



Estado de información no financiera consolidado 2025

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MODELO DE NEGOCIO	8
2.1. Qué es Amavir	8
2.2. Centros Amavir en España y nuevos proyectos	10
2.3. Grupo Maisons de Famille, accionista principal	12
2.4. Estructura societaria y órganos de dirección	13
2.5. Objetivos estratégicos de la compañía	15
2.6. Factores y tendencias a futuro: plan estratégico	16
3. GESTIÓN DE LOS RIESGOS NO FINANCIEROS	20
4. GESTIÓN ÉTICA Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO	21
4.1. Cultura corporativa	21
4.1.1. Misión, Visión y Valores	21
4.1.2. Política Integrada	22
4.2. Gestión ética y cumplimiento	25
4.3. Transparencia fiscal y datos económico-financieros	44
5. NUESTRAS PERSONAS	46
5.1. Atraer y acoger de forma sostenible	46
5.1.1. Plantilla Amavir	47
5.1.2. Proyecto "Soy Amavir"	54
5.2. Desarrollar un estilo de liderazgo basado en los valores humanistas de Amavir	56
5.2.1. Nuestros valores de liderazgo en acción	56
5.2.2. Plan de sucesión Amavir	58
5.3. Ser un lugar de realización para todos y todas	59
5.3.1. Mejorar la calidad de vida en el trabajo	59
5.3.2. Escuchar a las personas y actuar	65
5.3.3. Desarrollar y reconocer a las personas	66
5.3.4. Igualdad, diversidad e inclusión	78
5.3.5. Relaciones laborales	84

6. GESTIÓN DE LA CALIDAD Y CADENA DE SUMINISTRO	86
6.1. Modelo asistencial y gestión de la calidad	86
6.1.1. Modelo asistencial "Guiados por ti"	89
6.1.2. Sistema de gestión (procesos y protocolos)	92
6.1.3. Certificaciones	96
6.1.4. Encuestas de satisfacción	98
6.1.5. Atención a reclamaciones y sugerencias	102
6.2. Cadena de suministro.....	104
7. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	106
7.1. Seguridad de la información	106
7.2. Digitalización	108
8. GESTIÓN AMBIENTAL	109
8.1. Uso sostenible de los recursos.....	115
8.2. Iniciativas de eficiencia energética	120
8.3. Cambio climático y otros tipos de contaminación	122
8.4. Gestión de residuos	125
8.5. Biodiversidad	128
9. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	130
9.1. Compromiso con la Responsabilidad Social.....	130
9.2. Estrategia ESG de Amavir.....	131
9.3. Transparencia y comunicación con grupos de interés	133
9.4. Causas sociales y solidarias.....	138
9.5. Fomentando las relaciones intergeneracionales	142
9.6. Fomentando el voluntariado	148
9.7. Contribuyendo al desarrollo del sector.....	154
9.8. Fomentando la cultura y el ocio para nuestros usuarios.....	167
9.9. Potenciando la innovación y la investigación	179
9.10. Reconocimiento social a Amavir.....	184
ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE... 195	

1. INTRODUCCIÓN

El presente estado de información no financiera consolidado da respuesta a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre).



Planiger S.A.U. y sociedades dependientes incluyen su **Estado de Información No Financiera (EINF)** en el Informe de Gestión Consolidado correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, dando cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Este EINF ha sido preparado tomando como referencia determinados estándares seleccionados del **Global Reporting Initiative (GRI)**. Los indicadores no financieros seleccionados por Planiger S.A.U. y sociedades dependientes cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad y la información es precisa, comparable y está verificada por un prestador independiente de servicios de

verificación. A efectos de este informe, salvo aclaración expresa en cada uno de los apartados, aun cuando se utilice la denominación comercial Amavir, se incluye únicamente la información correspondiente a la sociedad **Planiger S.A.U. y sociedades dependientes**.

En el año 2023 se realizó una primera aproximación al ejercicio de **evaluación de los temas ESG materiales según el concepto de doble materialidad**. Este concepto implica que se evalúan tanto los riesgos y oportunidades asociados a los asuntos ESG que pueden influir en el valor del grupo (materialidad financiera), como sus impactos en las personas y en el planeta (materialidad de impacto).

En este sentido, el proceso que se llevó a cabo en 2023 consistió en:

1. **Identificación de los asuntos ESG potencialmente materiales**, a partir de un *benchmarking* de las matrices de sostenibilidad de empresas relevantes del sector y del análisis de estándares de sostenibilidad como SASB y S&P Global. En esta fase, se identificaron 21 asuntos ESG.

2. **Consulta a grupos de interés internos y externos.** Amavir envió un cuestionario online a sus principales grupos de interés con la finalidad de que valorasen la relevancia de los asuntos identificados en la fase previa. Participaron 128 personas representando a los principales grupos de interés.
3. **Evaluación y priorización de los asuntos ESG.** Se evaluaron cada uno de los 21 asuntos ESG con la perspectiva de materialidad de impacto y de materialidad financiera, y se priorizaron de acuerdo al nivel de impacto y la probabilidad.
4. **Elaboración de la matriz de materialidad** a partir de los resultados obtenidos.

En el último trimestre de 2024, el Grupo Maisons de Famille, al que pertenece Amavir, retomó el **proceso de doble materialidad** anteriormente descrito para **adaptarlo a los criterios definidos en la nueva Directiva sobre Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD) y sus estándares (NEIS)**. Este proceso, en el que han participado todos los países donde está presente el grupo, entre ellos España, ha sido liderado por un experto externo y, para su realización, se han tenido en cuenta el anterior análisis de materialidad, el Mapa de Riesgos del grupo, el Mapa de Riesgos de corrupción y el Mapa de Riesgos de compliance (due dilligence). Los resultados se han presentado en septiembre de 2025.

El proceso de trabajo para elaborar la nueva doble materialidad ha sido el siguiente:

Etapa	Responsable	Fecha
Presentación de la hoja de ruta y plan de acción	Comité Ejecutivo del Grupo y comités especializados	16 de octubre de 2024
Definición de los IROs en cada país	Comités especializados	Del 17 de octubre de 2024 al 11 de agosto de 2024
Validación de los IROs por el Comité Ejecutivo del Grupo	Comité Ejecutivo del Grupo	20 de noviembre de 2024
Puntuación de los IROs país por país	Comités especializados	Del 26 de noviembre de 2024 al 31 de enero de 2025
Presentación de los primeros resultados	Directores de los países, Comité de Compliance, Auditoría y Riesgos, Comité de RRHH y Comité de Sostenibilidad	De diciembre de 2024 a junio de 2025
Consolidación de los IROs	Área de ESG del Grupo	De junio a agosto de 2025
Validación de la matriz de doble materialidad	Directores de los países, comités ejecutivos de los países, Comité de Compliance, Auditoría y Riesgos, Comité de RRHH y Comité de Sostenibilidad	Septiembre de 2025

Los **Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs)** detectados para el Grupo Maisons de Famille han sido los siguientes:

IRO	Impacto positivo	Impacto negativo	Oportunidades	Riesgos	Total
Número de IROs definidos	26	52	11	82	171
Número de IROs materiales	14	22	8	39	83
Número de IROs materiales (consolidados)	8	8	6	17	39

Para cada criterio de impacto evaluado, se ha utilizado una escala del 1 al 4 para asignar una puntuación correspondiente a la puntuación total de materialidad.

Escala de impacto

Severidad			Probabilidad
Escala	Alcance	Irremediabilidad	
1 – Bajo	1 – Bajo	1 – Fácilmente remediable	1 – Baja
2 – Moderado	2 – Moderado	2 – Parcialmente remediable	2 – Media
3 – Alto	3 – Extremo	3 – Ligeramente remediable	3 – Alta
4 – Extremo	4 – Crítico	4 – Irremediable	4 – Cierta

Escala de riesgos/oportunidades

Severidad	Probabilidad
Escala	
1 – Bajo	1 – Baja
2 – Moderado	2 – Media
3 – Alto	3 – Alta
4 – Extremo	4 – Cierta

Una vez obtenida la puntuación total de materialidad, se calculó la media entre todos los criterios evaluados, dando como resultado la siguiente matriz de doble materialidad para el grupo:



1. Calidad de los cuidados
2. Desarrollo del capital humano
3. Condiciones de trabajo
4. Privacidad y ética
5. Energía
6. Cultura Corporativa
7. Mitigación del cambio climático
8. Acceso a información de calidad
9. Salud y seguridad laboral
10. Adaptación al cambio climático
11. Ciberseguridad
12. Acceso a productos y servicios
13. Medidas contra la violencia y el acoso en el trabajo
14. Lobby y relaciones con los políticos
15. Gestión de residuos sanitarios
16. Consumo de agua

Una vez realizada la doble materialidad, el siguiente paso, a culminar en 2026, es la realización de un **análisis de deficiencias (GAP analysis)**, un proceso que compara nuestro informe actual de sostenibilidad y procesos extrafinancieros actuales con los requisitos de la directiva europea CSRD según nuestro análisis de doble materialidad. Su objetivo es identificar las deficiencias entre ambos estados, ya sea en términos de habilidades, procesos, rendimiento o cumplimiento normativo. Los principales objetivos del análisis de deficiencias son:

- Identificar deficiencias en las prácticas actuales.
- Definir las acciones necesarias para alcanzar los objetivos deseados.
- Priorizar los esfuerzos de mejora para maximizar la eficiencia.

2. MODELO DE NEGOCIO

2.1. Qué es Amavir

Amavir tiene la vocación de ser líder en el sector de atención a la dependencia y tercera edad sobre la base de ofrecer la máxima calidad a sus personas usuarias.



Amavir es una de las **compañías líderes en España** en la atención a personas mayores y dependientes y nace en **2017** como **fruto de la unión entre Amma y Adavir**, dos empresas con más de 20 años de experiencia en el sector. Presente en 8 Comunidades Autónomas, a 31 de diciembre de 2025 gestiona un total de 48 residencias y 41 centros de día, con 7.272 plazas residenciales y 1.360 plazas de atención diurna.

Cifras básicas Amavir			
	2023	2024	2025
Nº residencias	43	45	48
Plazas de residencia	6.553	6.855	7.272
Nº centros de día	40	40	41
Plazas diurnas	1.340	1.340	1.360

Ofrecemos a nuestros usuarios unos **cuidados de la máxima calidad**, sobre la base de una **atención integral y personalizada** que cubra todas sus necesidades, unos equipos comprometidos con el bienestar de las personas mayores y unas instalaciones cálidas y acogedoras, basadas en el modelo de **unidades de convivencia**, en las que sentirse como en su propio hogar. Todo con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

Durante el año 2025 Amavir ha abierto tres nuevas residencias: Amavir Vicálvaro (Madrid), Amavir Santa Cruz de Tenerife (Canarias) y Amavir Albacete (Castilla-La Mancha), esta última también con centro de día.

- **Amavir Vicálvaro**, ubicada en la Carretera de Vicálvaro a la Estación de O'Donnell número 29, abrió sus puertas el 25 de febrero y dispone de 132 plazas (76 en habitaciones individuales y 56 en habitaciones dobles). El inmueble es propiedad de Cofinimmo, con quien Amavir ha firmado un contrato de arrendamiento.
- **Amavir Santa Cruz de Tenerife**, ubicada en la calle Particular de Padrón número 11, junto a la Avenida José Hernández Alfonso y próxima al mercado Nuestra Señora de África, abrió sus puertas el 9 de abril y dispone de 104 plazas (58 en habitaciones individuales y 46 en habitaciones dobles).
- **Amavir Albacete**, ubicada en la Carretera de Valencia número 25, abrió sus puertas el 29 de octubre y dispone de 181 plazas de residencia (el 70% de ellas en habitaciones individuales) y 20 plazas de centro de día. El inmueble es propiedad de Wellder, con quien Amavir ha firmado un contrato de arrendamiento.



2.2. Centros Amavir en España y nuevos proyectos

Presente en la actualidad en 8 comunidades autónomas, Amavir proyecta su expansión por toda la geografía española.

Las 48 residencias de mayores y 41 centros de día de la compañía se encuentran ubicados en 8 Comunidades Autónomas (Madrid, Cataluña, Navarra, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Canarias, Murcia y Andalucía).



Madrid	22 residencias 20 centros de día 3.621 plazas residenciales 745 plazas de centro de día
---------------	--

Navarra	6 residencias 5 centros de estancias diurnas 791 plazas residenciales 100 plazas de estancias diurnas
----------------	--

Andalucía	1 residencia 160 plazas residenciales
------------------	--

Castilla y León	1 residencia 1 complejo de apartamentos 1 centro de día 150 plazas de residencia 60 plazas de apartamentos 30 plazas de centro de día
------------------------	--

Castilla-La Mancha	7 residencias 6 centros de día 1.019 plazas residenciales 190 plazas de centro de día
---------------------------	--

Cataluña	6 residencias 5 centros de día 1.019 plazas residenciales 180 plazas de centro de día
-----------------	--

Canarias	4 residencias 3 centros de día 310 plazas residenciales 85 plazas de centro de día
-----------------	---

Murcia	1 residencia 1 centro de día 142 plazas residenciales 30 plazas de centro de día
---------------	---

Según el informe “Grupos Geriátricos” elaborado por Alimarket y publicado en diciembre de 2025, Amavir es el quinto operador en España por número de camas residenciales.

Compañía	Número de centros	Número de camas
DomusVi	144	19.352
Vitalia Plus	72	10.087
Emeis	59	9.330
Ballesol	55	8.048
Amavir	48	7.272
Colisée	57	7.090
Sanitas Mayores	45	6.375
Mensajeros	93	6.017
Clece Mayores	57	4.814
Caser Residencial	28	4.370

La compañía se encuentra en la actualidad en pleno desarrollo de su **plan de expansión**, que contempla la **apertura o incorporación en 2026** de los siguientes centros:



Amavir Granada (Andalucía)
120 plazas de residencia
Apertura



Amavir Ciudadcampo (Madrid)
153 plazas de residencia
Apertura



Amavir El Encinar-Leganés (Madrid)
132 plazas de residencia y 30 de centro de día
Compra



Centro sociosanitario Benedicta Ojeda (Las Palmas de Gran Canaria)
105 plazas de residencia, 30 de salud mental y 21 de centro de día
Adjudicación de concurso público

Además, están en distinta fase de gestión y/o construcción los siguientes centros:



Amavir Oviedo
144 plazas



Amavir Córdoba
162 plazas

El plan de expansión de Amavir se está desarrollando en colaboración con distintos **partners inversores**:

Cofinimmo



PRIMONIAL



welder
Senior Habitats



Por otro lado, la compañía ha acordado a finales de 2025 el **traspaso de la residencia Amavir Betelu (Navarra) al Ayuntamiento de Betelu**. Esta residencia era gestionada por la sociedad Asistencial Villa de Betelu S.A., en la que Amavir poseía el 66 % y el Ayuntamiento de Betelu el 34 % restante. A partir del 1 de enero de 2026, el consistorio asume el 100 % de la sociedad.

2.3. Grupo Maisons de Famille, accionista principal

El respaldo de un gran grupo europeo aporta estabilidad, confianza y proyección de futuro a la compañía.

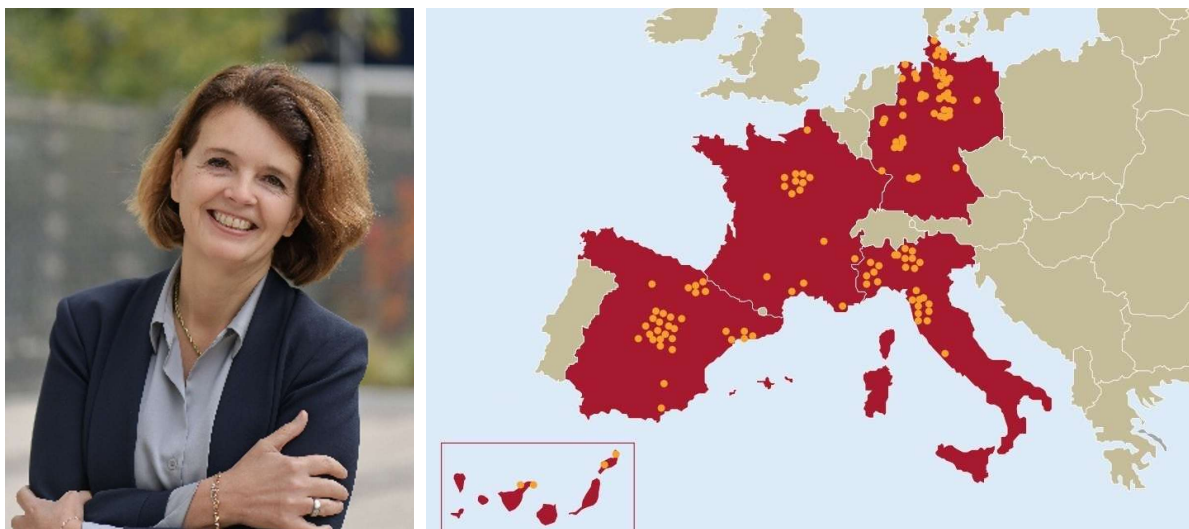


Amavir forma parte del **Grupo Maisons de Famille**, empresa constituida en Francia en el año 2003 y filial de Creadev, sociedad de la **Asociación Familiar Mulliez**, que cuenta con más de 150 empresas (como Alcampo, Decathlon, Leroy Merlin o Norauto, entre otras) en 50 países.

En la actualidad, el Grupo Maisons de Famille tiene presencia en **Francia** (Maisons de Famille), **Italia** (La Villa), **Alemania** (Dorea Famille) y **España** (Amavir), siendo uno de los principales operadores a nivel europeo. En nuestro país, entró en el accionariado de Adavir en 2013 y en

2016 adquiere Amma, iniciándose ese mismo año la integración de las dos compañías que dio como resultado el nacimiento en 2017 de Amavir.

En 2025 se ha producido la **incorporación de Caroline Parot como nueva CEO del Grupo Maisons de Famille**, en sustitución de Julien Samson, que venía ejerciendo esta posición desde 2022. Antes de su incorporación al grupo, Caroline Parot se había desempeñado como consejera delegada de Europcar y también como CEO de Technicolor y senior manager en Andersen.



Cifras básicas Grupo Maisons de Famille*					
	Francia (Maisons de Famille)	Alemania (Dorea Famille)	Italia (La Villa)	España (Amavir)	Total
Nº centros	18	43	45	48	154
Nº total plazas	1.670	4.128	3.802	8.632	18.232
Nº empleados ¹	1.175	3.987	1.988	5.192	12.342

* Últimos datos disponibles a la fecha de elaboración del presente informe

¹ Plantilla a cierre del ejercicio.

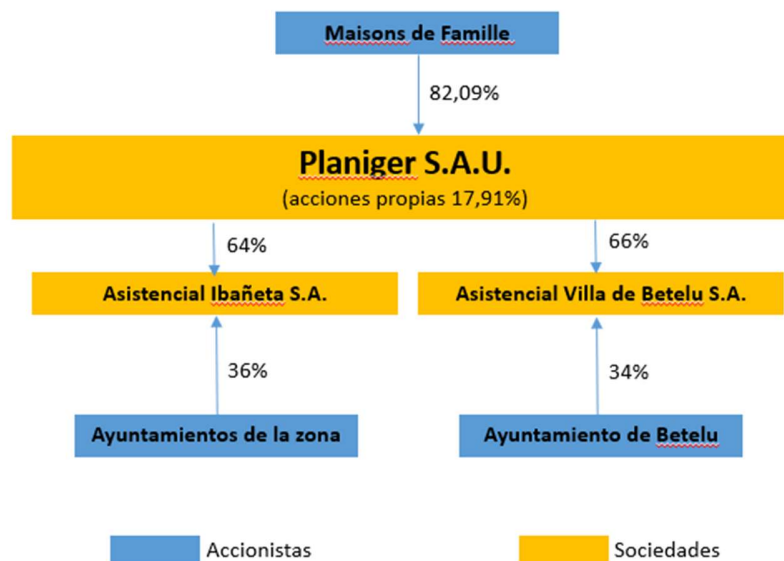
2.4. Estructura societaria y órganos de dirección

La sociedad matriz de Amavir es **Planiger, S.A.U.** La estructura societaria no ha sufrido variaciones con respecto al año 2024. De Planiger dependen todas las residencias de la compañía, salvo Amavir Ibañeta y Amavir Betelu (Navarra), que cuentan con sociedades propias:

- **Asistencial Ibañeta S.A.:** 64 % Planiger y 36 % ayuntamientos de la zona.

- **Asistencial Villa de Betelu S.A.:** 66 % Planiger y 34 % Ayuntamiento de Betelu. Como se ha dicho anteriormente, se ha acordado en 2025 que, a partir del 1 de enero de 2026, el ayuntamiento asumirá el 100 % de esta sociedad.

Cada una de estas sociedades tiene su propia Junta de Accionistas y Consejo de Administración. El **Consejo de Administración de Planiger S.A.U.** está formado por Grupo Maisons de Famille S.A. (representado hasta junio por Julien Samson y después por Anne-Sophie Plouhinec) (dominical), Manuel Teba (independiente) y Jacqueline Thompson (independiente).



Número de reuniones de Juntas de Accionistas y Consejos de Administración por sociedades (2025)

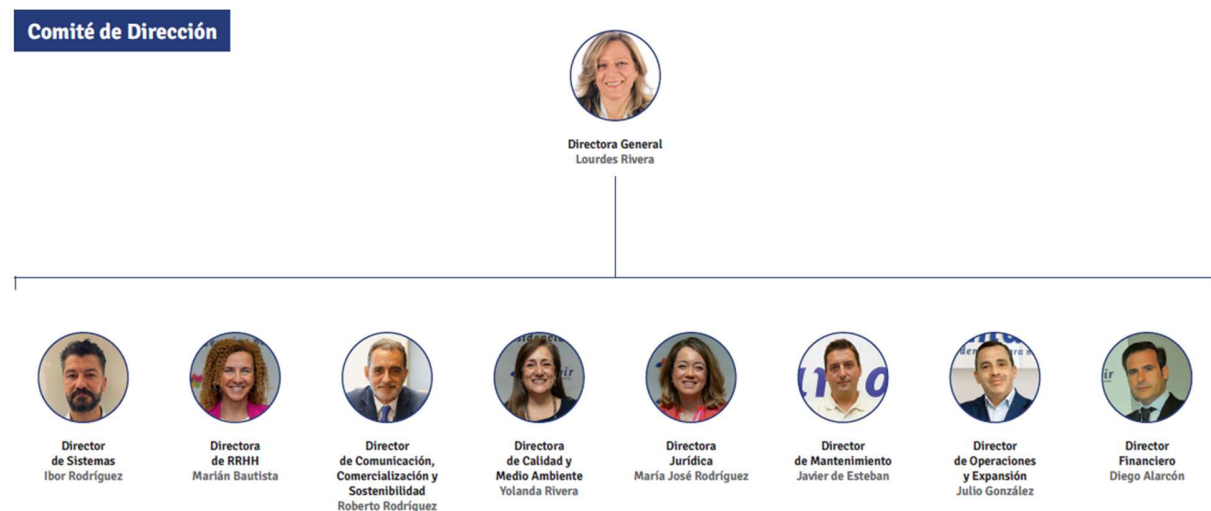
	Junta	Consejo
Planiger	2	5
Asistencial Villa de Betelu	4	2
Asistencial Ibañeta	1	1

El principal órgano de dirección de la compañía es el **Comité de Dirección (CODIR)**, formado por 9 miembros:

- Dirección General
- Dirección Financiera
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de Operaciones y Expansión
- Dirección de Comunicación, Comercialización y Sostenibilidad

- Dirección de Calidad y Medio Ambiente
- Dirección de Mantenimiento
- Dirección de Sistemas
- Dirección Jurídica.

Este comité tiene como objetivo velar por el mantenimiento y la proyección de la empresa a largo plazo. Además, es el responsable de definir y potenciar la cultura corporativa, transmitiendo los valores sobre los que se asienta la actividad de la compañía.



Para mejorar su funcionamiento interno, la dirección de la organización tiene designados también distintos **comités de asesoramiento** en las siguientes áreas: Responsabilidad Social Corporativa/ESG, Seguridad de la Información, Crisis, Bioética Asistencial y Compliance. Del mismo modo, para la coordinación entre la estructura central y los diferentes centros, existen **reuniones periódicas y se celebran seminarios anuales**. Durante el año 2025 se celebró un primer seminario en mayo en Alcalá de Henares (Madrid) y un segundo encuentro en diciembre en Madrid.

2.5. Objetivos estratégicos de la compañía

- Convertirse en el operador de referencia en el sector en cuanto a calidad asistencial prestada a sus usuarios.
- Seguir ampliando su red de centros en toda España.

- Ampliar nuestra oferta de servicios para llegar a nuevas tipologías de usuarios dependientes.
- Consolidar la compañía como un lugar excelente en el que trabajar.

2.6. Factores y tendencias a futuro: plan estratégico

El Comité de Dirección de Amavir efectuó en 2018, y validó en 2019, un **análisis acerca de los factores y tendencias que podían afectar al futuro de nuestra actividad**, realizado en el seno de los grupos de trabajo desarrollados con la consultora internacional Vertone para todas las compañías del Grupo Maisons de Famille y reflejado en el Informe *2030 Vision Statement*:

- Ventajas competitivas de la compañía: atención personalizada, calidad de los servicios, cultura corporativa, comunicación e imagen y relación con el entorno.
- Cuestiones a tomar en consideración para el futuro:
 - Incrementar el valor del negocio: aumentar la satisfacción de los clientes, aumentar el sentido de pertenencia a la organización, aumentar la calidad del servicio, lograr economías de escala, transparencia...
 - Desarrollo de nuevos negocios, innovación y tecnología, progresiva sanitización y especialización de nuestra actividad.
 - Reforzar nuestra plantilla: atraer y retener talento (especialmente en determinados perfiles profesionales difíciles de encontrar en el mercado laboral), reducir absentismo, medidas de conciliación y formación continua.
 - Incrementar la colaboración con la sociedad y prever impactos futuros en nuestra actividad (disminución futura de las pensiones medias de jubilación, nuevos escenarios de concertación de plazas públicas, futuro de la financiación pública del sistema de atención a la dependencia).

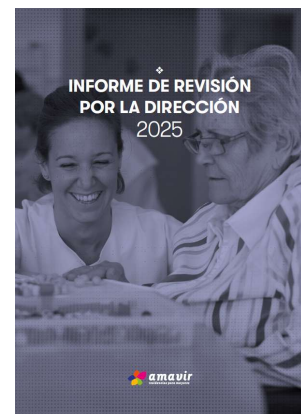
Como desarrollo de estos trabajos, durante 2020 y 2021 todas las compañías del Grupo Maisons de Famille, incluida Amavir, colaboraron con la consultora internacional Opus Line en la profundización del **análisis de la situación de cada empresa en sus respectivos mercados y la prospección de nuevas oportunidades de negocio**.

Tomando como base estos trabajos previos, en 2022 el Comité de Dirección de Amavir aprobó el **Plan Estratégico** de la compañía, que incluye **3 objetivos, 12 estrategias y 54 acciones**:

O1.- Reforzar nuestra actual línea de negocio (residencias y centros de día)	E1	Ser competitivos: mejorar la calidad de las instalaciones y de los servicios que ofrecemos en los centros, especialmente aquellos menos valorados por los usuarios
	E2	Adaptarnos a las nuevas demandas de la sociedad y anticiparnos a las necesidades de los futuros usuarios
	E3	Asegurar el llenado de los centros y mejorar la rentabilidad de los mismos sin comprometer la calidad de los servicios prestados
	E4	Seguir mejorando las condiciones de la plantilla y encontrar soluciones a los problemas en materia de personal
	E5	Potenciar el uso de la tecnología como forma de mejorar nuestros servicios y procesos de trabajo
	E6	Seguir aumentando la reputación de la compañía
O2.- Emprender nuevas líneas de negocio	E7	Ampliar el número de residencias a nivel nacional para llegar al mayor número de personas
	E8	Abrir nuevas vías de negocio
O3.- Seguir consolidando un modelo de gestión que aporte confianza y que sea sostenible y responsable	E9	Seguir contribuyendo a la consolidación y progreso del Grupo Maisons de Famille
	E10	Reforzar la presencia y visibilidad pública de la compañía como actor destacado del panorama empresarial español
	E11	Avanzar en la consolidación de valores éticos en la gestión de la compañía
	E12	Avanzar en la transición energética y la lucha contra el cambio climático

A finales de 2025, el Comité de Dirección **revisó el nivel de ejecución y cumplimiento del Plan Estratégico**.

Además, para el **Informe de Revisión por la Dirección** del sistema integral de calidad de la compañía correspondiente a 2025 se ha analizado también el **contexto de la organización**, atendiendo tanto al contexto externo a través de la metodología PEST (político y legislativo, económico, social y tecnológico) como al contexto interno a través de los aspectos que nos pueden afectar desde la visión del cliente, los proveedores, la plantilla y la competencia. En esta revisión del contexto se evalúan también los riesgos detectados, así como las posibles oportunidades asociadas a la estrategia de la organización.

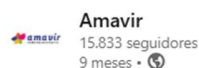


En el marco de estos análisis, las principales **amenazas para el sector en estos momentos** son las siguientes:

- A pesar de la evolución positiva de los datos de empleo en nuestro país, el sector se encuentra con un problema estructural de escasez de recursos humanos, que afecta tanto a profesionales sanitarios como a todo tipo de perfiles. Se necesitarán entre 100.000 y 150.000 nuevos trabajadores en la próxima década para atender la demanda creciente del sistema de dependencia.
- Incremento sustantivo de costes de personal, derivado de:
 - Aprobación en 2023 del nuevo Convenio Colectivo Estatal del sector, que ha supuesto una importante mejora en las condiciones salariales y laborales de la plantilla, lo cual la compañía valora de manera positiva, pero con el consecuente impacto en los costes. El vencimiento de este convenio tuvo lugar en diciembre de 2025 y actualmente está en curso la negociación de uno nuevo. A esto se une la negociación de distintos convenios colectivos por Comunidades Autónomas, que presumiblemente mejorarán las condiciones del convenio estatal.
 - Elevación de los ratios de personal como consecuencia del Acuerdo de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, aprobado en 2022 y que contempla el incremento de esos ratios de manera progresiva hasta 2029.
 - Nuevas regulaciones laborales a nivel estatal (reducción de jornada y aumento del salario mínimo interprofesional).
 - Elevación de los índices de absentismo laboral.
- Incremento de costes asociado al aumento de la inflación y encarecimiento de energía y materias primas, así como a los derivados por la progresiva descarbonización de la empresa.
- Falta de compromiso por parte de las administraciones públicas para adecuar la tarifa que abonan por las plazas concertadas a los crecientes costes que está teniendo que asumir el sector, así como la no derogación de la Ley de Desindexación, por la que los

contratos suscritos con la administración no tienen en cuenta la actualización de precios en función del IPC.

- Como consecuencia también del nuevo Acuerdo de acreditación, que fija nuevos estándares para la construcción de nuevas residencias de mayores, se hace prácticamente imposible poder construir nuevos centros, lo que comprometerá la creación de residencias en los próximos años, a pesar de la enorme demanda de plazas que tiene nuestro país.
- Incertidumbre política y dificultad para aprobar medidas legislativas en el Parlamento. Ambiente de crispación y polarización, incrementado por la aparición de escándalos de corrupción. Tendencia a la estigmatización de la participación de la iniciativa privada en entornos como la sanidad, la educación y los asuntos sociales.
- Impacto de la repercusión del cambio climático y circunstancias meteorológicas extremas sobre nuestra actividad: olas de calor, sequías y déficit de agua, inundaciones y riadas, amenazas de incendios forestales, problemas en el suministro energético (apagones)...



Hoy ha sido, y está siendo aún, un día muy duro. El apagón general en nuestro país nos ha puesto a prueba y las comunicaciones se han interrumpido. Ahora que parece que vuelve el suministro, queremos aprovechar esta vía para trasladar lo siguiente:

- A nuestras familias, un mensaje de tranquilidad. Los aparatos electrógenos, con alguna incidencia, han funcionado y nos han permitido seguir la actividad en los centros. En este momento, casi todas nuestras residencias han recuperado la luz.

- A policía, bomberos, protección civil, mil gracias por el apoyo que nos habéis brindado en toda España y por estar pendientes de las residencias.

- A nuestra plantilla, no tenemos palabras para agradecer, una y mil veces, vuestro compromiso con las personas mayores, vuestra entrega y el esfuerzo que habéis hecho hoy para estar, como siempre, al pie del cañón.

Dicen que en los malos momentos se demuestran muchas cosas. Hoy, la familia Amavir ha demostrado todo lo que vale. Un enorme abrazo a todos.



amavir
residencias para mayores

El 28 de abril de 2025 nos enfrentamos a un apagón generalizado en España, que dejó sin suministro eléctrico a las residencias. Con alguna incidencia, funcionaron los aparatos electrógenos, por lo que pudimos continuar con normalidad nuestra actividad. Las plantillas de las residencias volvieron a dar un ejemplo de compromiso con las personas mayores y las familias se pusieron a disposición de los centros para ayudar en todo cuanto pudieran.

3. GESTIÓN DE LOS RIESGOS NO FINANCIEROS

Una correcta gestión de los riesgos proporciona seguridad a la consecución de los objetivos de la compañía.

La identificación de los riesgos no financieros (ESG) se ha realizado a nivel de Grupo Maisons de Famille en el marco del análisis de materialidad.

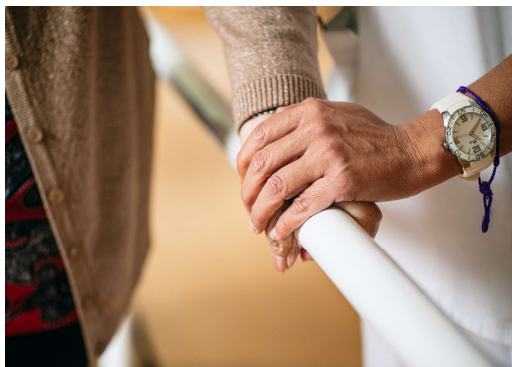
Como resultado del análisis se obtuvieron los siguientes riesgos considerados de relevancia alta:

- Adaptación al cambio climático
- Mitigación del cambio climático
- Condiciones de trabajo
- Cultura empresarial
- Ciberseguridad
- Desarrollo del capital humano
- Gestión de la Energía y las Emisiones
- Gestión de residuos sanitarios
- Medidas contra la violencia y el acoso en el trabajo
- Calidad de la atención
- Salud y seguridad en el trabajo para los empleados
- Privacidad y ética

4. GESTIÓN ÉTICA Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

4.1. Cultura corporativa

4.1.1. Misión, Visión y Valores



El primer documento de Misión, Visión y Valores de Amavir fue aprobado por el Comité de Dirección y Comité de RSC de la compañía el 6 de septiembre de 2017 y se fue refrendando anualmente desde entonces. En 2022 el Grupo Maisons de Famille llevó a cabo un trabajo de coordinación entre las diferentes empresas que lo conforman para definir una Misión, Visión y Valores única para todo el grupo, que es refrendada anualmente por el Comité de Dirección (la última el 17 de noviembre de 2025).

Misión

Proporcionar cuidados y servicios personalizados de alta calidad a aquellas personas que lo necesiten, aunando una atención cercana y familiar con la profesionalidad de un equipo experto apasionado por mejorar día a día.

Visión

Ser la compañía de mayor confianza a la hora de proporcionar servicios y soluciones asistenciales para ayudar a cada persona a vivir una vida más fácil, plena e inclusiva.

Valores

- Personas.
- Ética.
- Positividad.
- Excelencia.

Este documento está publicado en la página web y en los tableros informativos de las residencias y forma parte de la documentación que se entrega a las nuevas personas trabajadoras en el Manual de Bienvenida, así como a los nuevos usuarios.

4.1.2. Política Integrada

El documento de Política Integrada de Amavir fue aprobado por el Comité de Dirección y Comité de RSC de la compañía el 6 de septiembre de 2017 y se refrenda anualmente. El 17 de febrero de 2025 se realizó una revisión para adecuarlo al lenguaje inclusivo en virtud de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad de la compañía y esta versión fue refrendada el 17 de noviembre de 2025.

La política está publicada en la página web y en los tablones de las residencias y forma parte de la documentación que se entrega a las nuevas personas trabajadoras en el Manual de Bienvenida, así como a los nuevos usuarios.

La Dirección de Amavir es consciente de la relevancia que tiene para la organización el hecho de satisfacer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, para lo que se compromete a destinar los recursos necesarios para que su actividad obtenga un reconocimiento público definitivo mediante el establecimiento de un sistema integrado de gestión.



Asimismo, asume la importancia de asegurar el cumplimiento de las normas que le son de aplicación, garantizar la seguridad y salud en la organización y la prevención de riesgos, velar por la seguridad de la información, la prevención de la contaminación y protección del medio ambiente, potenciar la igualdad y ser socialmente responsable.

Por todo ello, se dota de la siguiente Política Integrada, fundamentada en los principios básicos de la Misión, Visión y Valores de la organización, así como en su Código de Buena Conducta y en los requisitos de las normas de aplicación en cada uno de estos ámbitos.

1. ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

- Las personas (personas usuarias, familiares y profesionales) están en el centro de nuestro trabajo.
- Nuestro fin es garantizar la continuidad del proyecto vital de cada persona, a través de una atención integral y de alta calidad técnica y humana, con especial atención al trato amable, cercano y cálido.

- A través de nuestro modelo de atención “Guiados por ti”, centramos nuestra actividad en un cambio de mirada que nos permita ser guiados por las personas usuarias de nuestros centros, escuchando sus necesidades, acondicionando el entorno al máximo para que se sientan como en casa y atendiendo la situación de vulnerabilidad como una oportunidad para mejorar su calidad de vida.

2. COMPORTAMIENTO ÉTICO Y TRANSPARENCIA

- Fomentar en la organización procedimientos éticos, de transparencia y de lucha contra la corrupción en todas sus actuaciones, promoviendo asimismo este mismo comportamiento entre sus grupos de interés.
- Fomentar la comunicación proactiva, tanto interna como externa, que permita compartir con nuestros grupos de interés nuestros valores y actividades a través de canales de comunicación eficientes.
- Difundir y sensibilizar a toda la organización, y a los distintos grupos de interés, para que se impliquen en la cultura de calidad, cumplimiento, seguridad y salud, prevención, igualdad, seguridad de la información, responsabilidad social y ambiental.
- Asegurar en todo momento un trato justo, digno y sin discriminación a las personas usuarias y profesionales.
- Velar por la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la vida laboral, declarando asimismo su compromiso con la lucha contra el acoso y la violencia de género.

3. MOTIVACIÓN Y POSITIVIDAD

- Implementar medidas para motivar y generar ilusión entre los trabajadores y trabajadoras para que se sientan parte decisiva de la compañía y para poner en valor el trabajo que desarrollan en su día a día, buscando que éste sea reconocido y valorado.
- Incentivar el desarrollo profesional y personal de nuestra plantilla, la promoción interna y la retención del talento.
- Potenciar la participación de personas usuarias, familiares y profesionales en el desarrollo de nuestra actividad, para que se sientan parte activa de la organización.

4. SOSTENIBILIDAD Y COMPROMISO SOCIAL

- Implantar una forma de gestión de la compañía en la que se busque un equilibrio económico que aúne la eficiencia y el buen uso de los recursos con el cuidado de la calidad del servicio y la sostenibilidad.
- Promover un desarrollo sostenible, tratando de asegurar el equilibrio entre el impacto ambiental y el crecimiento económico.
- Implantar medidas que reduzcan el impacto ambiental de nuestra actividad y conciencien a nuestros públicos sobre la importancia de cuidar el medio ambiente, con el compromiso de colaborar especialmente en la lucha contra el cambio climático.
- Potenciar el ciclo de vida, promoviendo en la medida de lo posible alargar la vida útil de los productos, ya sea interna o externamente.
- Desarrollar planes y acciones para la mejora en la gestión de los recursos y del desempeño ambiental.
- Aplicar criterios de ahorro y eficiencia en la utilización de los recursos materiales y energéticos necesarios para la prestación de nuestros servicios, como exigencia para la reducción de nuestra huella ecológica.
- Colaborar en el desarrollo del sector y poner en marcha actuaciones de compromiso y concienciación social hacia nuestros entornos más cercanos y la sociedad en general.

5. COMPROMISO CON LA EXCELENCIA Y LA EXIGENCIA

- Garantizar el cumplimiento de nuestros requisitos legales, reglamentarios, contractuales y aquellos otros suscritos por la organización, comunicándolos a todas las personas integrantes de la empresa.
- Establecer objetivos e indicadores en cada uno de los ámbitos de esta Política, revisados y analizados anualmente por la Dirección, orientados a la mejora continua del sistema de gestión de la calidad y de nuestros procesos que, junto a la medición periódica de la percepción de las personas usuarias acerca de los servicios que les prestamos, nos permitan implantar acciones de mejora para lograr su máxima satisfacción.



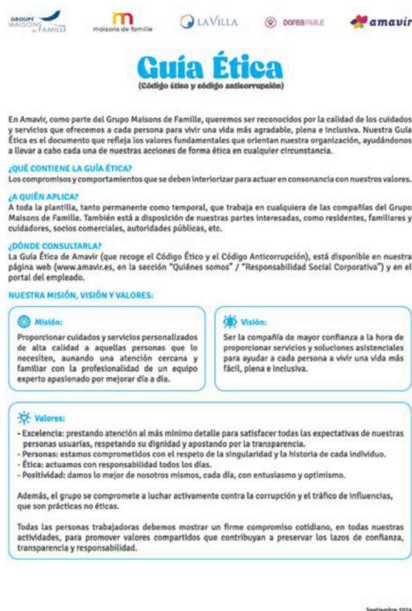
- Concienciar a la plantilla en la cultura de la excelencia y la exigencia, dotándola de los recursos y formación necesarios para la correcta ejecución de sus cometidos, así como asignando eficazmente funciones y responsabilidades.
- Apostar por la investigación, la innovación y la potenciación de la iniciativa del equipo de la compañía como vía para ofrecer mejores servicios a nuestros usuarios.
- Eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y el deterioro de la salud tanto de nuestro personal como del de entidades colaboradoras, comprometiéndonos a la consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes en este ámbito.
- Contar con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información en la compañía, con los siguientes principios:
 - Garantizar que la seguridad sea parte integral del ciclo de vida de los sistemas de información de la compañía, a través de una adecuada gestión de los riesgos y las debilidades asociadas a dichos sistemas.
 - Proteger la confidencialidad, integridad, disponibilidad y legalidad de la información generada, procesada o almacenada por los diferentes procesos de la compañía, con el fin de minimizar impactos financieros, operativos o legales debido a su uso incorrecto, aplicando controles de acuerdo con la clasificación de la información de su propiedad o en custodia.
 - Las responsabilidades frente a la seguridad de la información serán definidas, compartidas, publicadas y aceptadas por todas las partes interesadas.

La Dirección de Amavir se compromete a proporcionar los recursos adecuados para el desarrollo de estas medidas, a difundir esta Política a todos los niveles de la organización y a ponerla a disposición de todas las partes interesadas, así como a revisarla con carácter anual.

4.2. Gestión ética y cumplimiento

En la actualidad, el principal elemento que configura la gestión ética y el sistema de cumplimiento de Amavir es la **Guía ética**, de aplicación a todas las empresas del Grupo Maisons de Famille, aprobada en el año 2023.

La Guía ética aúna el código de conducta y el plan anticorrupción, la política de regalos e invitaciones y el sistema de gestión de conflictos de interés, de señales de alerta y de situaciones de riesgo.



La Guía ética es nuestra brújula para las acciones cotidianas. Nos permite identificar las cuestiones que requieren nuestra especial atención y nos proporciona la orientación que necesitamos para estar a la altura de nuestros principios éticos y compromisos.

Esta guía aplica a todos los directores, gerentes (managers) y personas trabajadoras, tanto permanentes como temporales, que trabajan para el Grupo Maisons de Famille y sus filiales, y se ha elaborado en conformidad con las normas internacionales (declaración de los principios de la OCDE, la OIT, la declaración universal de los Derechos Humanos) y las legislaciones y reglamentos locales.

La Guía se encuentra publicada en la página web de Amavir y en el Portal del Empleado, disponible así para todos los públicos internos y externos de la compañía.

Amavir entrega información impresa sobre la existencia de la Guía ética y cómo descargarla a todas las personas que se incorporan a la compañía.

a. Canal de denuncias

La guía ética incluye también el **procedimiento** para que cualquier trabajador pueda notificar casos en los que crea que se están incumpliendo sus preceptos. Amavir pone a disposición de todos sus públicos, a través de su página web, un **canal de denuncias** para comunicar cualquier conducta o situación contraria a la Guía ética (código ético y código anticorrupción) o a las disposiciones jurídicas y normativas que le aplican.

La plataforma a través de la que se recogen las denuncias la suministra un proveedor de servicios externo, que es común para todas las empresas que pertenecen al Grupo Maisons de Famille, garantizando así la máxima confidencialidad. El proceso de notificación está encriptado y

protegido. La identidad del autor de la notificación, las personas mencionadas y la información recopilada se tratan de forma confidencial.



Durante el año 2025 se recibieron 59 denuncias a través del canal de denuncias:

- 8 de ellas dieron lugar a la apertura de un protocolo específico o a la realización de actuaciones judiciales. De las 8 denuncias, 5 (2 de ellas referidas al mismo hecho) derivaron en medidas disciplinarias e interposición de denuncia penal por demostrarse la existencia de conducta irregular o contraria a la Guía ética.
- En 12 casos se cerró el procedimiento por falta de pruebas o de información suficiente para poder iniciar una investigación.
- 39 casos se cerraron por considerar que se trataba de asuntos ajenos al canal de denuncias. Algunos de ellos se derivaron a Recursos Humanos al tratarse de conflictos interpersonales; otros se derivaron al Servicio de Atención al Usuario (SAU) para que se gestionaran desde esta área. En los casos en los que, tratándose de cuestiones de Recursos Humanos, pero sin datos suficientes como para pedir la apertura de protocolo de acoso (por ejemplo, por anonimato y no citarse testigos), se dio indicaciones a las personas denunciantes de cómo proceder si deseaban iniciar el protocolo de acoso laboral, o bien se invitó a que con más información se abriera el protocolo por el área de RRHH.

