



Informe de estado no financiero 2025

LA SALETA CARE S.L.U. | Colisée España

COLISEE

Ser quien eres. Plenamente.

colisee.es



Carta de Gerard Sanfeliu.

CEO de Colisée España, Italia y Portugal.

En 2025, el sector de los cuidados en España ha seguido evolucionando en un contexto marcado por el envejecimiento de la población y el aumento de la cronicidad. En este entorno, en Colisée entendemos que nuestra labor no es solo asistencial, sino profundamente social.

La calidad asistencial es un eje vertebrador de nuestra gestión, no como un concepto abstracto, sino como un proceso medible que certificamos bajo estándares exigentes. Nuestro modelo se basa en la Atención Centrada en la Persona (ACP), que reconoce la singularidad de cada persona y fomenta su autonomía. De esta manera, trabajamos a diario para hacer realidad nuestro compromiso con las personas a las que acompañamos: "Ser quien eres. Plenamente".

La calidad del acompañamiento es inseparable del bienestar de nuestros Talentos. Nuestros cerca de 5.000 profesionales son el motor de Colisée, y cuidar de quienes cuidan es una prioridad estratégica.

Nuestra hoja de ruta pasa por adaptarnos de forma continua a las nuevas necesidades del sector e incorporar herramientas e innovaciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida y la autonomía de las personas. La gestión responsable de los recursos y la sostenibilidad ambiental forman también parte de este compromiso.

Este EINF 2025 recoge nuestros avances y nuestro desempeño económico, social y medioambiental, y refleja nuestra actividad en los 67 centros Colisée que atienden a cerca de 7.000 personas en España.

Quiero agradecer a las personas a las que acompañamos y a sus familias la confianza depositada en nosotros, así como a todos los profesionales de Colisée, cuyo compromiso diario hace posible nuestra labor.

Gerard Sanfeliu,

Valencia, marzo de 2026

COLISEE

Índice.

Carta de Gerard Sanfeliu.	—	1		
1. Modelo de negocio.	—	5		
Origen y evolución de Colisée España.		6		
Principales hitos en la evolución de Colisée España.		7		
Organización y estructura.		8		
Nuestros servicios.		10		
Atención cercana: cuidados en toda España.		12		
Factores, tendencias y perspectivas.		19		
2. Gestión del riesgo.	—	21		
Política vigente de gestión de riesgos.		22		
Gobierno corporativo y código ético.		25		
Protección de datos.		27		
3. Compromiso ESG y modelo de gestión sostenible.	—	33		
Compromiso y responsabilidad: empresa con misión.		34		
Promoviendo el envejecimiento positivo: compromiso social.		37		
Medición y seguimiento de nuestros compromisos ESG.		38		
Nuestros principales grupos de interés.		40		
Bases para la elaboración del informe.		41		
Nuestros aspectos materiales.		42		
4. Nuestra prioridad: el bienestar de las personas a quienes acompañamos.	—	45		
Calidad asistencial: certificaciones y modelos que respaldan nuestro enfoque.		46		
Digitalización de los procesos operativos.		50		
La mejora continua en nuestros procesos.		56		
			Escuchar para mejorar: un proceso de comunicación transparente.	57
			Nuestro compromiso con las personas que acompañamos.	62
5. Nuestro compromiso con el medio ambiente.	—	63		
Cuidado del medio ambiente.		64		
Cambio climático, emisiones y gestión de residuos.		65		
Economía circular y prevención y gestión de residuos.		66		
Uso sostenible de los recursos.		68		
Cambio climático.		72		
Medidas para descarbonización y reducción de emisiones de gas de efecto invernadero (GEI).		73		
6. Personas y talento.	—	77		
Modelo de gestión y cultura corporativa.		78		
Gestión del capital humano y relaciones laborales.		79		
Salud y seguridad laboral.		86		
Relaciones laborales y diálogo social.		89		
Gestión del talento y formación continua.		91		
Estrategia integrada de igualdad, diversidad e inclusión.		94		
7. Comprometidos con la sociedad.	—	97		
Acciones de asociación o patrocinio.		98		
Sostenibilidad en la cadena de suministro.		101		
Sostenibilidad económica.		105		
8. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.	—	109		



1. Modelo de negocio.

1.1

Origen y evolución de Coliséé España.

La actividad que actualmente configura Coliséé España tiene su origen en distintas iniciativas desarrolladas en el ámbito sociosanitario desde la década de 1990. Entre ellas, destacan la creación en 1995 de STS Gestió de Serveis Sociosanitaris y la fundación en 1997 de La Saleta Care S.L.U., organizaciones que desarrollaron de forma independiente su actividad en el cuidado y atención a personas mayores y en situación de dependencia.

Un punto de inflexión se produce en 2019, cuando estas estructuras se integran en el Grupo Coliséé, operador internacional especializado en la atención a personas mayores y en situación de dependencia, con más de 40 años de experiencia. Esta incorporación supone la entrada en una red internacional con presencia en países como Francia, Bélgica, España, Portugal, Italia y China, y con una estructura que agrupa centenares de centros y miles de profesionales. La integración marca el inicio de una nueva etapa caracterizada por la progresiva unificación organizativa y el desarrollo de la actividad en España bajo una misma estructura.

A partir de este momento, Coliséé España experimenta un proceso de crecimiento y consolidación mediante la incorporación de nuevos centros y la ampliación de su ámbito de actuación. Este desarrollo incluye tanto la expansión territorial como la diversificación de servicios, entre ellos el impulso de la actividad en atención intermedia.

En los últimos años, la organización ha reforzado su estructura operativa en el sur de Europa, integrándose en el denominado clúster mediterráneo, que agrupa las operaciones en España, Portugal e Italia.

En 2025, Coliséé España cuenta con una red de 67 centros distribuidos en el territorio nacional, así como con Centros Especializados de Atención a Mayores (CEAM), y proporciona atención a cerca de 7.000 personas.

En

2025

España cuenta con

67

centros

y atiende a más de

7.000

personas.

1.2 Principales hitos en la evolución de Coliséé España.

1995

Creación de STG Gestió de Serveis Sociosanitaris.

Inicio de actividades en el ámbito sociosanitario.

1997

Fundación de La Saleta.

Desarrollo de actividad en atención a personas mayores.

2019

Integración en el Grupo Coliséé.

Inicio de una nueva etapa internacional.

2020-2022

Crecimiento y diversificación de la actividad.

Expansión de centros y nuevas líneas de servicio.

2022

Expansión internacional a Portugal.

Refuerzo de la presencia en el sur de Europa.

2024

Consolidación del clúster mediterráneo.

Integración de España, Portugal e Italia.

2025

67 centros en España.

Cerca de 7.000 personas atendidas.

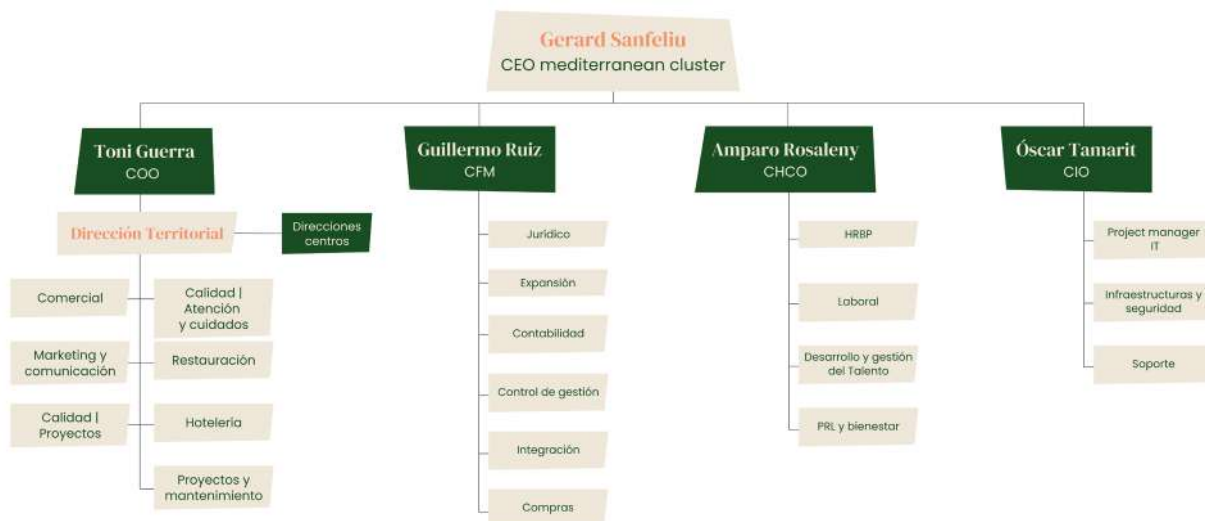
1.3 Organización y estructura.

Colisée España desarrolla su actividad a través de la sociedad La Saleta Care, S.L.U., entidad a la que se refiere el presente Estado de Información No Financiera. La organización opera bajo la marca Colisée España y forma parte del Grupo Colisée, grupo internacional especializado en la atención a personas mayores y en situación de dependencia.

La organización cuenta, adicionalmente, con una estructura territorial orientada a la gestión operativa de los centros y a la proximidad a los equipos, distribuida en diferentes zonas geográficas: norte, centro, levante, este y Portugal. El organigrama general de la organización refleja esta estructura y las principales áreas de responsabilidad:

Estructura organizativa.