Adicionalmente, llegando la información por otras vías diferentes al canal de denuncias, Amavir ha interpuesto 18 denuncias por casos vinculados con ámbitos de la Guía ética del grupo y detectados por los propios centros.

b. Estructura de Compliance

A nivel del Grupo Maisons de Famille, existe un **Comité de Compliance Internacional** formado por el Compliance Officer Leader (Grupo Maisons de Famille, dependiente del Comité de Auditoría del Consejo de Administración) y los Compliance Officer de cada país. En 2025 se han reunido mensualmente en reuniones virtuales y se han organizado dos comités presenciales: en Florencia el 4 y 5 de junio de 2025 y en París el 30 septiembre y 1 de octubre de 2025.

Al tratarse de un grupo de trabajo orientado a la definición, homogeneización y despliegue de estándares comunes en materia de Compliance, las principales actuaciones se centraron en la propuesta y aprobación de planes de acción comunes, diseño de políticas y procedimientos, asegurando su alineación con la normativa aplicable en cada uno de los países y con los criterios de Grupo Maisons de Famille.

Asimismo, durante el ejercicio se han revisado y adaptado los sistemas de control e indicadores existentes y el grupo ha coordinado sesiones de formación en materia de Compliance dirigidas a distintos niveles de la organización.

Principales actuaciones en el marco del Sistema de Compliance de Amavir:

- Actualización mensual de indicadores relevantes de Compliance (sistema de control iniciado en 2024).
- Actualización de los Mapas de Riesgos: Riesgos Globales, Deber de Vigilancia y Anticorrupción y seguimiento de planes de acción previstos tras análisis ("Self assessment") realizado en 2024 y continuado durante 2025, con las acciones que se mencionan a continuación:
 - Nuevas actuaciones en materia de riesgos globales relacionados con RGPD e integridad de los sistemas de información: refuerzo de formación y concienciación; plan de comunicaciones trimestrales a todas las personas trabajadoras; formación a personal de riesgo, Consejo de Administración y Comité de Dirección; proceso ISO 27001 (SGSI); y refuerzo de la seguridad de la información y servidores.
 - Nuevas actuaciones en materia de Deber de Vigilancia: continuación de formación y concienciación; implementación e impulso del sistema de homologación de proveedores CTAIMA-CAE.

- Nuevas actuaciones en materia de políticas anticorrupción: refuerzo de formación y plan de comunicación a toda la plantilla; creación de registro interno de Relaciones Institucionales.
- Continuidad de las siguientes iniciativas:
 - Fomento del uso del canal de denuncias y políticas de *whistleblowing* a través de cartelería en los centros, comunicaciones por email y acciones formativas sobre el protocolo de funcionamiento.
 - Formación online sobre la Guía ética (que ahora hacen todas las nuevas incorporaciones) e inclusión de información específica sobre la guía en el pack de bienvenida de todas las nuevas personas empleadas.
 - Fomento de la política interna de presentación de la declaración anual sobre posible existencia de situación de conflicto de interés, que se pide a todos los miembros del comité de dirección, directores de centros o de áreas, directores adjuntos y otro personal considerado de riesgo frente a partners o proveedores.
 - Fomento del registro de declaración de regalos e invitaciones recibidos o rechazados.

Además de todas estas acciones, en 2025 se ha querido dar mayor visibilidad al área de Compliance y a la función del Compliance Officer aprovechando la celebración el 26 de septiembre del **Día Nacional del Compliance Officer**. Este día se envió un mail a toda la plantilla y también se hicieron publicaciones en las redes sociales corporativas, explicando en qué consiste esta área y la importancia que tiene en la organización.

Por su parte, el **Comité de Compliance de Amavir**, liderado por la Compliance Officer, está formado por la directora general (en calidad de experta en dirección empresarial y jurídica) y los responsables de las direcciones Financiera, Recursos Humanos, Operaciones, Comunicación, Comercialización y Sostenibilidad, Sistemas, Calidad y Medio ambiente, así como por el director adjunto de Mantenimiento.

Comunicación a través de nuestras redes sociales con motivo del Día Nacional del Compliance Officer (26 de septiembre)



Si bien las actuaciones relativas a Compliance se unifican en el Comité Internacional de Compliance, en caso de que exista alguna necesidad de comunicar alguna decisión a los puestos de relevancia de la compañía, se puede organizar una reunión extraordinaria.

c. Relaciones institucionales y lobby/asuntos públicos

Amavir trabaja en estrecho contacto con las administraciones públicas, con las que tiene concertadas en torno al 50 % del total de sus plazas. Consideramos de especial valor que conozcan el trabajo que llevamos a cabo y que se impliquen en nuestro día a día. Además, las administraciones son reguladoras de nuestra actividad, por lo que necesitamos mantener el contacto con ellas para hacerles llegar nuestras preocupaciones y demandas y que, así, puedan conocer de primera mano la situación de nuestro sector en sus procesos de toma de decisiones.

La labor de intermediación con las administraciones viene realizándose principalmente a través de la participación de Amavir en las patronales y asociaciones sectoriales, de carácter tanto nacional como autonómico. Nuestra compañía estuvo prácticamente desde los orígenes de **AESTE** (Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia), la principal organización empresarial sin ánimo de lucro que representa a las empresas del sector de cuidados a personas mayores y dependientes, agrupando 79.000 plazas residenciales, 67.000 usuarios de ayuda a domicilio, 210.000 usuarios de teleasistencia, 15.000 usuarios de centro de día y 73.000 profesionales. **En enero de 2025, la directora general de Amavir, Lourdes Rivera, fue elegida presidenta de AESTE**, entidad de la que había venido ejerciendo la vicepresidencia desde 2021.



Entrevistas en 2025 a la directora general de Amavir como presidenta de AESTE en La Razón, Diario de Noticias y Entre Mayores

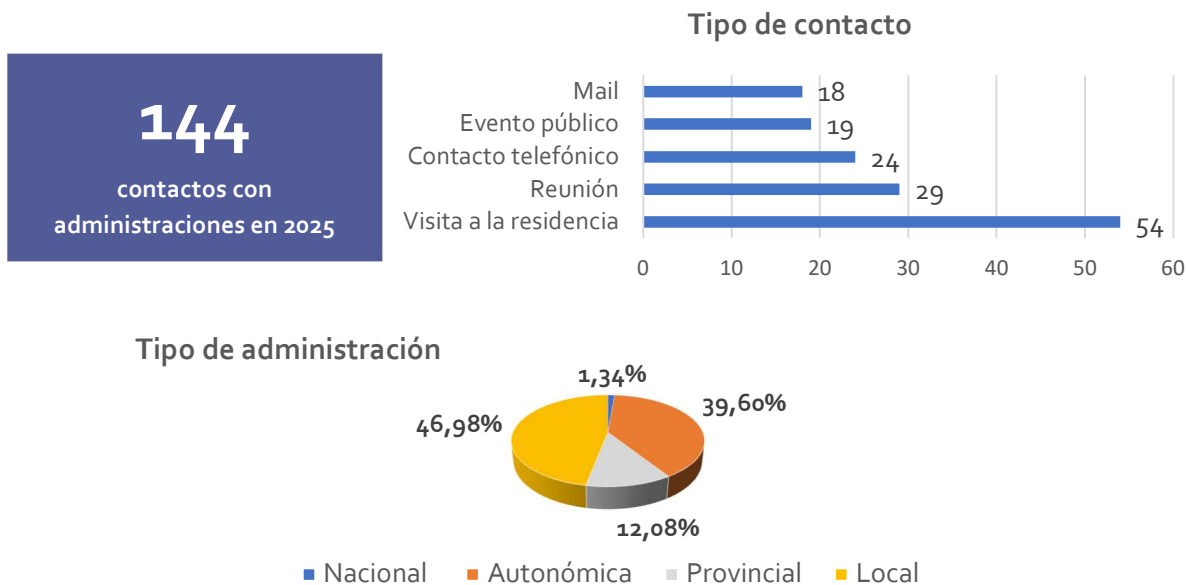


A través de AESTE se mantiene contacto frecuente con el gobierno nacional, los gobiernos autonómicos y, durante 2025, también con autoridades europeas. Se participa en procesos de consultas públicas de nuevas regulaciones, se mantienen encuentros y se les dirigen informes sobre la situación del sector. AESTE también mantiene contacto frecuente con medios de comunicación para hacer llegar la voz del sector a la opinión pública. Entre los asuntos abordados en 2025 figuran la escasez de profesionales en el sector, la reforma de la Ley de Dependencia y normativas autonómicas de desarrollo, la petición de derogación de la Ley de Desindexación o la negociación de convenios colectivos.

Además de AESTE, también estamos integrados en las **patronales autonómicas** ARTECAM (Castilla-La Mancha) y ANEA (Navarra), de las que formamos parte de sus respectivas juntas directivas, así como de ACRA (Cataluña) y ACALERTE (Castilla y León).

A nivel individual, Amavir se ha registrado en 2025 en los **Registros de Transparencia y de Asuntos Públicos** de las comunidades autónomas de Madrid y Cataluña, proceso que se irá extendiendo progresivamente a otras regiones. La inscripción en estos registros garantiza una labor de asuntos públicos transparente, acorde con las políticas de compliance de la compañía y de las regulaciones emanadas desde la Unión Europea.

En este contexto, en 2025 se ha **potenciado la política de relaciones institucionales** de la compañía, procurando un mayor acercamiento a las administraciones de nuestros entornos, principalmente autonómicas y locales, constituyendo asimismo **nuestro propio Registro de Relaciones Institucionales**.



Algunas de los encuentros con administraciones realizados durante 2025 han sido los siguientes:



- Visita de la **consejera de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid**, Ana Dávila, y del **director general de Atención al Mayor**, Óscar Álvarez, a Amavir Nuestra Casa (Collado Villalba), para conocer las últimas innovaciones tecnológicas incorporadas para fomentar la estimulación cognitiva y sensorial de los residentes.



- Visita de la **consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía**, Loles López Gabarro, y del **alcalde de Jaén**, Julio Millán Muñoz, a la residencia Amavir Jaén, con motivo de su inauguración oficial.



- Visita de la **consejera de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid**, Ana Dávila, del **director general de Atención al Mayor de la Comunidad de Madrid**, Óscar Álvarez, y del **concejal de Vicálvaro del Ayuntamiento de Madrid**, Ángel Ramos, a la residencia Amavir Vicálvaro (Madrid) con motivo de su inauguración.



- Encuentro con la **consejera de Bienestar Social de la Junta de Castilla-La Mancha**, Bárbara García Torijano, y la **directora general de Humanización y Atención Sociosanitaria** de la Consejería de Salud, Maite Marín, en el marco de la jornada de ARTECAM sobre "La sostenibilidad del sector residencial".



- Reunión con la **consejera de Bienestar Social del Gobierno de Canarias**, Candelaria Delgado, en los encuentros de Balance Sociosanitario, por parte de la **directora general de Amavir**, Lourdes Rivera, el **director de Comunicación**, Roberto Rodríguez, y los **directores de los centros Amavir en Canarias**.



- Visita de la **primera dama de Panamá**, Maricel Cohen de Mulino, y del **embajador de Panamá en España**, Héctor Infante, junto al **director general de Atención al Mayor de la Comunidad de Madrid**, Óscar Álvarez, a la residencia Amavir Villaverde (Madrid) durante su viaje oficial a España.



- Visita del **viceconsejero de Igualdad y Diversidad del Gobierno de Canarias**, Juan Martínez Doreste; la **directora general de Mayores y Participación Activa**, Verónica Meseguer; y la **directora general de Discapacidad**, Dulce Gutiérrez, a la residencia Amavir Santa Cruz con motivo de su inauguración.



- Visita del **secretario general de Derechos Sociales de la Generalitat de Cataluña**, Raúl Moreno, de la **teniente de alcaldesa y concejala de Derechos Sociales del Ayuntamiento de Reus**, Anabel Martínez, y del **presidente del Consejo Comarcal del Tarragonés**, Salvador Ferré, a la residencia Amavir Reus con motivo de su inauguración.



- Visita del **presidente del Cabildo de Lanzarote**, Oswaldo Betancort, y del **consejero de Bienestar Social del Cabildo**, Marci Acuña, a Amavir Haría para conocer el programa de cuidado de salud mental y desarrollo emocional con animales que se desarrolla en el centro.



- Visita de la **directora de la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas del Gobierno de Navarra**, Inés Francés, y del **alcalde del Valle de Aranguren**, Manuel Romero, a la residencia Amavir Mutilva con motivo de la celebración de su 25º aniversario.



- Encuentro con el **alcalde de Albacete**, Manuel Serrano López, y los **concejales de Urbanismo y Calidad de Vida del ayuntamiento**, Julián Garijo y María Llanos, respectivamente, para presentarle el proyecto de la residencia de mayores de Amavir en esta ciudad.



- Encuentro con la **alcaldesa de Cartagena** (Murcia), Noelia Arroyo, por parte de la directora de Amavir Cartagena, Estela Suárez, y la trabajadora social y psicóloga del centro, Ana Mateos y Carmen Guirao, en el marco de la Feria de Mayores de Cartagena.



- Visita de la **alcaldesa de Reus** (Tarragona) a la residencia Amavir Reus para conocer las instalaciones del centro y felicitar las navidades a las personas usuarias y trabajadoras.



- Visita del **alcalde de Huétor Vega** (Granada) Mario del Paso, la **primera teniente de alcalde y concejala delegada de Urbanismo del ayuntamiento**, Carolina Higuera, y del **segundo teniente de alcalde y concejal delegado de Bienestar Social**, Alejandro García, a las obras de la residencia Amavir Granada.



- Visita del **alcalde de Torrejón de Ardoz** (Madrid), Alejandro Navarro, y la **concejala de Mayores** del ayuntamiento, Ana Verónica, a la residencia Amavir Torrejón para conocer las instalaciones y el trabajo que se desarrolla en el centro para la atención de las personas mayores.



- Visita del **alcalde de San Agustín del Guadalix** (Madrid), Roberto Carlos Ronda, y de la **concejala de Asuntos Sociales**, Katuska García, a la residencia Amavir San Agustín, con motivo del acto de celebración del 20º aniversario de la apertura del centro.



- Visita del **alcalde de Colmenar Viejo** (Madrid), Carlos Blázquez, a la residencia Amavir Colmenar para celebrar el cumpleaños centenario de Adriana y María, residentes del centro.



- Visita de la **alcaldesa de Teià** (Barcelona), Èrica Busto, la **regidora de Servicios Sociales**, Gemma Rosell, y la **regidora de Gent Gran**, Montse Tarradas, a la residencia Amavir Teià.



- Visita del **alcalde de Tomelloso** (Ciudad Real), Javier Navarro, y de la **concejala de Bienestar Social**, Elena Villahermosa, a la residencia Don Quijote, para conocer cómo se trabaja en el centro y conversar con residentes y personas trabajadoras.



- Visita de la **concejala de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Ciudad Real**, Aurora Galisteo, a la residencia Amavir Ciudad Real con motivo de la implantación en el centro del voluntariado de la Fundación "Adopta un abuelo".



- Visita de la **concejala de Bienestar Social del Ayuntamiento de Getafe** (Madrid), Raquel Beteta, a la residencia Amavir Getafe con motivo de la celebración del XXI aniversario de apertura del centro.



- Visita de las **concejales del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes** (Madrid), María Ordóñez y Mercedes Bonilla, a la residencia Amavir La Marina para hacer entrega a los residentes de los tradicionales pañuelos de las fiestas patronales.



- Visita de la **concejala de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Cartagena** (Murcia), Francisca Martínez, a la residencia Amavir Cartagena para conocer la experiencia de los campamentos intergeneracionales de verano.



- Visita de la **concejala de Servicios Sociales y Mayores del Ayuntamiento de Coslada** (Madrid), María Rosario Arroyo, a la residencia Amavir Coslada para conocer la experiencia de los campamentos intergeneracionales de verano.



- Visita del **concejal presidente del distrito de Villaverde del Ayuntamiento de Madrid**, Orlando Chacón Tabares, a la residencia Amavir Villaverde, con motivo de la celebración del aniversario del centro.

d. Comité de Bioética Asistencial de Amavir



En materia ética, Amavir cuenta también desde 2019 con un **Comité de Bioética Asistencial**, un órgano consultivo e interdisciplinar que ofrece asesoramiento ante los posibles conflictos éticos que se producen en el desarrollo de la actividad de la compañía.

Los usuarios y sus familias, personas trabajadoras y organismos colaboradores pueden realizar sus consultas a través del email comitedebioetica@amavir.es o completando un **formulario de contacto** disponible en la página web de Amavir. Todas las consultas son tratadas de manera confidencial.

Para dar mayor visibilidad al Comité, este cuenta con su propia sección en la página web de la compañía (en la dirección <https://www.amavir.es/comite-bioetica/>) y hay distribuidos folletos sobre su actividad y funciones en todas las residencias a disposición de residentes, familiares y personas trabajadoras.

Funciones del Comité de Bioética:

- Difundir en los centros una cultura ética de la atención a las personas residentes y usuarias de Centro de Día y a los profesionales, principalmente a través de la formación.
- Proponer medidas que protejan los derechos de residentes, usuarios y familias.
- Asesoramiento ante los eventuales conflictos éticos que puedan surgir derivados de la relación clínica y asistencial a profesionales, residentes, usuarios, familias y otras entidades con las que colaboramos, elaborando recomendaciones e informes.
- Formular y proponer orientaciones, protocolos comunes, manuales y guías para la práctica sociosanitaria cotidiana, con el objetivo de mejorar la calidad asistencial.
- Organizar programas, cursos, jornadas y actividades de formación bioética para los miembros del comité y el resto de los profesionales, promoviendo así buenas prácticas y actitudes.
- Integrar el pensamiento bioético en personas trabajadoras, residentes, usuarios y sus familias, con el objetivo de alcanzar una asistencia integral.

En 2025, el Comité de Bioética Asistencial ha estado formado por 12 miembros que representan las siguientes disciplinas profesionales: bioética, medicina, psicología, enfermería, trabajo social, terapia ocupacional, fisioterapia, animación sociocultural, derecho, auxiliar de enfermería y filosofía. De los 12 miembros, 10 son profesionales de Amavir y 2 son expertos externos. Durante el ejercicio causó baja uno de los miembros externos del Comité. Además del Comité, existen también **profesionales de referencia de bioética en cada una de las residencias.**

Principales actuaciones en 2025:

- **Consultas y casos analizados:** en 2025 el Comité de Bioética de Amavir recibió un total de 6 consultas, de las cuales 3 fueron admitidas a trámite y 3 desestimadas por no tratarse de asuntos relativos a bioética, siendo estas últimas derivadas a los departamentos competentes.

- Realización de **presentaciones formales y presenciales** del Comité de Bioética en diversas residencias de Amavir, en las que se abordaron su composición, funciones, objetivos, líneas temáticas y profesionales de referencia, con el objetivo de acercar el Comité a los centros y dar a conocer su labor. Las residencias visitadas fueron Valdebernardo, Villaverde, Alcalá, Alcorcón y Cenicientos. El objetivo es extender estas presentaciones progresivamente al conjunto de las residencias de Amavir.
- Lanzamiento del **cuarto cuadernillo de bioética** sobre “Afectividad, sexualidad y diversidad sexual en personas mayores”. Estos cuadernillos, enmarcados en el proyecto “Cultura ética en residencias”, tienen como objetivo llevar la cultura ética de los cuidados a todas las residencias, tanto de Amavir como de otras entidades, proponiendo recomendaciones que contribuyan a mejorar la atención sociosanitaria que se ofrece a las personas usuarias en base al respeto de la ética. Los dos primeros, publicados en 2023, versaron sobre intimidad y sobre edadismo, infantilización y paternalismo; por su parte el tercero, lanzado en 2024, tuvo como tema el acompañamiento en final de vida.



Noticia en el telediario de TVE el 9 de julio de 2025 sobre el lanzamiento del cuarto cuadernillo del Comité de Bioética de Amavir sobre afectividad, sexualidad y diversidad sexual en las personas mayores.



Entrevista el 4 de noviembre de 2025 en el programa “Hoy por Hoy Madrid” (Cadena SER) a la presidenta del Comité de Bioética, Libertad Álvarez, y Eli Vásquez, auxiliar miembro del comité, por el nuevo cuadernillo de afectividad.

- Celebración el 23 de octubre de la **VI Jornada de Bioética Amavir** en el salón de actos de la residencia Amavir Horta (Barcelona), bajo el título “Nuevas miradas sobre el sentido de la vida: desafiando estigmas”, y con más de 100 asistentes.



La primera ponencia, “La cuestión del sentido en el atardecer de la vida”, corrió a cargo de **Francesc Torralba**, catedrático acreditado en la Universitat Ramon Llull y director de la Càtedra de Pensament Cristià del Obispado de Urgell y la Càtedra Ethos d’ètica aplicada en la Universitat Ramon Llull.

La segunda ponencia, “Vulnerabilidad y sentido. Una ética para tiempos de fragilidad”, fue pronunciada por **Montserrat Esquerda**, médico pediatra en salud infantil en Sant Joan de Déu, directora general del Institut Borja de Bioética de la Universitat Ramon Llull y presidenta de la Comisión de Deontología del Consell de Col.legis de Metges de Catalunya, además de profesora asociada de Bioética en la Facultad de Medicina de la Universidad de Lleida, co-fundadora y voluntaria de la Asociación Grups d’Acompanyament al dol de Lleida y autora del libro ‘Hablar de la muerte para vivir y morir mejor’.

Por último, la tercera ponencia, “Envejecer siendo mujer”, estuvo a cargo de **Mónica Ramos Toro**, doctora en Antropología Social por la Universidad Autónoma de Madrid y geroantropóloga feminista, especialista en envejecimiento y género, docente en la Universidad Complutense, fundadora y directora del Instituto de formación en Gerontología y Servicios Sociales (INGESS) y, actualmente, coordinadora técnica del Grupo Social UNATE (UNATE y Fundación PEM).



Participación institucional y colaboraciones:

- Participación de Sara González, vicepresidenta del Comité de Bioética, en el **Quality Team de Maisons de Famille**, integrado por las cuatro empresas del grupo, con el objetivo de trabajar indicadores de calidad asistencial. En 2025, la temática abordada fue los cuidados al final de la vida y los cuidados paliativos, ámbito en el que el Comité aportó 100 ejemplares del cuadernillo *Ética y acompañamiento en el final de la vida*, traducido al inglés.
- Participación de Libertad Álvarez, presidenta del Comité, como jurado en el **III Certamen de Premios de Humanización de la Fundación Humans**.
- **Colaboración con Fundación Humans** en la impartición de cursos sobre “Humanización y ética” para profesionales sociosanitarios del Hospital Santa Cristina y Hospital Dr. Rodríguez Lafora por parte de Libertad Álvarez, presidenta del Comité.
- Participación de Libertad Álvarez como vocal en el **Comité de ética del Hospital Universitario de Torrejón de Ardoz**.
- Entrega de 100 ejemplares del cuadernillo sobre intimidad a la **Universidad de Navarra**.
- Entrega de un juego de ejemplares de cuadernillos al **Colegio Oficial de Trabajo Social de Navarra** para su biblioteca.

- Lanzamiento del proyecto “Red de humanización: ética y voluntariado” en colaboración con el **Centro de humanización de la salud San Camilo**.

Formación continua:

Los miembros del Comité de Bioética de Amavir deben realizar formación continua en materias de bioética o que tengan relación con esta. Durante el año 2025, los integrantes del Comité han participado en diferentes cursos, jornadas, grupos de trabajo, etc., con la finalidad de mejorar el servicio de asesoría y difusión de la cultura ética en los centros, destacando las siguientes formaciones:

- Curso de iniciación a la bioética del Instituto Borja.
- Curso “Aplicación del proceso deliberativo ante problemas éticos III” del Instituto Borja.
- Jornada sobre ética asistencial “La soledad no deseada, un reto ético social” del Centro de Humanización de la salud San Camilo.
- Curso “Aspectos bioéticos y legales de la ley de la eutanasia”, de Foro Técnico de Formación.
- Curso “Liderazgo humanizado” de Foro Técnico de Formación.
- Curso “Bioética en el ámbito sociosanitario” de Foro Técnico de Formación.
- Jornada “Bioética de los espacios y modelos residenciales” de la Universidad Pontificia Comillas y Ballezol.
- Curso “Aspectos éticos en pacientes con demencia y cuidados paliativos” de CEAPA.
- Curso “Repensando el concepto de dignidad” de la Sociedad Española de Geriatria y Gerontología (SEGG).
- Cursos sobre “Introducción a la bioética en instituciones”, “Gestión de duelo”, “Sexualidad en residencias de mayores” y “Demencia y manejos de conducta en ACP”.

e. Corrupción y soborno

Con respecto a los temas de corrupción y soborno, en la **Guía ética** se establece una política de tolerancia cero contra el fraude y la corrupción. Esta posición se expone en nuestro **Código de conducta anticorrupción**, incluido en la guía, que contiene todos nuestros compromisos y procedimientos en este ámbito.

Este código explica qué es la corrupción, los problemas que plantea, sus formas y sus riesgos. También ofrece ejemplos de situaciones en las que puede producirse corrupción y señales de alerta para ayudar a identificarla. Del mismo modo, muestra el comportamiento y los procedimientos que deben seguir las personas trabajadoras para prevenir la corrupción o

ponerle remedio si son testigos de ella. Por último, indica los procedimientos detallados y las personas concretas que pueden ayudarle en caso de duda.

El código se aplica a todas las personas vinculadas por un contrato de trabajo al Grupo Maisons de Famille o a una de sus filiales, sea cual sea su nivel jerárquico, su localización geográfica o la entidad a la que estén adscritas. Su contenido ha sido aprobado por el Consejo de Administración del Grupo y la dirección de cada país en el que opera.

En el marco de las actividades del Grupo Maisons de Famille en Francia y a escala internacional, han sido identificadas las siguientes situaciones como las de mayor riesgo de corrupción y blanqueo de capitales:

- Conflictos de intereses.
- Ofrecimiento y aceptación de regalos e invitaciones.
- Pagos de facilitación.
- Representación de intereses.
- Relaciones con los socios comerciales (incluidas las actividades de patrocinio y asociaciones de imagen de marca).
- Asientos contables.
- Fusiones y adquisiciones.

En 2025 se han tomado medidas para prevenir la corrupción, soborno y luchar contra el blanqueo de capitales, como las siguientes:

- Implementación e impulso del sistema de homologación de proveedores CTAIMA-CAE.
- Creación de registro interno de Relaciones Institucionales.
- Declaración anual sobre posible existencia de situación de conflicto de interés.
- Fomento del registro de declaración de regalos e invitaciones recibidos o rechazados.
- Refuerzo de formación a través de curso online y plan de comunicación a toda la plantilla. La formación sobre corrupción y soborno forma parte de la Guía Ética, sobre la que se ha impartido un curso online de 2 horas que han completado 3.127 personas de la compañía.

Cartel difundido por mail a la plantilla de Amavir con motivo de la celebración del Día Mundial Anticorrupción

amavir
residencias para mayores

GRUPE
MAISONS
de FAMILLE

9 de diciembre
DÍA MUNDIAL
ANTICORRUPCIÓN

¿Sabes que todas las empresas del Grupo Maisons de Famille, incluida Amavir, disponemos de un Código Anticorrupción?

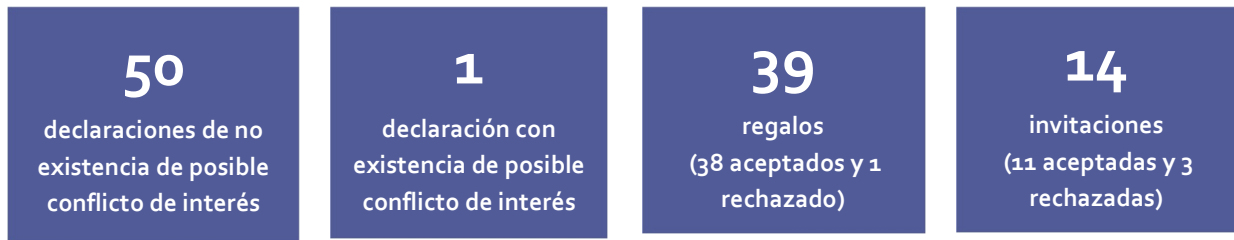
FRAUDE | **CORRUPCIÓN** | **TRÁFICO DE INFLUENCIAS**

Presenta algunas de las situaciones cotidianas en las que podemos enfrentarnos a la corrupción, como en nuestras relaciones con socios comerciales o cuando recibimos un regalo o una invitación.

Presenta los recursos disponibles en la empresa para hacer frente a estas situaciones y las personas de contacto para protegerle, como el sistema de denuncia de irregularidades.

Está destinado a todos los empleados y directivos de la empresa.

Datos 2025 de control y prevención de casos de corrupción



f. Derechos humanos

Como **Socio Signatory** del **Pacto Mundial de Naciones Unidas** desde 2017, Amavir asume el compromiso de incorporar a su estrategia empresarial los 10 principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, así como de promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Además, el grupo aplica el principio de igualdad, no discriminación y respeto a las personas, tal y como recoge su Guía ética, y se detalla en el apartado de Igualdad y diversidad del capítulo de Personas.

Desde el año 2022 se dispone de un **Protocolo de maltrato** donde se explican, contemplan y prevén todos los tipos de maltrato que se pueden dar en una residencia. Con este protocolo se ponen en marcha una serie de mecanismos de control y se obliga a todo trabajador a informar de situaciones de posible maltrato de las que hayan sido testigos. En ese caso, se llevará a cabo una investigación.

Con la finalidad de dar cumplimiento del deber de vigilancia se ha exigido la firma de las cláusulas de cumplimiento de normas aplicables y respeto de los derechos humanos por parte de todos los proveedores y socios, así como el inicio de validación u homologación de los proveedores relevantes. Asimismo, se ha difundido y fomentado el uso del canal de denuncias y del protocolo de investigación de alertas.

En 2025, del total de alertas recibidas a través del canal de denuncias y descritas con anterioridad en el apartado de gestión ética y cumplimiento, 2 de ellas (referidas ambas al mismo hecho) se consideran con **potencial incidencia en los derechos humanos**. Por otro lado, de las denuncias

interpuestas por Amavir, 15 de ellas también se consideran con potencial incidencia en los derechos humanos. **No se han recibido denuncias por corrupción, soborno o blanqueo de dinero.**

4.3. Transparencia fiscal y datos económico-financieros

Amavir es consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico de las sociedades en las que realiza su actividad. Los **impuestos** que paga representan una parte significativa de la contribución económica que la compañía realiza a las comunidades en las que opera. Por ello, Amavir presta una atención prioritaria al cumplimiento de su obligación de pagar la suma de impuestos que, de acuerdo a las normas y principios aplicables, resulte debida en cada territorio.

Amavir tributa en **territorio común** en la sociedad Planiger, S.A.U. Por otra parte, también tributa en **territorio foral** en las restantes dos sociedades que operan en dichos territorios (Navarra). Adicionalmente, el grupo está sujeto a **otros tributos**, como tasas y tributos locales y cotizaciones sociales.

Amavir no hace uso de estructuras societarias ni de otro tipo con la finalidad de ocultar, encubrir o reducir la transparencia de sus actividades ante las autoridades fiscales o cualquier otra parte interesada. Asimismo, **la compañía no tiene presencia en territorios incluidos en la lista de paraísos fiscales** no cooperantes elaborada por la OCDE bajo el enfoque de "falta de transparencia informativa".

Resultados económicos 2025

(en función de la Orden Ministerial EHA/3362/2010, de 23 de diciembre, de normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las empresas concesionarias de infraestructuras públicas)

	2024		2025	
Facturación (incluyendo otros ingresos de explotación)	199.265.489		223.228.606	
% de ocupación media anual residencias	96,9 % (perímetro constante)	92,7 % (incluyendo las aperturas de 2024)	94,2 % (perímetro constante)	91,6 % (incluyendo las aperturas de 2025)
% de ocupación media anual centros de día	67,1 %		70,0 %	
Resultado antes de impuestos	13.864.854		5.860.234	
Impuestos devengados	4.403.752		3.308.120	
Resultado después de impuestos	9.461.102		2.552.114	

Impuestos sobre beneficios devengados durante el año anterior y pagos fraccionados durante el año	2.352.132	2.115.939
Donación a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	152.154	162.086
Subvenciones públicas recibidas	592.498,35 (*)	44.054,83 (**)

(*) Subvenciones recibidas: 399.859,56 euros de los fondos NEXT GENERATION UE para Amavir La Gavia (aprobados en 2023, pero importes recibidos en 2024); 102.636,10 euros para la residencia Don Quijote (Tomelloso, Ciudad Real) de la Junta de Castilla-La Mancha para políticas de empleabilidad; 41.105,76 euros del IMAS (Murcia); y 48.896,93 euros del programa MOVES III.

(**) Subvenciones recibidas: 41.105,76 euros del IMAS (Murcia); y 2.949,07 euros del programa MOVES III.

5. NUESTRAS PERSONAS

En Amavir, nuestro equipo de profesionales desempeña un papel fundamental en la prestación de cuidados y servicios de calidad a nuestros residentes. Nuestro personal aporta gran cantidad de conocimientos y años de experiencia en sus funciones, contribuyendo a nuestra «cultura de la excelencia» y propuesta de valor «La calidad ante todo».

Guiados por nuestros valores humanistas «Personas, Ética, Positividad y Exigencia», nos comprometemos a ofrecer a todos nuestros profesionales un entorno de trabajo que fomente el crecimiento personal y profesional, donde cada persona se sienta valorada y respetada. Promovemos un estilo de liderazgo basado en la confianza y el respeto, asegurando que cada persona pueda dar lo mejor de sí misma mientras cuidamos de su bienestar integral.



La política de Recursos Humanos del Grupo Maisons de Famille, resultado del esfuerzo conjunto de los países que lo conformamos, fue elaborada en diciembre de 2023, iniciándose su implementación en 2024. Desde entonces, hemos desarrollado múltiples iniciativas orientadas a cumplir nuestra promesa de valor, enfocadas en tres pilares: (1) atraer y acoger de forma sostenible; (2) desarrollar un estilo de liderazgo basado en los valores humanistas de Amavir; y (3) ser un lugar de realización para todos.

5.1. Atraer y acoger de forma sostenible

Nos esforzamos por atraer a personas diversas y con talento que se alineen con nuestros valores fundamentales. Recibimos a las nuevas personas trabajadoras a través de un completo programa de integración, que refleja nuestra dedicación al éxito de su incorporación e integración en nuestra cultura.

5.1.1. Plantilla Amavir

La estabilidad y la experiencia de nuestra plantilla son factores clave para garantizar una atención de calidad y un servicio continuo a nuestros residentes. Por ello, **fomentamos la contratación indefinida como base de nuestra plantilla**, reservando los contratos temporales para cubrir situaciones puntuales, como sustituciones por bajas, vacaciones o maternidad.

El compromiso de Amavir con la permanencia de sus profesionales refleja un enfoque en el crecimiento y desarrollo de cada persona trabajadora, promoviendo un entorno laboral estable que favorezca tanto el bienestar personal como el rendimiento colectivo. Esta estrategia contribuye a una mejor planificación del talento y fortalece la capacidad para alcanzar los objetivos de nuestra organización.

Al cierre del ejercicio 2025, **la plantilla de Amavir se encontraba integrada por 5.192 personas trabajadoras** frente a las 4.874 del ejercicio anterior, lo que representa **un aumento del 7 %**. Estas cifras son coherentes con la apertura de tres nuevas residencias en 2025. Del total de personas que componen la plantilla, **un 87 % son mujeres y el 13 % restante hombres**. Debido a la naturaleza de la actividad de Amavir, la mayor parte de la plantilla pertenece a la categoría de personal asistencial (76 %). A continuación, se detallan los datos de la plantilla al cierre de 2024 y 2025 desglosados por sexo, edad, área geográfica y categoría profesional.

Plantilla por sexo			
	2024	2025	Evolución
Mujer	4.235	4.496	6 %
Hombre	639	696	9 %
Total	4.874	5.192	7 %

Plantilla por rango de edad			
	2024	2025	Evolución
< 26 años	315	345	10 %
Entre 26 y 35 años	879	950	8 %
Entre 36 y 45 años	1.048	1.086	4 %
Entre 46 Y 49 años	558	583	4 %
Entre 50 y 54 años	693	732	6 %
Entre 55 y 60 años	782	818	5 %
> 61 años	599	678	13 %
Total	4.874	5.192	7 %

Plantilla por área geográfica			
	2024	2025	Evolución
Andalucía	33	60	82 %
Navarra	760	753	-1 %
Comunidad de Madrid	2.603	2.738	5 %
Cataluña	539	560	4 %
Castilla-La Mancha	541	559	3 %
Canarias	193	279	45 %
Castilla y León	104	108	4 %
Murcia	101	89	-12 %
Total	4.874	5.192	7 %

Plantilla por categoría profesional			
	2024	2025	Evolución
Administración	316	330	4 %
Asistencial	3.688	3.920	6 %
Hostelero	870	942	8 %
Total	4.874	5.192	7 %

Plantilla por tipo de contrato y empleo por sexo							
Tipo de contrato	Tipo de empleo	2024			2025		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Indefinido	Completo	1.400	283	1.683	1.536	326	1.862
	Parcial	2.042	233	2.275	2.072	246	2.318
Total indefinido		3.442	516	3.958	3.608	572	4.180
Temporal	Completo	294	62	356	333	56	389
	Parcial	499	61	560	555	68	623
Total temporales		793	123	916	888	124	1.012
Total		4.235	639	4.874	4.496	696	5.192

Con respecto a la **estabilidad de la plantilla**, el promedio de los **contratos fijos** se situó en el **81% en 2025**, siendo el 55% de estos a tiempo parcial. Hasta 2021, Amavir consideraba como temporales únicamente a las personas trabajadoras bajo un contrato de sustitución. Como consecuencia de la reforma laboral del año 2022, la compañía ha actualizado este criterio, clasificando a las personas empleadas como indefinidas o temporales en función del código de contrato, y distinguiendo entre tiempo completo o parcial en función del porcentaje de jornada.

A continuación, se detalla el **promedio** de los tipos de contratos y empleo por sexo, edad y categoría profesional de los dos últimos años. Para el cálculo de la plantilla promedio no se tiene en cuenta el porcentaje de jornada.

Tipo de contrato por sexo						
	2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Indefinido	3.408	512	3.920	3.547	549	4.096
Temporal	839	122	961	906	121	1.028
Total	4.247	634	4.881	4.454	671	5.124

Tipo de empleo por sexo						
	2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Completo	1.532	299	1.831	1.906	362	2.268
Parcial	2.716	335	3.050	2.547	308	2.855
Total	4.247	634	4.881	4.453	671	5.124

Tipo de empleo por rango de edad						
	2024			2025		
	Completo	Parcial	Total	Completo	Parcial	Total
< 26	110	191	301	141	178	319
Entre 26 y 35	336	531	867	426	489	915
Entre 36 y 49	570	1.021	1.591	733	900	1.632
Entre 50 y 54	276	414	690	344	390	734
Entre 55 y 60	287	488	775	326	493	819
> 61	253	406	659	299	405	704
Total	1.831	3.050	4.881	2.268	2.855	5.124

Tipo de contrato por rango de edad						
	2024			2025		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
< 26	148	153	301	157	162	319
Entre 26 y 35	658	208	867	685	230	915
Entre 36 y 49	1.275	316	1.591	1.307	326	1.632
Entre 50 y 54	576	114	690	600	134	734
Entre 55 y 60	668	107	775	701	118	819
> 61	595	64	659	645	59	704
Total	3.920	961	4.881	4.096	1.028	5.124

Tipo de contrato por categoría profesional						
	2024			2025		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Administración	281	33	313	296	37	333
Asistencial	2.944	738	3.682	3.062	790	3.852
Hostelero	696	191	886	738	200	938
Total	3.920	961	4.881	4.096	1.028	5.124

Tipo de empleo por categoría profesional						
	2024			2025		
	Completo	Parcial	Total	Completo	Parcial	Total
Administración	128	185	313	164	169	333
Asistencial	1.376	2.306	3.682	1.709	2.143	3.852
Hostelero	327	559	886	396	543	938
Total	1.831	3.050	4.881	2.268	2.855	5.124

Por otro lado, el seguimiento de los **ratios de la antigüedad** de nuestro equipo nos proporciona información sobre su estabilidad y experiencia acumulada. Así, los datos de 2025 confirman que contamos con una sólida base de personas trabajadoras de larga trayectoria y experiencia, especialmente en puestos no directivos, situándose la **antigüedad media en los 6,23 años**.

Antigüedad de la plantilla		
2025	Empleados	%
< 1 año	1.489	29 %
Entre 1 y 3 años	1.100	21 %
Entre 3 y 5 años	634	12 %
> 5 años	1.969	38 %
Total	5.192	100 %

a. Incorporaciones y despidos

Durante el ejercicio 2025, Amavir ha continuado desarrollando sus políticas de Recursos Humanos en un contexto especialmente exigente para el sector sociosanitario, marcado por la escasez estructural de profesionales, la elevada rotación sectorial y una creciente competencia por la captación de talento cualificado. Ante este escenario, la gestión de personas se ha abordado desde una perspectiva estratégica, orientada a garantizar la continuidad del modelo asistencial, la estabilidad de los equipos y la calidad del empleo.

Uno de los ejes fundamentales de las políticas de Recursos Humanos ha sido la **digitalización de los procesos de atracción y selección**, entendida como una herramienta clave para ganar agilidad, eficiencia y capacidad de respuesta en un mercado laboral altamente tensionado. En este marco, se ha consolidado el uso de la herramienta de gestión de candidaturas **TEAMTAILOR**, implantado en 2024.

Esta aplicación ha supuesto un salto cualitativo respecto a la utilizada con anterioridad, al permitir ofrecer información más detallada sobre las ofertas de empleo disponibles en todas las residencias de la compañía, así como habilitar nuevas funcionalidades para la recepción y gestión de los currículos de las personas interesadas en trabajar en la organización. Asimismo, su implementación ha favorecido la descentralización de parte de los procesos de selección, de modo que son los propios centros los encargados de publicar ofertas, realizar el cribado curricular, llevar a cabo entrevistas y formalizar la desvinculación y/o contratación de las candidaturas.

A través de esta plataforma, las ofertas de empleo se publican de forma simultánea en hasta 18 portales de empleo, ampliando significativamente su alcance y visibilidad. Durante 2025, se publicaron ofertas de empleo para cubrir **1.395 vacantes**, que han generado un total de **58.144 candidaturas**. Este volumen pone de manifiesto tanto el elevado dinamismo del mercado laboral del sector como la necesidad de disponer de herramientas capaces de gestionar grandes volúmenes de información de manera estructurada. La implantación de este modelo ha

permitido reducir los tiempos de contratación, factor crítico en un entorno en el que los candidatos suelen aplicar de forma simultánea a múltiples ofertas.

La política de atracción de talento se ve reforzada, además, por una estrategia activa de *employer branding*, orientada a proyectar una imagen corporativa alineada con los valores de cuidado, profesionalidad y compromiso social. La coherencia del mensaje, la visibilidad de las ofertas y la mejora de la experiencia del candidato han sido elementos clave para fortalecer el posicionamiento de Amavir como empleador de referencia dentro del sector.



A lo largo de 2025 se produjeron **3.140 nuevas incorporaciones a la plantilla** (incluidos contratos de aprendizaje y formación, así como sustituciones por vacaciones, IT, AT, días de libre disposición, horas sindicales...), de las que el 84 % eran mujeres y el 16 % hombres. En las siguientes tablas aparecen desglosadas las incorporaciones por rango de edad, sexo y área.

Nuevas incorporaciones por rango de edad y sexo						
	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
< 26	104	509	613	101	584	685
26-35	147	569	716	149	106	770
36-45	88	535	623	110	621	662
46-49	33	239	272	36	552	252
50-54	30	263	293	33	216	332
55-60	33	225	258	36	299	307
>61	14	103	117	26	271	132
Total	449	2.443	2.892	491	2.649	3.140

Nuevas incorporaciones por área geográfica y sexo						
	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	4	33	37	15	60	75
Canarias	21	112	133	70	224	294
Castilla y León	14	60	74	13	53	66
Castilla-La Mancha	38	269	307	41	227	268
Cataluña	85	398	483	63	405	465
Madrid	208	1.144	1.352	204	1.268	1.472
Murcia	10	47	57	5	54	59
Navarra	69	380	449	72	325	397
Total	449	2.443	2.892	491	2.649	3.140

Por su parte, los **despidos** ascendieron a 56 en 2025, frente a los 55 del 2024. Del total de despidos, 13 fueron por causas objetivas y los 43 restantes, despidos procedentes. En las siguientes tablas se desglosan los despidos de los ejercicios 2024 y 2025 por sexo, edad y categoría profesional.

Despidos por sexo		
	2024	2025
Mujer	38	37
Hombre	17	19
Total	55	56

Despidos por rango de edad		
	2024	2025
< 26	4	5
26-35	5	9
36-45	12	10
46-49	9	9
50-54	13	11
55-60	8	8
>61	4	4
Total	55	56

Despidos por categoría profesional		
	2024	2025
Administración	5	4
Asistencial	41	46
Hostelero	9	6
Total	55	56

b. Tasa de rotación

En 2025, la **tasa de rotación de la plantilla se situó en 20,5**, dato ligeramente inferior al ejercicio anterior (20,6). El índice de rotación se calcula como $(\text{Altas titulares} + \text{Bajas titulares}) * 100 / (\text{plantilla } 01.01.2025 + \text{plantilla } 31.12.2025) / 2$, siendo Titulares= indefinidos + necesidades de producción.