La estructura organizativa de Colisée España se articula en torno a distintas áreas funcionales que permiten la gestión coordinada de la actividad en el territorio. Estas áreas incluyen, entre otras, operaciones, financiera, Talento y sistemas de información, así como funciones transversales de soporte.



Organigrama de Colisée España (noviembre de 2025)

Órganos de gestión.

La gestión de la organización se articula a través de su Comité de Dirección, órgano responsable de la definición e implementación de la estrategia, así como del seguimiento de los principales indicadores de actividad.

El comité de dirección está compuesto por las principales áreas de la organización, incluyendo operaciones, calidad, finanzas, recursos humanos, asesoría jurídica y sistemas de información.

Cargo	Nombre	Años en el Cargo	Nacionalidad	Género
Director general	Gerard Sanfeliu	6	Española	H
Director de calidad	Toni Guerra	6	Española	H
Director financiero	Guillermo Ruiz	16	Española	H
Directora de RRHH-RSC	Amparo Rosaleny	7	Española	M
Director de Informática y Tecnología	Óscar Tamarit	4	Española	H
Directora de jurídico	Ana Sacristán	6	Española	M
Directora de Expansión	Cristina de la Llave	7	Española	M

Estatuto Gobierno Corporativo.

Colisée España desarrolla su actividad conforme a un marco de gobierno corporativo orientado a garantizar el cumplimiento normativo, la adecuada gestión de riesgos y la transparencia en la toma de decisiones.

Este modelo se articula a través de políticas, normas internas y mecanismos de control que regulan la actuación de la organización y de sus órganos de dirección.

Como parte de este marco, la organización dispone de un código ético que establece los principios de conducta, derechos y responsabilidades en la relación con sus grupos de interés.

La propiedad y la alta dirección asumen la responsabilidad de definir e implementar este modelo de gobierno, velando por su aplicación en toda la organización.

El desarrollo de los sistemas de control, cumplimiento normativo y gestión de riesgos se detalla en los apartados correspondientes de este informe.

1.4

Nuestros servicios.

Colisée España presta servicios sociosanitarios orientados a la atención de personas mayores y en situación de dependencia, a través de una red de centros y recursos especializados que permiten dar respuesta a diferentes necesidades asistenciales.

La actividad se estructura en las siguientes líneas de servicio:

Atención residencial para personas mayores.

Centros destinados a la atención integral de personas mayores que requieren apoyo continuado. Estos centros ofrecen cuidados asistenciales, atención sanitaria, servicios hoteleros y acompañamiento, adaptados al grado de autonomía de cada persona.

Centros de día para personas mayores.

Servicios de atención diurna dirigidos a personas mayores que mantienen su residencia habitual, proporcionando apoyo en actividades de la vida diaria, estimulación funcional y socialización.

Atención intermedia.

Centros orientados a la recuperación funcional y la atención sanitaria de personas que requieren cuidados de carácter temporal tras procesos hospitalarios o situaciones de dependencia sobrevenida. Durante el ejercicio 2025, determinados centros han evolucionado su modelo asistencial hacia este tipo de atención, en respuesta a nuevas necesidades asistenciales.



Centros especializados.

Recursos destinados a la atención de personas con discapacidad física, discapacidad intelectual o problemas de salud mental, adaptados a las necesidades específicas de cada colectivo.

Centros Especializados de Atención a Mayores (CEAM).

Servicios orientados a la promoción de la autonomía personal y el envejecimiento activo, mediante la realización de actividades, talleres y servicios profesionales dirigidos a personas mayores.

La prestación de estos servicios se orienta a garantizar una atención de calidad, adaptada a las necesidades de las personas atendidas.

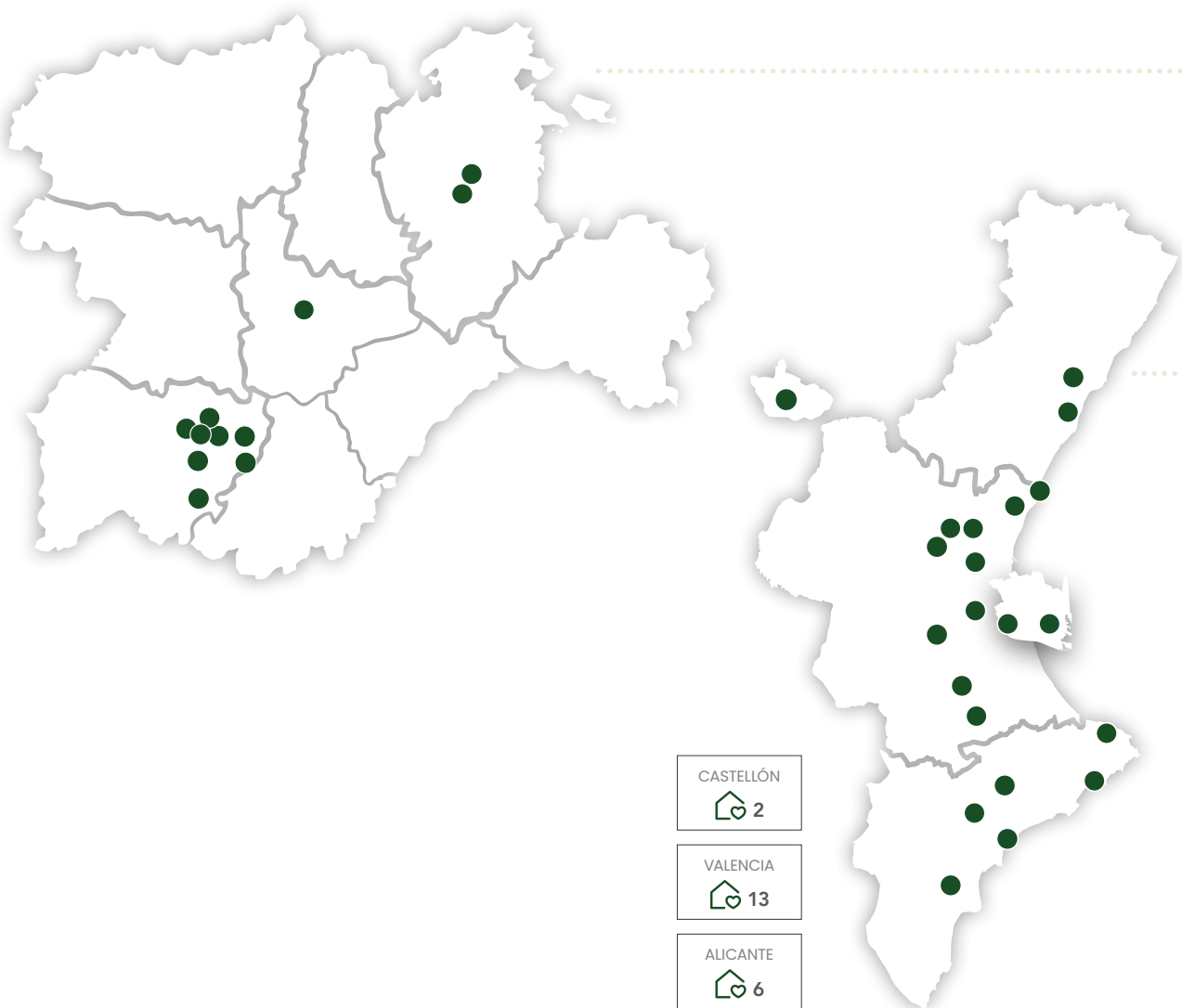


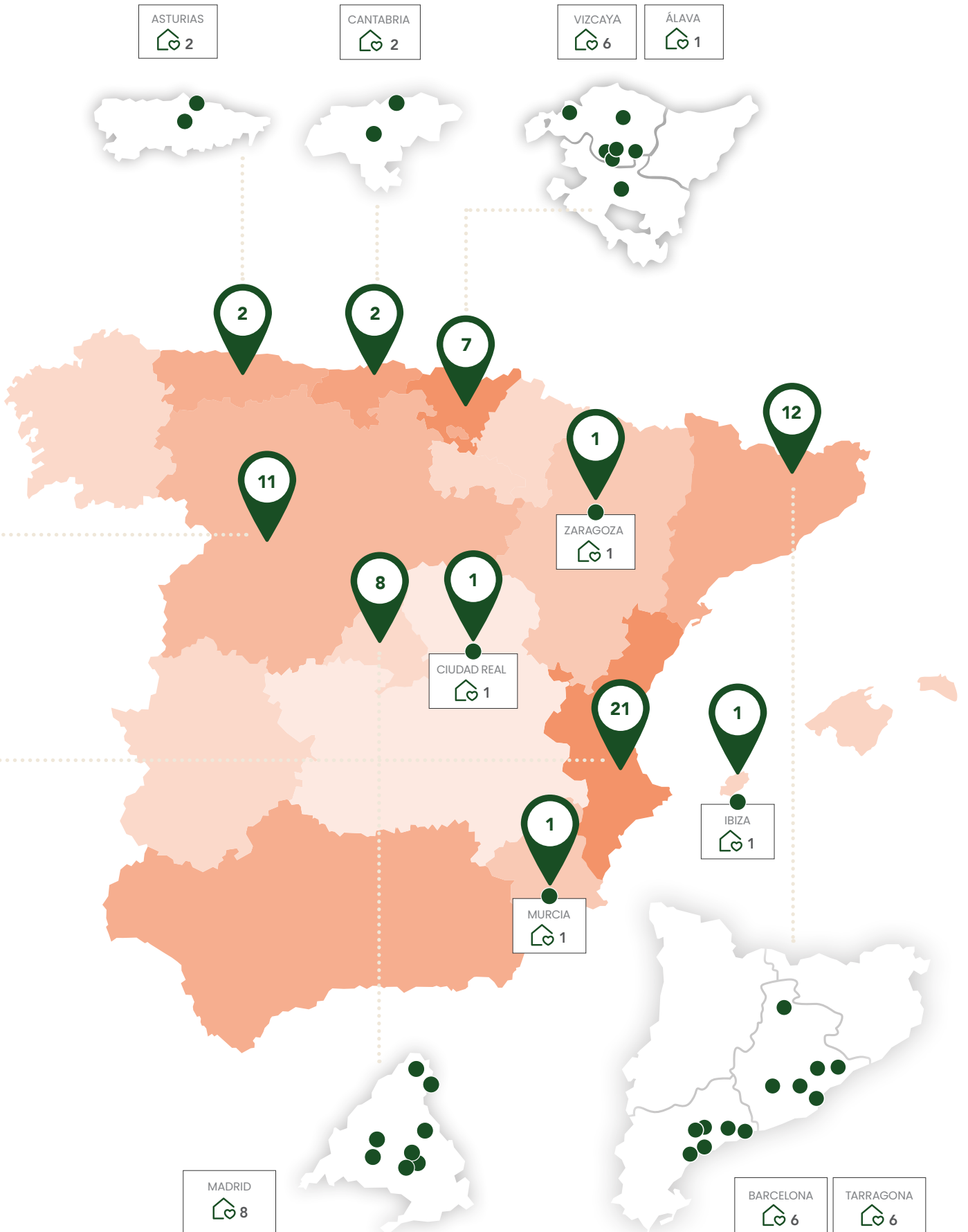
1.5

Atención cercana: cuidados en toda España.

Colisée España desarrolla su actividad a través de una red de centros distribuidos en distintas comunidades autónomas, lo que permite garantizar la proximidad de los servicios y la accesibilidad para las personas atendidas.

La red se compone de centros residenciales, centros de día y otros recursos especializados, cuya distribución territorial se muestra a continuación:





De los centros representados en el mapa, un total de 67 pertenecen al perímetro de Coliséé España (La Saleta Care, S.L.U.).

A continuación, se detallan los centros incluidos en dicho perímetro, organizados según su tipología de servicio.

Centros de atención a personas mayores.

1. COLISÉE ALAQUÀS

C/ Camí del Dijous, 2.
46970 Alaquàs (Valencia).
Inicio actividad: septiembre de 2013.
Número de plazas: 140.

2. COLISÉE ALARAZ

C/ Felipe VI s/n.
37312 Alaraz (Salamanca).
Inicio de actividad: septiembre de 2018.
Número de plazas: 35.

3. COLISÉE ALICANTE

C/ Isla de Corfú, 6.
03005 (Alicante).
Inicio de actividad: mayo de 2018.
Número de plazas: 136.

4. COLISÉE ANNA

C/ Médico Don Rafael Sanz Sols, s/n.
46820 Anna (Valencia).
Inicio de actividad: abril de 2017.
Número de plazas: 133.

5. COLISÉE BAGÀ

C/ de l'Historiador Pere Tomic, 9.
08695 Bagà (Barcelona).
Inicio actividad: enero de 2021.
Número de plazas: Residencia 82.

6. COLISÉE BADALONA

Av. Del Marquès de Mont-Roig, 139-141.
08918 Badalona (Barcelona).
Inicio actividad: septiembre de 2024.
Número de plazas: 194.

7. COLISÉE BARRIKA

Bide Nagusia, 7.
48650 Barrika (Vizcaya).
Inicio actividad: diciembre de 2021.
Número de plazas: Residencia 92.

8. COLISÉE BÉTERA

C/ Les Maces, 21. 46117 Bétera (Valencia).
Inicio actividad: enero de 2003.
**Número de plazas:
Residencia 130 / Centro de día 25.**

9. COLISÉE BILBAO

Ferrocarril 40.
48012 Bilbao (Vizcaya).
Inicio de actividad: mayo de 2021.
**Número de plazas:
Residencia 138 / Centro de día 40.**

10. COLISÉE BURGOS

C/ Federico Martinez Varea 4-6.
09006 Burgos.
Inicio de actividad: enero de 2018.
**Número de plazas:
Residencia 170 / Centro día 30.**

11. COLISÉE CALICANTO

Av. Buenos Aires, 393.
46370 Chiva (Valencia).
Inicio actividad: julio de 1999.
Número de plazas: 41.

12. COLISÉE CALP

Urb. Pla Roig, Av/ Rusia C/1 nº92-A.
03710 Calpe (Alicante).
Inicio actividad: enero de 2007.
**Número de plazas:
Residencia 169 / Centro de día 40.**

13. COLISÉE CAMPOLIVAR

C/ Montgó, 15.
46110 Godella (Valencia).
Inicio actividad: octubre de 2005.
Número de plazas:
Residencia 130 / Centro de día 40.

14. COLISÉE CAMBRILS

C/ Camí del Corralet, 21.
43850 Cambrils (Tarragona).
Inicio de actividad: octubre de 2018.
Número de plazas: Residencia 109.

15. COLISÉE CAN MÒNIC

C/ Primer Marquès de les Franqueses, 148.
08402 Granollers (Barcelona).
Inicio de actividad: abril de 2019.
Número de plazas: Residencia 68.

16. COLISÉE CEUTÍ

Camino de los Julios, s/n.
30562 Ceutí (Murcia).
Inicio de actividad: enero de 2019.
Número de plazas: Residencia 172.

17. COLISÉE CONARDA

Urb. Nova Maravisa, C/ Jaen, 18.
46185 La Pobla de Vallbona (Valencia).
Inicio actividad: julio de 2002.
Número de plazas: 87.

18. COLISÉE EL PUIG

C/ Almenars, 25.
46540 El Puig (Valencia).
Inicio actividad: noviembre de 2004.
Número de plazas:
Residencia 140 / Centro de día 50.

19. COLISÉE VALENCIA EL SALER

C/ Escritor Rafael Ferreres, 20-22.
46013 Valencia.
Inicio de actividad: 29 diciembre 2021.
Número de plazas: Residencia 117.

20. COLISÉE EL VERGER

C/ San Luis, 51.
03770 El Verger (Alicante).
Inicio de actividad: abril de 2018.
Número de plazas:
Residencia 138 / Centro día 25.

21. COLISÉE GIJÓN

Camino de Monteviento 394.
33203 Gijón (Asturias).
Inicio de actividad: enero de 2018.
Número de plazas:
Residencia 171 / Centro día 43.

22. COLISÉE GUIJUELO

C/ Galicia, 10.
37770 Guijuelo (Salamanca).
Inicio de actividad: septiembre de 2018.
Número de plazas:
Residencia 76 / Centro día 15.

23. COLISÉE IGUALADA

C/ San Carles, 41.
08700 Barcelona.
Inicio de actividad: octubre 2020.
Número de plazas: 91.

24. COLISÉE INDAUTXU

C/ Egaña, 12.
48010 Bilbao (Vizcaya).
Inicio actividad: diciembre de 2021.
Número de plazas: Residencia 136.

25. COLISÉE JARAMA

C/ Gaspar de Morales, 1.
28860 Paracuellos de Jarama (Madrid).
Inicio actividad: 2025.
Número de plazas: Residencia 144.

26. COLISÉE KIRIKIÑO

C/ Torre Gorostizaga, 2-4.
48004 Bilbao (Vizcaya).
Inicio actividad: diciembre de 2021.
Número de plazas: Residencia 49.

27. COLISÉE LA VEGA

Av. Padre Ignacio Ellacuría, 1.
37008 Salamanca.
Inicio de actividad: septiembre de 2018.
Número de plazas:
Residencia 194 / Centro día 22.

28. COLISÉE LARRAURI

C/ Bermeo, 35.
48120 Munguía (Vizcaya).
Inicio de actividad: febrero de 2019.
Número de plazas: 85.

29. COLISÉE LAS CÁRMENES

Av. Ciudad Real, s/n.
19195 Poblete (Ciudad Real).
Inicio de actividad: octubre de 2018.
Número de plazas: Residencia 183.

30. COLISÉE LAS ROZAS

C/ Camino Real, 2.
28230 Las Rozas (Madrid).
Inicio actividad: marzo de 2021.
Número de plazas: Residencia 250.

31. COLISÉE MACOTERA

Plz. Santa Ana, s/n.
37310 Macotera (Salamanca).
Inicio de actividad: septiembre de 2018.
Número de plazas: 23.

32. COLISÉE MAGDALENA

Ptda. La Magdalena s/n.
12004 Castellón de la Plana (Castellón).
Inicio actividad: noviembre de 2006.
Número de plazas: 140.

33. COLISÉE MASÍA DEL PILAR

C/ Marquessos del Tremolar nº 10.
46183 L'Elia (Valencia).
Inicio de actividad: abril de 2016.
**Número de plazas:
Residencia 88 / Centro de día 22.**

34. COLISÉE MIÑANO

C/ Miñano Mayor 23.
01510 Vitoria-Gasteiz (Álava).
Inicio de actividad: marzo de 2018.
Número de plazas: 91 / Centro día 4.

35. COLISÉE MIRADOR DE BARÀ

C/ Mirador de Barà.
43883 Roda de Barà (Tarragona).
Inicio de actividad: octubre de 2018.
Número de plazas: Residencia 88.

36. COLISÉE MISERICÒRDIA

C/ Isabel de Villena, 2.
43205 Reus (Tarragona).
Inicio de actividad: octubre de 2018.
Número de plazas: Residencia 148.