Durante el año 2025 se realizaron encuestas voluntarias a algunas personas que abandonaron la empresa de forma voluntaria, con el objetivo de conocer los motivos de su marcha. Entre otros, se identificaron: aspectos salariales, localización más próxima a sus domicilios, horarios, preferencia por el sector público o la decisión de abandonar el sector para continuar formándose.

5.1.2. Proyecto "Soy Amavir"

Amavir inició en 2021 su proyecto "Soy Amavir", en el que **damos visibilidad a los profesionales que trabajan en la compañía**. Se trata de un proyecto basado en vídeos donde se busca conocerlos desde un punto de vista más personal.

Con este proyecto, que se difunde a través de nuestra página web y redes sociales corporativas, queremos también combatir la histórica invisibilidad social que nos afecta, en el sentido de que el conocimiento sobre los perfiles profesionales de las residencias de mayores y las funciones que desempeñan es muy poco conocido por el gran público.

Hasta el momento se han grabado 14 vídeos, con los siguientes protagonistas:

- Clarines Rodríguez, coordinadora de auxiliares de Amavir San Agustín del Guadalix (Madrid).
- Clotilde Frías, animadora sociocultural de Amavir Arganzuela (Madrid).

- Miguel Ángel Nadador, animador sociocultural de la residencia El Balconcillo (Guadalajara).
- Raquel López, técnico del departamento de Calidad y Medio Ambiente en las oficinas centrales de Madrid.
- Rafael Pagola, médico de Amavir Arganzuela (Madrid).
- Carmen Huerga, auxiliar de Amavir El Encinar del Rey (Valladolid).
- María Gómez, fisioterapeuta de Amavir Arganzuela (Madrid).
- María José Rodríguez, directora jurídica de Amavir.
- Adama Sarr, responsable de mantenimiento de Amavir Horta (Barcelona).
- Alfredo Antolín, técnico del departamento de Facturación en las oficinas centrales de Pamplona.
- Brenda Ayala, auxiliar de Amavir El Encinar del Rey (Valladolid).
- Marcela Leuro, coordinadora de Servicios Generales de Amavir Coslada (Madrid).
- Ana Barco, psicóloga de Amavir Usera (Madrid).
- Matilde Palomino, conductora de centro de día de Amavir Valdebernardo (Madrid).

Soy Amavir:

Conoce la historia de las personas que trabajan en Amavir.



Videos

SOY AMAVIR

“La vida es un viaje”, la historia de Matilde Palomino, conductora de centro de día de Amavir Valdebernardo (Madrid)



Videos

SOY AMAVIR

“El miedo no puede vencer”, la historia de Ana Barco, psicóloga de Amavir Usera (Madrid)



Videos

SOY AMAVIR

“La montaña me salvó”, la historia de Marcela Leuro, coordinadora de Servicios Generales de Amavir Coslada (Madrid)

5.2. Desarrollar un estilo de liderazgo basado en los valores humanistas de Amavir

En Amavir, se prioriza el liderazgo basado en la empatía, la escucha activa y el respeto, promoviendo un entorno en el que los equipos puedan desarrollarse, ganar autonomía y disfrutar de un entorno de trabajo de calidad. Este enfoque contribuye directamente a ofrecer una atención excelente y personalizada a nuestros residentes.

El grupo priorizó el desarrollo del liderazgo mediante el diseño del **Marco de Competencias de Liderazgo del Grupo**. El objetivo es garantizar una gestión sostenible del talento, impulsando el compromiso y el desempeño tanto individual como colectivo. Como primer paso, se ha puesto el foco en el desarrollo de las direcciones de residencias, quienes desempeñan un rol esencial dentro de nuestra organización.

5.2.1. Nuestros valores de liderazgo en acción

En línea con los valores del grupo, se han identificado dos enfoques clave de liderazgo fundamentales para cumplir con nuestra propuesta de valor "**La calidad primero**": la excelencia relacional y profesional. Asimismo, se han definido doce competencias esenciales, que serán integradas en los procesos de Recursos Humanos para la selección, evaluación y desarrollo de talento.

- **Positividad y valores humanos:** partiendo de la excelencia relacional, las personas que ejercen funciones directivas fomentan las relaciones sólidas con sus equipos, clientes y socios (autoridades, proveedores, entre otros). Priorizan la calidad, el desarrollo de las personas trabajadoras, el trabajo en equipo, la diversidad y la colaboración para mejorar el cuidado y la atención a los residentes.
- **Ética y valores de alta calidad:** fundamentado en la excelencia profesional, logran un equilibrio entre el desempeño financiero y el impacto no financiero. Mantienen una mentalidad de mejora continua, garantizando que la calidad siga siendo el núcleo de nuestras operaciones.

En resumen, nuestro Marco de Capacidades de Liderazgo:

- Establece un lenguaje común de desempeño en toda la empresa.

- Define estándares de liderazgo progresivamente en todos los niveles.
- Proporciona un enfoque estructurado para la contratación, la evaluación del rendimiento y el desarrollo de habilidades.
- Crea trayectorias de carrera claras, brindando transparencia sobre las expectativas de la empresa.
- Facilita la movilidad del talento y la transición fluida en caso de ascensos o cambios importantes de funciones.
- Sirve como base para las conversaciones sobre desempeño dentro de la organización.

Implementación y adopción futura: durante 2025, el Grupo Maisons de Famille ha impulsado la implementación y adopción futura de este marco, con el objetivo de adaptarlo a las particularidades culturales y a la identidad de cada país. Para ello, se llevó a cabo un taller orientado a la alineación del equipo de dirección del grupo, concebido como punto de partida para su puesta en marcha. A partir de este trabajo inicial, cada país implementará el modelo conforme a sus propias prioridades y a la forma en que lo integre dentro de sus procesos de Recursos Humanos.

Con esta metodología estructurada, el Grupo Maisons de Famille está construyendo una cultura de liderazgo orientada al éxito a largo plazo, asegurando que nuestros valores fundamentales estén presentes en la gestión diaria.

En 2024, el grupo implementó la primera **evaluación global de talento** para nuestros líderes, proceso llevado a cabo también en 2025. Este nuevo proceso tiene como objetivo identificar planes de desarrollo individual y planes de sucesión para puestos clave dentro de la organización.



Durante el 2025, Amavir ha dado también continuidad al programa "**Liderazgo consciente y centrado en las personas**", dirigido a las direcciones de centro. Su objetivo principal es reforzar y consolidar un estilo de liderazgo alineado con la filosofía y los valores de Amavir, promoviendo una forma de dirección basada en la cercanía, la responsabilidad y la gestión consciente de las personas.

El enfoque del programa está orientado a favorecer la consecución de los objetivos organizativos de manera satisfactoria, adaptativa y coherente con el modelo de atención y los principios corporativos de la compañía. Para ello, se parte de la identificación del estilo de

dirección de cada participante, con el fin de facilitar su evolución hacia un modelo de liderazgo más efectivo, consciente y alineado con las necesidades reales de las personas y de la organización.

Desde el punto de vista metodológico, el programa combina una **fase presencial de 8 horas** con varias sesiones posteriores de **Coaching Ejecutivo**, en las que un consultor especializado acompaña al participante de forma individual y personalizada. Este acompañamiento permite trabajar objetivos concretos de desarrollo profesional, abordando situaciones reales del día a día de la dirección de centros y favoreciendo la transferencia directa de los aprendizajes al puesto de trabajo.

Durante el ejercicio 2025 han participado en este programa un total de **14 direcciones de centro**, consolidando así una línea de desarrollo directivo que contribuye a fortalecer la calidad del liderazgo, a mejorar la gestión de personas y a reforzar el compromiso y la cohesión de los equipos, elementos clave para la sostenibilidad y calidad del proyecto asistencial de Amavir.

5.2.2. Plan de sucesión Amavir

En febrero de 2020 se puso en marcha el **“Plan de Sucesión Amavir: Detección de Talento Interno”**, cuyo objetivo es identificar y valorar aquellos profesionales que quieren desarrollar un plan de carrera como futuros directores y directoras de residencias en Amavir.

Con este programa se pretende responder de manera proactiva a la formación de nuevas direcciones de centro ante el plan de expansión de la compañía, con la puesta en marcha de un plan de sucesión que permita la cobertura interna de las vacantes que, bien por crecimiento o por rotación natural, puedan darse. Los destinatarios son todos aquellos profesionales con una titulación universitaria, con contrato indefinido y experiencia igual o superior a 2 años dentro de la compañía.

Durante el ejercicio 2025, el Programa de Sucesión Amavir no ha sido desarrollado, al no haberse alcanzado un nivel de participación suficiente que permitiera avanzar en su implementación. No obstante, la no ejecución del programa durante el periodo no supone una renuncia a esta línea estratégica. Por el contrario, Amavir mantiene su compromiso con la identificación, desarrollo y proyección del talento interno. En 2026, se tiene previsto retomar e implementar el Programa de Sucesión, con el objetivo de dar continuidad a la estrategia de desarrollo profesional y asegurar la adecuada planificación de los relevos futuros en posiciones clave para la organización.

5.3. Ser un lugar de realización para todos y todas



La gestión de los cuidados y la innovación para el bienestar de nuestras personas trabajadoras son una prioridad, impulsada por la escucha activa y la inversión en nuevas soluciones. Fomentamos un entorno de aprendizaje continuo, donde cada profesional tiene la oportunidad de crecer y desarrollar su potencial a través de retroalimentación regular y diversas oportunidades de avance.

Nuestro compromiso con la retención de talento se basa en crear un entorno de confianza y satisfacción a largo plazo para nuestra plantilla. Este compromiso se deriva de nuestra comprensión de que una plantilla estable es clave para garantizar la calidad constante en la atención y los servicios que ofrecemos a nuestros residentes, así como para el rendimiento tanto individual como colectivo del equipo.

A continuación, se describen las principales palancas de Amavir para el logro de su visión estratégica:

5.3.1. Mejorar la calidad de vida en el trabajo

a. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

La gestión eficaz de las planillas y horarios de trabajo es primordial en Amavir, ya que nuestros residentes confían en recibir un servicio de la máxima calidad las 24 horas del día. Esto implica la aplicación de distintos tipos de horarios adaptados a las diversas necesidades de nuestros residentes, garantizando al mismo tiempo una atención continua. Por lo tanto, la dotación de personal puede incluir turnos partidos, puestos a tiempo parcial o completo, así como cobertura durante las mañanas, tardes y noches en nuestras residencias, lo que también facilita la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además de las medidas establecidas por convenio en materia de conciliación (reducción de jornadas, excedencias, lactancias, etc.), cada situación se trata de manera individualizada y personalizada en función de la organización de los centros.

Las **medidas de conciliación** se incluyen en el marco del **Plan de Igualdad**, aprobado en marzo de 2024. Este Plan es un conjunto de medidas cuyo objetivo es integrar y alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa. Con respecto a la conciliación, Amavir ha establecido como objetivo promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita y asegure la conciliación familiar y laboral sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano, así como establecer medidas que garanticen el disfrute de derechos con niveles óptimos de productividad y eficiencia. Además, con el objetivo de poner a disposición de la plantilla de las oficinas centrales más herramientas de organización y conciliación de la vida laboral y familiar, existe la posibilidad de teletrabajo un día por semana.

Finalmente, Amavir, en el marco del Plan de Igualdad, cuenta con un **Protocolo de desconexión digital**, favoreciendo la conciliación y garantizando el descanso de las personas trabajadoras con reconocimiento expreso a su derecho a desconexión.

Además, se contemplan, entre otras, las siguientes acciones:

- Protocolos de cambio de centro de trabajo por conciliación familiar.
- Concesión de permisos retribuidos por el tiempo necesario para trabajadoras que acudan a tratamientos de técnicas de reproducción asistida.
- Cobertura del 100 % de los permisos por maternidad y paternidad, excedencias por cuidado de hijos y familiares, reducciones de jornada.
- Campamentos intergeneracionales durante el verano para hijos e hijas del personal de Amavir, una vez finalizado el curso escolar.

b. Condiciones de trabajo. Salud y Seguridad Laboral

La atención forma parte de nuestra competencia básica. Con un enfoque de cuidado integral, implementamos medidas preventivas y de apoyo para velar por la salud y seguridad de nuestras personas trabajadoras. Este compromiso es especialmente relevante para el personal que trabaja en residencias, que a menudo está expuesto a riesgos asociados a la actividad física.

Para prevenir enfermedades y accidentes laborales, así como para reducir el absentismo y las bajas por enfermedad, Amavir se asegura de ofrecer condiciones de trabajo seguras y adecuadas

para su equipo. Esto incluye la inversión en formación continua y en equipos apropiados para las tareas diarias, con el objetivo de minimizar los riesgos de lesiones y traumatismos.

La salud y seguridad laboral del personal especializado que presta servicio en sus centros constituye una responsabilidad prioritaria para Amavir. Por este motivo, la compañía dispone de un **Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)**, que cuenta en la actualidad con 4 profesionales y que ha asumido las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología, concertando la vigilancia de la salud con un **Servicio de Prevención Ajeno (SPA)**.

El objetivo de Amavir, en materia de salud y seguridad laboral, es el de transversalizar la cultura preventiva de una manera clara y efectiva a todas las áreas de la compañía, internalizando así el concepto de “**seguridad integrada**”. En esta línea se enmarcan tanto la **Política Integrada** de la compañía en esta materia como el **Plan de Prevención**.



Dentro de los principales riesgos identificados por Amavir en materia de Salud y Seguridad se encuentran: trastornos musculoesqueléticos, golpes contra objetos móviles o inmóviles o como resultado de caídas y agresiones por el deterioro de los residentes.

La línea de actuación en Prevención sigue siendo la de cuidar a las personas que cuidan, ser cercanos a las personas trabajadoras y realizar visitas asiduamente a los centros de trabajo, para poder estar presentes en la cotidianidad de las residencias y llevar a cabo la observación directa de los riesgos y condiciones de trabajo. Esta cercanía a los centros de trabajo se ha plasmado en visitas de seguridad, asistencia a Comités de Seguridad y Salud, estudios psicosociales y ergonómicos, realización de simulacros, etc.

Como principal objetivo para el año 2025, se ha centrado el esfuerzo en actualizar las **evaluaciones de riesgos psicosociales**, con la intención de actualizar las evaluaciones ya realizadas en años anteriores. Se trata de un proceso clave en la gestión de la salud laboral, orientado a identificar y medir factores del entorno de trabajo (organización, relaciones y condiciones laborales) que pueden generar estrés, ansiedad o malestar en las personas trabajadoras. El objetivo final es implantar medidas preventivas que mejoren la salud, el clima laboral y la productividad en todos los centros de trabajo.

Igualmente, se ha mantenido durante 2025 la actualización progresiva de los **Planes de Autoprotección** y la formación del personal en diferentes tipos de riesgos, incluidas las posibles emergencias. El esfuerzo se ha cristalizado en formaciones impartidas in situ por personal propio, formaciones prácticas por personal externo a los equipos que intervienen de manera directa en la gestión de las emergencias, así como en la colaboración en simulacros del Cuerpo de Bomberos y el Consorcio de Seguridad y Emergencias de Lanzarote.



Simulacro de incendio en Amavir Tías y Haría (Lanzarote), en colaboración con el Consorcio de Seguridad y Emergencias del cabildo insular.

Durante el año 2025 se ha impulsado la realización de **formaciones prácticas en los centros residenciales sobre movilización de residentes**, con los siguientes objetivos: adquirir destrezas para aplicar técnicas seguras y eficientes; minimizar los riesgos para el residente y el cuidador; conocer y manejar ayudas técnicas; comprender la anatomía para adaptar movilizaciones; promover la comodidad y autonomía del paciente; y prevenir complicaciones como úlceras y caídas a través de la práctica de posturas correctas, traslados y uso de dispositivos. Dichas formaciones se irán ampliando a todos los centros durante el año 2026.

Igualmente, se han desarrollado campañas basadas en los resultados del Informe Epidemiológico y se ha puesto especial énfasis en el **seguimiento de las personas trabajadoras especialmente sensibles** (mujeres embarazadas y personal con diferentes grados de discapacidad). Con relación al personal con restricciones o limitaciones en su puesto de trabajo, se ha mantenido el objetivo de mantener al trabajador en activo, proteger su salud (física y mental), asegurar su autonomía y plena capacidad funcional en el trabajo, y conservar su valor y experiencia para la empresa, para conseguir una adaptación óptima de las tareas a desarrollar.

Amavir cuenta, además, con un **Plan de Formación Anual en materia de prevención**, una formación orientada de forma prioritaria a las nuevas personas trabajadoras contratadas por la compañía con la finalidad de informarles de los riesgos asociados a su puesto y las medidas correctivas y/o preventivas, así como de las reglas de actuación ante emergencias. En 2025 se impartieron más de **45.000 horas de formación**, tanto interna como externa.

Indicadores de salud y seguridad laboral				
		2024	2025	Evolución
Reconocimientos médicos		1.882	2.027	8 %
Simulacros de emergencia		41	52	27 %
Delegados de prevención		102	104	2 %
Reuniones del Comité de Seguridad y Salud		96	112	17 %
Formación en PRL	Horas	25.775*	45.433	76 %
	Sesiones	221**	404	83 %
	Asistentes	9.474	14.676	55 %

* 25.654 horas también contempladas en los datos del total de horas de formación (2024).

** Comprende solo sesiones impartidas en formaciones internas.

Siniestralidad laboral				
	Tipo de accidente	2024	2025	Evolución
Accidentes con baja	Accidente de trabajo	318	355	12 %
	Accidente <i>in itinere</i>	38	65	71 %
Enfermedad profesional	Enfermedad profesional	1	6	500 %
Jornadas perdidas	Accidente de trabajo	6.893	7.298	6 %
	Accidente <i>in itinere</i>	1.613	2.471	53 %
	Enfermedad profesional	8	277	3.363 %
Promedio de jornadas perdidas por accidente		27,61	29,65	7 %

Índices de frecuencia y gravedad por sexo									
	2024			2025			Evolución		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Índice de frecuencia	18,16	33,61	31,60	25,10	31	30,23	38 %	-8 %	-4 %
Índice de gravedad	0,30	0,89	0,81	0,65	0,85	0,83	117 %	-4 %	2 %

Índice frecuencia: nº accidentes en jornada de trabajo con baja * 10^6 / Horas trabajadas en base a convenio y promedio de plantilla.

Índice de gravedad: nº jornadas no trabajadas debido a accidente de trabajo con baja * 1000 / Horas trabajadas en base a convenio y promedio de plantilla.

Los accidentes *in itinere* y los ocurridos en otros centros de trabajo no controlados por la compañía no se contabilizan a efectos de los índices.

En 2025 se produjeron 355 accidentes de trabajo con baja (de los cuales 65 accidentes fueron in itinere, 23 en otro centro de trabajo, 4 in misión y 263 en centro de trabajo), lo que representa una pérdida efectiva 10.526 días naturales, un promedio de 29,65 días por accidente.

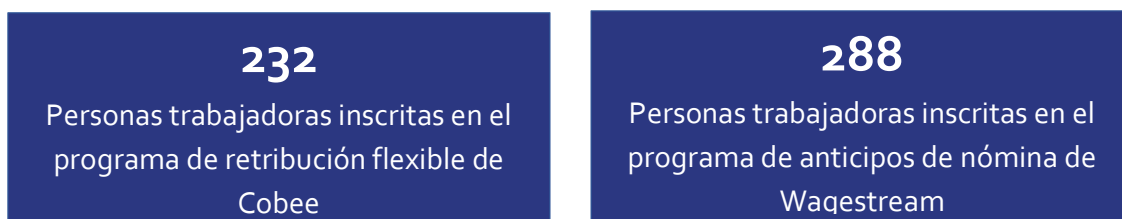
A pesar de haberse registrado algún caso de enfermedad profesional en el ejercicio de la actividad, estos han sido puntuales y no permiten concluir que las actividades desarrolladas en Amavir tengan una incidencia o riesgo elevado como para determinarse como enfermedades profesionales relacionadas con las tareas que se desempeñan en los diferentes colectivos.

El número de horas de **absentismo** (incluye la totalidad de bajas por accidentes y enfermedad común) **se situó en 935.616** (1.099.372 horas en 2024), lo que supone un **ratio de absentismo del 11,02 %** (13,07 % en 2024). Las horas de absentismo reflejan horas teóricas en función del contrato de trabajo.

c. Beneficios sociales para la plantilla

Conscientes de la importancia del capital humano como activo más importante de la compañía, en Amavir estamos comprometidos también con ofrecer a todos los empleados y empleadas que lo deseen un **programa de retribución flexible**, que gestionamos a través de la plataforma Cobee, y que permite a las personas trabajadoras mejorar su salario disponible hasta un 15 % a través de la contratación de vales de comida, transporte, cheques-guardería, seguros de salud, formación o equipos informáticos.

Además, en 2025 se ha continuado con la utilización de la aplicación Wagestream, a través de la cual la plantilla puede pedir **anticipos de sus nóminas**.



Por último, todas las personas trabajadoras de Amavir pueden beneficiarse de numerosos descuentos y promociones especiales en productos y servicios de todo tipo (automoción, viajes, moda, tiempo libre, deporte, cultura, hogar, tecnología...) gracias a **Amavir Corporate Benefits**, disponible en el Portal del Empleado.



5.3.2. Escuchar a las personas y actuar

En 2023 se trabajó en el diseño y envío de una única encuesta de satisfacción de las personas trabajadoras aplicable a todos los países que conforman el Grupo Maisons de Famille, con la finalidad de facilitar la comparabilidad y establecer objetivos comunes. Esta encuesta se realiza con periodicidad anual.

En 2025, la encuesta se envió a toda la plantilla contando con una **participación del 35 %** (57 % en 2024), lo que supone una reducción del 22 %.

Amavir monitoriza indicadores clave como el E-NPS (Employee Net Promoter Score) para medir la satisfacción de la plantilla con el trabajo en la compañía. **En 2025, se ha alcanzado un E-NPS de +29**, frente a +5 en 2024.

Encuestas de satisfacción de empleados/as		
	2024	2025
Encuestas contestadas	2.882	1.846
Encuestas enviadas	5.048	5.315
% de participación	57 %	35 %
E-NPS	+5	+29

Se identificaron como áreas de mejora la conciliación, el salario y las posibilidades de evolución; y como puntos fuertes el ambiente de trabajo, el compañerismo y los superiores inmediatos.

Además de las encuestas, de cara a la implicación de las personas trabajadoras en la gestión de la compañía se llevan a cabo también **reuniones con los diferentes Comités de Empresa**, en las que los representantes de las personas trabajadoras trasladan, junto con la dirección de la residencia, cualquier tipo de inquietud, información o solicitudes que se consideren oportunas. Adicionalmente, los temas relevantes de la compañía se transmiten al personal a través de comunicados internos, *newsletters* y de la publicación, cada dos meses, del periódico de la compañía.

5.3.3. Desarrollar y reconocer a las personas

El aprendizaje y el desarrollo son una prioridad estratégica para el impulso de competencias dentro de Amavir. Nos enfocamos en la mejora de los conocimientos y capacidades de nuestras personas trabajadoras en las distintas instalaciones, asegurando que puedan ofrecer un servicio de máxima calidad en la atención a los residentes.

El ejercicio 2025 ha supuesto un avance cualitativo en la consolidación del modelo de formación y desarrollo de carrera de Amavir. Este periodo se ha caracterizado por una mayor madurez organizativa, una planificación estratégica optimizada y una alineación rigurosa con las necesidades reales de la compañía y los desafíos del sector sociosanitario.

a. Escuela Amavir

Amavir entiende la formación como una de las variables estratégicas clave de su negocio. La **“Escuela Amavir”**, puesta en marcha en el año 2020, articula la oferta formativa de Amavir con el objetivo de posicionar a las personas en el centro del proceso formativo, empoderándolas para que la formación se convierta en un valor añadido. La Escuela se caracteriza por:

- Posicionar a la persona como eje vector del proceso, cediéndole la iniciativa a la hora de decidir su propio itinerario formativo.
- Democratizar la oferta disponible a todas las categorías profesionales, facilitando el acceso a tantas como las que considere que responden mejor a sus inquietudes profesionales o personales y potencien la adquisición de nuevas habilidades técnicas o de desarrollo.

- Garantizar, por encima de todo, la comunicación y acceso al catálogo con el fin de que cada uno de los trabajadores o trabajadoras sean quienes decidan su inscripción y participación.
- Evaluar la eficacia formativa, que recaerá en la persona que realiza la formación.
- El catálogo está vivo y no existen límites de plazas.

Durante el ejercicio 2025, La Escuela Amavir ha reforzado su papel como el instrumento vertebrador de la política formativa corporativa, consolidándose como un modelo flexible, dinámico y plenamente alineado con las prioridades estratégicas de la organización. Este modelo ha permitido articular un catálogo formativo compuesto por un total de **74 acciones formativas troncales** (47 en 2024), diseñadas bajo un enfoque evolutivo que prioriza el impacto y la especialización.

La escuela contempla tres áreas formativas claves:

1. **Formación obligatoria:** las específicas por ley, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales. En 2025 se realizaron 5 acciones formativas de carácter obligatorio (7 en 2024).
2. **Formación técnica:** orientada a mejorar la competencia técnica en cuanto a conocimiento y destreza en la ejecución práctica de una función o al incremento y mejora del nivel de conocimiento técnico de una materia. En 2025 se realizaron 64 acciones formativas de carácter técnico (30 en 2024).
3. **Desarrollo de habilidades:** orientadas de forma específica al desarrollo de habilidades y competencias transversales de liderazgo. En 2025 se realizaron 5 acciones formativas de desarrollo (8 en 2024).

Para garantizar que esta oferta formativa llegue de manera efectiva a todos los niveles de la organización y supere las barreras geográficas de nuestros centros, la compañía ha realizado un notable esfuerzo operativo materializado en la ejecución de **116 convocatorias**. Esta gestión de las convocatorias no solo asegura la recurrencia necesaria para la actualización constante de la plantilla, sino que responde a una planificación estratégica que busca el equilibrio entre el rigor normativo y el crecimiento profesional continuo.

La efectividad de esta arquitectura formativa queda patente en la participación de **9.020 asistentes** durante el año, lo que manifiesta una capacidad excepcional para movilizar a un

volumen significativo de profesionales y garantizar un acceso equitativo a la formación en todos los centros de trabajo. El total de **41.232 horas impartidas** en este ejercicio es el testimonio del esfuerzo sostenido de Amavir por integrar el aprendizaje como un elemento central de su cultura corporativa, permitiendo que la formación deje de ser un evento puntual para convertirse en un proceso constante.

Finalmente, la **consolidación de la modalidad online como metodología predominante**, combinada con acciones presenciales cuando la especificidad de los contenidos así lo requiere, ha sido clave para compatibilizar la formación con la actividad asistencial diaria, resolviendo uno de los retos más complejos de nuestro sector. De este modo, la "Escuela Amavir" se reafirma no solo como un catálogo de cursos, sino como una herramienta de alta dirección al servicio de la calidad asistencial, el desarrollo de carrera y la fidelización del talento, garantizando que el conocimiento se transforme de manera efectiva en un valor diferencial para la compañía.

Indicadores de formación			
	2024	2025	Evolución
Inversión (euros)	337.028	303.410	-10 %
Nº horas de formación	39.197	41.232	5 %
Nº cursos impartidos	223	116	-48 %
Nº asistentes*	8.903	9.020	1 %
Nº horas/asistente	4,40	4,57	4 %

4,57
horas de
formación por
asistente

*Un trabajador ha podido participar en más de una acción formativa

Durante el ejercicio 2025 se invirtió un total de **303.410 euros** (frente a los 337.028 euros del 2024) y se realizaron **41.232 horas de formación** (39.197 en 2024) con un total de **9.020 asistencias**, lo que representa **4,57 horas por asistente**. Con respecto a la modalidad formativa, el **90 % correspondió a formación online**.

Durante 2025 se ha dado prioridad a la calidad sobre la cantidad. El nuevo enfoque se ha orientado hacia un **menor número de acciones, pero de mayor alcance, duración e impacto pedagógico**. Esta estrategia ha permitido reducir el número de cursos impartidos a 116 acciones formativas, logrando, sin embargo, un incremento significativo en el volumen total de formación. Como resultado, el indicador de intensidad formativa se sitúa en 4,57 horas por asistente, frente a 4,40 en el 2024, lo que garantiza un aprendizaje más profundo y especializado.

A continuación, se detallan las horas de formación por categoría profesional y por temática:

Horas de formación por categoría profesional			
Categoría	2024	2025	Evolución
Administración	3.577	3.279	-8 %
Asistencial	28.292	32.134	14 %
Hostelero	7.328	5.819	-21 %
Total	39.197	41.232	5 %

Horas de formación por temática			
Temática	2024	2025	Evolución
Obligatoria	10.452	18.942	81 %
Técnica	18.555	18.774	1 %
Desarrollo	10.190	3.516	-65 %
Total	39.197	41.232	5 %

Nº cursos y horas de formación por área temática, asistentes y sexo							
	Cursos	Asistentes			Horas		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Obligatoria	19	4.868	887	5.755	15.934	3.008	18.942
Técnica	82	2.291	270	2.561	16.638	2.136	18.774
Desarrollo	15	637	67	704	3.201,5	314,5	3.516
Total	116	7.796	1.224	9.020	35.773,5	5.458,5	41.232

Horas de formación por modalidad y sexo			
Modalidad	Mujeres	Hombres	Total
Online	32.711	4.388	37.099
Presencial*	3.062,5	1.070,5	4.133
Mixta	0	0	0
Total	35.773,5	5.458,5	41.232

* Se contabilizan las horas de formación a través de videoconferencia en la modalidad Presencial.

Desde la perspectiva del desarrollo de carrera, el esfuerzo se ha concentrado prioritariamente en el colectivo asistencial, que aglutina 32.134 horas de formación (un incremento del 14 %

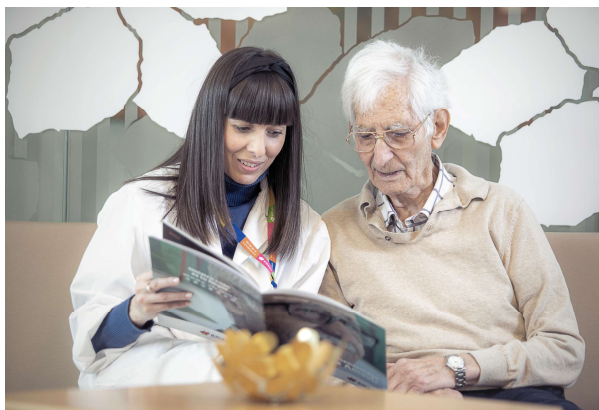
respecto al año anterior). Este refuerzo es clave para asegurar la excelencia en las competencias técnicas y de seguridad en un entorno de creciente complejidad regulatoria.

Asimismo, la formación obligatoria ha experimentado un crecimiento exponencial del 81 %, alcanzando las 18.942 horas. Este incremento responde a una estrategia de homogeneización de criterios y al fortalecimiento de las políticas corporativas en todos nuestros centros. Mientras tanto, la formación técnica se consolida como eje estructural y la formación en habilidades se ha adaptado coyunturalmente para maximizar su impacto inmediato.

Finalmente, la integración definitiva de la formación en los sistemas corporativos ha transformado la gestión del departamento de Recursos Humanos. Contamos hoy con una trazabilidad total y un seguimiento individualizado que facilita la identificación temprana de brechas de capacitación y la construcción de itinerarios formativos coherentes y alineados con el futuro de la organización.

- **Planes Formativos por Puesto (PFP)**

Durante 2025, se han implementado los Planes Formativos por Puesto (PFP). Esta herramienta define de forma individualizada las competencias y cursos específicos, tanto recomendados como obligatorios, necesarios para el desempeño óptimo de cada categoría profesional.



Los PFP no solo actúan como una hoja de ruta clara para el crecimiento de nuestros profesionales, sino que materializan el compromiso de Amavir con la formación continua y personalizada. Para dar soporte operativo a esta iniciativa, se ha establecido una calendarización anual detallada que evita solapamientos entre acciones de una misma área profesional, garantiza la flexibilidad, ofreciendo al menos dos convocatorias por semestre para cada curso y facilita la conciliación, permitiendo a cada persona trabajadora planificar su itinerario en función de su disponibilidad y sus intereses de desarrollo.

- **Promoción Interna a Gobernanta/e y/o Coordinación de Auxiliares Amavir**

En 2025 no se ha dado continuidad al programa de "*Promoción Interna a Gobernanta/e y/o Coordinación de Auxiliares Amavir*", puesto en marcha en 2024.

No obstante, Amavir mantiene su apuesta por este itinerario de desarrollo y tiene previsto retomar el programa en 2026, incorporando ajustes en el proceso de selección que permitan identificar con mayor precisión a aquellas personas con un interés real en avanzar en su desarrollo profesional. En este sentido, se reforzará desde las fases iniciales una mayor claridad y realismo respecto a las condiciones asociadas a los futuros puestos, tales como la movilidad geográfica, la retribución u otros aspectos relevantes, con el objetivo de asegurar un mejor ajuste entre expectativas, disponibilidad y responsabilidades.

- **Plan de Promoción Interna a puestos de Técnico/a de Centro**

Como novedad durante el ejercicio 2025, se ha implementado el Plan de Promoción Interna a puestos de Técnico/a de Centro, orientado a detectar y desarrollar a aquellos profesionales del área de recepción que cuentan con las aptitudes necesarias para el correcto desempeño de este puesto, clave en la gestión administrativa y laboral de los centros.

La comunicación del Plan se lanzó a inicios de 2025 y el proceso se articuló en varias fases. En una primera etapa, las direcciones de los centros identificaron aquellos perfiles que consideraron de interés, tras mantener una conversación previa con las personas implicadas y siempre que estas manifestaran expresamente su deseo de participar en el proceso de promoción. Posteriormente, los candidatos fueron entrevistados por los responsables del área de Administración de Personal y de la coordinación de administrativos de centro, con el objetivo de validar tanto las aptitudes fundamentales para el puesto como el interés real en asumirlo.

Las personas preseleccionadas accedieron a una fase formativa que incluyó la realización del “**Curso Superior de Nóminas, Seguros Sociales y Gestión Informatizada Laboral**”, con una duración de **180 horas**, así como un periodo de formación práctica presencial y continuada junto a un Técnico/a de Centro, adaptado a la disponibilidad y necesidades de aprendizaje, hasta completar la capacitación necesaria para el correcto desempeño del puesto.

En el marco de este Plan de Promoción, manifestaron interés en participar **siete personas** procedentes de cinco centros (Alcorcón, Reus, Colmenar, Tejina y Puente de Vallecas). Tras el proceso de valoración y selección realizado por los responsables del programa, se seleccionó finalmente a una persona del centro de Tejina, quien completó con éxito tanto la formación teórica como la práctica. Posteriormente, al quedar vacante el puesto de Técnico/a de Centro en dicho centro, esta persona pasó a ocuparlo, materializándose así el objetivo del plan y evidenciando su utilidad como vía efectiva de promoción interna.

b. Prácticas profesionales

Durante el ejercicio 2025, Amavir ha reforzado de manera significativa su **política de colaboración con entidades educativas y formativas**, consolidándose como un agente activo en la formación práctica de futuros profesionales del ámbito sociosanitario. Esta línea de actuación se enmarca en el compromiso de la compañía con el desarrollo del talento, la empleabilidad y la sostenibilidad del sector, facilitando la adquisición de experiencia profesional en entornos reales de trabajo.

A lo largo del ejercicio, Amavir ha colaborado en la formación práctica de **747 alumnos**, lo que supone un **incremento del 82 %** respecto a los 411 alumnos acogidos en 2024. Este crecimiento refleja tanto la ampliación de la red de centros colaboradores como la capacidad de la organización para integrar un mayor número de estudiantes en prácticas sin comprometer la calidad del acompañamiento ni la actividad asistencial.

Paralelamente, se ha producido un aumento sustancial en el número de entidades de formación con las que se mantienen convenios de colaboración, pasando de 107 entidades en 2024 a **203 entidades en 2025**. Este incremento evidencia el posicionamiento de Amavir como organización de referencia para la realización de prácticas formativas y su reconocimiento por parte de centros educativos, universidades e institutos de formación profesional de distintas disciplinas.

Las entidades con las que se ha colaborado este año han sido las siguientes:

ACADEMIA ADAMS	IES BARRIO DE BILBAO
ACADEMIA LIDER SYSTEM S.L.	IES CIUDAD ESCOLAR
ACCION LABORAL	IES DIOCESANO
ADLE	IES EL ÁLAMO
AJUNTAMENT IGUALADA	IES ELFA EL LLANO
AJUNTAMENT SANTA MARGARIDA DE MONTBUI	IES FELIPE TRIGO
AJUNTAMENT VILANOVA DEL CAMÍ	IES HUMANES
ALEF GETAFE	IES JAIME FERRAN
ALIAD CONOCIMIENTO Y SERVICIOS SL	IES JAUME I
ALIAD FORMACIÓN	IES JIMENA MENENDEZ PIDAL
ALIAD-ARQUÍMEDES	IES JOSE LUIS SAMPEDRO
ANTONIO DE NEBRIJA	IES JUAN SEBASTIAN EL CANO
ARQUIMEDES	IES JULIO VERNE
ARQUIMIDES FORMACION	IES JUSTO MILLÁN
ASISPA	IES LAS FUENTEZUELAS
ASPASIA	IES LAS MUSAS

AVANZA FORMACION	IES LOPEZ VICUÑA
BACALAUREAT PROFESSIONNEL	IES LUIS BUÑUEL
C.I.P. ESCUELA DE EDUCADORES DE PAMPLONA	IES MEDITERRÁNEO
CAMPO GRANDE	IES MILÀ I FONTANALS
CATALONIA	IES PIO BAROJA
CCC-FCT FORMACION	IES SANTA ROSA DE LIMA
CDM	IES SENDA GALIANA
CDM	IES VILLAVERDE
CEAC	ILERNA
CEAC FP	IMEFE
CEFORA-CURSOS oo	INAV
CENTRE LOPEZ VICUÑA	INAV FII
CENTRO DE ENSEÑANZA CONCERTADA GREGORIO FERNANDEZ	INSTITUCIÓ BALMES, S.L.
CENTRO DE FORMACIÓN AFS S. L	INSTITUD DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA S.L
CENTRO DE FORMACION CCC	ISEN
CENTRO DE FP específica	ISEN FORMACIÓN
CENTRO EDUCATIVO PONCE DE LEÓN	LIDER SYSTEM
CENTRO INTEGRADO CARLOS III	LOPEZ DE SANTIAGO CONSULTORES, S. L
CENTRO PADRE PIQUER	LYDER SYSTEM
CENTRO SOCIAL LA RUEDA	MANTIA
CENTROS DE ESTUDIOS MÁSTER ANUSCHEH DE CANARIAS S.L.	MEDAC
CES FUENCARRAL	MEDAC FORMACION
CESUR CACERES	MEDAC FUENLABRADA
CEU	MEDEFOR
CEU ENFERMERIA	METODORA PP
CEU SAN PABLO	METRODORA FP
COCEMFE	NEXT GENERATION CASTILLA LA MANCHA, S.L.
CODESA	PERE TARRÉS
COLEGIO CALASANZ	PGO
COLEGIO CONCERTADO AVE MARIA	PONCE DE LEÓN
COLEGIO NICOLI	SAN FELIPE NERI
COLEGIO NUEVA CASTILLA	SAN JUAN DE LA CRUZ
CONFORSA	SANTA MARIA MICAELA
CP IFP - BARRIO DE BILBAO	SERVICIOS INFORMATICOS DE INTERNET Y FORMACION
CP IFP - FEDERICA MONTSENY	STUCOM ESART, SL.
CP IFP BARRIO DE BILBAO	TECNAS SERVICIOS INTEGRALES DE FORMACION Y DESARROLLO, S.L.
CPD CESUR TEATINOS	TECNOVE
CRUZ ROJA	TOP AULA
DAVANTA	UCAM (UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MURCIA)
DCM	UCLM (UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA)

DIDÁCTICAS GALOIS S. L	UNAV UNIVERSIDAD DE NAVARRA
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN	UNIR
EFA EL GAMONAL	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
EFA LA SERNA	UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO
EFA VALDEMILANOS	UNIVERSAE
ELIZONDO	UNIVERSIDAD ALCALÁ DE HENARES
ENCLAVE FORMACION	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID
ESCUELA DE EDUCADORES	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
ESCUELA UNIVERSITARIA GIMBERNAT	UNIVERSIDAD DE BURGOS
ESQUEMES INFORMÀTICS, S.L (CEINA)	UNIVERSIDAD DE DEUSTO
EZOS	UNIVERSIDAD DE ENFERMERÍA PONTIFICIA SALAMANCA
FEMAREC	UNIVERSIDAD DE FISIOTERAPIA
FEMXA	UNIVERSIDAD DE LA RIOJA
FEMXA SOLUCIONES FORMATIVAS	UNIVERSIDAD DE PSICOLOGIA
FOREMICYL	UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID
FORMACION Y DESARROLLO INTEGRAL	UNIVERSIDAD EUROPEA MIGUEL DE CERVANTES
FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL SL	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE VITORIA
FORMAJOB	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CATALUÑA
FORMALVIZ	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE VALENCIA
FORMEM - MOTIVACCIÓ	UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
FORO TÉCNICO DE FORMACIÓN	UNIVERSIDAD NEBRIJA
FUNDACIÓ PRIVADA AURIA	UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS
FUNDACION ALBOR	UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA
FUNDACIÓN ALBOR II JAÉN	UNIVERSIDAD RAMÓN LLULL
FUNDACIÓN CERES	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
FUNDACIÓN DON BOSCO	UNIVERSIDAD SALESIANA DON BOSCO
FUNDACION JIMENEZ DIAZ	UNIVERSIDAD SAN PABLO CEU
GIMBERNAT	UNIVERSIDAD SAN PABLO CEU ENFERMERIA
GRI-GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL	UNIVERSITAT DE LLEIDA - CAMPUS IGUALADA
HEASE	UNIVERSITAT FISIOTERAPIA GIMBERNAT
HOSPITAL RAMON Y CAJAL	UNIVERSITAT GIMBERNAT I TOMÀS CERDÀ
I.E.S. FCO. GARCÍA PAVÓN	UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA
I.E.S. LEONARDO DAVINCI	UNIVERSITAT RAMÓN LLULL BLANQUERNA
IES ALONSO DE AVELLANEDA	UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI
IES AURINGIS	UPNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
IES AVELLANEDA	VIRENSIS
IES BADIA I MARGARIT	YOU FORMACIÓN
IES BARRANCO DE LAS LAJAS	

La tipología de alumnos en prácticas refleja la diversidad de perfiles profesionales presentes en la organización y la amplitud del modelo asistencial. El mayor volumen de estudiantes corresponde a los perfiles directamente vinculados a la atención a las personas mayores.

Por **especialidades**, las prácticas se desglosan de la siguiente manera: Administración y recepción (15 alumnas/os), Animación Sociocultural y Trabajo social (18), Documentación sanitaria (12), Educación Social (6), Enfermería (154), Fisioterapia y Terapia ocupacional (53), Personal gerocultor (332), Integración social (3), Limpieza y Mantenimiento (15), Medicina (2), Psicología (20), TCAE (117).

Esta política de colaboración con entidades formativas no solo permite a los estudiantes completar su itinerario académico, sino que constituye una vía estratégica de identificación temprana de talento, facilitando la incorporación posterior de profesionales que ya conocen los valores, los protocolos y la cultura organizativa de Amavir. De este modo, los convenios de prácticas se integran plenamente en la estrategia de atracción y fidelización de personas, al tiempo que refuerzan el compromiso social de la compañía con la formación y el empleo.

En definitiva, el incremento tanto en el número de alumnos en prácticas como en las entidades colaboradoras durante 2025 refleja una apuesta decidida por el desarrollo del talento joven, la profesionalización del sector y la construcción de alianzas estables con el sistema educativo, contribuyendo de forma activa a la sostenibilidad y calidad del modelo sociosanitario.

c. Evaluación del desempeño

Durante el año 2025 **se realizaron evaluaciones de desempeño a 88 profesionales** que han permanecido durante todo el año y cuentan con retribución variable (57 profesionales en 2024), incluyendo también entrevistas con carácter voluntario a las personas de sus equipos, que han alcanzado a la práctica totalidad de la plantilla, con el fin de revisar los objetivos que tienen asignados y generar una mayor cercanía a nuestras personas.

d. Reconocimiento de buenas prácticas

Con el objetivo de reconocer las buenas prácticas que se desarrollan por parte de los profesionales de la compañía, Amavir implementó en 2024 los **Premios Amavir**. Estos galardones, con vocación de ser concedidos con carácter anual, están encaminados a fomentar la excelencia en la gestión de los centros en distintas áreas de especial relevancia para la organización.

En diciembre de 2025 se entregaron los premios de la **segunda edición de estos galardones**, que recayeron en los siguientes centros:



- **Premio Mejor Innovación Asistencial:** Amavir Ciudad Lineal (Madrid), segundo premio Amavir La Gavia (Madrid) y tercer premio Residencia El Balconcillo (Guadalajara).
- **Premio Medio Ambiente:** Amavir Tejina (Tenerife), segundo premio Amavir Diagonal (Barcelona) y tercer premio Amavir Ciudad Real.
- **Premio Mejor Gestión del Personal:** Amavir Pozuelo (Madrid), segundo premio Amavir Tejina (Tenerife) y tercer premio Amavir La Marina (Madrid).
- **Premio Mejor Eficiencia Financiera:** Amavir Jaén, segundo premio Amavir Tejina (Tenerife) y tercer premio Amavir Villanueva de la Cañada (Madrid).
- **Premio Residencia Mejor Valorada:** Residencia El Balconcillo (Guadalajara), segundo premio Residencia Don Quijote (Ciudad Real) y tercer premio Amavir Patones (Madrid).
- **Premio a la Mejor Comunicación:** Amavir La Gavia (Madrid), segundo premio Residencia El Balconcillo (Guadalajara) y tercer premio Amavir Ciudad Real.
- **Premio Especial del Jurado:** Amavir Santa Cruz (Tenerife).