37. COLISÉE MONTEVIDEO

C/ Montevideo, 1.
37003 Salamanca.
Inicio de actividad: septiembre de 2018.
Número de plazas: 172.

38. COLISÉE ONTINYENT

Av. Vicente Gironés Mora, 4.
46870 Ontinyent (Valencia).
Inicio actividad: junio de 2001.
**Número de plazas:
Residencia 133 / Centro de día 50.**

39. COLISÉE OVIEDO

C/ Suárez Ximielga, 36.
33010 Colloto (Asturias).
Inicio de actividad: marzo de 2021.
Número de plazas: Residencia 111.

40. COLISÉE PARAL·LEL

Av. Paral·lel, 63.
08004 Barcelona.
Inicio actividad: octubre de 2022.
Número de plazas: Residencia 193.

41. COLISÉE PLAZA REAL VALLADOLID

C/ Cañadón, 50.
47610 Zaratán (Valladolid).
Inicio de actividad: enero de 2018.
**Número de plazas:
Residencia 174 / Centro día 40.**

42. COLISÉE PUENTE VIESGO

Bº La Estación s/n.
39670 Puente Viesgo (Cantabria).
Inicio de actividad: junio de 2020.
**Número de plazas:
Residencia 147 / Centro día 20.**

43. COLISÉE SA RESIDÈNCIA

Finca de S'hort gross.
Carretera Santa Eulàlia km 3,5.
07819 Jesús (Ibiza).
Inicio de actividad: julio de 2019.
Número de plazas: Residencia 114.

44. COLISÉE SAN ANTONIO

C/ Pérez Galdós nº 19.
48010 Bilbao (Vizcaya).
Inicio de actividad: junio de 2020.
**Número de plazas:
Residencia 86 / Centro día 40.**

45. COLISÉE SANTA MARTA

Ctra. Madrid, km 207.
37900 Santa Marta de Tormes
(Salamanca).
Inicio de actividad: septiembre de 2018.
Número de plazas: Residencia 194.

46. COLISÉE SAUVIA

Ctra. Zamora 7.
37184. Villares de la Reina (Salamanca).
Inicio de actividad: septiembre de 2018.
**Número de plazas:
Residencia 171 / Centro día 30.**

47. COLISÉE TORRE DEL ÁNGEL

C/ Martincho nº 5.
50016 Zaragoza.
Inicio de actividad: marzo 2020.
**Número de plazas:
Residencia 99 / Centro día 25.**

48. COLISÉE VALLDORREIX

Rambra Mossen Jacint Verdeguer, 199.
08197 Valldoreix (Barcelona).
Inicio de actividad: enero de 2018.
Número de plazas: Residencia 138.

49. COLISÉE VILLAGONZALO

C/ Llanillo 13-15.
09195 Villagonzalo de Pedernales (Burgos).
Inicio de actividad: junio de 2018.
**Número de plazas:
Residencia 167 / Centro día 30.**

50. COLISÉE VILLANUEVA DEL PARDILLO – MAYORES

Av. Estudiantes, 3.
28229 Villanueva del Pardillo (Madrid).
Inicio actividad: junio de 2022.
Número de plazas: Residencia 122.

Centros de día.**1. COLISÉE BULEVAR**

C/ José Andreu Alabarta, 28.
46014 Valencia.
Inicio actividad: enero de 2006.

Centros de atención a las personas con diversidad.**1. COLISÉE GETAFE**

Av. Juan Carlos I, 22.
28905 Getafe (Madrid).
Inicio actividad: junio de 2022.
Número de plazas: Residencia 50.

2. COLISÉE MONTEJO DE LA SIERRA

Travesía de Horcajuelo, 13.
28190 Montejo de la Sierra (Madrid).
Inicio actividad: junio de 2022.
Número de plazas: Residencia 40.

3. COLISÉE SAN BLAS

C/ Castillo de Simancas, 2 Bis.
28037 Madrid.
Inicio actividad: junio de 2022.
Número de plazas: Residencia 42.

4. COLISÉE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES

Av. Coruña, 8.
28702 San Sebastián de los Reyes (Madrid).
Inicio actividad: junio de 2022.
Número de plazas: Residencia 40.

5. COLISÉE SANT SALVADOR

Av. Dels Pins.
43130 Sant Salvador (Tarragona).
Inicio de actividad: octubre de 2018.
Número de plazas: Residencia 31.

6. COLISÉE SOTO DE LA MARINA

C/ Murillo, 7B. Soto de la Marina.
39110 Santa Cruz de Bezana (Cantabria).
Inicio actividad: junio de 2022.
Número de plazas: Residencia 122.

7. COLISÉE VALLECAS

C/ Ramírez Tomé, 38.
28038 Madrid.
Inicio actividad: junio de 2022.
Número de plazas: Residencia 84.

8. COLISÉE VILLANUEVA DEL PARDILLO

Av. Estudiantes, 3.
28229 Villanueva del Pardillo (Madrid).
Inicio actividad: junio de 2022.
Número de plazas: Residencia 122.

Centros de atención intermedia (HAI).

1. COLISÉE CIUTAT DE REUS

C/ del camí de Tarragona, 10.
43204 Reus (Tarragona).
Inicio de actividad: octubre de 2018
Número de plazas: Residencia 85.

2. COLISÉE SALOU

C/ Pau Casals, 4.
43204 Salou (Tarragona).
Inicio de actividad: octubre de 2018.
Número de plazas: Residencia 140.

Centros públicos gestionados por Colisée España.

1. RESIDENCIA Y CENTRO DE DÍA ADEMUZ

C/ San Vicente 56.
46140 Ademuz (Valencia).
Inicio de actividad: marzo de 2016.
**Número de plazas:
Residencia 31 / Centro de día 10.**

2. RESIDENCIA Y CENTRO DE DÍA PUERTO DE SAGUNTO

Av. de la Ribera, nº4.
46520 Puerto de Sagunto (Valencia).
Inicio actividad: diciembre de 2015.
**Número de plazas:
Residencia 100 / Centro de día 15.**

3. RESIDENCIA Y CENTRO DE DÍA EL CATÍ

C/ Santa Bárbara, s/n.
03600 Elda (Alicante).
Inicio actividad: agosto de 2015.
**Número de plazas:
Residencia 85 / Centro de día 12.**

4. RESIDENCIA Y CENTRO DE DÍA DE ELCHE

C/ José Sánchez Sáez, 2.
03202 Elche (Alicante).
Inicio de actividad: septiembre de 2019.
**Número de plazas:
Residencia 116 / Centro día 20.**

5. CENTRO DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA DE VILA-REAL

Ctra. de Onda, 10.
12540 Vila-Real (Castellón).
Inicio actividad: agosto de 2015.
**Número de plazas:
Residencia 40 / Centro de día 10.
Discapacidad 60.**

6. CENTRO DE DÍA DE IBI

C/ Joan Fuster 1.
03440 Ibi (Alicante).
Inicio de actividad: noviembre de 2018.
Número de plazas: 40.

1.6

Factores, tendencias y perspectivas.

La actividad de Coliséo España se desarrolla en un entorno en constante evolución, marcado por cambios demográficos, sociales y regulatorios que influyen en la prestación de servicios sociosanitarios.

Entre las principales tendencias identificadas destacan:

Envejecimiento de la población.

El incremento progresivo de la población mayor y de las situaciones de dependencia genera una mayor demanda de servicios asistenciales y plantea nuevos retos en la atención a largo plazo.

Evolución de los modelos de atención.

Se observa una transición hacia modelos más personalizados y centrados en la persona, con mayor peso de la atención intermedia y de los recursos orientados a la recuperación funcional.

Digitalización e innovación.

La incorporación de nuevas tecnologías en la gestión y en la atención asistencial permite mejorar la calidad del servicio, la eficiencia operativa y la toma de decisiones.

Disponibilidad de profesionales.

El sector afronta retos en la atracción y retención de talento, especialmente en perfiles sociosanitarios, lo que requiere adaptar las políticas de gestión de personas.

Marco regulatorio y financiación.

La evolución de las políticas públicas en materia de dependencia, concertación de plazas y financiación del sistema condiciona el desarrollo del sector y su sostenibilidad a largo plazo.