Los galardones se entregaron en el marco de la celebración de la comida de Navidad de la compañía, que tuvo lugar en la sede de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando (Madrid), con la asistencia de todos los directores y directoras de las residencias y del personal de las oficinas centrales de Amavir.

Además de estos premios, **en 2025 lanzamos la iniciativa “Tengo una idea”**, destinada a reconocer las propuestas de mejora presentadas por los trabajadores y trabajadoras de la compañía y cuyo objetivo es seguir avanzando en tres ámbitos clave para la organización: la calidad asistencial, el compromiso con el medio ambiente y el bienestar laboral. El proyecto se

ha desarrollado de manera conjunta en todas las compañías del Grupo Maisons de Famille, en consonancia con una de las principales líneas estratégicas del grupo: potenciar la participación activa de las plantillas en la mejora continua.

Tras el proceso de evaluación, el jurado seleccionó tres proyectos ganadores que reflejan el talento, la implicación y la creatividad del equipo humano de Amavir:

- **Primer premio, en la categoría de calidad asistencial: “Marcha-paseo por el envejecimiento activo”.** Este premio ha recaído en Miguel Ángel Nadador, animador sociocultural de la residencia El Balconcillo (Guadalajara). En su proyecto propone la organización de una carrera solidaria por el envejecimiento activo, en la que personas trabajadoras, residentes y familiares participen conjuntamente para fomentar la conciencia sobre el cuidado de las personas mayores y fortalecer el vínculo social.
- **Segundo premio, en la categoría de compromiso con el medio ambiente: “Guardianes del planeta”.** El trabajo premiado ha sido el presentado por Sergio León, de las oficinas centrales de Amavir en Pamplona. El proyecto promueve la sostenibilidad en los centros Amavir mediante la elaboración de un Manual de Sostenibilidad Intergeneracional, creado con la colaboración de los propios residentes, que compartirán a las nuevas generaciones consejos y experiencias sobre el aprovechamiento de los recursos y la vida responsable con el entorno.
- **Tercer premio, en la categoría de bienestar laboral: “Dinámicas grupales”.** Se ha premiado el proyecto presentado por Patricia Amezcua de la Torre, trabajadora social de Amavir Argaray (Navarra), en el que plantea la realización periódica de actividades grupales orientadas a fortalecer el trabajo en equipo, mejorar la comunicación y fomentar un ambiente laboral positivo. A través de dinámicas participativas, los equipos podrán reforzar su cohesión y bienestar, favoreciendo así un entorno de trabajo más humano y colaborativo.

Cada uno de los premiados recibió un diploma acreditativo y la cuantía de 800, 600 y 400 euros, respectivamente. Además, la compañía se compromete a poner en marcha sus proyectos.

Con “Tengo una idea”, Amavir reafirma su compromiso con la escucha activa de su plantilla, la innovación participativa y la excelencia en la atención a las personas mayores, posicionándose como una organización que apuesta por la sostenibilidad, la calidad asistencial y el bienestar de sus personas trabajadoras.



La directora general de Amavir entrega en Pamplona los premios de la iniciativa "Tengo una idea"

5.3.4. Igualdad, diversidad e inclusión

En Amavir creemos que promover la igualdad, la diversidad y la inclusión no es solo una obligación moral, sino también una **palanca estratégica para impulsar el rendimiento, fomentar la innovación y garantizar el desarrollo sostenible**. Tal como se refleja en nuestra Guía Ética, estamos comprometidos en ser un empleador inclusivo y no discriminatorio, trabajando activamente para facilitar la integración profesional de personas que enfrentan barreras para acceder al empleo, así como de aquellas pertenecientes a grupos sociales y étnicos. Al publicitar nuestra Guía Ética en nuestra página web, garantizamos que nuestros proveedores, clientes y socios comerciales comprendan plenamente nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión.

En el centro de nuestro planteamiento está el reconocimiento de los talentos y perspectivas únicos de cada persona trabajadora, que consideramos esenciales para nuestro éxito colectivo. Nuestros esfuerzos se centran en dos prioridades principales: **promover la diversidad de género y la igualdad profesional entre hombres y mujeres, y fomentar la integración de personas con discapacidad en nuestra plantilla**.

Nuestra dedicación a la igualdad, la diversidad y la inclusión está impulsada por tres objetivos generales:

- **Responsabilidad social:** como empleador comprometido, reconocemos nuestra responsabilidad de reflejar la diversidad de las comunidades en las que operamos. Fomentar la diversidad no solo fortalece nuestra cultura organizativa, sino que también

mejora nuestra capacidad para ofrecer un servicio adecuado a la diversidad de necesidades de nuestros residentes y sus familias.

- **Atractivo como empleador:** nos sentimos orgullosos de nuestras diferencias y promovemos una mentalidad positiva en nuestra empresa. Al integrar la diversidad y la inclusión en nuestros procesos, fortalecemos nuestra marca como empleador, atrayendo a los mejores talentos que comparten nuestros valores de respeto, justicia e igualdad.
- **Rendimiento operativo:** la inclusión y la cohesión social son fundamentales para crear un entorno de trabajo saludable que fomente el compromiso y el bienestar de nuestras personas trabajadoras. Al garantizar que todos se sientan valorados, respetados y apoyados, logramos mejorar la productividad, la creatividad y el rendimiento general de nuestra organización.

En 2024 se firmó el **II Plan de Igualdad de Amavir** con los sindicatos mayoritarios UGT y Comisiones Obreras (CC.OO.), al que se ha dado continuidad en 2025.

Con este Plan se pretende seguir avanzando en la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla y afianzar que todas las personas trabajadoras se sientan valoradas con independencia de su identidad de género u orientación sexual, así como profundizar en la tolerancia cero frente al acoso y en la protección a víctimas de violencia de género.



Este II Plan de Igualdad (que incluye 75 medidas) plantea como objetivos generales promover la igualdad como eje central del plan estratégico de Recursos Humanos; fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla de la compañía y el uso de un lenguaje e imagen no sexista; garantizar la igualdad de trato retributivo entre hombres y mujeres y, en definitiva, las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.

En materia de **prevención del acoso sexual y por razón de sexo o género** el plan trata de facilitar los medios necesarios para prevenir y evitar el acoso sexual o por razón de sexo o género en el trabajo, detectarlo, denunciarlo y actuar frente a él. Se implementaron y se ha dado continuidad a las siguientes acciones:

- Difusión del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo a todos los niveles mediante los diferentes canales internos habituales para que sea conocido por toda la plantilla, garantizando su accesibilidad.
- Seguimiento de los procesos iniciados por acoso según el protocolo.
- Acciones de sensibilización e información hacia comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, la existencia de una comisión instructora, los canales de denuncia y la tipificación de las medidas sancionadoras, entre otras.
- Implementación de evaluación en materia de libertad sexual y continuación de los trabajos de colaboración con la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBQ+ (REDI), a la que Amavir se adhirió en 2023 para promover entornos laborales respetuosos en los que todas las personas se sientan valoradas con independencia de su identidad de género u orientación sexual.



Asamblea General de la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBQ+ (REDI) celebrada en 2025 con presencia nuestro compañero Miguel Ángel García Rivero

Con respecto a la **formación y promoción interna**, se realizan acciones formativas a las personas trabajadoras de la organización para la sensibilización en diversidad e inclusión, impulsando las carreras femeninas a través de la adquisición de capacidades y habilidades interdisciplinares. El acceso en igualdad de oportunidades a la formación interna también es una de las garantías dentro de la organización, promoviendo el desarrollo profesional, independientemente del sexo, edad, tipo o centro de trabajo. Además, la promoción interna es uno de los canales de selección más valorados dentro de la compañía. Si surge una posición vacante se comunica de manera pública en los tableros de información de los centros.

Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la compañía (a 31 de diciembre de 2025):

- Los miembros del Consejo de Administración al cierre del ejercicio eran tres, dos mujeres y un hombre. En la actualidad no hay consejeros que tengan algún tipo de discapacidad.
- La Dirección General la ostenta una mujer.
- El Comité de Dirección (CODIR) está formado por 9 miembros (4 mujeres y 5 hombres).
- Entre las direcciones de los centros, 41 son mujeres y 5 hombres.



La directora general de Amavir fue nominada en 2025 en la XIII edición de las Top100 Mujeres Líderes de España

Diversidad: el 81 % de la plantilla de Amavir está formada por personas de nacionalidad española. El 19 % restante está compuesto por personas extranjeras, procedentes de un total de 56 países.

Discapacidad: al cierre del ejercicio 2025, Amavir contaba con 122 personas con algún tipo de discapacidad frente a las 101 del ejercicio anterior, lo que supone un 2,35 % sobre el total del personal indefinido. Este personal no incluye a personas trabajadoras bajo contrato de interinidad.

	2024	2025
Personas con discapacidad	101	122



Con nombre propio: nuestro compañero Marcos Hernández, del departamento de limpieza de Amavir Santa Cruz, está disputando la Liga Genuine Moeve 2025-2026 de fútbol para personas con discapacidad intelectual.

Amavir cumple en sus residencias con las condiciones que garantizan la utilización no discriminatoria, independiente y segura de los edificios, con el fin de hacer efectiva la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.

Integración: Amavir es un empleador inclusivo y no discriminatorio. Facilita la integración laboral de las personas con dificultades para acceder al empleo, como de aquellas pertenecientes a grupos sociales y/o étnicos subrepresentados. En este sentido, participamos en la “Red Mosaico YMCA, Empresas por la Inclusión de las Personas Migrantes”

En esta misma línea, la empresa se encuentra adherida a un convenio nacional de **sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género**

con el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, de forma que existe un compromiso formal de

inserción, así como del envío periódico de un reporte a dicho ministerio. Este convenio se renovó en 2024 por un periodo de dos años y fue rubricado por la titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, Ana María Calvo Sastre, y la directora de Recursos Humanos de Amavir, Marian Bautista.



Adicionalmente, el Plan de Igualdad establece el objetivo de proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y sexual en el seno de la empresa y su entorno social, prestándoles información y apoyo. Con dicha finalidad se han aprobado medidas concretas para avanzar en este aspecto.

- Participación activa en campañas con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre), para concienciar y mostrar el compromiso de la empresa en esta materia.
- Incluir un apartado específico en el Portal del Empleado para difundir todos los derechos derivados de este plan y de la normativa que ostentan las trabajadoras.
- Establecer colaboraciones con instituciones, asociaciones, fundaciones y ayuntamientos para incrementar la contratación de víctimas de violencia de género.
- Permiso de 5 días en el supuesto de traslado de centro de trabajo que implique cambio de residencia sin incluir el permiso por mudanza establecido en el convenio.
- Garantizar 10 sesiones de atención psicológica a las trabajadoras víctimas de violencia de género por importe máximo de 60€ la sesión, a elección de la persona afectada.

Política retributiva: en la siguiente tabla se muestran las remuneraciones medias, en euros, registradas en Amavir para los ejercicios 2024 y 2025 desglosadas por sexo, rango de edad y categoría profesional, así como la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

107.227.848

euros
Coste de personal 2024

117.185.979

euros
Coste de personal 2025

Categoría profesional	2024			2025		
	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
Administración	15.633,64	16.280,49	0,96	15.837,93	15.655,41	1,01
<26	14.492,78	15.009,70	0,97	16.056,98	17.773,50	0,9
26-35	14.676,05	14.355,80	1,02	15.143,13	14.477,00	1,05
36-45	16.508,61	17.441,99	0,95	15.936,38	16.134,04	0,99
46-49	16.338,86			16.581,51	17.154,75	0,97
50-54	16.467,01	20.629,56	0,80	17.232,30		
55-60	15.359,55	16.339,09	0,94	15.318,17	14.852,60	1,03
>61	14.411,83	19.689,73	0,73	15.123,92	17.535,68	0,86
Asistencial	17.169,72	18.301,31	0,94	17.571,97	19.188,00	0,92
<26	16.283,17	17.279,69	0,94	16.599,68	17.746,63	0,94
26-35	17.157,91	18.212,87	0,94	17.664,84	20.265,51	0,87
36-45	17.284,68	18.866,67	0,92	17.846,78	19.561,84	0,91
46-49	17.640,94	18.804,22	0,94	17.525,19	17.357,40	1,01
50-54	17.472,72	18.233,77	0,96	17.560,97	18.905,67	0,93
55-60	16.947,52	17.982,11	0,94	17.731,85	19.299,08	0,92
>61	17.750,93	19.721,37	0,90	18.346,41	19.736,43	0,93
Equipo directivo de Administración	33.723,17	30.783,80	1,10	35.056,17	31.844,30	1,1
<26				18.897,76		
26-35	24.693,488	30.800,148	0,80	21.865,49	29.574,42	0,74
36-45	33.705,63	29.089,82	1,16	43.718,84	27.606,01	1,58
46-49	25.441,56	43.703,98	0,58	28.209,38	33.260,42	0,85
50-54	43.581,29	28.934,81	1,51	30.626,18	50.149,62	0,61
55-60	25.135,94	28.356,25	0,89	34.221,38	31.850,36	1,07
>61	38.929,21	38.992,56	1,00	40.005,30	27.075,96	1,48
Equipo directivo de Dirección	49.722,75	47.773,18	1,04	47.880,59	47.524,60	1,01
26-35	35.327,97	0	NA	43.120,24		
36-45	43.829,39	34.738,34	1,26	49.324,51	60.952,04	0,81
46-49	45.531,61	60.652,59	0,75	51.085,68		

50-54	64.796,75	0	NA	47.719,96	53.998,76	0,88
55-60	50.115,85	41.249,89	1,21	47.110,61	38.908,85	1,21
>61	54.521,45	41.883,37	1,30	46.262,40	46.996,10	0,98
Hostelero	14.260,54	17.068,09	0,84	14.563,54	16.977,23	0,86
<26	13.557,99	11.962,10	1,13	14.488,77	16.782,80	0,86
26-35	13.414,49	14.412,77	0,93	14.213,50	16.227,02	0,88
36-45	14.103,19	15.868,98	0,89	15.318,27	16.755,59	0,91
46-49	13.888,02	17.540,61	0,79	14.598,02	20.201,76	0,72
50-54	14.251,58	17.602,68	0,81	14.503,27	15.428,28	0,94
55-60	14.576,16	21.361,28	0,68	13.971,94	14.814,29	0,94
>61	14.738,09	15.813,36	0,93	14.512,13	17.220,23	0,84
Total	16.935,36	18.535,80	0,91	17.284,66	19.362,06	0,89

Nota: estas cifras se han calculado teniendo en cuenta los componentes fijos y variables efectivamente percibidos en función del promedio de plantilla descontando las indemnizaciones. No se incluye al comité de dirección ni se considera el porcentaje de jornada de los/as empleados/as. Fórmula utilizada para obtener la brecha salarial: remuneraciones mujer / remuneraciones hombre.

5.3.5. Relaciones laborales

En Amavir, creemos en la facilitación del **diálogo social** a nivel nacional, adaptado a las características específicas de cada región. La descentralización del diálogo social nos permite responder a las necesidades y preocupaciones específicas de la diversidad de nuestras personas trabajadoras en las distintas zonas.

Al entablar un diálogo a nivel local, podemos fomentar una comprensión más profunda de los retos y oportunidades regionales, lo que conduce a soluciones y estrategias más eficaces. En Amavir, el diálogo social entre la empresa y la plantilla se facilita a través del compromiso directo con los sindicatos y los órganos representativos en cada lugar de trabajo, respetando las disposiciones legales pertinentes. La empresa defiende el derecho de sus profesionales a la afiliación sindical y a la elección de sus representantes. Al final del ejercicio 2025, Amavir contaba con **238 representantes de las personas trabajadoras**, distribuidos de la siguiente forma por sindicato de procedencia:

	2024	2025
Número total de representantes de las personas trabajadoras	238	238

Representación sindical 2025						Total
CCOO	UGT	ELA	USO	LAB	Intersindical	
114	105	6	9	3	1	238

El 100 % de la plantilla se encuentra cubierta por **convenio colectivo**: el 90 % por el convenio estatal y el 10 % restante por el convenio de aplicación en Navarra.

Realizamos reuniones con los diferentes **Comités de Empresa**, en la que los representantes de las personas trabajadoras nos trasladan, con la dirección de la residencia también presente, cualquier tipo de inquietud, información o solicitud que estimen oportuna. Además, las reuniones con el comité de empresa sirven de foro para transmitir los intereses y preocupaciones de los empleados y empleadas. Asimismo, las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el entorno laboral se recogen en nuestro acuerdo de aplicación y se abordan de manera continua en las reuniones de los comités de salud y seguridad.

6. GESTIÓN DE LA CALIDAD Y CADENA DE SUMINISTRO

6.1. Modelo asistencial y gestión de la calidad



La **calidad** y la **alta especialización** en los cuidados son sellos distintivos de Amavir, lo que nos ha valido la **confianza y el reconocimiento** de nuestros clientes y de las administraciones públicas con las que trabajamos.

En Amavir **aplicamos un modelo de gestión centrado en la persona** y enfocado a la **mejora continua**, lo que nos lleva a ser muy exigentes con los niveles de calidad que ofrecemos a nuestros usuarios y sus familias, sabiendo que lograr su máxima satisfacción es nuestro principal reto. La apuesta por la calidad, unida a nuestra experiencia de casi tres décadas en el sector, nos ha llevado a ofrecer a nuestros usuarios una **amplia cartera de servicios**, con el objetivo de que los mayores vean satisfechas todas sus necesidades presentes y futuras, proporcionándoles así una **atención integral e individualizada**.

Todos los residentes cuentan con su propio **Plan de Atención Individualizado (PAI)**, realizado al ingreso y que se va revisando periódicamente en colaboración con el propio usuario y/o su familia. Es el instrumento básico donde se recogen las valoraciones, informaciones personales, objetivos, ideas, propuestas de intervención, apoyos personalizados y recomendaciones para que la persona adquiera el mayor grado de autogestión sobre su vida cotidiana.

El PAI presenta como característica fundamental que no se limita a ofrecer un plan de cuidados donde se prescriben las atenciones con relación a las necesidades básicas de la persona, sino que además busca y proporciona apoyos para que ésta pueda continuar y desarrollar su proyecto vital. En el PAI se establecen los **objetivos individuales** para cada uno de los usuarios de forma integrada, así como las **estrategias** más adecuadas para alcanzar los mismos.

En Amavir apostamos por el **aplicativo informático SAP** como columna vertebral de la compañía, llevando a este sistema todos nuestros procesos de trabajo.

Claves de nuestro servicio

- Atención adaptada a las necesidades de cada residente.
- Amplia variedad de servicios.
- Programas para frenar el deterioro y mejorar la calidad de vida.
- Respeto a la dignidad e intimidad de nuestros mayores.

Tipos de estancias que ofrecemos:

- Estancias permanentes
- Estancias temporales (vacaciones y respiro para familiares, recuperación de convalecencias o postoperatorios, rehabilitaciones...)
- Estancias diurnas / centros de día
- Estancias sociosanitarias

Nuestra cartera de servicios:

- Asistencia sanitaria y social
 - Servicio médico
 - Servicio de enfermería
 - Atención directa
 - Fisioterapia y rehabilitación
 - Terapia ocupacional
 - Trabajo social
 - Servicio de podología
 - Servicio de peluquería
 - Terapias alternativas no farmacológicas (musicoterapia, terapias con animales, estimulación sensorial, talleres de cocina, huertos terapéuticos, laborterapia, encuentros intergeneracionales...)
 - Asesoramiento sobre acompañamiento a centros sanitarios.
 - Asesoramiento en tramitación de ayudas a la dependencia y financiación.
 - Asesoramiento sobre servicios protésicos, de odontología, ópticos y audiolgía
- Servicios generales
 - Servicio de limpieza
 - Lavandería
 - Servicio de comidas (con menús adaptados)
 - Recepción
 - Mantenimiento
 - Climatización
 - Transporte adaptado para centro de día
- Servicios de ocio y tiempo libre
 - Animación sociocultural en los centros (fiestas, celebraciones, actividades lúdicas, actuaciones musicales, teatro, cine, concursos...)
 - Animación sociocultural en el exterior (excursiones, visitas, paseos...)
 - Voluntariado

- Cafetería
- Servicio religioso
- Wifi
- Servicios complementarios (revisiones odontológicas, auditivas, asesoramiento en material protésico...).

Principales indicadores sobre nuestros servicios:

Datos servicio de alimentación			
	2023	2024	2025
Coste total alimentación	14.753.945	16.579.326	17.949.619
Número de menús	560	775	792

El servicio de alimentación está subcontratado con Medirest, Aramark y Serunió, proveedores líderes a nivel nacional e internacional, que son los encargados del personal de cocina, de la elaboración de los menús, del pedido y gestión de suministros y de todos los controles requeridos por la legislación en este ámbito. La comida se elabora en las cocinas de las propias residencias.

Para mejorar el servicio de **alimentación hay constituidas en todas las residencias comisiones de menús**, con la participación de los propios usuarios. Estas comisiones, en las que participa también el equipo de cocina, se reúnen de manera periódica. Además, en los centros se exponen **platos de muestra** en un lugar visible de Recepción para que las familias puedan ver lo que comen los mayores en cada menú y pueden solicitar comer en los centros cuando deseen. También destaca la implantación de las dietas texturizadas en 28 residencias.

Datos servicio de lavandería			
	2023	2024	2025
Ropa lavada por residente/día (kg)	2,21	2,24	2,60

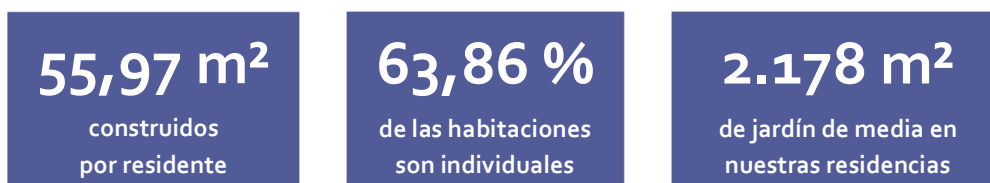
Otras magnitudes del servicio prestado			
	2023	2024	2025
Número de talleres de psicología	40.944	42.264	49.629
Número de talleres de terapia ocupacional	72.228	72.860	83.845
Número de talleres de fisioterapia	72.900	76.500	87.485
Número de talleres de animación sociocultural	32.500	29.120	39.520

Toda esta atención se presta en **centros confortables** que han sido diseñados específicamente para convertirse en el **nuevo hogar de las personas mayores** y por eso ponemos especial cuidado en dotarlos de un **ambiente cálido, acogedor y familiar**.

Los centros se estructuran en **unidades de convivencia**, donde residen personas con un estado de salud similar. En la práctica, estas unidades funcionan como pequeñas residencias, en las que poder realizar un **seguimiento individualizado** por parte del equipo. Todas ellas tienen su propio comedor y sala de estar, lo que favorece también la sensación de hogar, y apostamos preferentemente por las habitaciones individuales, que pueden decorarse al gusto de los usuarios. Contamos también con **unidades específicas para personas con enfermedad de Alzheimer, trastornos de conducta y otras demencias severas**.

Las residencias están dotadas con las más modernas **infraestructuras y equipamientos**, todo ello sin barreras arquitectónicas, y la mayoría de ellas están localizadas en lugares fácilmente accesibles por **transporte público**.

Nuestras instalaciones en cifras:



Datos mantenimiento de los centros			
	2023	2024	2025
N.º de avisos de reparaciones o mantenimiento en los centros	60.910	59.733	62.824
Acciones preventivas internas*	183.329	201.009	213.430
Acciones preventivas externas**	4.082	4.124	4.288

* Mantenimiento preventivo y de prevención y control de legionela

** Inspecciones OCA y acciones externas de mantenimiento preventivo

El tiempo medio de resolución de los avisos de avería se situó en 3,08 días en 2025 (2,47 en 2024).

6.1.1. Modelo asistencial "Guiados por ti"

En 2021 se implantó el **modelo asistencial de Amavir**, "Guiados por ti", que apuesta por dar visibilidad y empoderar a la persona mayor en la toma de decisiones acerca de su día a día,

acondicionando nuestra labor a sus indicaciones, directas o indirectas, para hacer de nuestra casa la suya.

“Guiados por ti” supone favorecer que la persona continúe haciendo aquello que para ella vale la pena, aquello que mantenga sus ilusiones, tratando a la persona mayor como **protagonista de la atención**, del tipo de atención y acompañamiento que ella misma desea. Así, la residencia se organiza para prestarle apoyo en sus necesidades de bienestar, poniendo el centro de atención no en la estructura sino en la persona.



Este programa, que se fundamenta en los principios básicos de **individualidad, intimidad y empoderamiento de la persona mayor**, comenzó en los primeros meses del año 2021 con una prueba piloto en cinco centros de la compañía. Las conclusiones de esta prueba se pusieron en común con el resto de centros, liderados por el departamento de Operaciones de Amavir, para recabar nuevas ideas e iniciativas y, con todo ello, se empezó a implantar de forma gradual en todas las residencias a partir de 2022.

Con objeto de fijar conceptos y materializar el modelo en un proyecto individual por centro, durante el segundo trimestre de 2023 se realizó una formación específica en cuanto al contenido y bases del modelo, y se propuso a todos los centros el desarrollo de un proyecto propio que respondiera a la estructura del modelo “Guiados por ti”, buscando el lanzamiento de, al menos, un proyecto por centro al finalizar el año. Posteriormente, se comparten los proyectos de cada residencia, poniendo en común las claves de éxito para que se puedan replicar aquellos que consideren de interés en sus centros. Las siguientes acciones ponen en valor el proyecto “Guiados por Ti”.

Acciones desarrolladas en 2025:

- En un **95 % de los centros se dispone de al menos un proyecto interno “Guiados por Ti”** que visibiliza actuaciones que desde el propio centro han ideado y desarrollado con objetivos dirigidos en beneficio de los usuarios. El porcentaje que resta aplica a los centros de nueva apertura y otros en los que la rotación del personal ha dificultado el desarrollo de proyectos.

- Durante el año, se ha continuado la implantación en los centros de la **figura de los profesionales de referencia**, quedando implantado en el 100 % de su contenido y en la totalidad de los centros de la compañía, a excepción de uno de los centros de Barcelona. Con el fin de garantizar que los centros aplican correctamente las directrices establecidas, se realizan continuas visitas de seguimiento que permiten evaluar el grado de cumplimiento y reforzar las áreas de mejora cuando es necesario. En el primer trimestre de 2025, se ha implantado en 4 de los 5 centros de Cataluña (a la espera de estabilidad en uno de ellos que supondría el 100 % en Cataluña) y en los dos centros situados en Santa Cruz de Tenerife y el de reciente apertura, Amavir Albacete.
- Se ha dado continuidad al proyecto de **“actividades indirectas”** ejecutadas por el equipo de auxiliares en las unidades de convivencia de las residencias. En 2025 se lleva a cabo su implantación en Cataluña y Amavir Tejina, así como en las nuevas aperturas como Amavir Santa Cruz y Amavir Albacete
- Continuación del proyecto **“Historia de vida”**, implantado en 2024, que trata de recoger en un libro (bajo el nombre de “El libro de mi vida”) las vivencias de los usuarios, para que los equipos trabajen en la atención personalizada de cada uno de ellos en función de dicha historia de vida.
- Se amplía contenido al **“Fitness Virtual”**, que tiene como objetivo principal estimular la movilidad, la coordinación y la participación, al mismo tiempo que se integra de manera natural en la rutina diaria de la residencia. En 2025 se dispone de 5 nuevos vídeos de Fitness grabados en la residencia Amavir Valdebernardo.
- En 2025 se incluye en el proyecto Multisensorial SHX el programa **“Saboreando Emociones**, cuyo objetivo es el de garantizar un estado de calma y de asociación en los usuarios en horas próximas a las ingestas que potencie el deseo de la comida y asegure una óptima alimentación que supondrá estados nutricionales deseados. Tras iniciar a principios de este año con dos centros piloto de la Comunidad de Madrid, se hace extensivo a finales de enero de 2025 a todos los centros de Amavir que disponen del sistema, introduciendo como mejora tres documentos de medición.

La monitorización de ejercicios estimulativos, proyectados concretamente en dos pantallas exclusivas en centros de la CAM, ha supuesto la necesidad de ampliar contenido. En 2025 se ha incorporado un mayor volumen de material visual, contando actualmente con al menos cinco bloques diferentes de vídeos significativos.

6.1.2. Sistema de gestión (procesos y protocolos)

Amavir trabaja con un enfoque basado en procesos, dirigidos a la mejora continua, sustentado en las siguientes líneas de actuación:

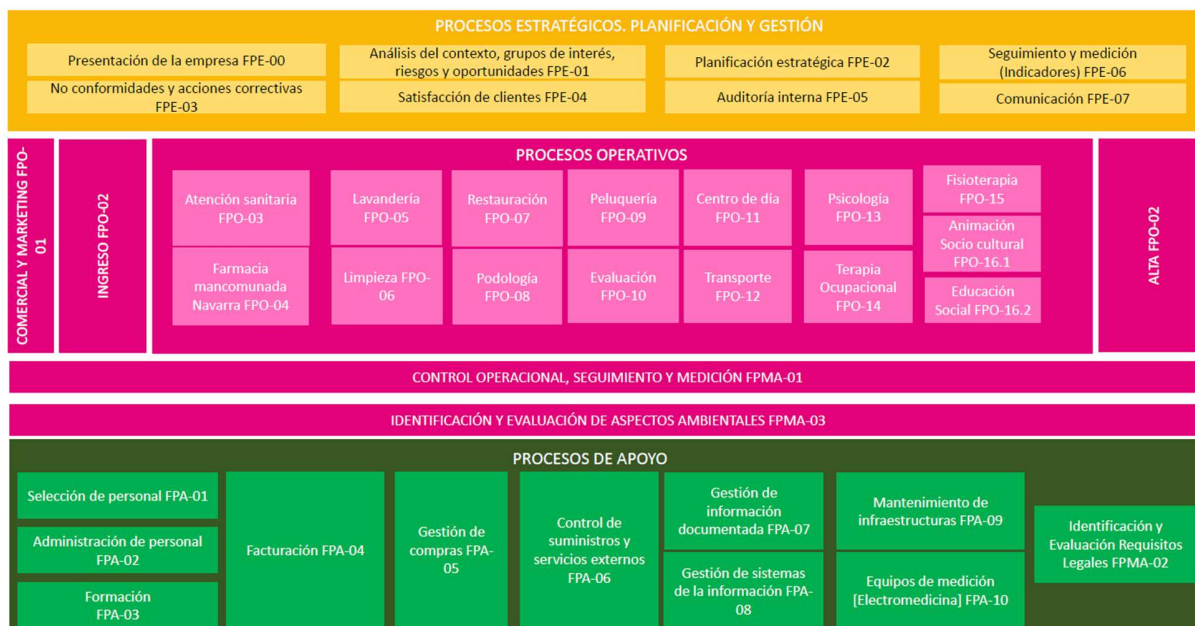
- Mapa de Procesos de la compañía, en el que se especifican los procesos necesarios para desarrollar el sistema de gestión de la calidad, así como la secuencia e interacción de estos.
- Determinación de los criterios y métodos necesarios para asegurar que, tanto la operación como el control de estos, son eficaces.
- Aseguramiento de la disponibilidad e información de los recursos necesarios para apoyar la operación y el seguimiento de los procesos.
- Realización de la medición, análisis y seguimiento de los procesos.
- Implementación de las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de los procesos.

Los procesos y protocolos son revisados y actualizados periódicamente para mejorarlos y, en su caso, simplificarlos. Además, están disponibles en la Intranet, a la que tiene acceso todo el personal de los centros y de la central.

Durante el año 2025, se continuó con el proceso de formación a los centros, con la finalidad de mejorar la identificación y conocimiento de los riesgos de compañía, según los requerimientos de las normas ISO 9001 e ISO 14001. Como resultado, se han identificado nuevos riesgos que podrían afectar tanto a los centros de manera individual como a nivel grupal, los cuales son compartidos para todos los centros del grupo. Además, se han aumentado las visitas a los centros, tanto presenciales como de forma telemática, con el objetivo de dar mayor cobertura y seguimiento a la continuidad del sistema de gestión integrado en cada uno de los centros.



Mapa de Procesos de Amavir (2025)



Procesos y Protocolos Amavir (en verde, los actualizados en 2025)

Código	Título	Código	Título
Pt/Enf/01	Protocolo de la validación de la esterilización con indicador biológico	Pt/Fs/01	Protocolo de transferencias con grúa
Pt/Mt/06	Protocolo de verificación de equipos de medición de agua	Pt/Md/13	Protocolo de escabiosis
FPA-08	Sistemas de información	Pt/Ps/01	Protocolo de atención en fin de vida
Pt/Gb/04	Protocolo de revisión de habitaciones	Pt/Ps/08	Protocolo de actuación ante un suicidio en el centro
FPA-02	Administración de personal	Pt/Md/23	Protocolo de Atención al sueño y al reposo
Pt/Mt/05	Configuración de la central de incendios	Pt/Fc/01	Protocolo de fianzas
Pt/Ts/06	Protocolo de traslado, acompañamientos y salidas	Pt/Fc/02	Protocolo de devolución de fianzas
Pt/Enf/02.- Anexo I	Medidas de prev para medicamentos peligrosos	Pt/Ps/05	Protocolo de actuación ante ausencias no justificadas de residentes
MC	Manual del sistema de gestión	Pt/Md/06	Protocolo de caídas
MC.- Anexo I	Tabla cruzada de requisitos de las normas de referencia	Pt/Md/19	Protocolo sobre el uso de contenciones físicas
Pt/SegInfo/07	Protocolo del sistema de gestión de seguridad de la información	Pt/Co/09	Protocolo de Comunicación con familias en situaciones de emergencia.
FPE-01	Análisis del contexto, GI, Riesgos y oportunidades	Pt/Gb/09	Protocolo de higiene alimentaria
FPE-05	Auditorías Internas	Pt/Gb/13	Protocolo de Limpieza y Desinfección en situaciones de emergencia

Pt/Md/16	Protocolo de oxigenoterapia	Pt/Mt/01	Protocolo de emergencias en el transporte
Programa	Programa de prevención, Valoración y control de la Nutrición y la alimentación	Pt/Ma/02	Protocolo de Gestión de residuos
Pt/Gb/01	Protocolo de higiene básica del residente	Pt/Ma/02- Guía	Guía de gestión de residuos
Pt/Md/04.- Anexo I	Cuidados por protocolo enfermería	Pt/Ma/03	Protocolo de evaluación de aspectos ambientales
Pt/Md/08	Protocolo de cuidados de ostomía	Pt/Ma/05	Protocolo de sustitución de productos químicos
Pt/Md/11	Protocolo de cuidados de SNG/PEG	Pt/Gr/03	Protocolo de atención de alarmas
Pt/Md/12	Protocolo para el control y seguimiento de la diabetes	Pt/Fs/02	Protocolo de Paseos programados en planta
Pt/Md/14	Protocolo de hidratación	Pt/Gb/02	Protocolo de limpieza de habitaciones y zonas comunes
FPO-09	Peluquería	Pt/Gb/03	Protocolo de limpiezas generales
Pt/Enf/05	Protocolo de prevención de UPP	Pt/Gb/05	Protocolo de Centro de día
Pt/Enf/06	Protocolo de detección y tratamiento de úlceras cutáneas crónicas	Pt/Gb/06	Protocolo de peluquería
Pt/Enf/06.- Anexo I	Clasificación, registro y tratamiento de úlceras	Pt/Gb/07	Protocolo de etiquetado de ropa
Pt/Gr/05	Protocolo de Acogida, atención, no discriminación	MCR 01	Manual de atención telefónica
Pt/Md/03	Protocolo de atención a residentes con incontinencia	MCR 02	Manual de visita comercial en los centros
Pt/Md/04	Protocolo de atención geriátrica	MCR 03	Manual para la correcta imagen de los centros
Pt/Md/07	Protocolo de Hipertensión	Pt/Cr/01	Protocolo de actuaciones comerciales externas
Pt/Ts/04	Protocolo sobre la capacidad de las personas	Pt/Cr/02	Protocolo de gestión de solicitudes de información procedente de Internet
FPO-10	Evaluación	Pt/Cr/03	Protocolo de solicitudes de información vía telefónica
Pt/Md/26	Protocolo para la prevención de ITU's	Pt/Cr/04	Protocolo de gestión de solicitudes de información en los centros. Visita comercial
Pt/Ma/01	Protocolo de climatización	Pt/Cr/05	Protocolo de gestión de la ocupación
Pt/Ma/01- Guía	Guía de climatización	Pt/Cr/06	Protocolo de seguimiento comercial
FPE-00	Presentación del sistema de gestión	Pt/Cr/07	Protocolo de marketing y publicidad
FPO-02	Ingreso y alta en el centro	MCO 01	Manual del SAU y atención al usuario
FPO-13	Psicología	MCO 02	Manual de comunicación igualitaria
FPO-14	Terapia Ocupacional	MCO 03	Manual de elaboración del periódico
FPO-15	Fisioterapia	MCO 04	Manual de excelencia en el trato
FPO-16.1	Animación Socio cultural	Pt/Co/03	Protocolo de comunicación interna
FPO-16.2	Educación Social	Pt/Co/04	Protocolo de órganos de representación y participación
Pt/Ts/03	Protocolo de ingreso, acogida y adaptación	Pt/Co/04B	Protocolo de órganos de representación y participación CAM
Pt/Gr/06	Protocolo Guiados por Ti_ACP	Pt/Co/05	Protocolo de atención al usuario SAU
Pt/Co/02	Protocolo de comunicación externa	Pt/Co/07	Protocolo de información asistencias a las familias de residentes y usuarios de CD/SED
Pt/Enf/03	Protocolo de maletín de intervención rápida	Pt/Co/08	Protocolo de gestión de claves TuPortal
Pt/Enf/03.- Anexo I	Contenido mínimo del maletín de intervención rápida	Pt/Gr/01	Protocolo de responsable de fin de semana

Pt/Md/01	Protocolo de EDOs	Pt/Md/20	Protocolo de atención y valoración nutricional
Pt/Md/22	Protocolo polimedición e Yatrogenia	Pt/RrHh/01	Protocolo de apertura de expediente disciplinario
Pt/Md/22.- Anexo I	Criterios Stopp - Start	Pt/RrHh/02	Protocolo de actuación ante agresiones
Pt/Md/28	Protocolo de Cuidados y Confort	Pt/Md/25	Protocolo de eliminación intestinal
Pt/Md/29	Protocolo sobre el uso racional de Psicofármacos	Pt/RrHh/07	Protocolo de encuestas de clima laboral
Pt/Md/29.- Anexo I	Síndromes neuropsiquiátricos asociados a las demencias	Pt/Ps/11	Protocolo de prevención, detección y atención a la soledad no deseada.
Pt/Md/29.- Anexo II	Tratamiento farmacológico de los síndromes neuropsiquiátricos	FPE-04	Satisfacción de clientes
Pt/Md/29. Anexo III	Pautas de retirada de fármacos	Pt/Co/06	Protocolo de encuestas de satisfacción de usuarios
Pt/Ps/04	Protocolo de actuación ante SPCD y alteraciones de conducta	Pt/Gr/04	Protocolo de prevención y detección de maltrato al mayor
Pt/Ps/09	Protocolo de duelo ante fallecimiento	Pt/Gb/12	Protocolo para el lavado de ropa de trabajo en el centro
Pt/Ps/09.- Anexo I	Comunicación de malas noticias	Pt/RrHh/04	Protocolo de alta de trabajadores
Pt/Enf/04	Protocolo de extracción, conservación y transporte de muestras	Pt/RrHh/05	Protocolo de gestión del absentismo
FPMA-01	Control operacional, seguimiento y medición	Pt/RrHh/06	Protocolo de baja en la empresa
Pt/Ma/04	Protocolo de manipulación, almacenamiento y vertido de sustancias peligrosas	Pt/Md/21	Protocolo Mantenimiento y reparación de equipos de electromedicina
Pt/Ma/06	Protocolo de actuación ante emergencia ambiental	Pt/Md/02	Protocolo de prevención de contactos
FPA-06	Control de suministros y servicios externos	Pt/Md/10	Protocolo de cuidados de sonda vesical
FPA-05	Gestión de compras	Pt/Ps/03	Protocolo de actuación ante riesgo de fuga
Pt/Si/06	Protocolo de gestión de usuarios en central	Pt/Gb/08	Protocolo de control de comensales
Pt/Si/07	Protocolo de gestión de usuarios en centros	Pt/Gb/10	Protocolo de cocina
FPA-01	Selección de personal	Pt/Md/09	Protocolo de cuidados paliativos
Pt/Ac/01	Protocolo de acogida	Pt/Ps/07	Protocolo para la valoración del riesgo y prevención del suicidio
Pt/Se/01	Protocolo de Selección	Pt/Ts/02	Protocolo de entrega de claves para el portal de las familias
Pt/Gr/09	Protocolo del Plan de Atención Individualizada (PAI)	Pt/Sp/01	Protocolo de investigación de eventos adversos
Pt/Co/12	Protocolo de órganos de repr y part de usuarios y familiares - comisión de menús	Pt/Mt/03	Protocolo de Mantenimiento de seguridad
Pt/Ts/01	Protocolo de servicios complementarios	Pt/Gb/11	Protocolo del servicio de lavandería
Pt/Md/15	Protocolo de remisión a urgencias	FPA-07	Gestión de información documentada
Pt/Enf/02	Protocolo de almacenamiento, preparación y administración de la medicación	FPA-09	Mantenimiento de infraestructuras
Pt/Gr/07	Protocolo de resolución de conflictos	FPA-10	Equipos de medición
Pt/Co/10	Protocolo de coordinación con el entorno	FPE-02	Planificación estratégica

Pt/Co/11	Protocolo de promoción de las relaciones con las familias	FPE-06	Seguimiento y medición (Indicadores)
Pt/Md/34	Protocolo de coordinación sanitaria	FPO-01	Comercial
Programa	Programa de infecciones	FPO-03	Atención sanitaria
Pt/Fo/01	Protocolo de Formación en centros	FPO-07	Restauración
Pt/Fo/02	Protocolo de Formación en central	FPO-11	Centro de Día / SED
FPA-03	Formación	FPO-12	Transporte
Pt/SegInfo/03	Protocolo de análisis de riesgos de SI	MC2	Mapa de procesos
Pt/SegInfo/04	Protocolo de actuación ante brechas de seguridad de información	Pt/Ps/10	Protocolo para el abordaje del comportamiento sexual inapropiado
Pt/SegInfo/05	Protocolo de destrucción de documentación confidencial	Pt/Ts/05	Protocolo de alta en el centro
Pt/SegInfo/06	Protocolo de funcionamiento del comité de SI	FPO-05	Lavandería
Pt/Si/01	Protocolo de petición a Asistencia Técnica	FPO-06	Limpieza
Pt/Si/02	Protocolo de identificación, clasificación e intento de resolución de peticiones a AT	FPMA-03	Identificación y evaluación de aspectos ambientales
Pt/Si/03	Protocolo de actuación de equipos de soporte interno de SAP	FPE-03	No Conformidades y Acciones correctivas
Pt/Si/04	Protocolo de gestión de problemas	FPE-07	Comunicación
Pt/Si/05	Protocolo de avisos ante incidentes de seguridad	FPMA-02	Identificación y evaluación del cumplimiento de requisitos legales
Pt/SegInfo/01	Protocolo de entrega de documentación ante fallecimiento	FPO-04	Farmacia mancomunada de Navarra
Pt/SegInfo/02	Protocolo de atención y respuesta al ejercicio de los derechos ARCOPO	FPO-08	Podología
Pt/Md/05	Protocolo de Inmovilismo	Pt/RrHh/03	Protocolo de horas complementarias
Pt/Mt/02	Plan centinela de la hormiga Amavir	FPA-04	Facturación

6.1.3. Certificaciones

La compañía realiza anualmente **auditorías internas y externas** para velar por la calidad de los servicios y analizar el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización. Nuestras residencias y centros cuentan con los certificados de calidad según las normas **ISO 9001:2015** y **UNE 158101:2015**. Estas certificaciones fueron **renovadas en el ejercicio 2025**, con validez hasta el 2028.

Certificaciones de calidad de Amavir

- Certificación ISO 9001:2015 (Sistemas de gestión de la calidad).
- Certificación UNE 158101:2015 (Servicios para la promoción de la autonomía personal. Gestión de los centros residenciales y centros residenciales con centro de día o centro de noche integrado), a excepción de los centros Ibañeta y Betelu.
- Certificación ISO 14001:2015 (Sistemas de gestión ambiental).



Acciones correctivas

ORIGEN	2023	2024	2025
Derivadas de auditorías internas	394	379	450
Derivadas de auditorías externas	6	13	15
Derivadas de reclamaciones, sistema de calidad o desviación de indicadores	564	440	371
Total	964	832	836



Mónica Botas, Business Line Manager de Certificación de Bureau-Veritas, entrega los certificados de calidad ISO 9001 y UNE 158101 y de medioambiente ISO 14001 a Amavir.

6.1.4. Encuestas de satisfacción

Conocer la **opinión de nuestros usuarios** sobre los servicios que ofrecemos es una apuesta clara de Amavir por la calidad. Por este motivo hacemos **encuestas anuales de satisfacción**, realizadas de manera conjunta con el resto de las compañías del Grupo Maisons de Famille, lo que facilita la comparabilidad de los datos y el establecimiento de objetivos comunes.

Los resultados de 2025, en los que se ha vuelto a preguntar de manera separada a usuarios de residencia y a usuarios de centro de día, han sido los siguientes:

Porcentaje de participación en las encuestas:

	2024		2025	
	Personas	% sobre el total	Personas	% sobre el total
Residentes	1.863	82 %	2.011	85 %
Familiares de residentes	2.387	37 %	2.564	38 %
Usuarios Centro de Día	415	82 %	429	84 %
Familiares Centro de Día	191	18 %	285	29 %

Resultados encuestas:

- Valoración numérica global (de 0 a 10)

	2024	2025
Residentes	8,42	8,51
Familiares de residentes	7,60	7,98
Usuarios Centro de Día	9,01	8,87
Familiares Centro de Día	8,81	8,44

En referencia a la pregunta "Valore de 0 a 10 su satisfacción general con el centro"

- Índice de satisfacción global (por servicios y prestaciones)

RESIDENCIAS	Residentes		Familiares	
	2024	2025	2024	2025
Dirección	8,51	8,83	7,76	8,22
Medicina	8,44	8,62	7,77	8,11
Enfermería	8,57	8,58	7,96	8,16
Personal gerocultor	8,60	8,68	7,91	8,29
Fisioterapia	8,87	9,09	7,74	8,41

Coordinación SSGG	8,30	8,50	7,64	8,03
Recepción	8,92	9,05	8,75	8,88
Trabajo social	8,73	8,99	8,04	8,47
Terapia Ocupacional	8,58	9,02	7,57	8,33
Psicología	8,94	9,10	7,68	8,42
Podología	7,87	8,21	7,52	7,87
Entorno residencial	8,62	8,73	7,99	8,28
Confort habitación	8,73	8,83	8,00	8,40
Respeto, atención y cuidados del personal	8,65	8,73	7,87	8,27
Actividades terapéuticas	8,65	8,88	7,43	8,11
Peluquería	8,31	8,59	7,80	8,20
Lavandería	7,80	7,90	6,85	7,34
Limpieza	8,68	8,75	7,95	8,29
Alimentación	6,97	7,10	6,72	6,87
Animación	8,61	8,78	7,49	8,09
Información sobre la salud de los usuarios	8,21	8,39	7,46	7,84

En referencia a la pregunta "Valore, del 0 al 10, su satisfacción general con los siguientes aspectos de la residencia"

CENTROS DE DÍA	Usuarios CD		Familiares de CD	
	2024	2025	2024	2025
Dirección	8,95	8,76	8,79	8,52
Medicina	8,44	8,58	8,64	8,22
Enfermería	8,56	8,40	8,71	8,33
Personal gerocultor	9,33	9,17	9,03	8,81
Fisioterapia	9,12	9,14	8,76	8,73
Coordinación SSGG	8,50	8,64	8,56	8,49
Recepción	9,08	9,06	9,04	8,93
Trabajo social	9,12	9,09	8,82	8,69
Terapia Ocupacional	9,00	9,14	8,85	8,82
Psicología	9,05	9,15	8,64	8,57
Podología	8,19	8,58	7,82	8,30
Entorno residencial	9,00	8,91	8,92	8,69
Confort instalaciones	8,78	8,85	8,74	8,51
Respeto, atención y cuidados del personal	9,24	9,14	9,01	8,77
Peluquería	8,30	8,65	8,04	8,27
Limpieza	8,86	9,00	9,01	8,77

Alimentación	8,02	8,04	8,14	8,73
Animación	8,37	8,95	8,78	7,76
Vida social y actividades	9,00	8,99	8,66	8,49
Información sobre la salud de los usuarios	8,48	8,61	8,53	8,21
Horario CD	8,81	8,88	8,71	8,60
Duración ruta	8,54	8,76	7,96	8,40
Estado vehículo ruta	8,44	8,34	7,83	8,12
Adaptación y accesibilidad vehículo	8,59	8,73	7,97	8,51
Trato personal ruta	8,91	9,17	8,52	9,12

En referencia a la pregunta "Valore, del 0 al 10, su satisfacción general con los siguientes aspectos del centro de día".

En términos generales, se aprecia un aumento del nivel de satisfacción de usuarios y familiares de residencia, con una ligera disminución en cuanto a centro de día, habiéndose producido también un incremento significativo del NPS (Net Promotor Score) en comparación con el año pasado:

NPS

	RESIDENCIA			CD			GLOBAL
	Residentes	Familiares	Total	Usuarios	Familiares	Total	
2024	+ 53	+ 21	+ 35	+ 76	+ 61	+ 71	+ 40
2025	+ 63	+ 18	+ 40	+ 77	+ 62	+ 71	+ 44

	2022	2023	2024	2025
Evolución NPS global	+ 14	+ 17	+ 40	+ 44

Además de las encuestas de satisfacción, las residencias cuentan con **Consejos de Usuarios y/o Consejos de Participación**, que se reúnen periódicamente con las direcciones de los centros y los equipos de los mismos para evaluar la satisfacción de residentes y familiares con los servicios prestados y proponer acciones de mejora.

Por otro lado, contamos también con el programa **“Amavir en familia: espacios para compartir conocimiento”**, implantado en 2024, para acercar a los familiares el proceso de atención a las personas residentes. El principal objetivo de este proyecto es la integración de las familias en el proceso asistencial de los centros, acercándolas a las residencias para compartir con ellas información de interés sobre los cuidados que reciben las personas mayores, así como para orientarles en los procesos relativos al envejecimiento, sobre la enfermedad de sus allegados o la convivencia en los centros.

A través de este proyecto, continuado en 2025, se fomenta la participación activa de los familiares en el plan de cuidado de los residentes, animando a todos aquellos que lo deseen a participar en sesiones de charla-coloquio y debate de una duración aproximada de una hora. De este modo, los asistentes pueden participar en diferentes talleres y experimentar las intervenciones que se llevan a cabo en los centros; conocer diferentes proyectos de Amavir, como por ejemplo la figura de los profesionales de referencia de los centros, la eliminación de sujeciones o los espacios multisensoriales; y recibir información sobre los aspectos bio y psicosociales que afectan al envejecimiento y sobre otros elementos relativos a la convivencia en el centro, como puede ser el tratamiento del dolor, la alimentación, la hidratación o el abordaje en comportamientos disruptivos, entre otros.

Estas sesiones grupales tienen una periodicidad mensual, conforme a un calendario previamente establecido por la dirección del centro, están lideradas por un profesional de cada centro y cuentan con el apoyo de un equipo multidisciplinar que aporta variedad de perspectivas y especialidades. Así, se distribuyen diferentes charlas y talleres sobre una temática concreta cada mes, anunciándolas con tiempo suficiente y difundiéndolas para que todas aquellas familias que estén interesadas puedan acudir.



6.1.5. Atención a reclamaciones y sugerencias

Amavir dispone de un **Servicio de Atención al Usuario (SAU)**, con su protocolo específico, desde el que se gestionan los agradecimientos, sugerencias y reclamaciones de nuestros usuarios y familiares. Las formas de contactar con el SAU son las siguientes:

- Correo electrónico (sau@amavir.es).
- Correo postal.
- A través del formulario habilitado en la página web y en el portal de las familias.
- Buzones de sugerencias en los centros.
- A través de los libros de notificaciones internas y libros oficiales de reclamaciones, disponibles en todos los centros.

Para el ejercicio reportado han aumentado las reclamaciones, los agradecimientos se mantuvieron similares al ejercicio anterior, y las sugerencias han disminuido. Las quejas son interpuestas en su totalidad por los familiares de los usuarios y principalmente por temas de atención asistencial, falta de personal y alimentación.

Resumen datos SAU		
	2024	2025
Reclamaciones	283 (0,038 por usuario)	327 (0,042 por usuario)
Sugerencias	50	31
Agradecimientos	863	864

¿Quién interpone las reclamaciones?		
	2024	2025
Usuarios	0 %	0 %
Familiares	100 %	100 %

Motivo de las reclamaciones		
	2024	2025
Atención asistencial	148	149
Falta de personal	14	37
Alimentación	18	28
Otras (quejas varias)	26	27

Medicación	14	20
Extravío/Robo	12	16
Lavandería	15	13
Personal del centro (formas)	8	11
Mantenimiento	9	8
Temperatura	2	7
General	12	6
Limpieza	1	4
Tarifas/Cobros	4	1

% tiempo de respuesta reclamaciones		
	2024	2025
Respondidas el mismo día	7,4 %	7,0 %
1 y 3 días laborables	37,1 %	35,5 %
4 y 7 días laborables	36,7 %	36,4 %
8 y 15 días laborables	17,3 %	17,7 %
16 y 30 días laborables	0,4 %	3,1 %
Más de 30 días	1,1 %	0,3 %

Medios utilizados para interponer reclamaciones		
	2024	2025
Hojas oficiales	152	220
Email/Web	70	73
Carta	15	14
Portal familias	18	0
Hoja interna	20	15
Otras	8	5

Medios utilizados para responder las reclamaciones		
	2024	2025
Carta	159	221
Email	93	75
Dirección de Centro	21	29
Equipo Técnico	9	2
Buofax	1	0

6.2. Cadena de suministro

El rol de los departamentos de Compras y de Calidad es clave para garantizar el abastecimiento de las residencias de materiales esenciales.

Amavir tiene identificados los **principales riesgos en la cadena de suministro**, los cuales se detallan a continuación, junto a los controles para su correcta gestión y minimización:

Riesgos identificados	Controles
Inestabilidad de precios, roturas de stock y problemas con materias primas	Monitorización permanente del mercado e interlocución con actores especializados para tener identificados productos y proveedores alternativos y posible plan de contingencia ante imprevistos. Mantenimiento de acuerdos de reserva de stock de materiales habituales garantizando disponibilidad, tanto para los pedidos recurrentes, como ante situaciones críticas (brotos)
Test de productos	Acciones coordinadas con Operaciones, Calidad y Prevención para realizar tests de productos orientados a la mejor adaptación de estos a las necesidades y a los requerimientos normativos.
Incidencias	Mantenimiento de un registro de incidencias reportadas por los usuarios para facilitar su identificación, clasificación y el seguimiento de la resolución.
Recepción de mercancías	Seguimiento intensivo a los proveedores y a los centros para asegurar verificación de mercancías a la recepción y su entrada en el sistema de gestión de compras (SAP).

Dentro de los avances más significativos en la gestión de la cadena de suministro se encuentran:

- Puesta en marcha del módulo de gestión documental de homologación de proveedores y CAE con software CTAIMA, vigente durante todo 2025.
- Consolidación de alianzas con proveedores críticos e importantes.
- Revisión y racionalización de número de referencia por categoría de compra.
- Optimización económica y de procesos gracias a implantación de nuevo modelo de suministro de productos de limpieza y lavandería en ratio-residente

Para Amavir, los proveedores deben estar alineados con sus valores, políticas, estilo de gestión responsable y estándares. La **Política de Compras** de Amavir establece que los proveedores con los que tenga una relación comercial conocerán y desarrollarán su labor con respecto a lo

dispuesto en la Guía Ética de la compañía y a los principios universales de la responsabilidad social corporativa.

A su vez, Amavir cuenta con un **Proceso de Compras y Aprovisionamientos**, orientado a asegurar que el producto y/o servicio cumple con las condiciones y estándares requeridos para ofrecer al usuario un servicio de la máxima calidad.

Al inicio del proceso de compra, Amavir realiza la **homologación del proveedor**. El proveedor ha de aportar la documentación solicitada y cumplimentar un cuestionario con cuestiones relativas a información general, calidad, cumplimiento normativo y RSC. Una vez analizadas las respuestas y la documentación aportada, el área de Compras y Aprovisionamientos evalúa su perfil y asigna una puntuación final.

Anualmente, el departamento de Calidad, en colaboración con el departamento de Compras y otras áreas contratantes, llevan a cabo una revisión de las **evaluaciones de sus proveedores**. Si se detectara que el proveedor no alcanza los estándares mínimos establecidos, se valora la posibilidad de no incluirlo en el listado de proveedores homologados para el siguiente año.

Proveedores de aprovisionamientos	2024	2025
Proveedores activos desde años anteriores	32	29
Proveedores nuevos*	2	6
Bajas por no conformidad	0	2
Bajas (por otras razones)	4	3
Total	38	40

* Nuevos proveedores: Han subido a CTAIMA la documentación requerida para su homologación cuando, al inicio de la relación comercial, se ha estimado que su cifra de facturación anual en Compras y Aprovisionamientos superaría los 20.000€ o, sin superar ese importe, tenían que acceder a los centros para poder realizar su prestación. No se ha requerido de su parte que cumplimenten cuestionario con cuestiones relacionadas con el comportamiento ético, social y ambiental pero sí se les pidió firma de documentos "Cumplimiento Normativo" y "Compromiso Ambiental".

Durante los años 2024 y 2025 no se realizó ninguna auditoría específica a proveedores.

Amavir contrata preferentemente con **proveedores locales**, favoreciendo los entornos próximos y la preservación del medio ambiente.

7. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

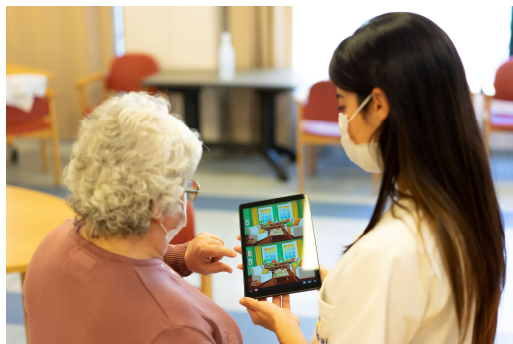
7.1. Seguridad de la información

La Política Integrada de Amavir refleja el compromiso de **velar por la seguridad de la información en la compañía**. En esa línea dispone de un **Sistema de Gestión de Seguridad de la Información** que se fundamenta en los siguientes principios:

- Garantizar que la seguridad sea parte integral del ciclo de vida de los sistemas de información de la compañía, a través de una adecuada gestión de los riesgos y las debilidades asociadas a dichos sistemas.
- Proteger la confidencialidad, integridad, disponibilidad y legalidad de la información generada, procesada o almacenada por los diferentes procesos de la compañía, con el fin de minimizar impactos financieros, operativos o legales debido a su uso incorrecto, aplicando controles de acuerdo con la clasificación de la información de su propiedad o en custodia.
- Las responsabilidades frente a la seguridad de la información serán definidas, compartidas, publicadas y aceptadas por todas las partes interesadas.

Adicionalmente existe una **Normativa interna de seguridad de la información**, la cual se distribuye a todos los trabajadores y trabajadoras en el proceso de acogida. Otros documentos de los que dispone Amavir son los **Procesos de Sistemas de la información**, modificado en 2025 (se incorporaron los procesos de gestión de licencias y de gestión de activos), el **Protocolo ante incidentes de seguridad**, el **Protocolo ante brechas de seguridad**, el **Procedimiento de gestión de cambios** y el **Manual de seguridad de las operaciones de sistemas de la información**.

En particular, el **Protocolo de actuación ante brechas de seguridad de la información** tiene como objetivo notificar la violación de la seguridad de datos personales a la autoridad de control, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 33 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta



al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como a las personas afectadas por dicha brecha de seguridad, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos o RGPD).

En 2025 no se registró ningún ataque informático. En cuanto a fugas/fraudes deliberados, se detectó un comportamiento sospechoso que fue trasladado a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), quien cerró el incidente sin problemas.

Todos los incidentes o servicios relacionados con la seguridad se anotan en la **herramienta de ticketing** y se persigue su cierre, adoptando medidas cuando aplica.

Algunas actuaciones en 2025 han sido:

- Se llevó a cabo la **auditoría anual RGPD**, ejecutándose las correspondientes acciones correctivas para solventar no conformidades.
- Se ha finalizado la preparación de la documentación para la obtención en 2026 de la certificación **ISO 27.001**, a la vez que se realizó la auditoría interna.
- Se ha contratado un Ciberseguro con la aseguradora Chubb.
- Se han llevado a cabo los Pentest (hackings) de caja negra y caja gris.
- Se ha terminado de configurar el sistema de gestión de cuentas privilegiadas.
- Se han adquirido licencias de un antivirus específico para ciertos servidores que no pueden ser actualizados (TrendMicro – Vision One).
- Se ha terminado de desplegar el DLP (Prevención de Pérdida de Datos).
- Se han bloqueado el uso de los puertos USB para dispositivos de almacenamiento.
- Actividades formativas:
 - Formación en materia de protección de datos y seguridad de la información a todas las nuevas incorporaciones, dentro del plan de acogida del empleado/a, sumando un total de 3.560 horas, para 1.780 personas.
 - En las oficinas centrales se ha llevado a cabo la formación online en materia de protección de datos y ciberseguridad, impartida por Secure & IT, siendo un total de 40 las personas asistentes, durante una hora.
 - En el seminario con direcciones de centros, direcciones de central, adjuntos y jefes de departamento de central, se ha llevado a cabo la formación presencial en

materia de protección de datos y ciberseguridad, impartida por Secure&IT, con una duración de una hora.

- Envío periódico de boletines de concienciación en materia de seguridad y protección de datos a lo largo del 2025, a través de Secure&IT.
- Envío de 107 correos de información acerca de actualidades tecnológicas de seguridad al departamento de Sistemas.

7.2. Digitalización

En 2025, el principal hito ha sido el proyecto de configuración del nuevo software de historias clínicas **"Ekon Health"**, con el proveedor iSalus, el cual se empezará a implementar en 2026. El objetivo es poder generar un modelo Amavir.

Adicionalmente, se implementaron una serie de proyectos en el marco del proceso de **transformación digital de Amavir**, tales como:

- Instalación de videoporteros con apertura mediante tarjetas de proximidad.
- Apertura de los centros nuevos de Vicálvaro, Albacete y Santa Cruz de Tenerife, así como dotación de equipamiento.
- Despliegue de la herramienta OP Manager para monitorización de electrónica de red y servidores.
- Ampliación de pantallas táctiles en Amavir Santa Cruz.
- Instalación de sistemas de monitorización de suministros (IOT) en diversos centros.

En 2025 se invirtió un total de **780.960 de euros**, frente a los 1,073 millones de euros del 2024.

8. GESTIÓN AMBIENTAL

La Política Integrada de Amavir incluye un **compromiso específico en materia medioambiental**, que se materializa a través de los siguientes objetivos:

- Implantar una forma de gestión de la compañía en la que se busque un equilibrio económico que aúne la eficiencia y el buen uso de los recursos con el cuidado de la calidad del servicio y la sostenibilidad.
- Promover un desarrollo sostenible, tratando de asegurar el equilibrio entre el impacto ambiental y el crecimiento económico.
- Implantar medidas que reduzcan el impacto ambiental de nuestra actividad y conciencien a nuestros públicos sobre la importancia de cuidar el medio ambiente, con el compromiso de colaborar especialmente en la lucha contra el cambio climático.
- Potenciar el ciclo de vida, promoviendo en la medida de lo posible alargar la vida útil de los productos, ya sea interna o externamente.
- Desarrollar planes y acciones para la mejora en la gestión de los recursos y del desempeño ambiental.
- Aplicar criterios de ahorro y eficiencia en la utilización de los recursos materiales y energéticos necesarios para la prestación de nuestros servicios, como exigencia para la reducción de nuestra huella ecológica.
- Colaborar en el desarrollo del sector y poner en marcha actuaciones de compromiso y concienciación social hacia nuestros entornos más cercanos y la sociedad en general.



Con el objetivo de hacer más visible el compromiso, Amavir dispone de una **identidad corporativa específica** para su política medioambiental, así como de un apartado en la web sobre las políticas y acciones de sostenibilidad ambiental de la compañía. En este apartado se encuentran publicados los documentos marco de la gestión ambiental (política integrada y compromiso medioambiental) y los certificados ISO 14001:2015, entre otros documentos.

Los aspectos ambientales asociados a la actividad de Amavir son evaluados anualmente y están relacionados principalmente con la gestión de residuos (peligrosos y no peligrosos), la legionela, contaminación de suelos y

aguas, suministro y consumo de recursos e incumplimiento de las buenas prácticas ambientales en los centros. Cada uno de los aspectos identificados cuenta con sus respectivos controles, por ejemplo: plan de mantenimiento preventivo, revisión de los datos de consumo, plan de concienciación ambiental, contratación de gestores autorizados, etc.

En línea con lo anterior, Amavir se plantea un avance en la mejora de la calidad de sus servicios al tiempo que hace frente a los **principales retos ambientales derivados de su actividad**, tales como reducir su huella de carbono, minimizar el consumo de recursos clave como el agua o la energía, implementar iniciativas de eficiencia energética (tecnologías LED, control para la detección inmediata de averías...), promover las energías renovables (solar fotovoltaica, solar térmica y biomasa) y favorecer una gestión adecuada de los residuos peligrosos que genera (sanitarios, luminarias, pilas, tóner) a través de entidades gestoras, reciclando aquellos que no son considerados como tales (papel y cartón, envases de plástico).

De acuerdo con el principio de precaución, en Amavir **no se ha identificado ninguna actividad que tenga un impacto significativo sobre la salud y el medio ambiente. Tampoco existen provisiones para riesgos medioambientales.** Respecto a las garantías ambientales, y dentro del seguro de responsabilidad civil, Amavir tiene contratados los daños que se puedan ocasionar a terceros por contaminación accidental a causa de un suceso que se origine en las instalaciones o durante el desarrollo de la actividad.

Para la gestión ambiental, Amavir cuenta con los departamentos de Calidad y Medio ambiente y de Mantenimiento, compuestos por diez personas.

El principal objetivo ambiental que se ha establecido para el año 2025 ha sido la **mejora del conocimiento de usuarios, trabajadores y partes interesadas de la política y acciones de la empresa en materia de Medio ambiente y Sostenibilidad**, así como mejorar la puntuación obtenida en las encuestas del 2025 en la pregunta sobre "compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente". Cabe destacar que, en todas las encuestas del 2025, la puntuación en la pregunta relacionada con el compromiso de Amavir con el medio ambiente ha mejorado.

Manual de Medio Ambiente que se entrega a cada nuevo trabajador, con buenas prácticas sobre consumo de agua y electricidad y gestión de residuos. Esta información se facilita también en el curso de acogida.



Compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente (*)	2023	2024	2025
Residentes	7,23	7,97	8,40
Familiares de residentes	6,89	7,28	7,69
Usuarios Centro de Día	-	8,26	8,72
Familiares Centro de Día	-	8,16	8,44

(*) En base a la pregunta ¿Cómo calificaría el compromiso de la empresa con el medio ambiente? (escala de 0 a 10).

En este campo de mejorar el conocimiento de usuarios, personas trabajadoras, familias y demás partes interesadas sobre la política y las actuaciones de la empresa en materia de Medio ambiente y Sostenibilidad, se han llevado a cabo **67 acciones formativas de sensibilización durante 2025**. Además, se envió un recordatorio a todos los centros para **revisar la cartelería de segregación de residuos**, y sustituirla en caso de ser necesario.



En 2025, Amavir se adhirió a la red empresarial **“Terceros en edad, primeros en reciclar” de Ecoembes**. Este proyecto, que llevaba desde 2017 desarrollándose junto con administraciones públicas autonómicas, amplió el año pasado su rango de actuación para llegar a alrededor de 40.000 mayores gracias a la colaboración con 9 empresas del sector privado que cuentan con residencias y centros de día, entre ellas Amavir, junto a Caser Residencial, Clece, DomusVi, Fundación Gerón, Ilunion VidaSénior, Macrosad, Sanivida y Villa Saluten. Todas ellas, que

agrupan en total a casi 500 centros de mayores privados, refuerzan así su compromiso con el reciclaje, integrando a los mayores en la cultura de la circularidad.

La red empresarial "Terceros en edad, primeros en reciclar" pretende conectar con las personas mayores, acercándoles el reciclaje desde sus necesidades, gustos e intereses, haciéndoles partícipes y reafirmando su rol fundamental en el reto común de cuidar el medioambiente a través del reciclaje y alcanzar un futuro sin residuos.

Para llevar a cabo este proyecto, Ecoembes está entregando más de 1.700 cubos y papeleras amarillas -para los envases de plástico, metálicos y briks-, y azules -para los envases de papel y cartón-, entre los cerca de 500 centros, además de realizar formaciones a sus profesionales, imprescindibles para llevar a cabo este proyecto, sobre separación de residuos. A la entrega de medios para que los mayores puedan reciclar, se le suma que también se están facilitando un paquete de actividades lúdicas y formativas con las que promover la correcta separación de residuos y concienciar sobre la importancia de la circularidad.



Presentación en febrero de 2025 en Madrid del programa "Terceros en edad, primeros en reciclar" de Ecoembes, con la presencia de la directora de Calidad y Medio Ambiente de Amavir, Yolanda Rivera, y la técnico de Calidad y Medio Ambiente, Raquel Ajenjo.

Dentro de este programa de Ecoembes, se han realizado durante 2025 un total de **116 actividades**, como las siguientes:

- **Charlas de concienciación (webinars) destinadas a reforzar el conocimiento en materia de reciclaje** (realizados en el 79 % de los centros).
- **Feria del reciclaje:** esta actividad es una jornada lúdica y educativa diseñada para que las personas mayores refuercen sus hábitos de reciclaje mientras disfrutan de un ambiente festivo. Entre sus actividades destaca el taller "Los secretos de la bolsa", la actividad estrella, donde los participantes descubren qué ocurre con los residuos después de depositarlos en el contenedor. En este se muestran objetos cotidianos y prendas

fabricadas íntegramente con material reciclado para que vean el resultado tangible de su esfuerzo. También se llevan a cabo juegos tradicionales adaptados, en los que se realizan versiones de juegos clásicos utilizando materiales recuperados. El objetivo final es que los asistentes se sientan útiles y se conviertan en "embajadores del reciclaje", transmitiendo estos valores a sus familias.

- **Bingo del reciclaje:** variante pedagógica del juego tradicional diseñada por Ecoembes para que las personas mayores aprendan a identificar y separar correctamente los residuos de forma amena y participativa.
- **Proyecto "Libera, unidos contra la basuraliza",** que consiste en excursiones a parques, playas y otros espacios naturales con residentes y personal para recoger residuos.



Recogida de residuos por parte de residentes y trabajadores de Amavir Torrejón (Madrid).

- **Actividades durante los campamentos intergeneracionales de verano de las residencias Amavir,** realizadas conjuntamente entre residentes y los niños y niñas participantes en los campamentos.
- **Grabación en nuestra residencia Amavir Getafe de dos vídeos para promocionar "Terceros en edad, primeros en reciclar",** que contaron como protagonistas a Conrado (residente) y Lourdes (terapeuta ocupacional) y que se difundieron a través de las redes sociales de Ecoembes.



Además de la participación en este programa, durante 2025 se ha continuado trabajando en la elaboración de **campañas de concienciación** sobre la importancia de cuidar el medio ambiente y de las acciones que están en nuestra mano para poder hacerlo. Se han llevado a cabo actividades para **conmemorar los días internacionales** relacionados con estos temas (por ejemplo, el propio Día Mundial del Medio Ambiente el 5 de junio y otros como el Día Mundial de la Naturaleza el 3 de marzo, el Día Internacional de los Bosques el 21 de marzo, el Día Mundial

del Agua el 22 de marzo, el Día Mundial del Reciclaje el 17 de mayo o el Día Mundial de los Océanos el 8 de junio, entre otros), dando difusión a estas actividades, tanto interna como externamente.

Cartel difundido con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente

Cuidar el planeta está en nuestras manos

Compromiso, concienciación y mejora continua son los principios fundamentales que rigen la política medioambiental de Amavir, porque no entendemos el cuidado a nuestros mayores sin el respeto a la naturaleza, al legado que dejan a las generaciones venideras. Nuestra prioridad es que el desarrollo de nuestra actividad produzca el menor impacto posible en nuestro entorno, así como sensibilizar y formar a nuestra plantilla, familiares y residentes para lograr avances progresivos. En concreto, ponemos especial atención en desarrollar buenas prácticas ambientales en la climatización de nuestros centros y en la gestión de la electricidad y el agua.

**5 JUNIO 2025
DÍA MUNDIAL
DEL MEDIO AMBIENTE**

Climatización

Confort responsable
Mantén puertas y ventanas cerradas cuando esté puesto el aire. Ventila por la mañana y por la noche. Usa las cortinas o persianas para conservar la temperatura interior.

Electricidad

Energía con conciencia
Apaga luces y equipos al salir de las estancias. Aprovecha al máximo la luz natural y, en casa, pásate a las bombillas LED. Desconecta cargadores y aparatos que no estés usando.

Movilidad

Cuida tu salud y el medio ambiente
No uses tanto el coche, procura andar más o utilizar el transporte público. Si puedes, animate a subir escaleras y utilizar menos el ascensor.

Residuos

Demos una segunda vida a los materiales
Recicla y reutiliza siempre que puedas. Deposita los residuos en el contenedor correspondiente.

Agua

Cada gota cuenta
Cierra el grifo mientras te cepillas los dientes o te aseas. Da aviso a Recepción inmediatamente si detectas fugas de agua.

Porque cada gesto cuenta...
¡Actúa por un mañana más verde!

amavir
protegiendo su legado

A nivel procedimental, Amavir cuenta con políticas y procedimientos ambientales propios, como el **Protocolo de actuación ante emergencia ambiental**, donde se explica cómo se debe actuar ante situaciones como incendio, inundación, mala combustión de calderas o fuga de gases refrigerantes y gas natural y derrame de productos químicos. Otros protocolos son el **Protocolo de Gestión de Residuos**, el **Protocolo de Evaluación de Aspectos Ambientales** o el **Protocolo de Climatización**, entre otros, con los que Amavir trata de adoptar buenas prácticas y concienciar mediante la formación a personas trabajadoras y residentes para su correcta puesta en práctica. Adicionalmente, Amavir cuenta con una **Carta de compromiso ambiental con los proveedores**, para así reforzar y evidenciar el compromiso compartido en la protección del medio ambiente.

Todos estos retos y acciones se encuentran alineados con los documentos de la política integrada, compromiso medioambiental y los aspectos ambientales significativos en nuestra actividad y enmarcado en la **norma UNE en ISO 14001**. En el año 2022, el grupo Amavir consiguió la certificación inicial en esta norma por la entidad certificadora Bureau Veritas. Esta certificación fue renovada en 2025 para todos los centros, con una validez de tres años y auditorías anuales de revisión.

Desde el año 2023, Amavir cuenta también con certificados **BREEAM de construcción sostenible** para algunas de sus residencias (Amavir Valle de Egüés, Amavir Ciudad Real, Amavir Reus). Además, los centros de La Gavia, Ciudad Real, Valle de Egüés, Reus y Jaén cuentan con **Certificado de Eficiencia Energética**.

En 2025, en línea con el compromiso de Amavir de impulsar altos estándares de eficiencia energética en edificios de nueva construcción, han entrado en operación los centros Amavir Vicálvaro, Amavir Albacete y Amavir Santa Cruz, todos ellos con sus correspondientes certificados de eficiencia energética con calificación A. Para las próximas aperturas, se prevé continuar obteniendo certificaciones ambientales.

8.1. Uso sostenible de los recursos

Amavir cuenta con una herramienta que le permite **monitorizar en tiempo real los consumos de electricidad, gas y agua** que se realizan en sus centros. Estas mediciones se complementan con los datos de consumo imputados desde las distintas residencias a través de la herramienta SAP.

En 2021, a través de la empresa EcoMT, se inició la instalación de aparatos de telemida para controlar el consumo de agua, gas, biomasa y electricidad en el centro Amavir El Pinar (Cuenca),

así como termómetros para medir la temperatura en neveras y espacios comunes en la residencia Amavir Pozuelo (Madrid).

En 2024, se implantaron sistemas de teled medida para electricidad en 9 centros. A lo largo del año 2025, se ha ido avanzando con la teled medida de electricidad y ya son **17 centros** los que cuentan con estos sistemas. Se continuará trabajando en la instalación de este tipo de sistema en todos los centros, con el fin de poder hacer un seguimiento diario de los consumos.

A su vez, el protocolo de climatización de Amavir incorpora medidas concretas de ahorro, eficiencia energética, sensibilización y gestión, con la finalidad de optimizar el rendimiento de las instalaciones de calefacción, refrigeración y ventilación de las oficinas y residencias.

a) **Consumo energético:** Amavir consumió **64.551.875 kWh** de energía en 2025, lo que representa un incremento del 10 % con respecto a los 58.640.166 kWh de energía consumidos en 2024. Sin embargo, el consumo total por usuario ha sido de 8.481 kWh/usuario, frente a los 9.708 kWh/usuario del 2024. En la siguiente tabla se muestra su desglose por tipo de energía:

Tipo de energía	2024		2025	
	kWh	kWh/usuario	kWh	kWh/usuario
Electricidad	19.855.083	3.287	22.591.125	2.962
Gas natural	31.067.231	5.420	33.846.188	5.089
Gas propano	1.908.228	2.565	1.955.503	2.189
Gasoil residencias	1.325.884	4.868	1.161.446	3.519
Gasoil furgonetas	1.314.791	253	1.345.215	213
Biomasa	729.624	6.388	892.877	6.512
Solar	2.439.326	592	2.759.521	493
Total	58.640.166	9.708	64.551.875	8.481

Alcances:

- Electricidad: residencias y oficinas.
- Gas natural: residencias. Se han tomado los datos a partir de las lecturas de los contadores que se registran en SAP mensualmente en cada centro.
- Gas propano: residencias Las Hazas, El Pinar, Cenicientos, Patones, Ibañeta, Betelu, Haría, Tías y Tejina.
- Gasoil: residencias El Pinar, Cenicientos y Patones.
- Gasoil furgonetas: todos los centros de día a excepción de los centros de Cataluña, Ibañeta, Betelu, Valle de Egüés, Jaén, Ciudad Real, Santa Cruz y La Gavia.
- Biomasa: la residencia Amavir El Pinar cuenta con una caldera de biomasa.
- Solar (térmica y fotovoltaica): Las Hazas, Ciudad Real, El Pinar, El Balconcillo, La Alameda, Teià, Vilanova, Horta, Sant Cugat, Reus, Arganzuela, Colmenar, Puente de Vallecas, Coslada, Humanes, Valdebernardo, Alcorcón, Villanueva, Pozuelo, Usera,

Cenicientos, Ciudad Lineal, Alcalá, Getafe, La Marina, Torrejón, La Gavia, Vicálvaro, Valle de Egüés, Jaén, El Encinar del Rey y Cartagena.

- Aerotermia: residencias Tías, Haría, Tejina, Reus y Jaén.

La evolución de los consumos por tipo de energía ha sido la siguiente:

- Los **consumos de energía eléctrica** se han incrementado un 10 % en comparación con el año 2024. Este aumento se debe principalmente a la apertura de nuevos centros y a la tendencia a la electrificación de las instalaciones, como es el caso de Santa Cruz de Tenerife.
- El **consumo proveniente de fuentes de energías renovables**, resultante de la aportación al mix energético de la biomasa y la energía solar, alcanzó en 2025 la cifra de 3.652.397 kWh, frente a 3.168.950 kWh en 2024, lo que representa un 5,7 % del consumo total de Amavir.

Es importante recalcar que, en todos los casos excepto biomasa, la intensidad de consumo por usuario ha disminuido respecto al año anterior, lo que demuestra una mejora en la eficiencia de los consumos.

Amavir ha continuado durante 2025 su proyecto de transición energética en sus residencias de la mano de Helexia. Esta multinacional francesa, fundada en 2010, ha apoyado a Amavir a definir su estrategia energética e implementar un plan de acción para la descarbonización de su actividad. Este plan se compone de dos fases: por un lado, el diseño, desarrollo, financiación, construcción y operación de plantas fotovoltaicas para el autoconsumo solar y, por otro, la monitorización energética de sus consumos en tiempo real.

Fruto de este acuerdo, a lo largo de 2025 Helexia colocó paneles solares en 4 residencias nuevas: Amavir Reus, Amavir Ciudad Lineal, Amavir Alcalá de Henares y Amavir Vicálvaro. Esto ha implicado un aumento de la generación de energía solar en un **13 %** con respecto a 2024.

En conjunto la compañía dispone de instalaciones fotovoltaicas en 28 centros, 22 centros de la mano de Helexia y 6 centros con instalación fotovoltaica propia. La producción total anual asciende a aproximadamente 2.900 MWh, consolidando la apuesta de la compañía por el autoconsumo y la eficiencia energética.

Esta generación renovable supone un ahorro significativo en el consumo eléctrico, además de un impacto medioambiental positivo muy relevante. En términos de emisiones, la producción fotovoltaica en 2025 ha permitido evitar la emisión de **758,87** toneladas CO₂ equivalente, utilizando el criterio de mercado.

Los ahorros económicos y los beneficios medioambientales ayudarán a Amavir en su proyecto de promover un desarrollo sostenible, asegurando el equilibrio entre el impacto ambiental y el crecimiento económico, aplicando criterios de ahorro y eficiencia en la utilización de los recursos materiales y energéticos para la prestación de sus servicios, como exigencia para la reducción de la huella ecológica.



Nuevas residencias con paneles solares instalados

2024

Jaén, El Encinar del Rey, Las Hazas, El Pinar, Arganzuela, Vallecas, Valdebernardo, Pozuelo, La Marina, Torrejón, Cartagena.

2025

Reus, Ciudad Lineal, Alcalá, Vicálvaro.

- b) **Consumo de agua:** el agua consumida en Amavir engloba tanto la destinada al riego de los jardines como la consumida por residentes y personal de los centros, y procede de las redes

municipales de abastecimiento donde están ubicadas las residencias. En 2025, el consumo de agua fue de 487.752,88 m³ (391.868 m³ en 2024). Si bien en el consumo neto de agua ha aumentado en 2025, la intensidad de consumo de agua por usuario ha disminuido un 1,22% respecto al ejercicio anterior.

Consumo de agua (m ³)					
2024		2025		Evolución	
Consumo	m ³ /usuario	Consumo	m ³ /usuario	Consumo	m ³ /usuario
391.868	64,87	487.752,88	64,08	24,47 %	-1,22 %

Amavir asume los siguientes objetivos en materia de reducción y ahorro de agua:

- Garantizar el acceso continuo y seguro al agua potable.
- Mejorar la eficiencia en el uso del agua.
- Garantizar condiciones higiénicas óptimas para los residentes.
- Fomentar la reutilización de agua en zonas no sanitarias.
- Promover la concienciación y la participación del personal y residentes.
- Preparación frente a emergencias o cortes de suministro.

Para alcanzar dichos objetivos, existen una serie de iniciativas tales como: la recolección y aprovechamiento de agua pluviales, la instalación de sistemas de reutilización de aguas grises, la mejora de eficiencia en equipamientos y hábitos de consumo, la adaptación de equipos sanitarios a la legislación vigente y programas de formación y sensibilización del personal.

Además, Amavir realiza una **monitorización diaria** a través de la herramienta SAP con la finalidad de realizar un control estricto de su consumo. Por otro lado, destaca el sistema de **lavado eco-technology** en las residencias, que permite una disminución significativa del consumo de agua.

Los centros situados en el municipio de Madrid y el centro de Sant Cugat del Vallès (Cataluña) cuentan con un plan del agua, actualizado en 2025, con medidas para disminuir el consumo de agua y darle un uso más eficiente sin influir en el confort o las necesidades de este recurso asociadas a las actividades diarias del centro.

- c) **Consumo de otros recursos:** desde enero de 2018 las facturas de los clientes de Amavir dejaron de emitirse en papel y enviarse por correo ordinario, pudiéndose consultar en formato pdf vía online a través del Portal de las Familias, con el correspondiente ahorro que

representa en el consumo de papel. En 2025, se ha habilitado también en cada ordenador de la compañía un contador de impresiones, en el que puede ir viéndose el coste que suponen las impresiones que se hacen, con el objetivo de concienciar acerca de un uso eficiente de este recurso.

Al tratarse de una compañía que desarrolla su actividad en el sector servicios, el volumen de materiales utilizado en su actividad no se considera relevante. En 2025 se han consumido 14.173.000 guantes, 147.650 mascarillas y 950 batas reutilizables, frente a 12.911.000 guantes, 83.550 mascarillas y 145 batas reutilizables en 2024.

8.2. Iniciativas de eficiencia energética

En el transcurso del ejercicio 2025, Amavir ha continuado con diversas actuaciones encaminadas a lograr un **ahorro de energía, la optimización en su consumo y la eficiencia energética**:

- Aprobación por el Comité de Dirección que los centros de nueva construcción cuenten con **certificaciones sostenibles**.
- Realización de un **control semanal para la detección de los desvíos y averías de los sistemas de electricidad y gas natural**, con el fin de solucionarlos a la mayor brevedad y reducir así su impacto en el consumo de energía.
- Durante el 2025 se han llevado a cabo diversas **inversiones de carácter ambiental** en centros existentes, orientadas a la mejora de la eficiencia energética, la reducción del consumo de energía y combustibles fósiles y la optimización de la producción de ACS, contribuyendo además a la prevención de riesgos sanitarios. La inversión en estas actuaciones ha sido de 391.427 euros en 2025. Algunas actuaciones han sido la sustitución de bomba de calor en Amavir Horta y la sustitución de enfriadoras por bombas de calor de alta eficiencia tanto en Amavir Alcorcón como en Amavir Villaverde, entre otras.
- **Gestión y control del BMS (*Building Management System*)** de nuestros centros para dar apoyo desde la oficina central y solucionar los problemas de climatización, ascensores, etc. Actualmente están conectados 22 centros, frente a los 17 del 2024.
- Implementación de **buenas prácticas para un uso eficiente de energía** (cartelería, cursos de sensibilización, etc.)

- **Sistema de aerotermia para calentar el agua** en todas las residencias de las Islas Canarias (incluido el centro Amavir Santa Cruz, abierto en 2025), Amavir Reus y Amavir Jaén, que dispone de aerotermia y caldera de gas para producción de agua caliente.
- Adicionalmente, algunos centros disponen de un **sistema híbrido** que combina bombas de calor y calderas para la climatización y la producción de ACS, como es el caso de Amavir Albacete y Amavir Vicálvaro. En los centros de Amavir Jaén y Amavir Granada, la climatización se realiza mediante bombas de calor (Jaén) y sistema VRV (Granada), mientras que la producción de ACS se cubre con un sistema híbrido de aerotermia y caldera de gas.
- **Instalación de cargadores para vehículos eléctricos en los centros.** Amavir firmó en 2023 un acuerdo con la compañía Endesa X Way para la instalación de cargadores de vehículos eléctricos en sus centros, a disposición no solo de sus trabajadores, usuarios y familiares, sino también de uso público. Este acuerdo sigue vigente y aplica a 36 residencias de la compañía.

Adicionalmente, en 2025 se han ampliado los puntos de recarga de vehículos eléctricos en otros centros, fuera del ámbito del acuerdo con Endesa X Way. Estos centros son Amavir Albacete, Amavir Granada, Amavir Vicálvaro, Amavir Santa Cruz y Amavir Reus. Por lo tanto, con la suma de ambas iniciativas, se dispone de puntos de recarga para vehículos eléctricos en 41 residencias, reforzando así el compromiso de la compañía con la movilidad eléctrica y la reducción de emisiones asociadas al transporte.

41

residencias
con
cargadores
para
vehículos
eléctricos

21 en Madrid (Arganzuela, Colmenar, Puente de Vallecas, Coslada, Humanes, Valdebernardo, Alcorcón, Villanueva de la Cañada, Pozuelo, Usera, Nuestra Casa, Cenicientos, Ciudad Lineal, Villaverde, Alcalá, Getafe, La Marina, San Agustín, Torrejón, La Gavia y Vicálvaro).

5 en Cataluña (Teià, Vilanova, Horta, Reus y Sant Cugat).

4 en Navarra (Mutilva, Argaray, Oblatas y Valle de Egüés).

4 en Castilla-La Mancha (El Pinar, El Balconcillo, Las Hazas y Albacete).

4 en Canarias (Haría, Tías, Tejina y Santa Cruz).

1 en Andalucía (Granada).

2 Castilla y León (El Encinar del Rey, residencia y apartamentos).

8.3. Cambio climático y otros tipos de contaminación

Alcances 1 y 2

En 2025 las emisiones de Amavir de CO₂ equivalente fueron las siguientes:

- **Criterio localización** (*Location based*), según factor de emisión (FE) de la Red Eléctrica de España (REE):

	2024 (t CO ₂ eq)	2025 (t CO ₂ eq)	Evolución (t CO ₂ eq)	Evolución (%)
Alcance 1	7.534,19	7.549,93	15,74	0,21 %
Alcance 2	2.065,08*	2.727,57**	662,49	32,08 %
Total	9.599,27	10.277,50	678,23	7,07 %

* El dato correspondiente a 2024 ha sido recalculado utilizando el factor de emisión actualizado de la REE para el 2024, que es de 0,10 kg CO₂ eq/kWh.

** El dato de 2025 se ha calculado con el factor de emisión de la REE correspondiente a 2025, de 0,11 kg CO₂ eq/kWh. No obstante, a la fecha de elaboración del presente informe, el factor de emisión de 2025 no es definitivo y, por tanto, podría sufrir modificaciones posteriores.

- **Criterio mercado** (*Market based*), según factor de emisión (FE) del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), empezado a medir por Amavir a partir de 2024:

	2024 (t CO ₂ eq)	2025 (t CO ₂ eq)	Evolución (t CO ₂ eq)	Evolución (%)
Alcance 1	7.534,19	7.549,93	15,74	0,21 %
Alcance 2	5.190,09	6.212,56	1.022,47	19,70 %
Total	12.724,27	13.762,49	1.038,21	8,16 %

El factor de emisión del MITECO se actualiza cada año. Sin embargo, para la fecha de publicación del presente EINF no se dispone de los datos del MITECO del 2025, por lo tanto se utilizan los del año 2024.

Para el 2025, se utiliza el FE MITECO de nuestra compañía proveedora de electricidad (Endesa), igual a 0,275 kg CO₂ eq/kWh. Para el 2024, se utiliza el FE MITECO de Endesa, igual a 0,259 kg CO₂ eq/kWh.