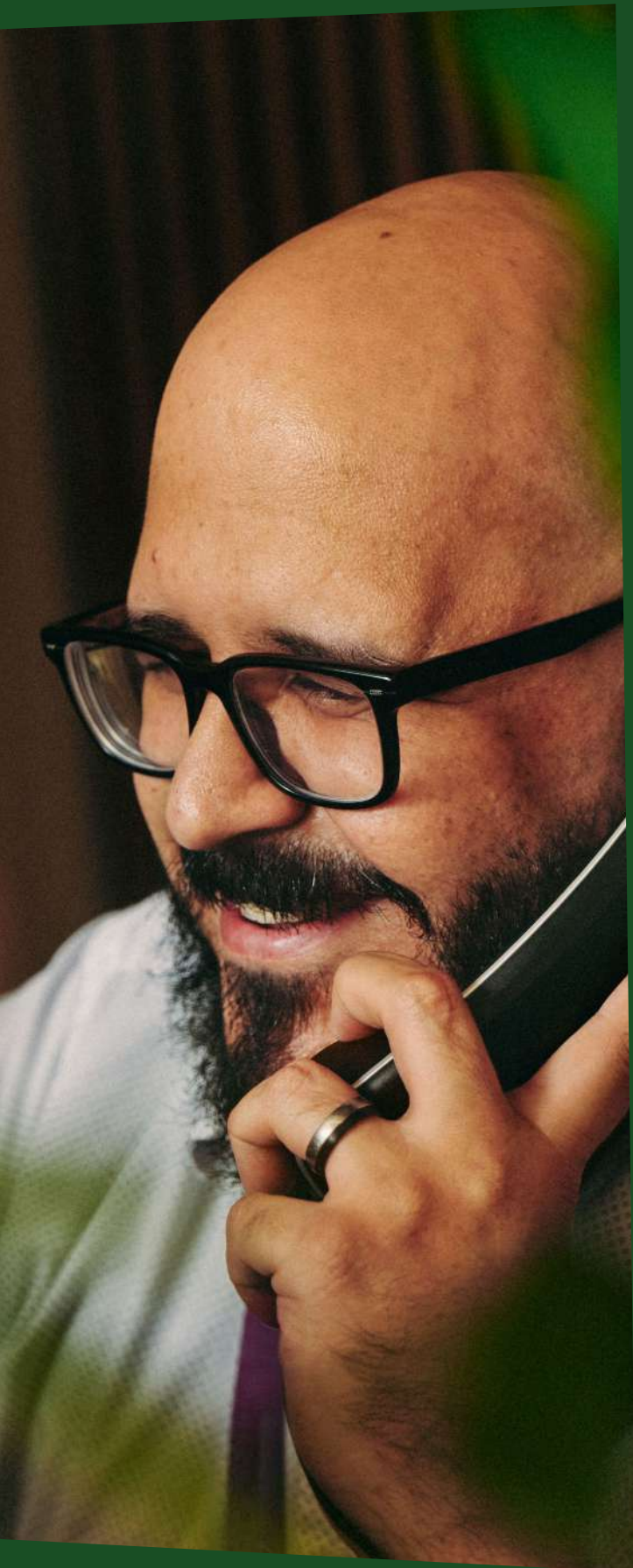
Sostenibilidad y eficiencia operativa.

Se incrementa la relevancia de criterios ambientales y de eficiencia energética en la gestión de los centros.





2. Gestión del riesgo.



2.1

Política vigente de gestión de riesgos.

En Colisée, el cumplimiento normativo es un pilar estratégico que sustenta nuestra cultura corporativa. Nos comprometemos a operar con la máxima integridad, transparencia y responsabilidad, garantizando no solo el respeto a la normativa vigente, sino también fomentando una cultura ética en todas nuestras actividades y relaciones con nuestros grupos de interés.

El cumplimiento normativo es un pilar estratégico que sustenta nuestra cultura corporativa.

Nuestra política de tolerancia cero frente a delitos como la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales es un valor esencial de nuestra identidad. Este compromiso nos permite preservar nuestra reputación, mejorar la calidad de nuestros servicios y fortalecer la confianza de residentes, familias, empleados y socios comerciales.



Principales riesgos identificados en 2025 y evaluación respecto al ejercicio anterior.

Nuestro sistema de Compliance se fundamenta en un enfoque de gestión continua del riesgo, que asegura la identificación, evaluación y mitigación proactiva de posibles incumplimientos.

A finales del ejercicio 2024, se llevó a cabo una reevaluación exhaustiva de nuestro mapa de riesgos penales. Este proceso incorporó mejoras metodológicas significativas, como el uso de un software especializado y la realización de cuestionarios detallados por departamento. El análisis concluyó que los riesgos principales identificados se mantienen vigentes para el ejercicio 2025.

Durante 2025, la labor se ha centrado en la vigilancia continua y la consolidación de los controles implementados, asegurando que nuestro sistema de prevención se mantiene eficaz y adaptado a cualquier cambio en el entorno.

Las principales medidas que sustentan nuestro modelo son:

- **Órganos de Supervisión:** el Comité de Ética y Cumplimiento, operativo desde 2022, supervisa la eficacia del modelo.
- **Canal Ético:** implementado en 2023 en cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, permite la comunicación confidencial de posibles irregularidades, garantizando la protección del informante.

- **Políticas y protocolos:** contamos con una Política General de Cumplimiento y un Manual del Sistema de Gestión, junto con protocolos específicos que regulan las interacciones con proveedores y la prevención de conflictos de interés.

- **Formación continua:** se realizan programas de formación periódicos para asegurar que todos los empleados y directivos conocen y aplican nuestras políticas de cumplimiento.

Tras la reevaluación exhaustiva del mapa de riesgos penales realizada a finales de 2024, se concluyó que los principales riesgos para el ejercicio 2025 mantienen una coherencia sustancial con los identificados en el año anterior. La evolución ha sido de consolidación, sin la aparición de nuevos riesgos disruptivos, lo que ha permitido enfocar los esfuerzos en el fortalecimiento de los controles existentes.

En

2025

no se han identificado nuevos riesgos disruptivos, sino un escenario de consolidación y refuerzo de los controles existentes.

Los riesgos prioritarios para 2025 se clasifican en:

A. Riesgos de cumplimiento penal (en el marco del artículo 31 bis del Código Penal):

- **Corrupción en los negocios:** riesgos asociados a la adjudicación de contratos y relaciones con proveedores.
- **Fraude interno:** posibles conductas fraudulentas por parte de empleados o directivos que puedan causar un perjuicio patrimonial a la entidad.
- **Riesgos específicos del sector sociosanitario:** dada nuestra actividad, se monitorizan de forma particular los riesgos de:
 - Delitos de corrupción.
 - Delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social.
 - Falsificación de moneda.
 - Tráfico de drogas y delitos contra la salud pública, especialmente en la gestión de fármacos.

B. Riesgos de privacidad y seguridad de la información:

- **Brechas de seguridad:** acceso no autorizado, alteración o filtración de datos personales y corporativos.
- **Incumplimiento en la atención a los derechos de los interesados:** gestión inadecuada de las solicitudes de derechos (acceso, rectificación, supresión, etc.) conforme al **Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD)** y la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPD-GDD)**.

Cambios metodológicos o mejoras implementadas.

Durante el ejercicio 2025, la entidad ha consolidado la metodología de gestión de riesgos implementada a finales de 2024.

Las principales mejoras se han centrado en:

— **Optimización de herramientas tecnológicas:** se ha afianzado el uso del software especializado para la gestión de riesgos, permitiendo una monitorización más eficiente y una trazabilidad completa de los controles y planes de mitigación.

— **Formalización de la vigilancia continua:** se ha establecido un proceso de validación interna que confirma periódicamente la vigencia de la evaluación de riesgos de 2024, documentando la ausencia de cambios significativos que justifiquen una reevaluación completa del mapa de riesgos.



2.2

Gobierno corporativo y código ético.

Funcionamiento del canal ético.

El canal ético se ha consolidado como una herramienta eficaz y confidencial para la comunicación de posibles irregularidades, en línea con la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Durante el ejercicio 2025, se han recibido un total de 33 comunicaciones. A continuación, se presenta la tipología agregada.

Categoría	Nº comunicaciones
1. Discriminación, acoso, intimidación	22
2. Negligencia, abuso, tratamiento no equitativo de los pacientes/residentes	-
3. Infracciones laborales	6
5. Robo, soborno, corrupción, fraude	-
6. Uso inadecuado de datos confidenciales/personales, violación de la seguridad de la información	-
7. Violación del Código de Conducta Profesional, mentiras, conflicto de intereses	-
8. Incumplimiento de la ley, incumplimiento de las políticas de la entidad	-
9. Otros no incluidos	5
Ninguno seleccionado	-

Actuaciones derivadas.

La gestión de las comunicaciones recibidas a través del canal ético ha derivado en:

Resolución del caso	Total
Caso resuelto satisfactoriamente	10
Evaluación de los hechos (solicitando más información)	7
Archivado por no constituir infracción	7
Archivado por falta de pruebas (sin respuesta del informante)	7
Archivado por no corresponder al ámbito del canal	1
Archivado por falta de información suficiente	1
Total	33

Entre las medidas correctoras y organizativas adoptadas como resultado de las investigaciones, destacan:

- **Implementación de medidas organizativas:** se han realizado reuniones con equipos y mantenido conversaciones individuales para clarificar funciones y redefinir circuitos de trabajo, con el objetivo de reconducir dinámicas laborales y prevenir futuras incidencias.
- **Emisión de comunicaciones formales:** se han enviado escritos de apercibimiento a terceros (familiares) para corregir conductas inadecuadas.
- **Intervención y mediación:** se han mantenido conversaciones con las personas involucradas y sus familiares para lograr el cese de comportamientos disruptivos en los centros.
- **Emisión de directrices internas:** se ha instruido a las direcciones de los centros sobre aspectos operativos, como la obligatoriedad de que cada empleado cuente con su propio uniforme, para reforzar los estándares de la compañía.



2.3

Protección de datos.

Actuaciones desarrolladas en 2025 por el DPO y el equipo responsable.

Durante el ejercicio 2025, el Delegado de Protección de Datos (DPO), en colaboración con el Equipo Responsable de la Protección de Datos (ERPD), ha mantenido una supervisión activa y continua para garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos.

Las principales actuaciones han sido:

- Supervisión y asesoramiento continuo a través de la participación en las reuniones mensuales del ERPD para analizar riesgos, evaluar incidentes y proponer mejoras en los procedimientos de la compañía.

La supervisión activa del DPO garantiza el cumplimiento continuo de la normativa.