En comparación con el año anterior, se ha producido un incremento del 8 % en la **cantidad total de toneladas de CO₂ equivalente**, considerando el criterio de mercado. Esto está relacionado con la apertura de tres residencias nuevas en el ejercicio. Sin embargo, la intensidad de emisiones en 2025 ha sido **1,81 t CO₂eq/usuario**, en comparación a 2,11 t CO₂eq/usuario en 2024, lo que representa una **disminución del 14 %**.

Alcance 3

Categorías de Alcance 3	Emisiones 2024 (t CO ₂ eq) *	Emisiones 2025 (t CO ₂ eq) **
Residuos	2.095	1.874
Activos	4.361	10.135
Productos alimentarios y agrícolas	15.103	8.616
Compra de bienes		899
Compra de servicios	1.409	1.271
Transporte	4.974	4.223
Otras emisiones relacionadas con la energía		2.445
Total	27.942	29.463

*En 2024, la metodología de cálculo empleada ha sido Bilan Carbone.

** En 2025, la metodología de cálculo empleada ha sido GHG Protocol.

A inicios del ejercicio 2025, tomando como año base el 2024, el Grupo Maisons de Famille llevó a cabo por primera vez el cálculo de las emisiones correspondientes al **Alcance 3** utilizando como referencia el marco **Bilan Carbone**. Este primer ejercicio permitió identificar, recopilar y analizar la información relativa a las principales categorías de emisiones indirectas a lo largo de la cadena de valor, tanto aguas arriba como aguas abajo.

Con respecto a las emisiones de Alcance 3 del año 2025, el Groupe Maisons de Famille decidió implementar una nueva herramienta de cálculo basada en el **GHG Protocol**. De acuerdo a la nueva herramienta, las emisiones de Alcance 3 de Amavir ascienden a 29.463 toneladas de CO₂eq.

Dado que se emplearon dos metodologías diferentes, las emisiones de Alcance 3 de los ejercicios 2024 y 2025 no son comparables entre sí.

De cara a próximos ejercicios y con la utilización de la herramienta, se mejorará la calidad de los datos y se reforzarán los procesos de recopilación de información, con el objetivo de disponer de un inventario de emisiones de Alcance 3 cada vez más completo, robusto y preciso.

Plan de Descarbonización

La aprobación del **Real Decreto 214/2025** establece la obligación de publicar información sobre la huella de carbono y el plan de reducción de emisiones. En cumplimiento de este Real Decreto, Amavir ha trabajado en un **Plan de Reducción de Emisiones** para el **periodo 2025–2030**,

tomando como referencia sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcances 1 y 2, considerando 2024 como año base.

Este plan fija como objetivo la reducción de emisiones respecto al año base en un **42 % para el 2030**, en consonancia con el **Acuerdo de París** y el objetivo de lograr la neutralidad climática de aquí a 2050, tal y como establece el Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021. El objetivo se ha establecido de acuerdo con los criterios metodológicos alineados con la ciencia climática definidos por SBTi (Science Based Targets initiative).

Objetivo de reducción		
	Año base	Año objetivo
	2024	2030
Emisiones absolutas de Alcances 1 y 2	12.724	7.380
Porcentaje de reducción	-	42 %

En el marco del plan, se han definido diversas **palancas de descarbonización**, que son ejes estratégicos para reducir las emisiones de GEI, clasificadas según su aplicación al Alcance 1, al Alcance 2 o a ambos. Estas palancas combinan eficiencia energética, uso de energías renovables, electrificación y uso de tecnologías menos contaminantes.

Cada palanca se traduce en medidas específicas que permiten avanzar de manera estructurada y medible hacia la descarbonización, garantizando que las reducciones de emisiones planificadas sean alcanzables y sostenibles durante el periodo 2025–2030.

Palanca	Acciones clave
Alcance 1	
Descarbonización de la combustión estacionaria	Medida 1: Utilización de aerotermia
	Medida 2: Sistemas de control de climatización
Movilidad sostenible	Medida 3: Electrificación progresiva de la flota del equipo directivo
	Medida 4: Electrificación de la flota de furgonetas utilizadas para centros de día

Alcance 2

Energías renovables

Medida 5: Instalación de placas fotovoltaicas

Medida 6.1: Compra de Garantías de Origen Renovable

Medida 6.2: Cambio de comercializadora eléctrica a una con factor de emisión nulo

Eficiencia energética

Medida 7: Implementación de medidas derivadas de las auditorías energéticas

Alcances 1 y 2

Eficiencia energética en los edificios

Medida 8: Obtención de certificados de eficiencia energética en los centros

Medida 9: Implementación del Plan de Mantenimiento

En 2025, Amavir ha continuado implementando diversas medidas orientadas a la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero. Entre ellas, destacan las actuaciones destinadas a la mejora de la eficiencia energética, descritas en el apartado *Iniciativas de eficiencia energética*, así como las medidas vinculadas a la implantación de instalaciones de energía solar, detalladas en el apartado *Uso sostenible de los recursos*. Estas iniciativas reflejan el compromiso de la organización con la descarbonización progresiva de su actividad.

Otros tipos de contaminación

Dada la actividad que realiza Amavir no se considera que la empresa pueda generar impactos significativos en el medio ambiente como consecuencia de vertidos, derrames, emisiones de NOx, SOx o Partículas, contaminación lumínica ni acústica.

8.4. Gestión de residuos

Uno de los objetivos ambientales prioritarios de Amavir consiste en la realización de una adecuada **identificación, segregación y monitorización de las distintas tipologías de residuos** generados en las residencias y oficinas.

En este sentido, existe un **Protocolo de gestión de residuos**, una guía que abarca los diferentes tipos de residuos generados y de la que se ha proporcionado formación *ad hoc*. Es por ello por lo

que también las residencias han incorporado esta temática en las diferentes actividades, talleres y salidas desarrolladas con los residentes.

En 2021 Amavir comenzó a trabajar con el módulo de residuos en SAP, a través del cual se lleva el control de los residuos retirados en cada una de las residencias.

En cuanto a la **gestión de los residuos peligrosos**, Amavir colabora con las entidades autorizadas para la gestión de residuos, responsables de brindar una adecuada gestión a cada tipo de residuo. Además, se firmó en 2021 un **convenio con Ecoembes**, que le proporciona diferentes contenedores para favorecer la segregación de residuos de **envases de plásticos, papel y cartón**. Asimismo, en las residencias se desarrollan actividades relacionadas con la reducción, reciclaje y reutilización de residuos.

En 2025 se generaron **1.537 kg de residuos sanitarios peligrosos** (1.460 kg en 2024), para cuya gestión, recogida y eliminación se siguió un estricto protocolo con el objetivo de evitar los riesgos biológicos que pudieran ocasionar (infecciones, contagios). Adicionalmente, se generaron **34.200 kg de residuos sanitarios no peligrosos** (78.975 kg en 2024).

Generación de residuos (kg)			
Residuos	2024	2025	Evolución (%)
Pilas y baterías	584	466	-20,21
Lámparas y luminarias	953	1.247	30,85
Residuos sanitarios peligrosos (1)	1.460	1.537	5,27
Residuos eléctricos y electrónicos	8.649	9.943	14,96
Dstrucción de papel confidencial	9.358	21.993	135,02
Plástico (2)	1.564	1.673	6,97
Papel (3)	134.995	112.800	-16,44
Envases (4)	109.429	171.600	56,81
Orgánico (5)	1.726.766	1.248.550	-27,69
Restos (6)	5.180.299	3.746.930	-27,67
Sanitario no peligroso (7)	78.975	34.200	-56,70
Tóners (8)	558	1.269	127,42
Aceite de cocina (l) (9)	10.615	12.580	18,51
Envases metálicos contaminados (kg)	2.239	1.399	-37,52
Aerosoles (kg)	631	426	-32,49
Trapos y Absorbentes (kg)	371	355	-4,31
Lodos (separador de grasas)*	7.880	10.620	34,77

* Los lodos provenientes de separador de grasas se empezaron a reportar en 2025.

- (1) Recogidas trimestrales a excepción del centro de Sant Cugat (que gestiona estos residuos con el centro de salud).
- (2) Bolsas de medicación: en todos los centros excepto los de Navarra, Cartagena, algunos de Madrid (Arganzuela, Puente de Vallecas, Humanes, Valdebernardo, Alcorcón, Villanueva, Pozuelo, Usera, Cenicientos y Villaverde), los centros de Cataluña (excepto Teià), El Encinar del Rey (Valladolid), Ciudad Real, El Pinar (Cuenca) y La Alameda (Azuqueca de Henares).
- (3) 2024: Cálculo realizado estimando un peso medio de 3,5 kg por bolsa. 2025: Se ha cambiado el método de cálculo, utilizando un peso medio de 2,5 kg por bolsa.
- (4) 2024: Cálculo realizado estimando un peso medio de 1,7 kg por bolsa. 2025: Se ha cambiado el método de cálculo, utilizando un peso medio de 2,5 kg por bolsa.
- (5) 2024: Representa el 25 % del total de las bolsas que componen los residuos orgánicos y restos. Considerando un promedio de 5,5 kg para bolsas de 85x105 cm, y un promedio de 1,2 kg para bolsas de 52x60 cm. 2025: se ha cambiado el método de cálculo, utilizando un promedio de 5 kg para bolsas de 85x105 cm, y un promedio de 1 kg para bolsas de 52x60 cm.
- (6) 2024: Representa el 75 % del total de las bolsas que componen los residuos orgánicos y restos. Considerando un promedio de 5,5 kg para bolsas de 85x105 cm, y un promedio de 1,2 kg para bolsas de 52x60 cm. 2025: Se ha cambiado el método de cálculo, utilizando un promedio de 5 kg para bolsas de 85x105 cm, y un promedio de 1 kg para bolsas de 52x60 cm.
- (7) Solo centros de Madrid. 2024: Cálculo realizado estimando un peso medio de 1,3 kg por bolsa. 2025: Se ha cambiado el método de cálculo, utilizando un peso medio de 1 kg por bolsa.
- (8) Cálculo realizado tomando un peso medio de 27 kg por cada caja de tóners.
- (9) No incluye los datos de Argaray, El Pinar, Jaén, Usera, Las Hazas, Patones, Pozuelo, Reus, Teià, Nuestra Casa y Cartagena.

Se ha continuado con la **alianza con la empresa URBASER para la recogida de residuos peligrosos**: envases contaminados, luminaria, pilas y baterías, trapos absorbentes contaminados, aerosoles y RAEES. De esta forma se ha conseguido una mejora considerable del control y la gestión de este tipo de residuos.

Desde el mes de junio de 2023, se gestionan los tóneres de impresora a través del **programa de reciclaje de HP**, lo que nos ha permitido un mejor seguimiento de la cantidad de este tipo de residuo generado en los centros.

Con voluntad de **reducir el desperdicio alimentario**, desde Amavir se trabaja con las empresas encargadas del servicio de alimentación, quienes poseen sus propios planes estratégicos contra el desperdicio alimentario. Se trabaja en conjunto en la implementación de distintas medidas, entre ellas:

- Concienciación al consumidor y formación a los equipos sobre el compromiso con la reducción del desperdicio alimentario.
- Consejos sobre el uso responsable de los recursos alimentarios en nuestros comedores.

- Gestión responsable del excedente.
- Medición del desperdicio en los diferentes eslabones del proceso, cocina, línea y comedores y análisis de los puntos críticos para reducirlo.
- Buenas prácticas y análisis de la causa raíz que ayuden a implementar las estrategias de prevención necesarias.
- Mejoras en las previsiones, realizando comandas previas con tiempo suficiente para que los pedidos que se realizan desde cocina sean mucho más precisos.
- Definición y ajuste de la oferta gastronómica.
- Revisión de los métodos de almacenamiento y circuitos de caducidades, tanto en la cocina como en office de planta.

8.5. Biodiversidad

Ninguno de los centros de Amavir se encuentra cerca de áreas protegidas. Por la ubicación de sus centros y los servicios que presta, la actividad de **Amavir no genera impactos significativos sobre la biodiversidad**, por lo que la compañía no considera este aspecto como un asunto material prioritario en su gestión ambiental. Sin embargo, sí desarrolla actuaciones con sus residentes y personas trabajadoras que promueven el cuidado del ecosistema.

Por ejemplo, en 2025 Amavir se volvió a unir a **“Healthy Cities” de Sanitas**, una iniciativa sostenible en la que participaron más de 230 empresas de toda España y que persigue promover mejores hábitos de vida entre la población e impulsar entornos urbanos más saludables. Con esta campaña el objetivo era que los profesionales de Amavir se animaran a caminar 6.000 pasos al día y dejaran el coche en casa al menos un día a la semana, comprometiéndose Sanitas a plantar un árbol por cada uno de ellos en el Bosque de los Zaragozanos. Durante los dos meses que duró esta iniciativa (del 1 de mayo al 30 de junio), los profesionales de Amavir dieron un total de **21,6 millones de pasos**, lo que equivale a 0,37 vueltas a la tierra.



Además, las residencias de Amavir disponen de **huertos urbanos terapéuticos**, planificados y mantenidos por las personas usuarias, una actividad que les evoca tiempos pasados, cuando cuidaban de un huerto en su casa, fomenta su sociabilidad, les ayuda a hacer ejercicio físico y les conciencia sobre la importancia del medio ambiente.



Por último, y dentro del programa de actividades de animación sociocultural de las residencias, se llevan a cabo **excursiones a parques y espacios naturales** significativos de los entornos, así como a **centros de interpretación de la naturaleza**. Estas visitas fomentan entre nuestros mayores un mayor conocimiento y concienciación en materia medioambiental, además de ser una ocasión perfecta para salir de la rutina y socializar con sus compañeros y con el entorno.



9. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

9.1. Compromiso con la Responsabilidad Social

Amavir está comprometida con una gestión basada en modelos de Responsabilidad Social Corporativa / ESG.

- Desde 2018, Amavir publica anualmente su **Informe de Estado de Información no Financiera**, en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad. Estos informes han sido auditados externamente por Mazars (2018-2023) y Deloitte (2024) y se encuentran publicados en nuestra página web. Con anterioridad, publicábamos una memoria anual de actividades y RSE, siguiendo los criterios de GRI.



- Amavir forma parte desde 2018 de la **Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, habiéndose comprometido con la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), contribuyendo específicamente a los siguientes:

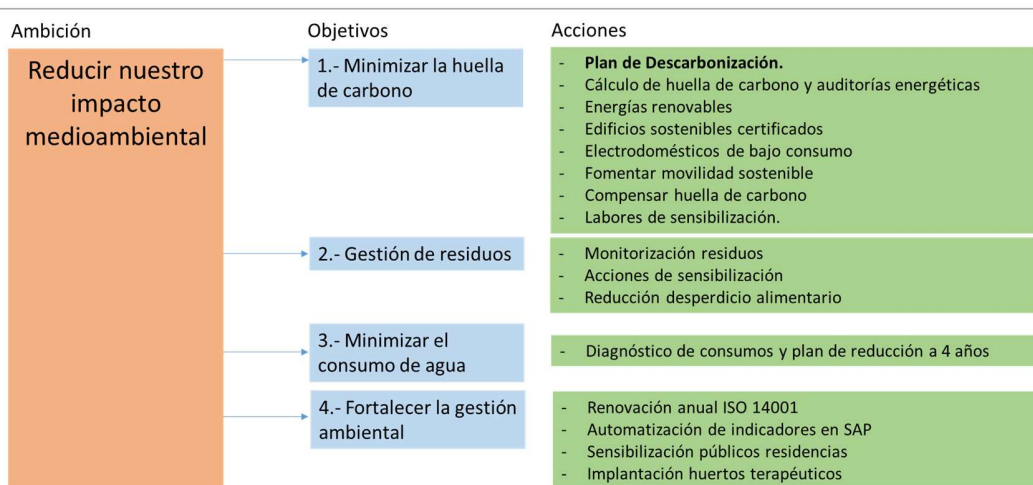


- Amavir participa en el **grupo de trabajo de Sostenibilidad/RSC del Grupo Maisons de Famille** donde se fijan directrices, se establecen herramientas, se generan sinergias y se comparten buenas prácticas entre los países que conforman el grupo (Alemania, Italia, Francia y España) en estas materias. En 2025 se han organizado nueve reuniones, una presencial (en París) y ocho por videoconferencia, en las que se han abordado las siguientes cuestiones:
 - Elaboración del informe no financiero del Grupo Maisons de Famille correspondiente al ejercicio 2024 y análisis de acciones de comunicación para difundir el informe.
 - Estrategia de ESG 2025.
 - Políticas y objetivos de reducción de la huella de carbono (medición de huella en alcance 1, 2 y 3, preparación de planes de descarbonización y de movilidad sostenible y contratación de plataforma informática común a todo el grupo para la medición de la huella).
 - Compliance.
 - Preparación con Deloitte del informe no financiero del Grupo Maisons de Famille correspondiente al ejercicio 2025.
 - Análisis de requisitos de la normativa europea CSRD para reportes a partir de 2026.

9.2. Estrategia ESG de Amavir

En 2023, el Consejo de Administración de Amavir aprobó la Estrategia ESG (Environmental, Social, Governance) de la compañía, que incluye un total de 15 objetivos y 52 acciones:

E ENVIRONMENTAL



S SOCIAL

Ambición	Objetivos	Acciones
Calidad, lo primero (equipos)	1.- Mejorar la calidad de vida de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta anual de satisfacción de empleados común al grupo. - Evaluación anual del compromiso. - Monitorizar rotación semestralmente. - Implementación entrevista de salida (motivos) - Diseño evaluación anual del desempeño - Fortalecer promoción interna. - Implementar el Plan de formación anual - Bienestar, salud y seguridad de los empleados.
	2.- Mejorar las condiciones de trabajo saludables	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de evaluaciones de riesgos psicosociales. - Formación.
	3.- Fortalecer la inclusión	<ul style="list-style-type: none"> - Mujeres en consejo de administración. - Contratación de hombres en las residencias. - Seguir reduciendo brecha salarial hombres-mujeres. - Plan de contratación de personas con discapacidad.
	4.- Apoyo a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntariado corporativo. - Programas intergeneracionales. - Contratación con proveedores locales. - Actividades formativas para la comunidad.

G GOVERNANCE

Ambición	Objetivos	Acciones
Calidad, lo primero (residentes)	1.- Mejora de la calidad del servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación anual de la satisfacción (índice NPS) - Seguimiento de las quejas. - Constitución Consejos de Usuarios y comisiones de menús - Renovación certificados de calidad
	2.- Estructurar y comunicar la política ESG	<ul style="list-style-type: none"> - Despliegue de estrategia ESG - Integrar objetivos ESG en la remuneración del Management - Comunicación de la ESG
	3.- Imagen y reputación	<ul style="list-style-type: none"> - Despliegue del plan de comunicación y marketing.
	4.- Garantizar gestión de riesgos y compliance	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar EINF anual - Elaborar Plan "Deber de vigilancia" y mapas de riesgos - Cuadro de mando semestral Estrategia ESG.
	5.- Fortalecimiento cultura ética	<ul style="list-style-type: none"> - Código anticorrupción y formación a directivos y personal clave. - Formación compliance - Identificación proveedores de especial riesgo y aplicación para la mejora del control de los proveedores. - Dar más visibilidad al canal de denuncias.
	6.- Fortalecer seguridad y privacidad de los datos	<ul style="list-style-type: none"> - Formación de acogida sobre GDPR y LOPD a nuevas incorporaciones. - Formación equipo directivo.
	7.- Innovación y digitalización	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un proyecto al año.

El Comité de Dirección de Amavir llevó a cabo a finales de 2025 un análisis del estado de cumplimiento de la Estrategia ESG y el estado de implantación de las diferentes acciones.

9.3. Transparencia y comunicación con grupos de interés

Los **grupos de interés** identificados por la compañía son los siguientes:

- Internos: usuarios, familiares, trabajadores y accionistas.
- Externos: sindicatos, patronales y sector, administraciones públicas, proveedores, prescriptores y sociedad en general.

En Amavir somos conscientes de que la comunicación con nuestros grupos de interés es fundamental y que debemos basar nuestra relación con ellos desde la máxima transparencia. Por ello, contamos con los siguientes **canales de comunicación**:

- **Página web** (www.amavir.es):



	2024	2025
Número total de visitas	693.647	293.446
Número total de usuarios	603.020	251.227
Páginas vistas	916.079	511.218
Minutos de duración media de las visitas	0,44	1,23
Clicks totales	199.000	473.000
Impresiones	6,36 mill.	21 mill.

El descenso de tráfico y usuarios en 2025 responde al cambio estructural realizado por Google, que ha empezado a colocar en la parte superior de las búsquedas los resultados de Inteligencia Artificial, lo que ha reducido considerablemente el número de visitas a las páginas webs (en general, las visitas han caído entre un 30 y un 40 %). A pesar de ello, hemos aumentado un 137 % el número de clicks en comparación con 2024 (de 199.000 a 473.000) y un 231 % el número de impresiones (de 6,36 millones a 21 millones). Se incrementa también la duración media de las visitas a nuestra web.

El cambio introducido por Google obliga a las marcas ya no solo a “aparecer” en buen posicionamiento en el buscador, sino a ser fuente citada por la IA. En este sentido, las

métricas de 2025 indican que Amavir cuenta con una **tasa de 59 de visibilidad en IA**, superior al resto de compañías del sector.



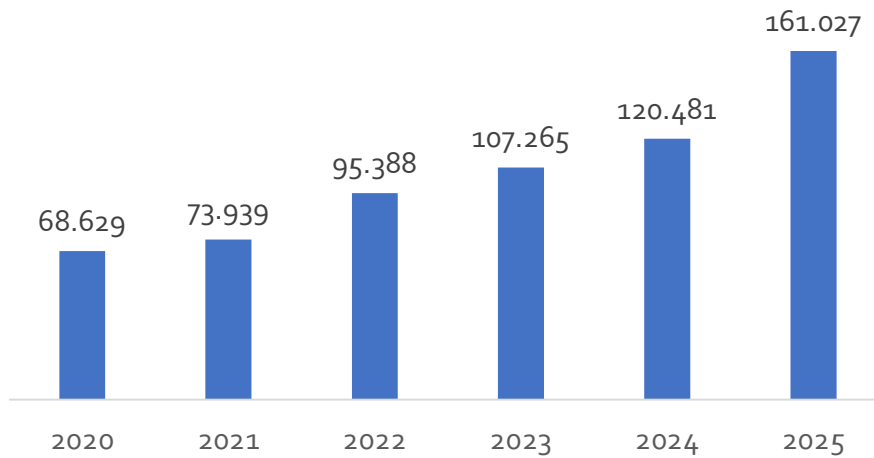
- **Intranet, actualizada en 2024:**



- **Redes sociales: número de seguidores a 31 de diciembre**

	2024	2025
Facebook	57.480	61.370
X (Twitter)	6.029	5.974
Instagram	5.774	12.152
LinkedIn	11.737	15.507
YouTube	13.743	21.090
Tik Tok	25.552	44.721
Pinterest	39	36
Snapchat	96	126
Bluesky	31	51
TOTAL	120.481	161.027

Evolución seguidores redes sociales



2.652
posts publicados en redes en 2024

3.105
posts publicados en redes en 2025

- **Comunicados internos para trabajadores y trabajadoras de Amavir (correo electrónico).**

	2024	2025
Comunicados internos enviados	88	109

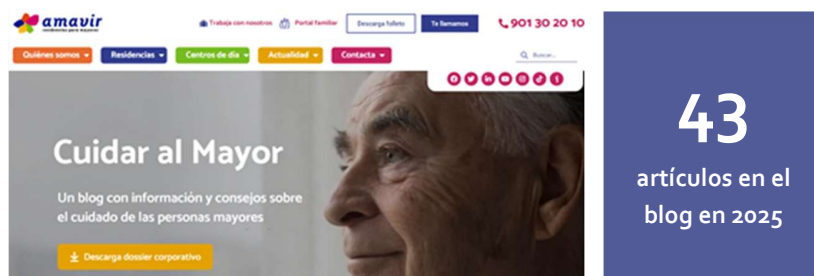
- **Periódico Amavir:** impreso en papel y distribuido a todas las residencias para su consumo por parte de usuarios, familiares y trabajadores (se ha ido reduciendo progresivamente la impresión en papel, pasando de 10.000 a 4.000 ejemplares). Se encuentra también disponible en formato pdf en la página web y, en este mismo formato, se envía también a familiares por correo electrónico.



5
números en
2025

4.265
ejemplares por
número (tirada)

- **Blog “Cuidar al Mayor”:** integrado dentro de la página web de Amavir, ofrece consejos para el cuidado de las personas mayores. Algunos artículos son escritos por los propios profesionales de la compañía.



- **Canal de podcasts:** Amavir puso en marcha en mayo de 2021 un canal de podcasts a través de la plataforma iVOOX, coincidiendo con el Día Mundial de la Enfermería. Durante 2025 se han emitido 20 podcasts.

- **Generación de noticias en los medios:**

	2024	2025
Notas de prensa enviadas a los medios	57	65
Noticias generadas en los medios	1.059	1.724
% de noticias positivas sobre el total	89 %	97 %
Rentabilidad de las noticias	5,7 mill. €	7,98 mill. €

Tipo de medio	2025
Agencias de prensa	48
Periódicos/revistas	227
Digitales	1.322
Radio	58
Televisión	69
Total	1.724

- **Newsletter Amavir:** esta nueva herramienta de comunicación se lanzó en mayo de 2024 y durante el año 2025 se han enviado 11 números, con una periodicidad mensual (salvo el mes de agosto). Llega por correo electrónico a casi 12.000 personas, tanto público interno como externo de la compañía.



11

números en
2025

11.180

contactos

45,5 %

tasa de apertura
media

13 %

tasa de
interacción

- **Otras vías de comunicación:** otras vías de comunicación que utiliza usualmente la compañía en su relación con sus grupos de interés son las siguientes:
 - Reuniones, llamadas, videollamadas, mails.
 - Comunicados y cartas.
 - Tablones de anuncios.
 - PAIs e informes asistenciales.
 - Servicio de Atención al Usuario.
 - Portal de las familias.
 - Portal del empleado.
 - Comités de empresa.
 - Consejos de Usuarios / Consejos de Participación / Comisiones de Menús.

En su política de comunicación, Amavir trata no solo de potenciar la propia reputación de la compañía, sino también la del sector. El objetivo es que los medios de comunicación ofrezcan **noticias positivas de las residencias y de las personas mayores**, trasladando una imagen a la opinión pública distinta de la que, lamentablemente, se suele dar cada vez que se habla de nuestra actividad.

Precisamente porque los medios y la opinión pública suelen priorizar las noticias negativas de nuestro sector, Amavir dispone de un **Comité de Crisis** permanente, del que forman parte la dirección general, la dirección de Operaciones, la dirección de Recursos Humanos, la dirección de Comunicación y la jefe médico del grupo, y al que se suman las residencias implicadas en cada momento, así como cualquier otro miembro de las oficinas centrales que pueda estar

relacionado con el motivo que ha conllevado la posible situación de crisis. Durante 2025, el Comité de Crisis fue activado en 16 ocasiones.

9.4. Causas sociales y solidarias

En Amavir, usuarios, familiares y trabajadores nos hemos implicado históricamente en el apoyo a causas sociales y solidarias, habiendo destinado en 2025 la cantidad de **162.086 euros a donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro**. Además de las relacionadas con asuntos de compromiso medioambiental (detalladas en un capítulo anterior de este informe), destacamos las siguientes realizadas durante 2025:

- **Celebración de la primera Semana Solidaria de Amavir.** Coincidiendo con las fiestas de Navidad, Amavir puso en marcha la primera edición de su Semana Solidaria, una iniciativa a través de la cual se ha querido contribuir a distintas causas sociales a través de recogida de fondos. Cada residencia de la compañía ha celebrado un mercadillo solidario, en el que se han puesto a la venta productos realizados por los propios residentes en los talleres de terapia ocupacional, como bufandas, marcapáginas, llaveros, adornos navideños, carteras, marcos de fotos, broches, gorros, pulseras y collares... Han sido ellos mismos quienes se han turnado para atender el puesto y quienes han decidido también, en colaboración con los trabajadores, la entidad a la que querían donar el dinero recaudado. En total, se ha alcanzado la cifra de 15.600 euros.



Las entidades a las que se ha donado el dinero han sido: Fundación Vicente Ferrer, Asociaciones de Familiares de Alzheimer de distintas regiones, Fundación José María de Llanos, Fundación Amigos de los Mayores, Asociación Española contra el Cáncer, Fundación PRODIS, Cruz Roja, Asociación Síndrome de Down, Nuevo Futuro, ASPACE, Medical Open World, Asociación ASPIMIP, «Corazones Rosas», Asociación Española de Distrofia Muscular Facioescapulohumeral, Asociación Aladina, Asociación Infantil Oncológica de Madrid, comedores sociales, ASPRODICO, Asociación Síndrome de Angelman, Iglesia de San Bonifacio, Proyecto Incofarmacia, Asociación Acción Solidaria El Vínculo, Asociación de Esclerosis Múltiple, Asociación de Personas con Discapacidad Intelectual (AMIVI), Fundación FAST, AFANION, Asociación Desarrollo Autismo, Escuela REL, Asociación Daño Cerebral de Anioia, Fundación Ánima, Fundación Els Rodapeus, ANAPAR, Asociación Talante Social, Asociación JASLEM y Asociación RASCASA.

Además, durante la Semana Solidaria se promovió también en algunas residencias la recogida de juguetes para niños en situación vulnerable, en colaboración con parroquias, ayuntamientos y ONGs.

La experiencia de esta primera edición ha sido muy positiva y la iniciativa ha tenido muy buena acogida entre residentes, familiares y trabajadores. No era la primera vez que la familia Amavir se implicaba en causas de esta naturaleza. Por ejemplo, de 2013 a 2022 colaboramos con la Gran Recogida del Banco de Alimentos, proporcionando un total de 16.473 kilos, y hemos cooperado asiduamente con fundaciones y ONGs en campañas dirigidas especialmente a personas mayores y en situación de vulnerabilidad. Además, bastantes centros solían organizar mercadillos solidarios con anterioridad, pero ahora se ha querido extender esta iniciativa a todas las residencias del grupo.

- Colaboramos un año más con el proyecto **Alianza Mundial para la Vacunación Infantil (GAVI)**, que en 2020 fue galardonado con el Premio Princesa de Asturias de Cooperación. Esta alianza es un organismo internacional impulsado por las donaciones de la Fundación Gates y con sede en Ginebra. Su objetivo es la lucha contra la mortalidad infantil en los territorios más desfavorecidos a través de la vacunación de los más pequeños. En España, la Fundación "la Caixa" decidió sumarse a este proyecto, creando en 2008 la Alianza Empresarial para la



Vacunación Infantil, a través de la cual se recogen donaciones de particulares y empresas nacionales para ofrecer las vacunas necesarias para la infancia.

- Amavir renueva su adhesión a la campaña **“Comercios inolvidables”** de la **Fundación Pasqual Maragall** para apoyar la investigación sobre el Alzheimer y la labor de sus grupos terapéuticos para personas cuidadoras. Colaboramos con esta iniciativa desde 2023.



- Colaboración con la Asociación MIMA Mis Mayores (antigua Asociación Benéfico Geriátrica) en su campaña solidaria **“Ningún mayor sin regalos en Navidad”**, que repartió cerca de 4.000 regalos a personas mayores ingresadas en 27 de los 38 hospitales públicos de la Comunidad de Madrid durante esas fechas. Amavir viene colaborando con esta iniciativa desde su lanzamiento en 2015.
- Colaboración con “Adopta un abuelo” en su campaña navideña **“Una carta para un abuelo”**. Esta iniciativa busca paliar la soledad en estas fechas entre las personas mayores que no tienen familia y viven en residencias, enviándoles cartas escritas por jóvenes voluntarios de esta asociación.
- **Continuamos nuestra labor de concienciación y apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.** Como parte del grupo “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, auspiciado por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, desde la compañía hemos seguido trabajando en 2025 para la concienciación de nuestros públicos internos acerca de la necesidad de luchar contra esta lacra social.

Así se visibilizó el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, cuando las residencias y centros de día de la compañía organizaron diversos actos, con la participación de mayores, familiares y profesionales. Se confeccionaron carteles y murales en los talleres de terapia ocupacional, que se colgaron en las paredes de los centros. Se programaron también charlas, conferencias, proyecciones audiovisuales y lecturas de poemas alusivos a la lucha contra la violencia de género y se repartieron igualmente lazos y globos morados. Asimismo, en algunos centros, mayores y profesionales se sumaron a las concentraciones convocadas por los ayuntamientos de sus municipios.



El compromiso de Amavir con la lucha contra la violencia contra las mujeres no se sustancia solo en actividades de concienciación, sino que incluye también el compromiso de colaborar en la **inserción laboral de mujeres que han sufrido maltrato** y que quieren empezar una nueva vida lejos de sus acosadores. Para conseguirlo, Amavir tiene suscritos acuerdos con distintas administraciones públicas, fundaciones y ONGs.



La directora de Amavir Santa Cruz, Ana Díaz, participó como ponente en la jornada "Es tu momento: acciones de empoderamiento a mujeres víctimas de violencia de género con discapacidad", organizada por la Fundación ONCE / Inserta en el Auditorio de Tenerife Adán Martín.

- Colaboración en el programa **"Tejiendo salud"** de la asociación IAIA, que fomenta la realización de laborterapia en residencias de mayores para confeccionar mantas para gente sin hogar y en centros de acogida.
- Continuamos nuestra **colaboración con el Banco de Material Ortoprotésico del Hospital Universitario Rey Juan Carlos** (Madrid), donando ayudas técnicas para pacientes que no disponen de recursos económicos para adquirirlas.

- La residencia Amavir El Encinar del Rey (Valladolid) ha continuado durante 2025 con su proyecto “¿Nos echamos una pata?”, una iniciativa lanzada en 2023 para que los usuarios del centro convivan con perritos en situación de acogida hasta que les encuentran un hogar definitivo. Se desarrolla en colaboración con el Centro de Protección Animal del Ayuntamiento de Valladolid. Otros centros desarrollan actividades similares. Por ejemplo, la residencia Amavir Arganzuela (Madrid) colabora con la “Colonia Felina Arganzuela” para ofrecer un espacio de cuidado a gatos abandonados y las residencias Amavir de Lanzarote hacen lo mismo con la “Protectora de animales Sara”, realizando paseos y acompañamiento a perros y gatos abandonados.
- **Actividades con motivo del Día Mundial del Alzheimer (21 de septiembre):** además de las actividades organizadas por las propias residencias, la compañía patrocinó las XVI Jornadas del Alzheimer organizadas por AFA Corredor del Henares, celebradas en septiembre en el Hospital Universitario del Henares.

9.5. Fomentando las relaciones intergeneracionales

Una de las señas de identidad más características de las residencias de Amavir es su **apuesta por las relaciones intergeneracionales**, tratando de buscar momentos en los que las personas residentes puedan intercambiar experiencias con generaciones más jóvenes.

Las residencias reciben con frecuencia la **visita de niños y adolescentes** de colegios, institutos y universidades de sus alrededores, sobre todo en fechas señaladas como Navidad, Carnavales o fiestas patronales. Se hacen actuaciones, cantan juntos, hacen teatro y comparten tareas del cole. En algunos de nuestros centros estos intercambios se llevan a cabo también con niños de entre 1 y 3 años de guarderías cercanas a las residencias, como en el caso de Amavir El Encinar del Rey (Valladolid), Amavir Diagonal (Barcelona) y Amavir Alcorcón (Madrid). Y colaboramos también con distintos centros educativos en proyectos de aprendizaje-servicio.





Centros educativos con los que hemos hecho actividades intergeneracionales durante 2025

Residencia	Centros educativos
Amavir Alcalá	Colegio Nuestra Señora de la Providencia, CEIP Ernest Hemingway, CEIP Nuestra Señora del Val, IES Alonso de Avellaneda, IES Rosa Chacel, IES Complutense, Colegio San Gabriel, Colegio Lope de Vega.
Amavir Alcorcón	Colegio Alkor, Escuela Infantil Los Pinos, Colegio Bellas Vistas, Colegio Juan Pablo II, Instituto Cervantes, IES Josefina Aldecoa, IES La Arboleda.
Amavir Arganzuela	Colegio Salesianos de Atocha, Parroquia de los Santos Inocentes, Universidad Complutense de Madrid.
Amavir Argaray	Colegio Sagrado Corazón, Colegio Liceo Monjardín, Colegio Maristas, Colegia Irabia, Colegio San Cernín.
Amavir Cartagena	Colegio Hermanos Maristas La Sagrada Familia, CEIP La Asomada, IES Mediterráneo, CEIP Stella Maris, CEIP Mare Nostrum, UPCT, Cantera del FC Cartagena, Centro ISEN.
Amavir Cenicientos	CEIP Suárez Somontes, Colegio y seminario de Rozas Inmaculada y San Dámaso.
Amavir Ciudad Lineal	IES Barrio de Bilbao, IES Ramiro de Maeztu, IES López de Vicuña, Colegio Gredos.
Amavir Ciudad Real	Colegio Salesianos, Colegio Hermano Gárate, Colegio San José, IES Barrio de Bilbao, IES Leonardo da Vinci, IES Juan de Ávila, Asociación Coros y Danzas Mazantini, Asociación Coral Universitaria de Ciudad Real, Asociación Juvenil La Daga Dorada, Escuela Flamenca de Carmen Macareno, Escuela del Club Balonmano Ciudad Real.
Amavir Colmenar	CPB Antonio Machado, Colegio Valdemilanos, Colegio Zurbarán, IES Ciudad Escolar.
Amavir Coslada	IES García Berlanga, CEIP San Esteban, CEIP Félix Rodríguez de la Fuente, IES Rafael Alberti, IES Luis Braille, Centro Universitario Cardenal Cisneros.

Amavir Diagonal	Escuela La Sagrera, Guardería Smile Kids.
Residencia Don Quijote	Centro de la Juventud de Tomelloso, Colegio Félix Grande, IES Francisco García Pavón, Conservatorio Municipal de Música de Tomelloso, Colegio público Virgen de las Viñas.
Residencia El Balconcillo	Colegio Clara Campoamor, Colegio Diocesano de Guadalajara.
Amavir El Encinar del Rey	Guardería Hadas y Duendes, Colegio Lourdes, Asociación Kumén, Colegio San Juan de Dios.
Amavir El Pinar	IES Santiago Grisolia.
Amavir Getafe	Colegio Europeo Aristos, IES Alarnes, IES León Felipe, IES Luis Buñuel, Universidad Carlos III, Colegio María Blanchard.
Amavir Haría	CEIP Mala, CEIP San Juan.
Amavir Horta	Escuela Solc Nou, IES CFGM, Fundación Can Marçet.
Amavir Humanes	Colegio La Dehesa Santo Ángel, IES Humanes, IES Fernando Fernán Gómez, Colegio Virgel de la Vega.
Amavir Ibañeta	Erroko Eskola.
Amavir Jaén	IES Jabalcruz.
Residencia La Alameda	Colegio La Paloma, IES San Isidro, IES Clara Campoamor, IES Domingo Ortiz, CEIP Maestra Plácida, UNED.
Amavir La Gavia	CEIP Manuel Sainz de Vicuña, CEIP Patriarca Obispo Eijo y Garay, Colegio Sagrado Corazón de Vallecas, Colegio Mater Amabilis, Colegio Mater Salvatoris, Colegio Santa Rosa de Lima, Colegio Gredos San Diego de Vallecas, Colegio Sagrada Familia de Urgell, CPEE Vallecas, Colegio Stella Maris.
Amavir La Marina	IES Joan Miró, IES Atenea, IES Severo Ochoa, CEIP Enrique Tierno Galván, Parroquia El Buen Consejo, AFAN Zona Norte de Madrid.
Residencia Las Hazas	Colegio Isabel la Católica, IES Justo Millán.
Amavir Mutilva	Club de Marketing ESIC, Colegio Sagrado Corazón, Colegio Luis Amigo, Colegio Irulegui, Colegio Liceo Monjardín, Colegio El Redín, HAZIAK Asociación de jóvenes en pisos de acogida, Grupo Scout Mutilva, Grupo Juvenil Aranetxea de Mutilva, MUN.
Amavir Nuestra Casa	CEIP Miguel Delibes, IES Jaime Ferrar, CEIP Tierno Galván, Colegio Everest, Colegio San Agustín Los Negrals.
Amavir Oblatas	IES Cuatrovientos, Colegio La Compasión, IES Caro Baroja, Colegio de Buztintxuri.
Amavir Patones	IES Torrelaguna, Colegio de Patones.
Amavir Pozuelo	Escuela Internacional Mayrit, Asociación Juvenil El Cubo, Colegio San Luis de los Franceses, Colegio de Alarcón, Colegio Nuestra Señora de la Asunción, Escuela de negocios ESIC, Colegio Mater Salvatori, Colegio Liceo Sorolla, Universidad Francisco de Vitoria.
Amavir Puente de Vallecas	Centro Universitario CES Don Bosco, Colegio Tajamar, Colegio Los Tilos, Colegio Asunción, Colegio El Madroño, Colegio Internacional

	SEK-Ciudalcampo, Colegio Divina Pastora, Fundación de THDVI, Colegio Ramiro de Maeztu, Parroquia de Puente de Vallecas.
Amavir Reus	Colegio Nuestra Señora del Mar.
Amavir San Agustín	CEIP Infanta Leonor, IES San Agustín del Guadalix, Colegio GSD Buitrago, Universidad Francisco de Vitoria, Colegio Miguel Delibes.
Amavir Sant Cugat	IES Leonardo Da Vinci, Paidos-Fundesplai, Colegio Viaró, Asociación Singlada, Asociación Cantarell.
Amavir Teià	IES Maremar.
Amavir Tejina	CEIP Punta del Hidalgo, CEIP Princesa Tejina, Colegio Nuryana, IES Dr. Antonio González González.
Amavir Tías	IES Yaiza, IES Tías, Festival Escolar de Lanzarote.
Amavir Torrejón	IES Victoria Kent, Colegio Antonio Machado, IES Juan Bautista Monegro, CEIP Andrés Segovia.
Amavir Usera	Grupo de scouts de la parroquia del Buen Pastor, Escuela Infantil San Fermín, Colegio Sagrados Corazones, Colegio Luz Casanova, Colegio Ramírez de Maeztu.
Amavir Valdebernardo	Centro Universitario CES Don Bosco, Colegio Gredos San Diego, IES Las Musas, IES Bilbao, EPSUM School, IES Los Almendros, IES Pedro Duque, Colegio El Valle, colegio GSD Las Artes.
Amavir Valle de Egüés	IES Sarriguren, Maristas Sarriguren, Colegio Sagrado Corazón, Colegio Salesianos.
Amavir Vicálvaro	Colegio El Cid, Escuela de Danza Patricia Maynor.
Amavir Vilanova	IES Badia y Margarit, Institución Escolar Balmes, Escola Marta Mata, Escola Pompeu Fabra, Escola Joan Maragall, IES Pla de les Moreres, Institut Escolar Balmes.
Amavir Villanueva	Colegio Arcadia, Escuela Infantil de Villanueva de la Cañada.
Amavir Villaverde	Colegio El Greco.

Pero, sin duda, el programa estrella en este ámbito son nuestros **campamentos intergeneracionales de verano**, que venimos celebrando desde hace más de quince años bajo el título de **“De acampada con mis abuelos”**. Durante una semana (la última de junio o la primera de septiembre) las personas mayores conviven en los centros con niños y niñas de entre 6 y 12 años, realizando conjuntamente numerosas actividades educativas y de ocio y llenando las residencias de alegría. Los niños son nietos o bisnietos de los residentes, así como hijos de los trabajadores, de tal manera que estos campamentos constituyen también una medida de conciliación laboral y familiar para la plantilla, puesto que se celebran cuando no hay colegio.

Este verano los campamentos se celebraron en un total de 37 residencias de la compañía, cuatro más que el año anterior, y como suele ser habitual, concitaron la atención de numerosas televisiones y otros medios de comunicación. Participaron más de 350 niños y niñas. Este año se

ha continuado con la colaboración del movimiento “Juntos por la lectura”, de la editorial Bayard, que ha regalado revistas y libros a los niños y ha desarrollado talleres de animación a la lectura en compañía de las personas mayores. También se ha contado con la colaboración de Ecoembes para desarrollar actividades de concienciación sobre el reciclaje entre mayores y niños.



Otras iniciativas intergeneracionales desarrolladas durante el pasado año han sido:

- Nos sumamos al **proyecto LOTURA en Navarra**, una iniciativa que nace en 2025 con el propósito de conectar generaciones a través de la innovación social y que se impulsa dentro del Programa Innova de Fundación Caja Navarra y Fundación la Caixa, con el apoyo del Gobierno de Navarra.

Con una duración inicial de dos años, LOTURA se desplegará en distintas fases. En la primera, se impartirán 34 talleres y formaciones en cerca de 20 centros de personas mayores de toda Navarra. En la segunda fase, las propias personas mayores serán quienes compartan su experiencia y aprendizajes con la juventud emprendedora, fomentando un intercambio mutuo de conocimiento y valores.

Entre noviembre y diciembre de 2025 se celebraron siete talleres piloto, con actividades que abarcaron la música, la danza, la fotografía o la gastronomía, entre otras. Uno de estos siete talleres se impartió en la residencia Amavir Oblatas, concretamente el dedicado a taller de bordado.

- Se ha continuado el **programa Duplo**, de la Fundación Gregal, en Amavir Getafe (Madrid). Esta fundación concede becas a estudiantes universitarios de la Universidad Carlos III de Madrid a cambio de compartir tiempo con mayores en residencias.
- Los centros de Madrid continúan colaborando con el programa educativo **“4º ESO Empresa”** de la Comunidad de Madrid, un programa dirigido a los alumnos que cursan 4º de Educación Secundaria Obligatoria en centros educativos sostenidos con fondos públicos. Esta iniciativa se desarrolla de forma voluntaria, con el fin de acercar el sistema educativo y el mundo laboral, a través de estancias educativas en empresas, organismos e instituciones, que facilitan que los jóvenes estén mejor preparados para tomar decisiones sobre su futuro académico y profesional, motivándoles y dotándoles de las destrezas necesarias.
- Varias residencias de Amavir colaboran con la **Fundación PRODIS** a través de actividades que promueven la inclusión social y el intercambio intergeneracional entre jóvenes con discapacidad intelectual y personas mayores. Esta iniciativa busca crear un entorno donde ambos grupos puedan compartir tiempo, aprendizaje y experiencias, beneficiándose mutuamente.
- Las residencias de Amavir en Navarra continúan su colaboración con el **programa “Tiempo fuera” del Gobierno de Navarra para la mejora de la convivencia escolar**. Este acuerdo representa el compromiso de Amavir con la mejora de la convivencia escolar a través de enfoques educativos, restaurativos y no punitivos. En este contexto, los centros Amavir serán espacios donde se desarrollarán las actividades del programa, ofreciendo a los alumnos una experiencia formativa basada en la empatía, la responsabilidad y el aprendizaje social.



9.6. Fomentando el voluntariado

- **Colaboración con grandes empresas para el desarrollo de voluntariado corporativo en nuestras residencias.** Amavir viene promoviendo actividades de voluntariado corporativo con empresas desde hace muchos años, que han continuado este 2025. Así, durante estos meses hasta nuestros centros se han desplazado voluntarios de grandes compañías como Telefónica, BBVA, Caixa, Samsung, Mondelēz International, Delaviuda, Iberdrola, Endesa, Amazon, HP, Allianz, Santalucía, Hard Rock, Delta Partner, Johnson & Johnson y Reale Seguros, entre otras.

Estas visitas sirven para aportar actividades lúdicas y de acompañamiento a los residentes y paliar la soledad en los casos que lo necesitan. Además, contribuyen también a que los voluntarios se acerquen a la realidad de las residencias de mayores y conozcan la importante labor que llevan a cabo en la atención a la tercera edad.

Junto a los equipos de las residencias, los voluntarios organizan un amplio programa de actividades, especialmente durante las fechas navideñas, como bingos, salidas para ver los belenes y decoraciones navideñas, actuaciones musicales, entrega de regalos... Además, en la mayor parte de los casos, los voluntarios acuden a los centros con sus hijos, con lo que esta actividad se acaba convirtiendo también en una experiencia intergeneracional.

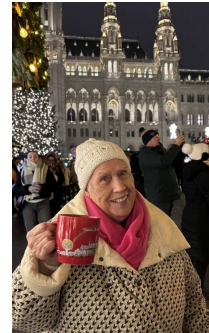


- También en estas fechas navideñas disfrutamos en muchos de nuestros centros de la colaboración con la Federación Profesional del Taxi y Radio Taxi para la iniciativa **“Te llevamos a ver las luces de Navidad”**, que sirve para que personas mayores de residencias puedan dar un paseo por el centro de las ciudades para ver las luces.



- Este voluntariado navideño se une al que realizan con carácter periódico otras muchas entidades a lo largo del año, como parroquias, universidades, institutos y fundaciones, que tienen un carácter de acompañamiento y también lúdico. En esta misma línea, colaboramos durante el año con entidades como **“Grandes Amigos”**, **Fundación ONCE** o a **Fundación “Adopta un abuelo”**.
- Amavir ha seguido colaborando también en 2025 con la Fundación “Lo que de verdad importa” en su iniciativa **“Tu historia de verdad importa”**. Este proyecto consiste en poner en contacto a personas mayores que viven en residencias con jóvenes escritores para que, tras varias reuniones, estos últimos puedan escribir un libro con su biografía. Se busca así poner en valor su experiencia de vida y recuerdos, paliar situaciones de soledad no deseada, tender puentes entre generaciones y crear vínculos afectivos.
- Hemos seguido colaborando con distintas entidades de voluntarios que nos han ayudado a que **nuestros residentes puedan cumplir sueños**. Por ejemplo, Amavir Cartagena ha participado un año más en el programa de la **Fundación Ambulancia del Deseo**, en colaboración con el Instituto Murciano de Acción Social, que está permitiendo que residentes puedan reencontrarse con lugares importantes de sus vidas.

Una iniciativa similar es la desarrollada por “Adopta un abuelo”, que está tratando de cumplir sueños de personas mayores. Como el de Lucía Cobo, residente de Amavir Torrejón (Madrid), que a sus 85 años **cumplió este pasado año su sueño de vivir unas Navidades en Viena**, para disfrutar de sus luces, mercadillos, música... Desde que llegó, no dejó de sonreír. “Esto es precioso, mucho más de lo que había imaginado”. Esta iniciativa se desarrolló también en colaboración con Civitatis.



- La residencia para personas mayores El Balconcillo (Guadalajara), gestionada por Amavir para la Junta de Castilla-La Mancha, ha continuado en 2025 las actividades fruto del **convenio de colaboración con la Junta Provincial de Guadalajara de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) para promover la actuación de voluntariado de esta entidad entre las personas mayores que viven en la residencia**. A través de este acuerdo, se está ofreciendo acompañamiento y apoyo a residentes que padecen cáncer y que cuentan con escasos recursos, para ayudarles en su día a día. Las principales funciones de los voluntarios son acompañar al paciente oncológico y a su familia, ofrecer apoyo emocional y derivar a los profesionales específicos en caso de detectar situaciones que requieran una atención especializada.
- Seguimos colaborando también con entidades como el Centro de Humanización de la Salud de la Fundación San Camilo y la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios en tareas de **voluntariado para acompañamiento en final de vida**.

Entidades que han hecho actividades de voluntariado en centros Amavir durante 2025

- Academia de baile F y M de Bailén
- Aegón Seguros
- Allianz
- Amazon
- American Express
- APICES
- Aquavall
- Asociación Cantarell
- Asociación cultural San Juan de Ávila
- Asociación cultural Torrelaguna
- Asociación de coros y danzas Francisco de Goya
- Asociación de jubilados Orreagako Ama
- Asociación de Síndrome de Down
- Asociación de Tamborileros de Hellín
- Asociación El Vínculo
- Asociación Escuela de Danza Rocío
- Asociación Guadacoge
- Asociación Lectura Fácil
- Asociación motera Los heraldos de la Mancha

- Asociación Muévete en moto por Madrid
- Asociación Papa Cría
- Asociación para la cultura y el ocio de la Comunidad de Madrid (ACOM)
- Asociación San Rafael
- Asociación Virgen de la Paz
- Asociación YMCA
- Asociación de Belenistas
- Asociación Singlada
- Asociación Torrafal
- Asociación Tractor Amarillo
- Asociación YMCA
- Ayuntamiento de Cartagena
- Ayuntamiento de Cenicientos
- Ayuntamiento de Getafe
- Ayuntamiento de Guadalajara
- Ayuntamiento de Haría
- Ayuntamiento de Hellín
- Ayuntamiento de Humanes de Madrid
- Ayuntamiento de Mutilva
- Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón
- Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes
- Ayuntamiento de Tías
- Ayuntamiento de Vilanova del Camí
- Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada
- Banda de Música San Antón
- Banda del Valle de Aranguren
- BBVA
- BMW
- CaixaBank
- Cáritas Diocesana
- Cartagineses y Romanos
- Casa de Extremadura de San Sebastián de los Reyes
- Casal d'avis de Vilanova del Camí
- CENIAC
- Centro andaluz de Barcelona
- Centro de día Espartales
- Centro de humanización de la salud
- Centro de mayores de Hellín
- Centro de mayores Gloria Fuertes
- Centro de mayores Navacerrada
- Centro de mayores San Blas
- Charanga Los Migueros
- Club de buceo C.A.S. Pastinaca
- Colegio Santa María de la Providencia
- Comunidad de Madrid
- Consorcio de Seguridad de Lanzarote
- Cooperación Internacional del Voluntariado
- Coral Arreaga
- Coral Auzperri
- Coral de Roncesvalles
- Coral de San Agustín del Guadalix
- Coral San Rafael
- Coro Andaluces de Jaén
- Coro Arturo Pajuelo
- Coro de la Alegría de Vallecas
- Coro de la Escuela de Adultos de Vicálvaro
- Coro de Tiebas
- Coro del Valle de Aranguren
- Coro Esencia Flamenca
- Coro Rociero de Burlada
- Coro Rociero Jara de la Ribera
- Coro Siempre Amigos
- Cruz Roja
- Delaviuda
- Delta Partner
- Ecoembes
- Endesa
- Escuelas de Adultos
- Escuela de Música Valle de Aranguren
- ESIC
- Federación Profesional del Taxi
- Fundación Adopta un Abuelo
- Fundación Alicia y Guillermo
- Fundación Can Marçet
- Fundación Canaria Buen Samaritano
- Fundación Esther Koplowitz

- Fundación FABRE
- Fundación FDI
- Fundación Grandes Amigos
- Fundación Gregal
- Fundación IMIDRA
- Fundación La Caixa
- Fundación Lo que de verdad importa
- Fundación Mahou San Miguel
- Fundación María Cristina Masaveu
- Fundación Mémora
- Fundación ONCE
- Fundación PRODIS
- Fundación Profesionales Solidarios
- Fundación Promoción Social de la Cultura
- Fundación Solidaria Softtek
- Fundación Talento MSC Acción Solidaria
- Fundación Telefónica
- Fundación Tienda Asilo
- GAES
- Gospel Living Water
- Grupo Adventista Soto del Henares
- Grupo ARTualizarte
- Grupo Corazón flamenco
- Grupo de baile Sal y Alegría
- Grupo de teatro Nuevo Baztán
- Grupo de teatro SalSipuedes
- Grupo flamenco El Brujo
- Grupo parroquial de San Pedro Poveda
- Grupo Pulso y Púa
- Guada Acoge
- Guardia Civil
- HardRock de Atocha
- Hartford
- HP
- Iberdrola
- Iglesia Adventista
- ISSEN formación
- JB Asesores
- Juventus Volunti
- Madrid Aula Digital
- Mamis Kanguro
- Mayores con Arte
- Misioneras Mater Salvatoris
- Mondelez Internacional
- Novares Group
- ONG Miwana Glenn
- Parroquia de San Agustín del Guadalix
- Parroquia Humanes
- Parroquia Nuestra Señora de la Vid
- Parroquia Nuestra Señora del Carmen
- Parroquia Nuestra Señora del Puig y San Timoteo
- Parroquia San Carlos Borromeo
- Parroquia San Saturnino
- Parroquia Santiago Apóstol
- Parroquia Santo Domingo de la Calzada
- Peña La Amistad
- Policía Municipal de Madrid
- Policía Nacional
- Protección Civil
- Radio ECCA
- Radio María
- Radio Taxi
- Reale Seguros
- Reserva de la Biosfera Cabildo de Lanzarote
- Rondalla "Ancha es Castilla Leonés"
- Rondalla de Cizur
- Rondalla Jus La Rocha
- Rondalla Orión
- Rondalla Santa Bibiana
- Scouts
- Seguros Santalucía
- Servicio Canario de Salud
- SunGrow
- Tele Taxi
- Unión Ciclista de Sant Cugat
- Voluntariado con Arte de la Comunidad de Madrid
- Voluntarios FABRA

El voluntariado en primera persona: Día del Voluntariado Amavir

Además de fomentar el voluntariado de entidades externas en nuestros centros, Amavir puso en marcha en 2023 su propio **Día del Voluntariado**, a través del cual los trabajadores y trabajadoras de las oficinas centrales de la compañía, repartidos en grupos de cinco personas, se trasladan a las residencias para participar en diversas actividades con las personas mayores. La experiencia sirve además para que la plantilla de las oficinas centrales se acerque al día a día del trabajo de las residencias y participe del cuidado que prestamos a las personas mayores que viven con nosotros, que es nuestra razón de ser.

Durante 2025 se celebraron dos nuevas ediciones de esta iniciativa. El **IV Día del Voluntariado Amavir** tuvo lugar la última semana de junio, coincidiendo con la celebración de los campamentos intergeneracionales de verano en los centros. Se desarrollaron distintas actividades en compañía de los niños y niñas participantes en los campamentos, como gymkanas, bailes, talleres de cocina y repostería, excursiones, bingos, participación en terapias, colaboración en actividades diarias de las residencias...



Por su parte, el **V Día del Voluntariado Amavir** se celebró en diciembre, mes en el que se celebra el Día Mundial del Voluntariado. Para esta quinta edición, que ha llevado por título «Conectando realidades», hemos querido ampliar el alcance de nuestro voluntariado y, por primera vez, hemos realizado estas actividades de manera externa, para conocer de primera mano cómo funcionan distintas entidades que trabajan en fines sociales. Además de los compañeros y compañeras de central, han participado también las direcciones de las residencias de Madrid y Navarra y, en próximas ediciones, se extenderá también al resto de España.

El objetivo era tratar de ampliar nuestras miras y dar un paso más allá, acercándonos a nuevas realidades y colectivos con los que construir lazos significativos. Hemos colaborado con organizaciones que apoyan a personas con discapacidad, personas sin hogar, familias sin recursos y asociaciones de protección animal. Las entidades participantes han sido la Fundación Síndrome Down Madrid, la Asociación Nacional de Amigos de los Animales (ANAA), el Centro Santa María de la Paz de la Orden Hospitalaria San Juan de Dios, la Fundación Juan XXIII y Saskia Barañain (colaboradora del Banco de Alimentos). A través de esta ampliación del proyecto, hemos buscado vivir una experiencia única que fomente la solidaridad, la inclusión y el compromiso social, fortaleciendo al mismo tiempo el espíritu de equipo y los valores que nos definen como organización.



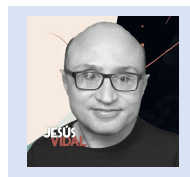
9.7. Contribuyendo al desarrollo del sector

Amavir está firmemente comprometida con el desarrollo del sector de atención a la dependencia y la tercera edad, apostando por su progresiva profesionalización, por la mejora de la calidad de los servicios que se presta a los usuarios y por la reivindicación de su importante papel en la sociedad española, tanto en términos económicos como asistenciales.

En su compromiso con el sector, Amavir viene organizando desde sus orígenes **jornadas formativas dirigidas a profesionales sociosanitarios, especialmente del ámbito del Trabajo Social**, al ser este uno de los colectivos con el que mantiene más relación en su día a día y por su especial trascendencia en la atención a personas mayores y dependientes. Las temáticas de estas jornadas, que se celebran fundamentalmente en Madrid y Barcelona, pero abiertas también a otras localidades donde está presente Amavir, están seleccionadas en función de las

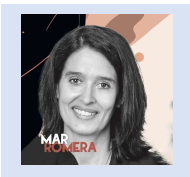
demandas que realizan los propios asistentes a estos cursos, buscando que sean de la máxima utilidad para su trabajo diario y propiciando también dar visibilidad y apoyo a sus requerimientos.

En años anteriores hemos contado con ponentes de la talla de Luis Rojas Marcos, Elsa Punset, Mario Alonso Puig, Víctor Küppers, Emilio Duró, Javier Urra y Lary León, entre otros. Los ponentes de este año han sido:



Jesús Vidal

Robó el corazón a toda España con su discurso tras ganar el Goya al mejor actor revelación por 'Campeones'. Con él, ganaba la visibilidad, la inclusión y la integración real. Eso sí, la oportunidad llega si estás preparado, aquí no regalan nada. A los tres meses de vida, una enfermedad le produjo una miopía magna. A los 20, un desprendimiento de retina le dejó una discapacidad visual del 90 % y ceguera total en el ojo derecho, pero no quiere ni paternalismo ni condescendencia. Después de licenciarse en Filología Hispánica, cursó un máster de periodismo en la agencia EFE y estuvo trabajando en la sección de deportes. En 2014 aparcó el periodismo para dedicarse por completo a la interpretación. Formado en distintas escuelas de artes escénicas, posteriormente ha hecho cursos de interpretación en el Centro Dramático Nacional.



Mar Romera

Maestra, licenciada en pedagogía y en psicopedagogía, Mar Romera es especialista en inteligencia emocional. Tiene un máster en inteligencias múltiples y un máster en innovación educativa. Con más de 30 años de experiencia docente en todas las etapas del sistema educativo (educación infantil, primaria, educación especial, secundaria, formación profesional y estudios universitarios) se ha convertido en una de las referencias en inteligencia emocional de la educación española. Es directora de máster, en el grupo Florida Universitaria, y autora y coordinadora del modelo pedagógico "Educar con tres C: capacidades, competencias y corazón".



Antoni Vidal

Director general de la patronal catalana ACRA (Associació Catalana de Recursos Asistenciales), cuenta con una sólida trayectoria en el ámbito de la comunicación, la gestión de recursos asistenciales y la participación ciudadana, habiendo liderado proyectos clave para la modernización del sector en Cataluña.



María José Rodríguez

Directora Jurídica y Compliance Officer en el Grupo Amavir. Con una sólida trayectoria en el ámbito jurídico, ha ejercido como abogada tanto en despachos como en distintas empresas. Desde 2022, se ha especializado en la atención a personas mayores, aportando una visión técnica y rigurosa sobre los desafíos legales del sector. Su experiencia jurídica resulta especialmente valiosa en el análisis de la nueva legislación relativa al apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.

Las jornadas desarrolladas durante 2025 han sido las siguientes:

- **VI Jornada Amavir Barcelona (12 de marzo)**, "Conectando emociones, el camino hacia la superación profesional y personal", celebrada en la Casa de Convalecència de Barcelona (Hospital de la Santa Creu i Sant Pau). Se contó con las ponencias de Jesús Vidal y Mar Romera y asistieron 150 personas.



- **I Jornada Amavir Ciudad Real (26 de marzo)**, "Medidas de apoyo para el ejercicio de la capacidad jurídica", celebrada en la residencia Amavir Ciudad Real e impartida por María José Rodríguez, directora jurídica de Amavir.



- **I Jornada Amavir Reus (14 de mayo)**, “El futur del sector: situació actual i desafiaments legals”, celebrada en la residencia Amavir Reus, con la participación de Antoni Vidal y María José Rodríguez.



- **VII Jornada Amavir Madrid (12 de junio)**, “Crecer y trascender. Potenciando las emociones para la superación personal y profesional en el ámbito sociosanitario”, celebrada en el Centro Cultural Caixaforum. Contó como ponentes con Jesús Vidal y Mar Romera y asistieron casi 200 personas.



En 2025 celebramos también la **III Jornada sobre Terapia Ocupacional**, un encuentro dirigido a profesionales de este ámbito sociosanitario con el objetivo de actualizar conocimientos sobre productos de apoyo y recursos disponibles para mejorar la calidad de vida de las personas mayores y dependientes. Organizada en colaboración con el Colegio Oficial de Terapeutas Ocupacionales de la Comunidad de Madrid, Sociosani y Rehagirona, se celebró en octubre en la residencia Amavir Vicálvaro. Participaron como ponentes destacadas terapeutas ocupacionales como Ara Isabel Barradas Achaques, Silvia Checa Blázquez y Guadalupe López Pagano, quienes compartieron su experiencia y conocimiento en materia de atención y rehabilitación.



Profesionales de Amavir se involucran también en organizaciones y sociedades científicas de su rama profesional, ostentando en algún caso puestos de responsabilidad en sus órganos directivos. Por ejemplo, nuestra compañera Libertad Álvarez forma parte de la Comisión Deontológica del Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid y Erkuden Trevejo, trabajadora social de Amavir Oblatas, de la Comisión Deontológica del Colegio Oficial de Trabajo Social de Navarra. Por su parte, Laura Remírez, enfermera de Amavir Oblatas, es vocal de la junta directiva del Colegio Oficial de Enfermeras de Navarra. Elena Rincón, coordinadora de enfermería de Amavir Mutilva, participó también hasta 2025 en la junta directiva de este colegio profesional.

Como viene haciendo también desde hace años, Amavir ha seguido prestando su **colaboración durante 2025 al desarrollo de congresos, seminarios, jornadas, másteres y actividades formativas del sector**, bien a través del patrocinio de las mismas o mediante la participación de profesionales de la compañía:

- **Acto de celebración del 25º aniversario de Foro Técnico de Formación.** Han pasado ya 25 años de la fundación de esta compañía, que ha formado a casi dos millones de personas en todo este tiempo. Allí estuvieron la directora general de Amavir, Lourdes Rivera, la directora de Recursos Humanos, Marián Bautista, y nuestro equipo de selección, formación y desarrollo, Teresa Locutura y Verónica García.



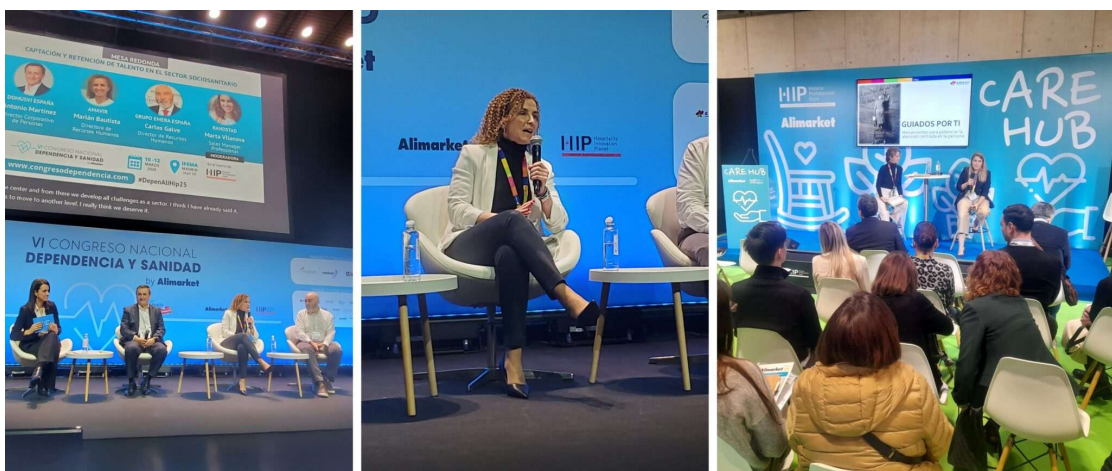
- **Acto de celebración del 15º aniversario del periódico *Balance Sociosanitario*.** El director de Comunicación de Amavir, Roberto Rodríguez, y la directora de Marketing y Comercial, Itziar López, asistieron a este acto, celebrado en el Museo Reina Sofía de Madrid, y que contó con la asistencia de todo el sector.



- **Seminario “Recursos Humanos en residencias: administrando preocupaciones”, organizado por Inforesidencias.** La directora general de Amavir, Lourdes Rivera, intervino en este seminario, en el que se hizo un repaso a los grandes retos del sector, sobre todo la escasez de personal.



- **Patrocinio y participación en el VI Congreso Dependencia y Sanidad, organizado por Alimarket en Ifema (Madrid).** Además del patrocinio del evento, con el que venimos colaborando desde su primera edición al ser uno de los principales foros de encuentro del sector, varias profesionales de Amavir participaron en las sesiones del congreso. Marián Bautista, directora de Recursos Humanos de Amavir, participó en la mesa redonda titulada “Captación y retención de talento en el sector sociosanitario”, donde expuso la visión y estrategias de la compañía en la gestión del talento. Además, la directora adjunta de Operaciones de Amavir, Laura Egea, y la responsable asistencial, Eva Ochoa, presentaron el modelo de atención de la compañía ‘Guiados por ti’, que pone a la persona en el centro del sistema asistencial.



- **Participamos en la jornada “Necesidad y retos de la atención residencial de personas mayores”.** Esta jornada, celebrada en Madrid y organizada por Garrigues y Urban by Care, fue un espacio de diálogo entre operadores, inversores, entidades públicas y expertos del sector. El evento, centrado en impulsar nuevas infraestructuras residenciales y fortalecer el modelo asistencial, contó con la participación de Julio González, director de Operaciones de Amavir, que participó en la mesa redonda “La colaboración público-privada en el contexto de expansión del sector de cuidados a personas mayores”. Julio González defendió la necesidad de avanzar hacia una colaboración público-privada real y estable, especialmente en el actual contexto de envejecimiento acelerado de la población.

En su intervención, subrayó los retos más acuciantes del sector: la infrafinanciación estructural de los conciertos, el déficit de personal cualificado, la falta de armonización normativa y disparidad de regulaciones entre CCAA, la estigmatización reputacional del sector y la creciente incertidumbre que impacta en la inversión. En sus palabras, “la sostenibilidad económica no está reñida con el compromiso ético en los cuidados, pero es imprescindible adaptar el modelo de financiación a los costes reales”.

Desde su experiencia en Amavir, propuso un nuevo modelo de concierto que incorpore financiación basada en la calidad asistencial, estabilidad mediante contratos plurianuales y mayor flexibilidad técnica. Además, abogó por una reforma regulatoria que armonice criterios entre comunidades autónomas, el impulso de la innovación y la digitalización de los centros, y el acceso facilitado a fondos europeos.

Respecto al ámbito de los recursos humanos, hizo hincapié en la necesidad de una planificación estratégica del empleo, reformar los itinerarios de formación profesional para adaptarlos a los nuevos modelos asistenciales, implementar incentivos que atraigan y retengan talento, y flexibilizar el marco laboral sin renunciar a los derechos de los trabajadores.



- **Amavir presenta el modelo asistencial de la compañía “Guiados por ti” en el Senior Care Summit de Sevilla.** Julio González, director de operaciones de Amavir, intervino en la sesión de apertura del III Foro Nacional de Geriatria-Senior Care Summit, un espacio donde se abordaron los principales desafíos y oportunidades del sector geriátrico en el contexto actual. Junto a él, intervinieron José Repiso, viceconsejero de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía, y Josep de Martí, fundador de Inforesidencias.com. La sesión estuvo moderada por Juan Larrañaga, gerente de Gerodan/Grupo Mondragón Hospitality.

Durante su intervención, González destacó el auge de los nuevos modelos de convivencia en el sector geriátrico, como el *cohousing*, el *senior living* y las pequeñas unidades de convivencia en residencias. Subrayó la importancia de la flexibilidad en el diseño de servicios y espacios para adaptarse a diferentes niveles de dependencia y potenciar la privacidad e intimidad de los residentes.

Además, hizo referencia al innovador modelo de atención residencial de Amavir, «Guiados por Ti», que pone al residente en el centro de su propio cuidado, garantizando su visibilidad y empoderamiento. Este modelo busca fomentar la autonomía e independencia en la toma de decisiones, asegurando que los espacios y la estructura de los centros contribuyan a este enfoque asistencial.



- **Amavir presenta en la II Jornada de Calidad Asistencial del Hospital Ramón y Cajal de Madrid su proyecto de prevención de infecciones urinarias en residencias.** La doctora Sara González, jefe médico de Amavir, intervino en la II Jornada de Calidad Asistencial y Seguridad del Paciente en Residencias de Mayores celebrada en el Hospital Universitario Ramón y Cajal, un encuentro clave para el intercambio de experiencias y buenas prácticas

entre profesionales sanitarios y sociosanitarios. Durante su participación, González presentó el proyecto de prevención de infecciones del tracto urinario (ITU) impulsado por Amavir en sus centros residenciales.

En su intervención, Sara González señaló que “las infecciones representan uno de los grandes retos clínicos en las residencias de mayores”, especialmente por su frecuencia y por los efectos que pueden desencadenar en personas de edad avanzada con pluripatologías. Estas infecciones, indicó, “afectan al estado funcional y cognitivo de los residentes, pueden agravar síndromes geriátricos como las caídas o la inmovilidad, y generar alteraciones conductuales significativas”.

La jefa médica de Amavir subrayó además la complejidad que supone el uso de múltiples tratamientos farmacológicos, a menudo intensificados por la aparición de infecciones, lo que incrementa el riesgo de interacciones farmacológicas y efectos adversos. En este contexto, alertó también sobre el uso excesivo de antibióticos, que en algunas ocasiones podrían evitarse mediante una adecuada hidratación, higiene y seguimiento clínico.

Como respuesta a estos desafíos, Amavir ha implementado en todos sus centros equipos de control de infecciones formados por profesionales de medicina y enfermería. Estos equipos no solo se encargan del diagnóstico y tratamiento, sino que lideran programas de formación continua y medidas de prevención para todo el personal asistencial en contacto con los residentes afectados.



- **Presentamos nuestro programa “Emociones con sentido” en la X Jornada de Atención Centrada en la Persona de ACRA.** La directora de la residencia Amavir Reus, Elisabeth González, presentó el programa “Emociones con sentido” en la X Jornada de Atención Centrada en la Persona de ACRA (Associació Catalana de Recursos Assitencials), celebrada en CosmoCaixa en Barcelona bajo el título de «Los retos del envejecimiento en una sociedad digital». A la jornada asistieron también la directora adjunta de Operaciones de Amavir, Laura Egea, y el resto de directores de los centros que la compañía gestiona en Cataluña.



Participación en una jornada de Cruz Roja Madrid sobre la mejora de la cualificación del empleo en el sector sociosanitario. Nuestras compañeras Verónica García y Teresa Locutura, del departamento de Recursos Humanos de Amavir, participaron en noviembre en la mesa de diálogo de Cruz Roja «El desafío de cualificar el sector sociosanitario», una jornada que reunió a representantes de empresas para reflexionar

sobre los retos actuales del sector y promover propuestas conjuntas. Durante la jornada se abordaron cuestiones clave como la necesidad de mejorar la cualificación profesional, fomentar competencias blandas como la empatía y el trabajo en equipo, y avanzar hacia modelos de atención más humanizados. También se compartieron buenas prácticas en la colaboración entre empresas, entidades sociales y administraciones públicas.

- **Colaboración con el Máster de Trabajo Social en el ámbito sanitario de la Universidad Pontificia Comillas.** Amavir facilita prácticas en sus residencias, tutorizadas por profesionales de la compañía, a los alumnos y alumnas de este máster. Además, se encarga de la impartición de uno de los módulos formativos, dedicado a explicar cuáles son las funciones, competencias y habilidades de los profesionales del Trabajo Social en residencias para personas mayores y centros de día.





I “**Jornada Profesional de Recursos Humanos en el Sector del Cuidado del Adulto Mayor**”. Marián Bautista, directora de Recursos Humanos de Amavir, impartió una ponencia en esta jornada, organizada por Foro Técnico de Formación (FTF) en colaboración con el Colegio Oficial de Psicología de Madrid (COPM) y el Grupo Senda. Este evento pionero reunió a destacados profesionales del sector sociosanitario con el objetivo de impulsar la profesionalización y la mejora en la gestión de los recursos humanos.

o **XI Jornada de Seguridad y Gestión del Riesgo en Salud Mental en Navarra.**

La coordinadora de Enfermería de Amavir Mutilva, Elena Rincón, participó en esta jornada, organizada en el Gobierno de Navarra, con la ponencia “Cuidar con respeto: el papel de la enfermería en la defensa de los derechos del paciente”, en la que puso en valor el compromiso diario de nuestros equipos con una atención basada en la dignidad, la ética profesional y el cuidado centrado en la persona.



Bitdefender Momentum Day España. El director de Sistemas de Amavir, Ibor Rodríguez, participó en la mesa redonda “De la estrategia a la acción: soluciones que marcan la diferencia”. Este evento reunió a profesionales del ámbito tecnológico y de la ciberseguridad para compartir experiencias, estrategias y soluciones innovadoras que impulsan la protección y la eficiencia en las organizaciones.

o **I Jornada de Coordinación Sociosanitaria en el Ámbito Residencial de la Comunidad de Madrid.**

La jefe médica de Amavir, Sara González, participó en una de las mesas redondas de esta jornada, que se celebró en el Hospital Universitario Ramón y Cajal.





X Encuentro de Recursos Humanos de Gehocan Canarias, organizado por Fundación ONCE / Inserta. La directora de Amavir Santa Cruz, Ana Díaz, expuso en este foro, celebrado en Gran Canaria, el proyecto pionero que se está desarrollando en la residencia de inserción laboral de personas con discapacidad.

- **Acogemos a la 63ª promoción de fiscales de Madrid.** Nos hicieron una visita a Amavir Arganzuela (Madrid), en la que pudieron conocer de primera mano la labor que llevamos a cabo en las residencias y las cuestiones jurídicas relacionadas con nuestra labor. Tras aprobar su oposición, la Fiscalía General del Estado promueve su formación durante seis meses en distintos ámbitos antes de incorporarse a su destino.



Health Tech 2025, organizado por Gotor Comunicaciones. El director de Sistemas de Amavir, Ibor Rodríguez, asistió en Zaragoza a este foro, en el que se comparten experiencias y visión de futuro para el sector sociosanitario y las nuevas aportaciones tecnológicas para facilitar el trabajo de los profesionales.

- **Webinar “Tu futuro en residencias: más oportunidades de las que imaginas”, organizado por el Colegio Oficial de Enfermería de Madrid (CODEM).** La responsable asistencial de Enfermería de Amavir, Marta Gómez Ávalos, dio una ponencia en este foro, en el que explicó cómo es el trabajo de enfermería en residencias y las ventajas a nivel de conciliación profesional y personal de las que se pueden beneficiar.





IV Jornada de Coordinación Sociosanitaria y Trabajo Social de la Comunidad de Madrid. La presidenta del Comité de Bioética de Amavir, Libertad Álvarez, intervino en este foro, celebrado en el Hospital de la Princesa y organizado por la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid y el Colegio Oficial de Trabajo Social. En su ponencia habló sobre “Ética y personas mayores, construyendo comunicades inclusivas”.

- **Colaboramos con la Facultad de Enfermería de la Universidad de Navarra.** La coordinadora de Enfermería de Amavir Mutilva, Elena Rincón, impartió una clase en el tercer curso de esta facultad sobre la atención sociosanitaria en residencias de mayores. Una oportunidad para compartir su experiencia y conocimiento, acercando a los futuros y futuras profesionales a la realidad del cuidado de las personas mayores.



IV Jornada del Comité de Ética en la Atención Social de Navarra. Varias profesionales de nuestras residencias de Navarra participaron en esta jornada, organizada por el Departamento de Derechos Sociales del gobierno foral, donde se trataron temas clave como la atención centrada en la persona, el buen cuidado y el respeto a la dignidad y autonomía de las personas mayores.

- **XIX Semana de la Psicología y la Logopedia de la Universidad de La Laguna (Tenerife).** La directora de Amavir Santa Cruz, Ana Díaz, fue invitada como ponente a la mesa redonda sobre calidad de vida en personas ancianas, bajo el título “Alternativas de intervención psicológica, social y sanitaria en la calidad de vida y el envejecimiento”.





Jornada científica "Alimentando los años, nutriendo la vida" de la Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación. La jefe médica de Amavir, Sara González, participó en la mesa redonda "La alimentación en las residencias de mayores y otros recursos para el bienestar y la salud", en compañía de Primitivo Ramos, director de la Agencia Madrileña de Atención Social.

- **VIII Gala del Trabajo Social de Madrid.** Amavir estuvo presente en esta gala, organizada por el Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid, con el que venimos colaborando desde hace años. En la gala se entregaron los premios anuales de Trabajo Social.



9.8. Fomentando la cultura y el ocio para nuestros usuarios

- **Acercamos la cultura y el ocio a nuestros usuarios:** todas las residencias organizan de forma periódica visitas a museos, exposiciones, eventos culturales, espacios naturales... Además, se celebran también actividades culturales y de ocio en los propios centros, como música, danza, teatro, cine, charlas, talleres de lectura..., buscando siempre que los mayores sigan en contacto con el mundo de la cultura y de las tradiciones.



- **Fomentamos que las familias se involucren activamente en los centros.** Además de la organización del programa "Amavir en familia", que hemos reseñado en capítulos anteriores, los centros de la compañía tratan que las familias puedan pasar el mayor tiempo posible con los residentes y que se involucren en la organización y celebración de actividades. Las residencias Amavir disponen de amplios horarios de visitas, para que las

familias puedan acompañarnos durante todo el día, y muchas cuentan también con espacios infantiles en los jardines para que los mayores puedan disfrutar de la visita de sus nietos y bisnietos. Además, todos los años organizamos una “Jornada de Familias”, normalmente a inicios del verano.

- **Actividades con motivo del Día Internacional del Libro.** Las residencias para personas mayores de Amavir en toda España celebraron con numerosas actividades el Día Internacional del Libro, que se conmemora cada 23 de abril, coincidiendo con el aniversario del fallecimiento de Cervantes y Shakespeare en 1616. Este día fue instaurado por la UNESCO en 1988 para promocionar la lectura entre la población. Esta festividad tiene un cariz especial en Cataluña, donde se conmemora en este día también a Sant Jordi, patrón de la comunidad, y en el que es tradición regalar un libro y una rosa.



Las residencias organizaron talleres de lectura, compartiendo los libros que más impacto han tenido en la vida de los residentes y aprendiendo un poco más de la vida de sus autores favoritos y de los máximos representantes de la literatura española. En algunos casos, estos talleres tuvieron un carácter intergeneracional, puesto que se celebraron en compañía de niños y niñas de colegios cercanos a las residencias.

Se organizaron también salidas a espacios culturales y bibliotecas, en las que los mayores pudieron participar en distintos eventos organizados con motivo de este día. En los talleres de terapia ocupacional se elaboraron también marcapáginas para regalar a familiares y amigos, así como rosas de papel en Cataluña, además de diversos motivos para decorar las residencias en consonancia con este día. En algunos centros, los residentes pudieron seguir

por televisión la retransmisión de la entrega del Premio Cervantes por parte de los reyes de España al escritor Álvaro Pombo. Y destaca también que algunos de nuestros centros colaboraron con la fundación «Adopta un abuelo» en la difusión de vídeos de nuestros residentes a través de las redes sociales recomendando libros a los más jóvenes.

De entre todas las actividades organizadas merece subrayarse el encuentro literario que se celebró en la residencia Amavir La Gavia (Madrid), gracias a la iniciativa de la periodista y escritora Nieves González, residente del centro, a cuyo entusiasmo debemos también la celebración de filandones literarios y la organización de una biblioteca para disfrute de todos sus compañeros. La celebración tuvo varios momentos clave. En primer lugar, un menú cervantino, con las famosas migas que comiera don Quijote y pollo escabechado. Y de postre un poco de queso fresco con membrillo o las torrijas de «Como agua para chocolate» de Laura Esquivel. Se cambió también por un día el nombre de las diferentes unidades de convivencia de la residencia, nombre que fue elegido por los propios residentes en función de sus preferencias de lectura. Así, Paseo del Mar pasó a ser «Las mil y una noches»; la unidad de convivencia Duero se reconvirtió en «El Principito»; los residentes de los Olmos colgaron el título de «Diario de Noah»; en Olivos se llamaron «El Quijote», Las Palomas pasaron a ser «La Celestina» y Los Canarios «Romeo y Julieta». Por último, se eligió también un libro para leer y comentar entre todos, que fue «El diario de Adán y Eva» de Mark Twain. La sesión, en la que participaron residentes, trabajadores y familiares, estuvo amenizada por la música de Juan José García Carretero.

- **Amavir acoge la presentación del proyecto “Memoria del mañana” del Cabildo de Lanzarote, la Fundación Juan Brito y la Fundación la Caixa.** La residencia Amavir Tías (Lanzarote) acogió el acto de presentación de este proyecto, una iniciativa innovadora que busca mejorar la calidad de vida de las personas mayores de la isla que viven en residencias a través de actividades culturales y de preservación del patrimonio. En el acto han estado presentes el consejero de Bienestar Social e Inclusión del Cabildo, Marci Acuña.



Entre las actividades se han incluido talleres folclóricos, de cerámica, roseta, jabonería, tintes naturales y empleitas de palma, además de encuentros intergeneracionales, exposiciones y visitas a espacios de interés cultural de la isla. A través de la participación en

estos talleres, las personas mayores han podido desarrollar sus funciones cognitivas y motrices, al tiempo que se ha fomentado la creatividad y autoexpresión, el aumento de su autonomía y la reducción del aislamiento social. Asimismo, otro objetivo fundamental era preservar el patrimonio, las costumbres y las tradiciones insulares, fomentando el sentido de comunidad.

- **Residentes y usuarios de centro de día de Amavir asisten al concierto de AESTE con motivo del Día Internacional de las Personas Mayores.** La Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE) organizó este concierto especial dirigido a los residentes de centros residenciales, ofrecido por el Coro Alderaán y en colaboración con Fundación ONCE.

Más de 100 personas mayores procedentes de diferentes centros ubicados en la Comunidad de Madrid pudieron disfrutar del concierto. Por parte de Amavir se desplazaron un total de 25 residentes y usuarios de centro de día y 9 acompañantes, procedentes de las residencias Amavir Ciudad Lineal, Amavir Villaverde, Amavir Puente de Vallecas y Amavir Arganzuela.



- **Patrocinamos el XVII Certamen Internacional de Microrrelatos de San Fermín,** convocado por la Asociación para el conocimiento y difusión de los Sanfermines. En esta edición se presentaron un total de 693 relatos procedentes de 25 países.



- Patrocinio de la **carrera Roncesvalles-Zubiri (Navarra)** en su 18ª edición. Esta histórica competición, que transcurre por la primera etapa del Camino de Santiago, tiene un trayecto de 21 kilómetros y pasa junto a nuestra residencia Amavir Ibañeta.
- **Acogemos en las residencias conciertos de música clásica de la Fundación Baluarte.** La residencia de mayores Amavir Betelu (Navarra) acogió en 2025 uno de los conciertos del ciclo «Música de cerca», impulsado desde el Programa Educativo y Social de la Fundación Baluarte. Este ciclo se desarrolló del 2 al 6 de junio y sirvió para acercar la música clásica en vivo a cinco centros sociosanitarios de Navarra: Valle de Salazar (Ochagavía), Las Amescoas (Eulate), Betania (Muruzábal), Santa Zita (San Martín de Unx) y el citado Amavir Betelu (Betelu). Las actuaciones tuvieron entrada libre hasta completar aforo y abiertas tanto a residentes como al vecindario.

La propuesta, de carácter intergeneracional y comunitario, estuvo protagonizada por un trío de cuerda formado por los violinistas Yorrick Troman (concertino de la Orquesta Sinfónica de Navarra) y Liesbeth Baelus, junto al violonista Jaques-Alexis Marcón. El repertorio incluyó obras de Mozart, Bach, Vivaldi y Elgar. La iniciativa contó con el respaldo de Fundación "la Caixa". Al concierto de Amavir Betelu asistieron residentes, familiares y trabajadores del centro y también vecinos del municipio, que abarrotaron la sala de estar de la residencia. Fue una experiencia maravillosa que dejó a todos con muy buen sabor de boca.



- **Amavir colabora en la exposición artística "Arte frente al olvido" en homenaje a las personas con Alzheimer.** Amavir fue en 2025 una de las entidades colaboradoras de la exposición artística «Arte frente al olvido», celebrada en Pamplona. En ella participaron casi 80 artistas, cerca de 70 de Navarra -mujeres y hombres de diversas edades, localidades, disciplinas, etc.-, que aportaron en total 67 obras de pintura, escultura, collage, fotografía,

ilustración, grabado, cerámica, poesía..., en homenaje a las víctimas de la 'pandemia' del Alzheimer.

Se trata de una muestra comisariada e ideada por la periodista María Jesús Castillejo y que contó, además de con Amavir, con la colaboración de la Fundación Diario de Navarra, el Ateneo Navarro, Antartika, Fundación la Caixa, Óptica Julio Ezpeleta, Caja Rural de Navarra, Lacturale, Arbizu y Fundación Osasuna. La exposición, que duró un mes y contó con actividades complementarias (charlas, música, literatura, etc.), destinó sus beneficios a la Asociación Navarra de Familias de Enfermos de Alzheimer-AFAN y al Grupo Diversas de ANFAS-Proyecto de Empoderamiento de Mujeres con Discapacidad Intelectual de Navarra.



- **Amavir participa en un proyecto de la Universidad Complutense de Madrid para acercar el conocimiento científico a las personas mayores.** Las residencias para personas mayores en Madrid del grupo Amavir han participado en el programa "Ciencia en residencia" puesto en marcha por la Unidad de Cultura Científica e Innovación de la Universidad Complutense de Madrid, con el que pretende acercar el conocimiento científico a las personas que viven en centros de mayores. De esta manera, los profesores universitarios interesados en participar voluntariamente en esta actividad llevan la ilusión y el asombro por la ciencia a la tercera edad, proponiendo actividades y experimentos científicos atractivos y adaptados a sus necesidades particulares, y promoviendo, en definitiva, la divulgación científica entre toda la ciudadanía, así como la transferencia de conocimiento.
- **Participación en el programa "Llenos de vida" de La Caixa.** Este programa nace con la vocación de acompañar a las personas mayores maximizando sus posibilidades de desarrollo personal y facilitando la construcción de relaciones de apoyo que faciliten oportunidades para una vida plena y comprometida. El proyecto se basa en una serie de talleres sobre aspectos como promoción de la salud, promoción de la lectura, escritura creativa, despertar con una sonrisa, activación del cerebro, uso de tecnologías...

- **Promoción de actividades deportivas en los centros Amavir.** La actividad física es buena en todas las edades. También entre las personas mayores, porque es fundamental para mantener su autonomía, promocionar el envejecimiento activo y retrasar la dependencia. Además de las actividades que se desarrollan en las sesiones de fisioterapia, varios centros Amavir han querido impulsar durante 2025 eventos deportivos en los que se ha querido también fomentar la sociabilización entre los propios residentes y también sus familias, así como la participación comunitaria.

Fue el caso de la residencia de mayores **Amavir Tejina** (Tenerife) que, en colaboración con el Instituto de Educación Secundaria «Antonio González González», celebró la primera **«Prueba atlética intergeneracional»**, una jornada deportiva y solidaria que reunió a alrededor de 60 participantes entre residentes, profesionales del centro, estudiantes y profesores. La iniciativa, desarrollada en las instalaciones del instituto, nació con el objetivo de fomentar el deporte, la convivencia y la interacción intergeneracional entre personas mayores y jóvenes.