- Realización de evaluaciones de impacto (EIPD) en el marco de la implementación de un sistema de control de errantes mediante datos biométricos (Hikvision). La evaluación concluyó de forma negativa por falta de proporcionalidad, lo que llevó a desestimar el proyecto.
- Validación de protocolos y documentación clave para la organización, como el cuestionario de autoevaluación para proveedores y el **checklist** de auditoría interna para los centros, así como la actualización del protocolo y política de uso de medios informáticos.

- Gestión de consultas internas mediante respuesta a asuntos complejos de diversos departamentos, como la instalación de cámaras en zonas que no tenían previamente o la implementación de diversos softwares, emitiendo recomendaciones basadas en la normativa aplicable.

- Revisión de acuerdos y convenios en cuanto a los aspectos de protección de datos, como el convenio con el Institut Català de la Salut (ICS) o el acuerdo intragrupo con Colisée Italia (**Mediterranean Cluster**), para asegurar su conformidad con el RGPD.

- Gestión de brechas de seguridad y derechos mediante la supervisión del registro, análisis y cierre de las brechas de seguridad, así como del proceso de tramitación de los ejercicios de derechos de los interesados.

Formación y concienciación.

En 2025, la estrategia de formación se ha centrado en acciones específicas y en la creación de recursos formativos para reforzar la cultura de protección de datos en la organización.

Píldoras formativas.

A raíz de incidencias concretas, se han desarrollado y distribuido píldoras formativas dirigidas a todo el personal con acceso a correo electrónico. Estas comunicaciones han versado sobre el uso correcto de la función "Copia Oculta" (CCO), sobre el cifrado de documentación sensible, así como en el uso de entornos seguros como SharePoint.

Destaca una píldora informativa sobre el uso de la Inteligencia Artificial, alertando sobre sus riesgos y las obligaciones de uso a tener en cuenta.



Una de las píldoras formativas, relativa a CCO.

Creación de contenido E-learning.

Se ha finalizado la creación de un curso general de protección de datos para ser implementado en la plataforma de e-learning de la compañía, con el objetivo de hacerlo accesible a un mayor número de empleados.

Formación presencial específica.

Se ha organizado y planificado una sesión formativa presencial para el personal técnico del centro Colisée Jarama, con motivo de su integración en la estructura de Colisée. Dicha formación se ha programado para su impartición en enero de 2026.

Incidencias gestionadas (datos agregados).

A lo largo de 2025, se han registrado y gestionado un total de 29 brechas de seguridad, analizadas puntualmente por el ERPD. Las tipologías han sido diversas, destacando:

- **Incidentes de origen interno**, como el robo de medicamentos por parte de una trabajadora, que fue comunicado a la AEPD, la cual determinó no realizar más acciones al respecto.
- **Errores humanos**, debido al envío de correos electrónicos a múltiples destinatarios sin utilizar la función "CCO" y la entrega de un documento sin la debida anonimización de los datos de terceros.
- **Pérdida de activos**, como tarjetas de acceso a las oficinas.
- **Incidentes de seguridad física**, como el acceso de un tercero a las instalaciones forzando un cajón con documentación, cuya exposición potencial fue analizada.

Cada incidencia ha sido documentada, evaluada en cuanto a su riesgo y se han tomado medidas correctoras, como las píldoras formativas mencionadas, para mitigar la probabilidad de recurrencia.

Todas las incidencias se han gestionado con la mayor celeridad posible y se han cerrado en menos de 72 horas desde su detección, minimizando así los riesgos asociados.

Protocolos y comunicaciones relevantes.

Durante el ejercicio, se han desarrollado y actualizado varios documentos y protocolos clave para reforzar el sistema de gestión de la protección de datos.

Evaluación de proveedores.

Se ha diseñado, revisado por DPO e implementado, un nuevo cuestionario de autoevaluación para proveedores, iniciando un proceso formal de evaluación con una selección de proveedores estratégicos que tratan datos especialmente sensibles.

Auditorías Internas.

En línea con su principio de responsabilidad proactiva y la mejora continua de sus procesos de control, Colisée ha diseñado durante 2025 un plan de auditorías internas de protección de datos para los centros, articulado en un enfoque estratégico de dos fases.

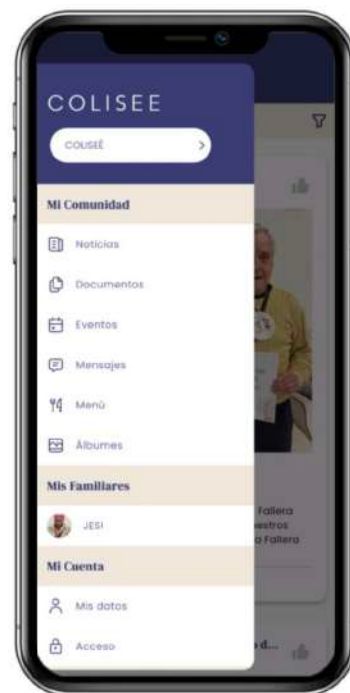
La primera fase, de carácter preparatorio, consistió en la elaboración de un cuestionario de autoevaluación. Este documento, confeccionado por el departamento Legal y validado por la delegada de Protección de Datos (DPO), fue puesto a disposición de todos los centros a través de la plataforma de cumplimiento normativo iCloud Compliance.

El objetivo de esta fase de autoevaluación es doble:

1. Obtener un diagnóstico preliminar y homogéneo del nivel de cumplimiento en todos los centros.
2. Identificar de manera proactiva posibles áreas de mejora y debilidades en las que centrar los esfuerzos de cara al 2026.

Aplicación “Comunidad Colisée”.

Se han realizado mejoras significativas en la aplicación para familiares, incluyendo la segmentación del acceso a datos sanitarios y administrativos según la autorización del residente. Además, se está trabajando en la actualización de la política de privacidad y los términos de uso, y en la unificación de los documentos de autorización de acceso.



Captura de una sección de la app, Comunidad Colisée.

Estas mejoras han ido encaminadas a la revisión del consentimiento por parte de los interesados y a la implantación de la segregación y separación del acceso datos.

Asimismo, se han realizado labores de fortalecimiento de la transparencia e información creando un apartado permanente dentro de la aplicación para que los usuarios puedan consultar tanto la política de privacidad de la app como los términos y condiciones de uso.

Para asegurar la correcta implementación de estas mejoras, se realizó una sesión formativa online dirigida a los centros en la que se explicaba el nuevo funcionamiento, así como la importancia de la firma de la autorización por parte de los titulares de los datos.

Políticas internas.

Se han actualizado las siguientes políticas o protocolos:

- **Política de medios y usos informáticos** para abordar el uso de Inteligencias Artificiales generativas por parte de los empleados.
- **Registro de Actividades de Tratamiento (RAT)** al introducir el tratamiento de campañas de segmentación y actualizar los encargados del tratamiento.
- **Política general de privacidad y protección de datos** debido a una actualización de las actividades de tratamiento.
- **Identificación y evaluación de proveedores** con la creación y envío de "Cuestionario de autoevaluación de prestadores de servicios" para asegurar que los terceros cumplen con la normativa.

Compliance y formación normativa.

Protocolos actualizados o implantados en 2025.

En línea con nuestro compromiso estratégico con la integridad y la transparencia, el ejercicio 2025 se ha centrado en la consolidación y el fortalecimiento de nuestra cultura de cumplimiento. Durante 2025 hemos enfocado nuestros esfuerzos en asegurar la eficacia, la comprensión y la aplicación práctica de los mecanismos y políticas ya existentes,

garantizando que cada miembro de la organización interiorice su papel en la prevención de riesgos.

La cultura de cumplimiento se integra en la operativa diaria de toda la organización.

A continuación, se detallan las principales actuaciones llevadas a cabo en este ámbito:

A. Protocolos actualizados o implantados en 2025.

En línea con el enfoque de consolidación, durante 2025 el esfuerzo se ha centrado en asegurar la plena implantación y eficacia de las actualizaciones sustanciales de protocolos que fueron revisados y modificados a finales del ejercicio anterior. Este trabajo ha permitido asentar las mejoras y verificar su correcta aplicación en el día a día de la organización. Los documentos clave sobre los que se ha trabajado son:

- **Protocolo de Debida Diligencia con Terceros:** se ha reforzado la aplicación de este protocolo, modificado en 2024, para intensificar los controles sobre nuestra cadena de suministro. El objetivo ha sido asegurar que nuestros socios de negocio y proveedores no solo cumplan con la legalidad, sino que también se alineen con nuestros principios éticos, mitigando así riesgos reputacionales y de corrupción.
- **Cláusula Anticorrupción y Política General:** la Política Anticorrupción (P-CA-10 Política Anticorrupción Colisée.docx) establece una política de tolerancia cero ante este tipo de conductas. Para materializar este compromiso en las

relaciones con terceros, se ha asegurado la inclusión sistemática de la Cláusula Anticorrupción (D-COP-07 Cláusula anticorrupción.docx) en todos los contratos.

- Política de Compras y Homologación de Proveedores:** la Gestión de Compras, Productos y Servicios (P-COP-01GESTIÓN DE COMPRAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS.docx) es uno de los controles más importantes para mitigar los riesgos de corrupción y fraude. Durante 2025, se ha velado por la estricta aplicación de sus principios de transparencia, objetividad y competencia.

B. Acciones formativas realizadas (número, alcance, horas y colectivos implicados) y comunicaciones internas relevantes en materia normativa.

Durante el ejercicio 2025, en línea con el objetivo de consolidación del modelo, el enfoque de Colisée se ha centrado en el refuerzo constante del conocimiento adquirido y en la plena operatividad de los mecanismos de prevención y consulta existentes.



Página de acceso al canal ético de Colisée.

Se ha considerado que la cultura de cumplimiento se mantiene y fortalece a través de su integración en la operativa diaria, más que mediante acciones puntuales. Los pilares de esta estrategia de mantenimiento continuo han sido:

- Disponibilidad continua de políticas esenciales:** se ha garantizado que todos los miembros de la organización tengan acceso permanente y sencillo a la normativa interna clave a través de los canales corporativos. Documentos como la Política de Regalos y Atenciones Comerciales o la Política Anticorrupción han servido como referencia constante para la correcta toma de decisiones en el día a día.

- Operatividad plena y accesibilidad del Canal Ético:** el Canal Ético ha funcionado como una herramienta fundamental y siempre disponible, no solo para la denuncia de irregularidades, sino también como un mecanismo de consulta para resolver dudas sobre la aplicación del Código de Conducta y otras políticas internas. Su uso activo durante el ejercicio evidencia que es un pilar reconocido y utilizado por la Organización.

Entre las comunicaciones relevantes durante el año 2025 podemos destacar, además de las existentes en materia de protección de datos, la del fomento del Canal Ético y Código de Conducta. En el marco de la expansión operativa de la compañía que ha incluido la apertura de un nuevo centro, se han implementado acciones formativas de acogida e integración dirigidas específicamente al personal de nueva incorporación en dichas instalaciones.

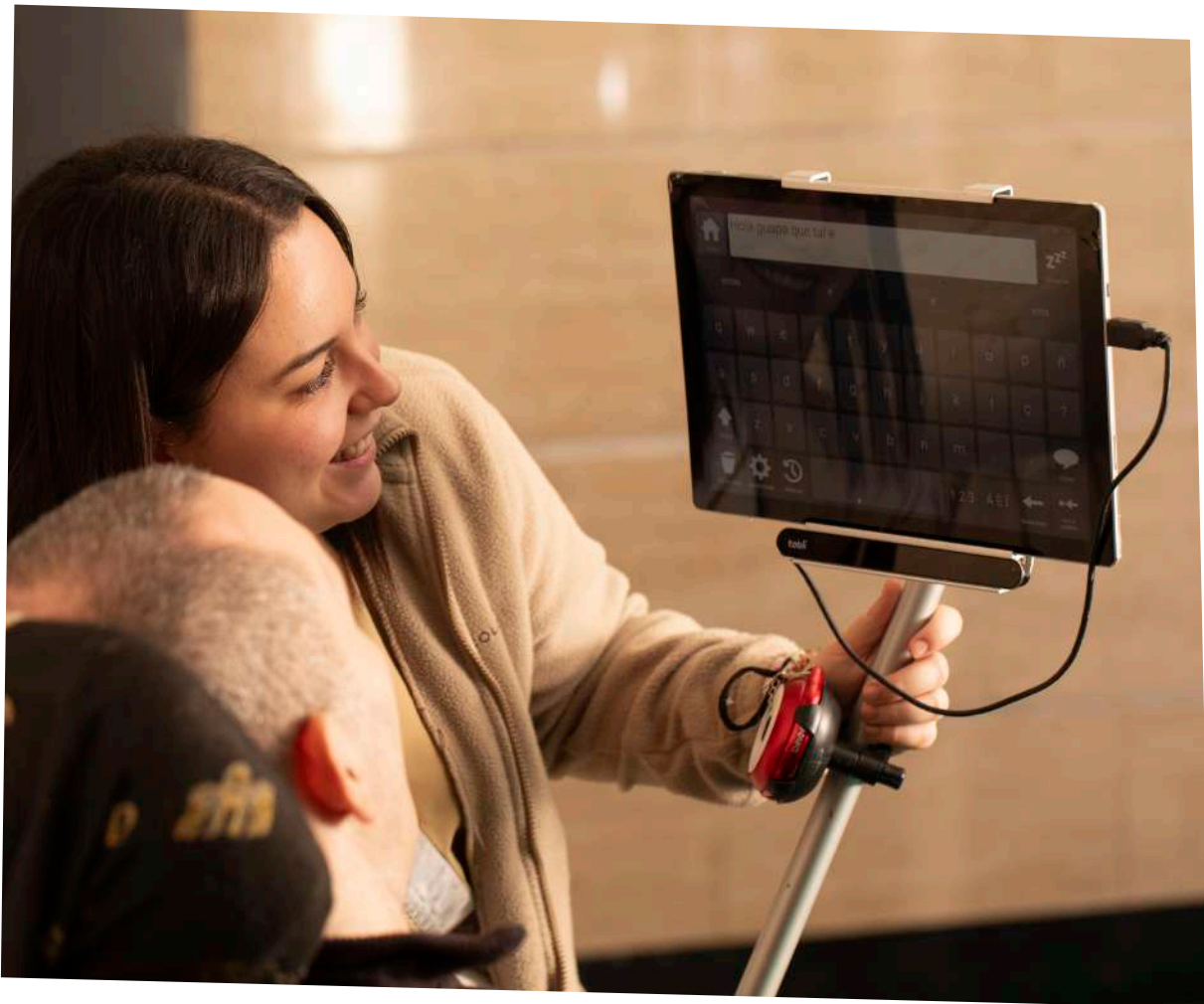
El objetivo primordial de estas sesiones ha sido asegurar la correcta asimilación de los pilares de nuestra cultura de cumplimiento desde el inicio de la relación laboral. Concretamente, la formación se ha centrado en:

- Recordar la relevancia del Canal Ético como herramienta fundamental y confidencial para la comunicación de posibles irregularidades, explicando su funcionamiento y las garantías de protección para el informante.
- Reforzar el compromiso de la organización con una política de "tolerancia cero" frente a las represalias, transmitiendo

seguridad y confianza a los nuevos miembros del equipo para utilizar los mecanismos internos.

- Asegurar la comprensión y aplicación práctica de los principios éticos y de conducta recogidos en el Código de Conducta, como guía para la toma de decisiones en el día a día.

Esta iniciativa, de carácter focalizado, asegura que la cultura de cumplimiento se integre desde el primer día en los nuevos equipos, garantizando una base sólida y homogénea en toda la organización.





3. Compromiso ESG y modelo de gestión sostenible.

3.1

Compromiso y responsabilidad: empresa con misión.

Colisée España integra la sostenibilidad como un elemento estructural de su modelo de gestión, alineado con la evolución del entorno regulatorio y con marcos internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y el Acuerdo de París.

La organización orienta su actividad a dar respuesta a los principales retos sociales y ambientales del sector sociosanitario, incorporando criterios ESG - **environmental, social and governance**, en la toma de decisiones y en la operativa de sus centros.



Un modelo de gobernanza basado en el propósito.

Desde 2021, Colisée ha adoptado el modelo de empresa con misión, incorporando objetivos sociales y ambientales en su marco de gobernanza.

Este modelo se articula a través de:

- Un propósito orientado a la utilidad social.
- La integración de objetivos de sostenibilidad en los estatutos.
- La evaluación periódica de su cumplimiento por terceros independientes.

La hoja de ruta de Colisée España se concreta en tres ejes de actuación:

1 Respuesta al envejecimiento de la población.

Adaptación progresiva de los servicios a la evolución demográfica y a las nuevas necesidades asistenciales, mediante modelos de atención personalizados y orientados a la calidad.

2 Generación de confianza y simetría en la atención.

La calidad de la atención se vincula al bienestar, la capacitación y el compromiso de los equipos, bajo el principio de simetría entre la experiencia de las personas atendidas y la de los profesionales.

3 Sostenibilidad ambiental y eficiencia operativa.

Integración de criterios ambientales en la gestión de los centros, promoviendo la reducción de emisiones, el uso eficiente de los recursos y la colaboración con proveedores de proximidad.

Estos ejes se desarrollan en coherencia con distintos marcos de referencia y compromisos internacionales, entre los que destaca la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Desde 2021, Colisée está adherida al pacto mundial de Naciones Unidas (United Nations Global Compact), integrando sus diez principios en el Código Ético y de Conducta de la organización.

Este marco refuerza el enfoque de la compañía en materia de integridad y sostenibilidad, alineando su actividad con estándares internacionales en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

En este marco, Colisée se adhiere a los diez principios del pacto mundial, que se concretan en los siguientes compromisos:

— Derechos humanos.

Respeto y protección de los derechos fundamentales.

— No complicidad.

Prevención de cualquier vulneración de derechos humanos.

— Libertad sindical.

Respeto al derecho de asociación y negociación colectiva.

— Erradicación del trabajo infantil.

Prohibición de cualquier forma de trabajo infantil.

— Eliminación del trabajo forzoso.

Prohibición del trabajo bajo coacción.

— No discriminación.

Igualdad en el empleo y la ocupación.

— Enfoque preventivo ambiental.

Protección del entorno mediante un enfoque preventivo.

— Responsabilidad ambiental.

Impulso de prácticas sostenibles.

— Tecnologías limpias.

Fomento de soluciones respetuosas con el medio ambiente.

— Lucha contra la corrupción.

Prevención de prácticas ilícitas como el soborno o la extorsión.

Comité de Misión.

El Comité de Misión es el órgano encargado de supervisar la implementación de la misión de Colisée y de evaluar el grado de cumplimiento de sus objetivos estatutarios y operativos.

Entre sus principales funciones, se encuentran:

- Seguimiento de los objetivos asociados a la misión.
- Evaluación de la adecuación de los indicadores y de las acciones asociada.
- Emisión de recomendaciones y propuestas de mejora.
- Asesoramiento a los órganos de gobernanza.