La cita contó con la colaboración activa de los alumnos de los ciclos formativos de Integración Social y Atención a Personas en Situación de Dependencia, así como con la participación del Club Atletismo Atalaya, que apoyó la organización de las diferentes pruebas. Durante la jornada se disputaron varias modalidades atléticas adaptadas: lanzamiento de peso, lanzamiento de jabalina, carreras de relevos y pruebas de distintas distancias, que hicieron de la mañana una experiencia deportiva llena de emoción, compañerismo y superación.

Los ganadores de las distintas disciplinas fueron: Carlos Lobato, Juan Antonio Pelayo, Andrés Fernández, Antonia Rodríguez y Carmen Martín, quienes recibieron el reconocimiento de todos los asistentes por su esfuerzo. El encuentro se desarrolló en un ambiente alegre y participativo, y permitió estrechar lazos entre generaciones, favoreciendo la integración de las personas mayores en su entorno y el aprendizaje mutuo con los más jóvenes. La jornada contó, además, con la presencia de Beatriz Durán Hernández, directora de la Unidad de Atención a la Dependencia del Instituto de Atención Social y Sociosanitaria (IASS), y de Virginia Lorenzo Hernández, subdirectora de la misma unidad, quienes quisieron acompañar a los participantes.



Otro ejemplo fue el de la residencia **Amavir Alcorcón** (Madrid), que en octubre celebró la quinta edición de su **"Milla de Oro"**, en la que se contó con más de 150 personas inscritas. La "Milla de Oro" consiste en una competición de carreras que transcurren por los alrededores de la residencia y en la que participan trabajadores, residentes y familiares, no sólo de Amavir Alcorcón sino también de otros centros Amavir de la Comunidad de Madrid. Se organizan diferentes categorías, como mayores en silla de ruedas, mayores con andador, niños de 0 a 5 años, niños de 6 a 9 años, niños de 10 a 15 años, familiares de residentes, trabajadores... Se trata así de una gran fiesta que concluye con la entrega de trofeos, una sesión de zumba y un aperitivo en los jardines de la residencia.

Los ganadores, por las distintas categorías, fueron los siguientes:

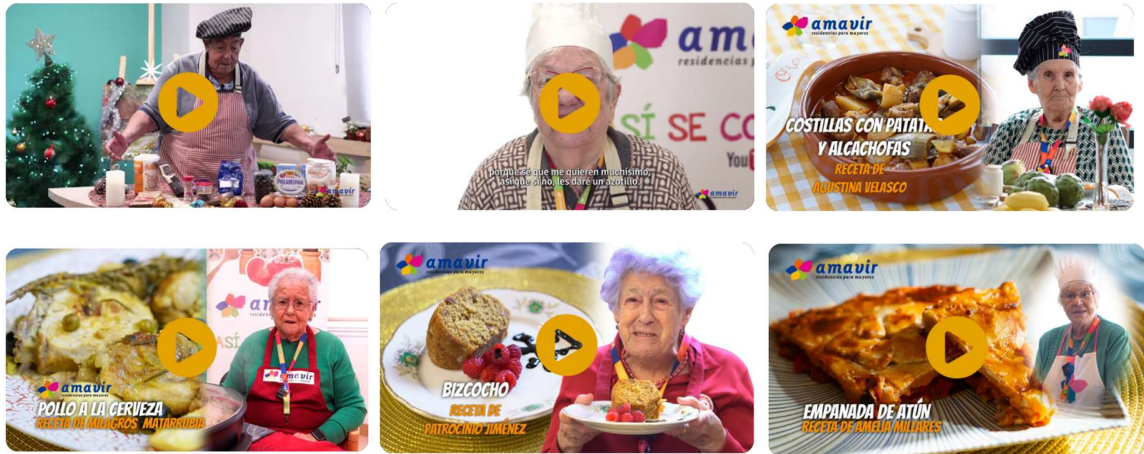
- Infantil (0-5 años): 1º Leo Rodríguez, 2º Alejandro Mojeda, 3º Paula Torres.
- Juvenil (6-11 años): 1º Guillermo del Campo, 2º Pablo Alonso, 3º Hugo Rodríguez.
- Senior (12-15 años): 1º David Ortiz, 2º Mateo Galán, 3º Daría Cernat.
- Trabajadores: 1º Laura Egea, 2º Iván Torres, 3º Marcos Fernández.
- Familiares: 1º Álvaro Rodríguez, 2º Adrián Jiménez, 3º Javier Molina.
- Residentes en silla de ruedas: 1º María Garrido, 2º Mariano Fragua, 3º Dolores Cañas.
- Residentes andadores: 1º Ángela Valle, 2º Geli Muñoz, 3º Antonia Medina.
- Residentes andarines con bastón: 1º Pilar Llorente, 2º Mercedes Gabaldón, 3º Dolores Pérez.

Para prepararse para el evento, en cuya organización se contó con la colaboración del Ayuntamiento de Alcorcón, Policía Municipal y Protección Civil, los mayores de la residencia estuvieron varias semanas entrenando con gran ilusión. Además, ellos mismos se encargaron de elaborar los trofeos.

Con esta quinta edición, la «Milla de Oro» de Amavir Alcorcón se ha consolidado ya en la residencia y supone una magnífica oportunidad para reforzar los lazos afectivos entre trabajadores, residentes y familiares en un ambiente lúdico en torno al fomento de la actividad física.



- Las residencias de Amavir en Madrid han participado en los programas **“Acercamos los museos a las residencias y centros de día”** y **“Acercamos Europa a nuestros mayores”** de la Comunidad de Madrid y el Centro de Documentación Europea. Asimismo, están participando en el **proyecto “Persona y Vida”**, realizado por el despacho de abogados JB Asesores, que ofrece charlas a residentes y familiares sobre procesos de herencia, aceptación de legados, testamentos, autotutela, poder preventivo...
- Hemos continuado la sección de vídeos **“Así se cocina”**, donde mayores de nuestras residencias elaboran recetas de cocina que difundimos a través de nuestra web y redes sociales. Durante 2025 se han emitido 6 episodios de esta serie:
 - Empanada de atún (Amelia Millares, Amavir Colmenar, Madrid).
 - Bizcocho (Patrocinio Jiménez, Amavir Ciudad Lineal, Madrid).
 - Pollo a la cerveza (Milagros Matarrubia, Amavir Getafe, Madrid).
 - Costillas con patatas y alcachofa (Agustina Velasco, Amavir Ciudad Real).
 - Paté de mejillones (María y su hijo Domingo, Amavir Puente de Vallecas, Madrid).
 - Postre navideño: tarta de queso, arándanos y trufas de chocolate (Julián Alonso, Amavir La Gavia, Madrid).



- Hemos continuado también nuestra serie de vídeos “¿Qué hacemos hoy?”, en la que mostramos actividades singulares que llevamos a cabo en las residencias. Durante 2025 se han emitido 8 capítulos:
 - Tecnologías que nos ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas mayores (Amavir La Gavia, Madrid).
 - Celebración de la V Milla de Oro (Amavir Alcorcón, Madrid).
 - Celebraciones con familias en las residencias Amavir, una oportunidad para estrechar lazos (Amavir La Gavia, Madrid).
 - Talleres de musicoterapia para personas con Alzheimer (Residencia El Balconcillo, Guadalajara).
 - Encuentros intergeneracionales con estudiantes de bachillerato (Amavir Argaray, Pamplona).
 - Campamentos intergeneracionales de verano 2025.
 - Así hemos vivido la Feria de Abril en la residencia Amavir Ciudad Real.
 - Celebración del 20º aniversario de la residencia Amavir Argaray (Pamplona).



- Durante 2025, hemos seguido también compartiendo la experiencia vital de nuestros residentes a través de la sección “La experiencia es un grado”. Este año hemos conocido la vida de Concepción González, residente de Amavir Alcalá (Madrid), misionera de Nuestra Señora de África que ha estado 15 años en Ruanda, 20 años en la República Democrática del Congo y 3 años en México. Y también la historia de Beatriz Hernández

y Francisco Quesada, residentes de Amavir Puente de Vallecas (Madrid), que se conocieron en la propia residencia y emprendieron una preciosa historia de amor.



Además, con este mismo objetivo de dar visibilidad a la trayectoria vital de nuestros residentes, hemos contado con las siguientes iniciativas:



o Varios residentes de Amavir fueron entrevistados en 2025 en el **videopodcast del periodista Juan Ramón Lucas**. En concreto, la periodista Nieves González (Amavir La Gavia), la actriz Mercedes Aguirre (Amavir Ciudad Lineal), Gerardo López, pionero en inteligencia artificial (Amavir San Agustín), la misionera Ángela Prieto (Amavir Villanueva) y la bailarina Pepita Esteban (Amavir Ciudad Lineal).



o Los informativos de TVE acudieron a Amavir para entrevistar a Amparo Soto, de 91 años, actriz de doblaje que dio voz al personaje de Dorothy de la mítica serie de televisión "Las chicas de oro", de la que en 2025 se ha cumplido el 40º aniversario de su estreno.



o El periódico *Diario de Burgos* acudió a nuestra residencia Amavir Patones (Madrid) para entrevistar a la residente Consuelo Briones, que trabajó durante una década con María Moliner, autora del célebre diccionario que lleva su nombre.



o Hemos vuelto a colaborar un año más con el podcast “Batallitas”, de la Fundación Orange, en el que se contó la experiencia vital de tres residentes de Amavir, Luisa, Enriqueta y Patro.



o Un año más, hemos vuelto a colaborar con el programa de televisión “El Hormiguero” de Antena 3 para dar visibilidad a las personas mayores, a través de la participación de varios residentes de nuestros centros.

- En las residencias Amavir se da también mucha importancia a atender las **necesidades espirituales de los residentes**. Los centros cuentan con espacios de culto, que progresivamente se van adaptando a diversas religiones en función de las demandas de los usuarios, aunque en la actualidad la gran mayoría de ellos profesan la religión católica. Es por eso que, mediante acuerdos con las parroquias limítrofes, se celebran eucaristías en las residencias y, dentro del programa de actividades socioculturales, se organizan también visitas en fechas destacadas como Semana Santa, Navidad o fiestas patronales.



Visita del **arzobispo de Tarragona**, Joan Planellas i Barnosell, a la residencia Amavir Reus con motivo del primer aniversario de su apertura. En la visita estuvo acompañado por el diácono y el delegado de la pastoral de la zona de Reus.



Visita del **arzobispo de Valladolid**, Luis Javier Argüello, a la residencia Amavir El Encinar del Rey, en donde ofició una misa y pudo conocer las instalaciones del centro y departir con usuarios, trabajadores y familiares.

- Otras actividades:
 - Impartición de **talleres de flamencoterapia** en colaboración con la Fundación Mémora.
 - Participación de residentes en **talleres literarios** organizados por Atresmedia.
 - Participación en el **proyecto “Bicis sin edad”**, una iniciativa internacional surgida en Copenhague en 2013 que se desarrolla en la actualidad en más de 37 países en colaboración con distintas entidades y que permite dar paseos a personas mayores en triciclos adaptados. En nuestro caso, las residencias de Lanzarote lo han hecho junto al Consorcio de Seguridad de Lanzarote y Amavir Sant Cugat (Barcelona) en colaboración con la Unión Ciclista del municipio y el ayuntamiento.
 - Participación de mayores de Amavir Sant Cugat (Barcelona) en las **Olimpiadas Inter-Residencias** que organiza anualmente el ayuntamiento de este municipio.

9.9. Potenciando la innovación y la investigación

Amavir apuesta por la innovación e investigación en beneficio de la calidad de vida de sus usuarios, con acciones durante 2025 como las siguientes:

- **Continuación del proceso de eliminación de sujeciones en las residencias:**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Residentes con sujeciones en la compañía.	299 (4,4 %)	239 (4,3 %)	396 (6,6 %)	76 (1,10 %)	34 (0,54 %)	34 (0,47 %)	47 (0,71 %)
Centros libres de sujeciones (*)	20	19	22	31	37	40	44

(*) Consideramos como centro libre de sujeciones aquel cuyo valor referido al número de residentes que utilizan sujeción es menor a 2.

Por otro lado, con respecto al uso de dobles barandillas, tenemos ya 28 centros libres de uso de doble barandilla, 5 más que el año anterior. La evolución de residentes que usan doble barandilla ha disminuido un 1,58 % y se sitúa en el 8,24 %.



La directora y el coordinador de Enfermería de la residencia Las Hazas (Hellín, Albacete) fueron invitados por la residencia de mayores San Vicente de Paús (Albacete) para compartir la experiencia de cómo trabajan en el centro sin sujeciones y ayudarles en la implantación de este modelo.



El coordinador de Enfermería de la residencia Las Hazas, David Marín, participa como ponente en la 38ª Jornada del Día de la Enfermería en la Universidad de Castilla-La Mancha para presentar el programa de Amavir de centros libres de sujeciones.

- **Participación en el proyecto ACERCAR de innovación social en Amavir Ibañeta (Navarra), que lleva la atención sociosanitaria a mayores de zonas rurales.** Este proyecto, que se implementó en 2024, ha continuado durante 2025. Está subvencionado por el Gobierno de Navarra y financiado por la Unión Europea a través de los fondos Next Generation UE, y nació con la vocación de dar impulso a proyectos piloto de innovación social dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas en el ámbito rural, cada vez más envejecidas y con más necesidades de atención sociosanitaria.

Equipos multidisciplinares itinerantes, coordinados por el personal médico de Atención Primaria, se acercan hasta la residencia Amavir Ibañeta para ofrecer servicios de fisioterapia, neurorrehabilitación y logopedia, disponibles tanto para los usuarios de la propia residencia como también de manera telemática a personas mayores en sus domicilios, que se conectan a las sesiones. Gracias a las nuevas tecnologías, el personal médico puede realizar también a distancia la toma de constantes de salud que permiten una monitorización permanente de los usuarios.

- **Continuamos con la implementación del programa “Emociones con sentido” de estimulación multisensorial en la Comunidad de Madrid, gracias a los fondos NEXT Generation de la Unión Europea.** El objetivo de este programa, iniciado en 2023, es garantizar a los mayores un entorno confortable, seguro y significativo, a través de diversos recursos de estimulación sensorial (SHX), que constituyen una herramienta fundamental para potenciar la comunicación y la conexión con el entorno. El aumento de la implicación de los usuarios con su entorno puede reducir algunos síntomas de las demencias y otros procesos neurodegenerativos, como las alteraciones al procesar la información, la

desconexión con el entorno y la aparición de agitación y apatía. Asimismo, los elementos multisensoriales para uso terapéutico contribuyen a regular el estado de ánimo y la conducta en general, y no únicamente en momentos puntuales. También promueven la creación de un espacio agradable, seguro y accesible a nivel físico y cognitivo. En este tipo de terapia se incluyen elementos de proyección, iluminación y vibración, entre otros, que permiten crear un ambiente con un efecto inmersivo completo para el adulto mayor.

- **Continuación de la implementación en todos los centros del programa “Un paseo por la naturaleza”**, cuyo objetivo es fomentar la salud de los mayores de forma indirecta mientras hacen ejercicio a través de imágenes relacionadas con la naturaleza, en las que evocan los movimientos plasmados en las mismas en un circuito de ida y vuelta.



Además de la cartelería con la que se venía trabajando hasta ahora, desde 2023 se ha procedido a la instalación de pantallas de televisión con vídeos de ejercicios en las residencias de la Comunidad de Madrid, gracias a los fondos NEXT Generation de la Unión Europea. Actualmente se dispone de dos monitores por centro para las proyecciones, permitiendo que el usuario pueda realizar los ejercicios a la hora que desee. En 2025 se generó también más contenido, emitiendo diferentes actividades durante más tiempo.

- **Participación en el programa “Renacer Digital” para acercar la tecnología a las personas mayores.** Amavir y la Fundación FDI (Fomento del Desarrollo y la Integración) firmaron un acuerdo de colaboración en 2023 para implantar en las residencias de mayores del grupo el programa social «Renacer Digital», organizado junto a la Fundación Telefónica. A través de esta iniciativa, que ha continuado en 2025, se impartieron distintos talleres formativos de alfabetización digital a técnicos y personal de las residencias de la compañía, para que adquieran las capacidades básicas para poder formar a los residentes y sus familias.

Bajo el lema “Hacer nuestro mundo más humano, impulsando un desarrollo digital inclusivo”, el objetivo del proyecto es acercar la tecnología a las personas mayores, mejorar su nivel de autonomía digital, acortar la brecha digital y conectarles con sus familiares a través de los recursos tecnológicos. Entre las competencias impartidas están el uso básico del smartphone, comunicación digital con el entorno social, aplicaciones útiles en el día a día y ciberseguridad básica para que la tecnología mejore la vida cotidiana.

Asimismo, el objetivo es que estas sesiones se extiendan también a los familiares interesados, en sesiones que se celebran en formato online o presencial. Las acciones

formativas se imparten por voluntarios y trabajadores de Telefónica, y están coordinadas por personal de la Fundación FDI.

En este mismo campo de la formación digital de las personas mayores, Amavir colabora con otras iniciativas:

- Talleres “Abuelos hackers” de “**Adopta un Abuelo**”, cuyos jóvenes voluntarios forman a los residentes en alfabetización digital y uso de Internet.
- Talleres de robótica de la **Fundación Alma Tecnológica**.
- Programa “Ciudadanía Digital” de la **Junta de Castilla-La Mancha** para aprender a usar los móviles.
- Programa “Plan de Seguridad para Mayores” de la **Policía Nacional** y la **Guardia Civil** sobre consejos de seguridad, tanto en materia informática como en la calle o en casa.



Noticia en el programa “Madrid Directo” (Telemadrid) sobre la charla de la Policía Nacional en Amavir Puente de Vallecas sobre prevención de robos y seguridad.

- Durante 2025 se ha continuado el **desarrollo e implementación de otras terapias innovadoras** en las residencias: terapias con animales, salas de reminiscencia, talleres con bebés terapéuticos, manejo de dinero y compra, arteterapia, talleres de costura y laborterapia, talleres de cocina y repostería, wiiterapia, talleres de horticultura y botánica, aromaterapia, taller de texturas, musicoterapia, taller de risoterapia, talleres de teatro y coro, gafas de realidad virtual...

Reportajes emitidos en 2025 en los informativos de TVE y ETB sobre la sala de reminiscencia de Amavir Argaray (Pamplona)



- **Colaboración en proyectos de investigación e iniciativas universitarias y de administraciones públicas:**
 - Proyecto de investigación en colaboración con la Universidad de Castilla-La Mancha para la detección de dolor por la gesticulación facial.
 - Proyecto firmado con el Hospital Universitario Ramón y Cajal para la rotación de médicos internos residentes de Geriatría y enfermeras internas residentes de geriatría.
 - Proyecto firmado con el departamento de Medicina Preventiva del Hospital Universitario Ramón y Cajal en Seguridad del Paciente en su segundo año de implantación.
 - Proyecto de colaboración con Coordinación Sociosanitaria de la Comunidad de Madrid con relación a la mejora de la comunicación entre los distintos niveles asistenciales implicados en el cuidado de los usuarios de las residencias.
 - Proyecto conjunto con el Hospital Universitario de Getafe para la rotación de profesionales tras haber conseguido la acreditación docente del centro Amavir Getafe.
 - Proyecto de colaboración con el departamento de Geriatría del Hospital Universitario de Getafe, que además de la visita de los geriatras al centro como ya hacían incluye personal de hospitalización domiciliaria.
 - Colaboración con el grupo de trabajo creado por el departamento de Geriatría del Hospital Universitario Puerta de Hierro en tres temas: planificación anticipada de decisiones, valoración nutricional y úlceras por presión. Este grupo se acaba de crear y será 2026 el año de puesta en marcha.
 - Contrato de colaboración para realización de investigaciones clínicas con el centro de análisis Dr. Goya.
 - Colaboración en la tesis “Predicción de la mortalidad en demencias avanzadas” de Nuria Pérez Panizo, enfermera de la UGAR del Hospital Universitario Ramón y Cajal.
 - Colaboración en el proyecto de investigación Psicohsenior UCM, con la profesora titular del Departamento de Psicología Experimental, Procesos Cognitivos y Logopedia, M^a Luisa Delgado Losada.

9.10. Reconocimiento social a Amavir

Durante 2025, Amavir ha sido merecedora de distintos reconocimientos y premios, tanto a nivel institucional como a nivel personal a profesionales de la compañía.

- **Amavir recibe el Premio Comunidad de Madrid de La Razón a la empresa líder en atención a personas mayores y dependientes.** Amavir recibió este galardón, según el jurado, porque “a lo largo de casi tres décadas, ha tejido una historia de compromiso con el bienestar de las personas mayores. Con 45 residencias y 40 centros de día repartidos en ocho comunidades autónomas, esta empresa se ha consolidado como uno de los referentes en el sector de la atención a la tercera edad”.



Recogió el premio la directora general de la compañía, Lourdes Rivera. «Muchas gracias a La Razón -dijo en su discurso- por habernos concedido este premio, que es un reconocimiento a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y al esfuerzo que ponemos día a día en dar la mejor atención a las personas mayores que

viven en nuestras residencias. No nos cansaremos nunca de decir que estamos aquí para ayudar a todas esas personas que necesitan unos cuidados especializados en la tercera edad, que son cada vez más por el progresivo envejecimiento de nuestra población. A ellas y también a sus familias, que confían en nosotros para cuidar a los que más quieren. Gracias por esa confianza y sigamos por favor reivindicando el gran trabajo que hacen las residencias en este país».

La consejera de Asuntos Sociales de Madrid, Ana Dávila, presente en el acto, quiso también felicitar a Amavir. «La Comunidad de Madrid -escribió en sus redes sociales tras la gala- cuenta con los mejores aliados para alcanzar la excelencia en el cuidado y asistencia a personas mayores. Enhorabuena a Amavir y a su directora general Lourdes Rivera por el premio a la empresa líder en atención a personas mayores y dependientes».

- **La residencia Amavir Oblatas (Navarra), sexto mejor centro sociosanitario de toda España en los Premios Nacionales de Reputación Enfermera del Consejo de Enfermería de España.** Amavir Oblatas fue distinguida en 2025 como el sexto centro sociosanitario de toda España con el equipo de enfermería con mejor reputación, en el marco de los Premios Nacionales de Reputación Enfermera, promovidos por el Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España y el Monitor de Reputación Enfermera (MRE). En su categoría, competía con otros 14 centros, que eran los que habían llegado hasta esta fase final. La selección se llevó a cabo tras un proceso de análisis basado en más de 2.300 encuestas a profesionales de enfermería y entrevistas a 314 gestores de enfermeros y 335 gerentes y directivos de hospitales, complementada con la presentación de méritos y logros en gestión, atención, formación e innovación asistencial, lo que permitió determinar la posición final de todos ellos en el ranking nacional.



- **Amavir consigue tres premios en la III edición de los Premios del Grupo Maisons de Famille.** El Grupo Maisons de Famille, uno de los líderes europeos en atención a personas mayores, concedió en diciembre sus premios anuales, que este año celebraban su tercera edición, y con los que trata de reconocer el trabajo de las compañías que forman parte del mismo: Maisons de Famille (Francia), La Villa (Italia), Dorea Famille (Alemania) y Amavir (España).



Amavir se ha alzado con tres galardones en esta edición. El primero, para el proyecto «El libro de mi vida», una herramienta implementada en nuestras residencias que da voz y recoge en palabras e imágenes el

recorrido vital de los usuarios, sus deseos futuros y las dedicatorias para sus familias. El segundo, para el programa de evaluaciones de riesgos psicosociales a la plantilla, que identifica y evalúa los factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental y física de los empleados y empleadas, tratando de establecer medidas de prevención y mejora para crear un entorno de trabajo más saludable. Y el tercero, bajo el título de «El arte

de conectar», que trataba de reconocer la excelencia de una trayectoria personal dentro del grupo, ha recaído en el director de Comunicación de Amavir, Roberto Rodríguez.

- **Los cuadernillos del Comité de Bioética de Amavir, finalistas de los premios de la Sociedad Madrileña de Geriátría y Gerontología.** Los cuadernillos de «Cultura ética en residencias» elaborados por el Comité de Bioética Asistencial de Amavir resultaron finalistas en los premios de la Sociedad Madrileña de Geriátría y Gerontología, entregados en noviembre en el marco del XXVI congreso anual de esta entidad. Estos galardones pretenden reconocer las mejores iniciativas en envejecimiento activo, atención sociosanitaria e investigación en geriatría. Se otorgan a proyectos que mejoren la coordinación y continuidad asistencial entre los equipos sanitarios de las residencias y los servicios sanitarios, y que fomentan el desarrollo de proyectos innovadores que mejoren la atención a las personas mayores.



Los cuadernillos de «Cultura ética en residencias» es una iniciativa que surgió en marzo de 2023. El principal objetivo es llevar la cultura ética de los cuidados a todas las residencias de mayores, a través de los profesionales de referencia de bioética que se encuentran en cada uno de sus centros, distribuidos por toda la geografía española.

- **La residencia de mayores Amavir Santa Cruz, distinguida en los Premios Supercuidadores 2025.** La residencia de mayores Amavir Santa Cruz (Tenerife) fue distinguida con el primer accésit en la categoría “Grandes empresas” del Premio Supercuidadores 2025, por su proyecto «Cuidar con propósito: integración, sostenibilidad y bienestar para una sociedad más justa».



Amavir Santa Cruz optaba a estos premios con el propósito de visibilizar su modelo integral de cuidado centrado en las personas, la sostenibilidad y la ética. En su candidatura, se presentaba una estrategia transversal de Responsabilidad Social Corporativa alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que abarca desde la inclusión laboral de colectivos vulnerables (habiéndose convertido

en el primer centro sociosanitario a nivel nacional en ser centro especial de empleo) hasta el bienestar emocional del personal y la reducción del impacto ambiental. Además, el centro promueve medidas de conciliación laboral como la flexibilidad horaria, apoyo psicológico y

servicios internos que facilitan el día a día de los profesionales. Todo ello acompañado de herramientas de evaluación del impacto social y programas de formación continua en ética y buen trato.

- **La residencia de mayores Amavir Jaén, distinguida por la Diputación de Jaén por su contribución al fomento del empleo entre colectivos en riesgo de exclusión.** Amavir ha sido una de las empresas participantes durante 2025 en el Programa Experiencias Profesionales (EPES) desarrollado por la Diputación Provincial de Jaén de la Junta de Andalucía, que ha permitido que personas desempleadas en riesgo de exclusión hayan realizado prácticas en empresas.



- **El programa de belleza y autocuidado de Amavir Ciudad Lineal (Madrid) y el IES Barrio de Bilbao, galardonado en los Premios “Destacando”, convocados por la Asociación Española para la Iniciativa Joven.** El objetivo de estos premios es impulsar y visibilizar proyectos educativos innovadores promovidos por centros escolares de toda España y que fomenten la historia, el arte, el deporte, el medio ambiente, la igualdad, la integración social, la innovación y la solidaridad. Uno de los programas distinguidos fue el programa de belleza y autocuidado desarrollado en conjunto por el IES Barrio de Bilbao y la residencia Amavir Ciudad Lineal.



Noticia emitida en 2025 en los informativos de TVE sobre el programa de autocuidado de Amavir Ciudad Lineal (Madrid)

Este proyecto nació en enero de 2023 como una colaboración puntual, pero rápidamente se consolidó como una actividad con gran valor humano, educativo y terapéutico. Cada dos semanas, un grupo de 12 alumnos y alumnas del ciclo básico de peluquería y estética, acompañados por dos responsables del centro educativo, acuden a las instalaciones de Amavir Ciudad Lineal para realizar sesiones de peluquería, maquillaje, manicura y pedicura dirigidas a residentes y usuarios del centro de día.

Más allá de los tratamientos estéticos, el programa se ha convertido en un verdadero espacio de encuentro intergeneracional, donde jóvenes y mayores intercambian experiencias, afecto y aprendizajes. La actividad ha tenido una excelente acogida, mejorando el estado anímico, la autoestima y las relaciones sociales de los participantes. Incluso ha logrado implicar a personas habitualmente menos activas o interesadas en otras actividades del centro, demostrando el poder del cuidado personal como vía de inclusión social.

- **Tres residentes y una profesional de Amavir Coslada (Madrid), galardonadas en la IV edición de los Premios “Adopta un abuelo”.** El 1 de octubre, coincidiendo con la celebración del Día Internacional de las Personas Mayores, tuvo lugar la entrega de la cuarta edición de los premios de la fundación «Adopta un Abuelo», con la que Amavir viene colaborando desde hace bastantes años y cuyo fin pasa por fomentar las relaciones intergeneracionales.



En la gala resultaron premiadas tres residentes y una profesional de Amavir Coslada (Madrid). Antonia (Toñi) Alcázar se llevó el Premio a la Influencer del año. A sus 90 años asistió a un concierto de Maluma con voluntarios de la fundación y su vídeo en las redes sociales fue visto por más de 600.000 personas, que se dejaron contagiar por

su energía y alegría. Por otro lado, Alejandra Gómez y Teresa Venegas, de 88 y 102 años, respectivamente, recibieron el Premio Uber por protagonizar el lanzamiento de la funcionalidad Seniors de esta aplicación, que facilita la movilidad de las personas mayores.

Por último, la animadora sociocultural de la residencia, Marta Maceira, recibió también una distinción por el compromiso y esfuerzo que lleva a cabo durante todo el año en colaboración con la fundación «Adopta un Abuelo» para unir generaciones y desarrollar numerosas actividades en su residencia en las que participen personas mayores y jóvenes voluntarios.

- **Amavir Tías se alza con el premio del público en la XVII Muestra de Cortometrajes “Mayores sin reparo” de Lanzarote, celebrada en el marco del Festival Internacional de Cine de Lanzarote.** El corto “El Guateque”, dirigido por Lauren Collins y rodado en la residencia Amavir Tías, obtuvo el premio del público. En total, a esta muestra se presentaron nueve cortos de distintas residencias de mayores y centros de día de la isla. Además de Amavir Tías, también participaba Amavir Haría, con el corto “Vidas entre pisos”, dirigido por Lía y Ada González. En el marco del certamen, se entregaron igualmente premios a la mejor actriz y al mejor actor, resultando galardonado en esta última categoría el residente de Amavir Tías, Antonio Hernández.



- **La residencia Amavir Getafe gana el segundo premio del concurso de belenes de la Comunidad de Madrid.** Además, Amavir Alcorcón ha conseguido una mención especial y la residente de Amavir Villanueva Ángela Prieto se ha alzado con otra mención en el concurso de tarjetas navideñas.



- **La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) de Castilla-La Mancha concedió a las residencias de Amavir en la región un diploma de agradecimiento** por la labor de colaboración que realizan con esta entidad para promover prácticas formativas de personas con discapacidad, facilitando su desarrollo profesional y promoviendo su incorporación posterior mediante contrato laboral.



- **Las residencias Amavir Colmenar y Amavir Humanes, distinguidas con una mención especial en el concurso “Decorando el jardín” de la Comunidad de Madrid.** Participaban un total de 65 residencias y centros de día de la región y más de 2.200 personas mayores.



Estos premios se suman a los recibidos por la compañía en años anteriores:

- **2009**
 - Premio a la Excelencia en la Gestión Residencial.
 - Premio Siete Estrellas a la Excelencia.
- **2010**
 - Premio Red Cauces
 - Premio Senda al Mejor Grupo Residencial.
 - Premio Siete Estrellas a la Excelencia.
- **2011**
 - Premio Mundo Empresarial Europeo.
- **2014**
 - Premio Distinción SEMER.
- **2015**
 - Premio Pasión de Asistir.
 - Premio KPMG-Actualidad Económica a la Mejor Dirección Financiera.
- **2016**
 - Premio Supercuidadores.
 - Premio Ciudadanos.
 - Premio KPMG-Actualidad Económica a la Mejor Dirección Financiera.
 - Premio A Tu Salud-La Razón.
 - Premio ENERTIC en reconocimiento a la innovación y las mejores prácticas.
- **2017**
 - Premio Avedis Donabedian.
 - Accésit en el Premio a "Proyectos Emocionalmente Responsables en Organizaciones de la Comunidad de Madrid" del Colegio de Psicólogos de Madrid.
 - Premio KPMG-Actualidad Económica a la Mejor Dirección Financiera.
 - Premio A Tu Salud-La Razón.
- **2018**
 - Premio Senda en Responsabilidad Medioambiental.
 - Premio de Desarrollo Sostenible de la Región de Murcia para la residencia Amavir Cartagena.
 - Primer premio del concurso de belenes de la Comunidad de Madrid para Amavir La Marina.
 - Premio "Mejor caso clínico de continuidad asistencial" de la Sociedad Madrileña de Geriátría y Gerontología (SMGG) para Amavir Pozuelo.
 - III Premio popular de la Fundación Pilares para Amavir Valdebernardo.

- **2019**
 - Distintivo “Compromiso Integra”, de la Fundación Integra, por la apuesta de la compañía por la integración laboral de personas en exclusión social.
 - Distintivo del Ayuntamiento de Cartagena a la residencia Amavir del municipio por su participación en el Proyecto de Activación de Empleo de la Agencia de Desarrollo Local y Empleo del consistorio.
 - Primer premio para Amavir La Marina en el concurso “Cultivando el huerto” de la Comunidad de Madrid.
 - Segundo puesto para Amavir Villanueva de la Cañada en el Premio al Mejor PAI (Plan de Atención Individualizada) de la Sociedad Madrileña de Geriatria y Gerontología.
- **2020**
 - Medalla de Oro de Navarra al personal sanitario y al personal sociosanitario de las residencias de mayores de la comunidad.
 - Mención Honorífica del Premio Alcalde Marín Baldomero a los trabajadores de la residencia Las Hazas (Hellín) “por su meritoria labor ante la pandemia del coronavirus”.
 - Mayores de Amavir Pozuelo ganan el concurso de relato corto del Hospital Universitario Puerta de Hierro.
- **2021**
 - Medalla de Oro de la Ciudad de Getafe a la residencia Amavir Getafe por su labor durante la pandemia.
 - Premio “Árbol de la igualdad” del Ayuntamiento de Coslada a la residencia Amavir Coslada por su labor durante la pandemia.
 - Premio Supercuidadores por el portal “Es tiempo de unión”.
 - Premio Empresa Social por el portal “Es tiempo de unión”.
 - Premio a las 100 mejores ideas de Actualidad Económica por el portal “Es tiempo de unión”.
 - Semifinalistas de los Premios Nacionales de Marketing por el portal “Es tiempo de unión”.
 - Finalistas de los Premios Senda por el portal “Es tiempo de unión”.
- **2022**
 - Premio RSC de Navarra Capital para los campamentos intergeneracionales de Amavir “De acampada con mis abuelos”.
 - Premio Enfermería en Desarrollo, en la categoría de Innovación y Creatividad, para el proyecto de coordinación y continuidad asistencial de cuidados implantado en Amavir Alcorcón en colaboración entre el Hospital Universitario Fundación de Alcorcón y las residencias de mayores del municipio.

- Mención Especial en los XI Premios de la Asociación Madrileña de Atención a la Dependencia (AMADE) para Edurne Galán, trabajadora social de Amavir Alcorcón (Madrid), por su proyecto de conciliación familiar y laboral en residencias para mayores.
- Amavir Coslada (Madrid) logra un primer y tercer premio en el concurso de felicitaciones navideñas de la Comunidad de Madrid.
- Amavir Valdebernardo (Madrid) gana el primer premio del concurso de belenes para personas mayores de la Comunidad de Madrid.
- Reconocimiento de la Comunidad de Madrid a todas las entidades, entre ellas Amavir, que participaron en la vacunación frente al covid.
- Amavir Tías y Amavir Haría (Lanzarote) reciben el reconocimiento del Cabildo de Lanzarote por su labor durante la pandemia.
- Amavir Nuestra Casa (Collado Villalba, Madrid) recibe el Premio Antonio Molina, concedido por el Ayuntamiento del municipio, en reconocimiento a su labor durante la pandemia.
- Amavir Getafe (Madrid) gana el tercer premio del concurso "Cultivando el huerto" de la Comunidad de Madrid.
- Las residencias Amavir Pozuelo y Amavir Villanueva de la Cañada (Madrid) se alzan con 9 premios en el acto por el Día de las Personas Mayores del Hospital Puerta de Hierro de Madrid.
- Amavir Vilanova del Camí (Barcelona) consigue el tercer premio en el concurso de manualidades celebrado por el Centro de Atención Primaria (CAP) de Vilanova con motivo del Día de las Personas Mayores.
- **2023**
 - Amavir consigue cinco de los diez premios entregados en la gala del 20.º aniversario del Grupo Maisons de Famille entre las compañías que pertenecen al mismo, en las categorías de Comunicación, Desarrollo profesional, Efectividad financiera, Transformación digital y Medio ambiente.
 - Amavir recibe el III Premio Bienestar y Calidad de Vida de La Razón, en la categoría de Mejor Atención Sociosanitaria.
 - La directora general de Amavir, Lourdes Rivera, recibe el Premio Senda al Profesional del sector del año.
 - Reconocimiento de Cruz Roja Madrid por el apoyo de Amavir el Plan de Empleo de esta entidad.
 - Reconocimiento de Cruz Roja Guadalajara a Amavir en el marco de la segunda edición de sus Premios Reto Social Empresarial.
 - Amavir recibe dos galardones en la gala anual de la fundación "Adopta un abuelo", uno para la terapeuta ocupacional de Amavir Arganzuela (Madrid), Gema Porras,

por su compromiso intergeneracional y el otro a los residentes Francisco Moldes y Manuela Carpintero, de Amavir Villaverde (Madrid) en la categoría de “vídeo más viral”, por el vídeo en el que participaron para apoyar al colectivo LGTBI.

- Primer accésit del Premio Tomás Belzunegui, concedido por la Sociedad Navarra de Geriátría y Gerontología, para los campamentos intergeneracionales de Amavir.
 - Primer premio para Amavir Alcorcón y mención especial para los campamentos intergeneracionales en el concurso de buenas prácticas de la Consejería de Familia de la Comunidad de Madrid.
 - Primer premio (Amavir Villanueva de la Cañada), segundo premio (Amavir Getafe) y mención especial (Amavir Usera) en el concurso de tarjetas navideñas de la Consejería de Familia de la Comunidad de Madrid.
 - Segundo premio (Amavir Alcorcón) y mención especial (Amavir Colmenar) en el concurso “Cultivando el huerto” de la Consejería de Familia de la Comunidad de Madrid.
 - Amavir Sant Cugat (Barcelona) gana las Olimpiadas inter-residencias del Ayuntamiento de Sant Cugat del Vallès.
 - Un proyecto de Amavir Getafe (Madrid) de huerto educativo intergeneracional en colaboración con el IES León Felipe, distinguido con la Bandera Verde de Ecoescuela del Ayuntamiento de Getafe.
 - La Coordinadora de Trabajo Social de Villaverde, en la que participa Amavir, premiada en los VI Premios de Trabajo Social de Madrid, en la categoría de Mejor Praxis, concedidos por el Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid.
 - Amavir Getafe (Madrid) recibe un reconocimiento del Instituto de Formación Profesional MEDAC por su implicación en la formación de alumnos de este centro.
 - Las trabajadoras de Amavir El Pinar (Cuenca) reciben un reconocimiento por parte del sindicato Comisiones Obreras de la provincia en su acto por el Día de la Mujer, que estuvo presidido por la subdelegada del Gobierno.
- **2024**
 - Amavir consigue cinco de los diez premios en la segunda edición de los premios del Grupo Maisons de Famille: Comunicación (por los campamentos intergeneracionales de verano), Desarrollo del talento (Escuela Amavir), Transformación (programa “Acercar” con el Gobierno de Navarra en la residencia Amavir Ibañeta), Fomento del espíritu de equipo (Día del Voluntariado Amavir) y colaboración entre compañías (por el desarrollo de la aplicación BOARD).
 - Marta Gómez, responsable de enfermería de Amavir, recoge en representación de todos los profesionales del sector el Premio Senda al profesional del año.

- El Comité de Bioética de Amavir, reconocido como buena práctica en el Boletín de Calidad e Innovación de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.
- Amavir Tejina, galardonada en los I Premios Cuidados de Lujo por sus terapias innovadoras y alternativas, convocados por la organización Luxury Care.
- Amavir Colmenar gana el tercer premio del concurso “Decorando el jardín” de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.
- Amavir Humanes y Amavir Alcorcón ganan el primer y tercer premio del concurso de belenes de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid. Además, Amavir Usera y Amavir Getafe consiguieron mención especial en el concurso de tarjetas navideñas.
- Resurrección Iriarte, animadora de Amavir Mutilva (Navarra), premiada en la V edición de los Premios de la Fundación Profesionales Solidarios, reconociendo su profesionalidad y cercanía en la coordinación y la acogida de voluntarios de la fundación que acuden a su centro residencial para compartir tiempo con las personas mayores.
- Gema Torras, terapeuta ocupacional de Amavir Arganzuela (Madrid), premiada en el certamen anual de fotografía del Colegio Oficial de Terapeutas Ocupacionales de Madrid (COPTOCAM) por su imagen titulada “Color y movimiento en mis manos”.

ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE.

ÁMBITOS	Contenidos	Estándares GRI relacionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Página / Apartado donde se informa
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 3-3 GRI 2-1 GRI 2-6	Modelo de negocio (pág. 8-19)
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social GRI 2-23 GRI 2-24	Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 21-27) Gestión ambiental (pág. 109-129)
Riesgos a cp, mp y lp	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	Gestión de los riesgos no financieros (pág. 20)
KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. * Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques	Se identifican los indicadores clave a lo largo del documento, en las distintas secciones del informe.

	gestión y evaluación de riesgos. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.		
Otros	Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados.	GRI 1	Introducción (pág. 4)

ÁMBITOS	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página / Apartado donde se informa
Cuestiones medioambientales	Global Medio Ambiente		
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de cada ámbito dentro de la dimensión Ambiental	Gestión ambiental (pág. 109-115)
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Emisiones	Gestión ambiental (pág. 125)
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Economía circular		
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Efluentes y residuos 306-2	Gestión ambiental (pág. 125-128)
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		
	Uso sostenible de los recursos		
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-3 (2018)	Gestión ambiental (pág. 118-119)
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Materiales 301-1	Gestión ambiental (pág. 119-120)
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Energía 302-1	Gestión ambiental (pág. 115-118, 120-121)
	Cambio Climático		
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Emisiones 305-1 / 305-2	Gestión ambiental (pág. 122-125)
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Emisiones	Gestión ambiental (pág. 122-125)
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de GEI y los medios implementados para tal fin.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Emisiones	Gestión ambiental (pág. 124)	
Protección de la biodiversidad			

	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Biodiversidad	Gestión ambiental (pág. 128-129)
--	---	---	----------------------------------

ÁMBITOS	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página / Apartado donde se informa
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Empleo GRI 2-7 GRI 405-1	Nuestras personas (pág. 47-48)
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	GRI 2-7	Nuestras personas (pág.48)
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	GRI 2-7 GRI 405-1	Nuestras personas (pág. 49-50)
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Empleo 401-1	Nuestras personas (pág. 53-54)
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades 405-2	Nuestras personas (pág. 83-84)
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Información de carácter confidencial
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Empleo	Nuestras personas (pág. 60)
	Empleados con discapacidad.	405-1	Nuestras personas (pág. 81)
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Empleo	Nuestras personas (pág. 59-60)
	Número de horas de absentismo	GRI 3-3 Enfoque de gestión 403-9(2018)	Nuestras personas (pág. 64)
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Empleo	Nuestras personas (pág. 59-60)
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	Nuestras personas (pág. 60-64)
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9 / 403-10 (2018)	Nuestras personas (pág. 63-64)
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador – empresa	Nuestras personas (pág. 84-85)
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	GRI 2-30	Nuestras personas (pág. 85)

El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4 (2018)	Nuestras personas (pág. 84-85)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 3-3	Nuestras personas (pág. 84-85)
Formación		
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza 404-2	Nuestras personas (pág. 66-71)
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Nuestras personas (pág. 69)
Accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	Nuestras personas (pág. 81-82)
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Nuestras personas (pág. 78-82)
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;		Nuestras personas (pág. 78-82)
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 21-25, 43-44) Nuestras personas (pág. 78-82)

ÁMBITOS	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página / Apartado donde se informa
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación GRI 2- 23 GRI 2-26	Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 43)
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 43-44)
	Promoción y cumplimiento de 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;	GRI 3-3 Enfoque de gestión	Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 43)

	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de No discriminación 406-1	Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 43)
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	GRI 3-3 Enfoque de gestión	Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 43)
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 3-3 Enfoque de gestión	Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 43)
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Anticorrupción GRI 2-23	Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 41-43)
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,		Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 41-43)
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3-3 Enfoque de gestión	Compromiso con la sociedad (pág. 138-139)

ÁMBITOS	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página / Apartado donde se informa
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos	Nuestras personas (pág. 82)
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;		Cadena de suministro (pág. 104-105)
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	GRI 2-29	Compromiso con la sociedad (pág. 134-138)
	Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28	Compromiso con la sociedad (pág. 139-155)
	Subcontratación y proveedores		
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición GRI 2-6	Cadena de suministro (pág. 104-105)
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		Certificaciones (pág. 96-97)
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente 418-1	Gestión de la calidad y cadena de suministro (pág. 86-89) Seguridad de la información y digitalización (pág. 106-108)

	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.		Gestión de la calidad y cadena de suministro (pág. 102-103)
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 3-3 Enfoque de gestión de Desempeño económico 207-4 (2019)	Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 44-45)
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	Gestión ética y cumplimiento normativo (pág. 45)

Caroline Parot
Grupo Maisons de Famille S.A.

Anne-Sophie Plouhinec
Grupo Maisons de Famille S.A.

Manuel Teba Torres

Jacqueline Thompson