El Comité asegura que la estrategia y los proyectos de Colisée están en línea con su misión.

Asimismo, el Comité de Misión actúa como órgano independiente de evaluación, proporcionando una valoración crítica —positiva o negativa— de las actividades de Colisée en relación con sus objetivos estatutarios, con el fin de asegurar que la estrategia global y los proyectos clave estén alineados con su misión.

Adicionalmente, contribuye a vincular la misión con la toma de decisiones operativas y la realidad del terreno, reforzando un enfoque de gestión coherente, creíble y orientado a impacto.

Renovación del Comité de Misión en 2025.

En 2025, Colisée ha renovado completamente su Comité de Misión tras la finalización del mandato de tres años de sus miembros anteriores.

Esta renovación impulsa una nueva dinámica en la gobernanza de la misión, basada en

la diversidad de perfiles y en una visión complementaria que refuerza la dirección estratégica de la organización.

El Comité está compuesto por miembros externos —procedentes de empresas, asociaciones y otras organizaciones— y miembros internos de Colisée. Los perfiles externos incluyen profesionales del ámbito privado, público e independiente, que aportan tanto experiencia temática como visión estratégica en organizaciones orientadas a misión.

Los miembros del Comité comparten el compromiso de contribuir a retos sociales como el cuidado de una población envejecida, la transformación de las organizaciones y la generación de valor con impacto.

Además de los miembros externos, el Comité incorpora representación de los equipos de Colisée en distintos territorios, incluyendo profesionales del ámbito asistencial y de gestión, lo que permite integrar una visión operativa y cercana a la realidad de los centros.

Los miembros internos han sido seleccionados de forma voluntaria y elegidos por sus pares en las principales filiales del grupo. La presidencia del Comité recae en un perfil operativo, lo que refuerza su enfoque práctico y su legitimidad dentro de la organización.

Evaluación independiente de la misión.

De acuerdo con el marco establecido por la Ley Pacte, la misión de Colisée es objeto de evaluación por parte de un organismo independiente (OTI), que analiza su cumplimiento y el progreso de la organización.

Este organismo emite un informe que acredita la validez de la misión y su grado de ejecución, el cual se integra en el informe del Comité de Misión.

Colisée ha designado a RSE France (Grupo APAVE) como organismo independiente encargado de esta evaluación.

3.2

Promoviendo el envejecimiento positivo: compromiso social.

Colisée España orienta su actividad al fomento del envejecimiento positivo, integrando bienestar, autonomía y calidad de vida en todas las etapas.

Este compromiso se articula en torno a tres objetivos estratégicos definidos a nivel de grupo, cada uno de ellos acompañado de sus compromisos asociados:

Impulsar la calidad de vida de las personas mayores y en situación de dependencia.

- Innovar para mejorar el envejecimiento, compartiendo conocimientos y análisis.
- Dar protagonismo a las familias y a los grupos de interés.
- Preservar y potenciar el talento de las personas atendidas.
- Desarrollar apoyo específico para personas con enfermedades neurodegenerativas.
- Facilitar el acceso local a los servicios para personas mayores.
- Unificar la calidad del servicio.

Mejorar la calidad de vida de los equipos y la percepción del sector.

- Promover las profesiones de atención a mayores y la formación profesional.
- Fortalecer una cultura de gestión empoderadora y solidaria.
- Fomentar el diálogo social.
- Garantizar el bienestar, la salud y la seguridad en el trabajo.
- Garantizar la equidad en la remuneración y las prestaciones.
- Promover la diversidad y la inclusión.

Reducir el impacto ambiental de la actividad.

- Ofrecer soluciones para gestionar las transiciones demográficas y medioambientales.
- Desarrollar una estrategia de reducción de emisiones alineada con el Acuerdo de París.
- Garantizar compras responsables y relaciones sostenibles con proveedores.
- Impulsar un programa de alimentación sostenible.
- Promover la protección de la biodiversidad.
- Reducir el consumo de agua.

Líneas de actuación e iniciativas asociadas.

- Recogida y análisis de la opinión de residentes y familias mediante herramientas externas de evaluación.
- Implementación de soluciones digitales para mejorar la comunicación con las familias.
- Desarrollo y seguimiento de planes de atención personalizados.
- Implantación de iniciativas de bienestar dirigidas a los equipos
- Desarrollo de programas de formación continua.
- Incorporación de herramientas tecnológicas en la actividad asistencial.
- Priorización de proveedores locales y sostenibles.
- Avance en la electrificación de la flota y uso de energías renovables.
- Análisis y gestión de riesgos climáticos.

3.3

Medición y seguimiento de nuestros compromisos ESG.

Colísée España realiza el seguimiento de sus compromisos ESG a través de un sistema de indicadores que permite evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos definidos.

Este sistema se estructura en torno a un conjunto de indicadores asociados a los objetivos estatutarios de la organización (calidad de vida de las personas, equipos y entorno), permitiendo medir su impacto en ámbitos sociales, laborales y ambientales.

El seguimiento de estos indicadores se lleva a cabo de forma periódica, con una revisión

mensual de los principales KPIs, lo que facilita la identificación de desviaciones y la adopción de medidas correctoras cuando es necesario.

Durante el ejercicio 2024, la organización ha realizado un seguimiento continuo de estos indicadores, manteniendo su monitorización en 2025 como parte de su compromiso con la transparencia y la mejora continua.

A continuación, se presentan los principales indicadores de seguimiento:

PILAR 1: Clientes.

1	Proporción de valoraciones de familiares o residentes con respuesta personalizada
2	Tiempo de respuesta a valoraciones de familiares o residentes (días)
3	NPS - Clientes
3.b	Número de valoraciones de clientes
4	Proporción de residentes que no consumen medicamentos psicoactivos
5	Proporción de residentes sin uso de sujeciones físicas
6	Proporción de residentes con plan de apoyo personalizado actualizado
7	Proporción de residentes con Mini Nutritional Assessment (MNA) actualizado
8	Proporción de caídas con hospitalización
9	Proporción de residentes con caídas

PILAR 2: Equipos.

1	Proporción de valoraciones de empleados con respuesta personalizada
2	Tiempo de respuesta a valoraciones de empleados (días)
3	e-NPS - Empleados
3b	Número de valoraciones de empleados
4	eNPS - directores de centro
5	Tasa de rotación
6	Tasa de absentismo
7	Índice de frecuencia de accidentes laborales
8	Índice de gravedad de accidentes laborales
	Número de días perdidos por incapacidad
	Número de horas trabajadas

PILAR 3: Medio ambiente.

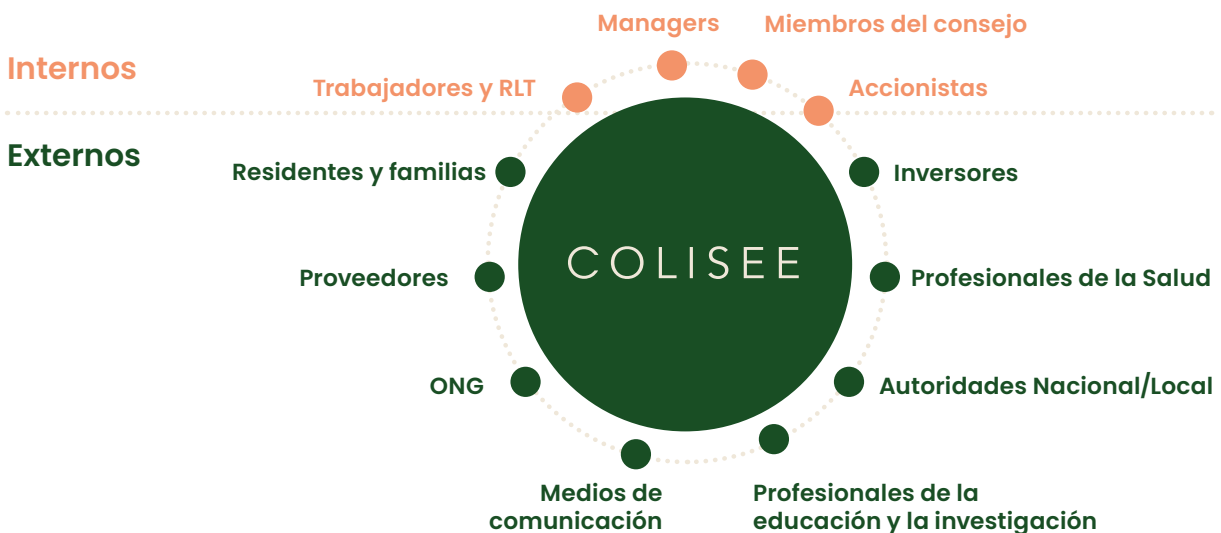
1	Proporción de energía renovable
	Consumo de energía: biogás
	Consumo de energía: biopropano
	Consumo de energía: electricidad renovable procedente de paneles solares
	Consumo de energía: electricidad renovable adquirida – garantías de origen
	Consumo de energía: electricidad renovable adquirida – PPA
	Consumo total de energía
2	Proporción de electricidad renovable
3	Consumo de energía por cama
4	Consumo de agua por cama
5	Proporción de alimentación sostenible

3.4

Nuestros principales grupos de interés.

Coliséee España ha identificado a sus principales grupos de interés como parte de su estrategia de sostenibilidad, a través de un proceso de análisis y consulta interna desarrollado desde

2020, en el que se han tenido en cuenta las áreas clave de la organización y su entorno de actividad.



Este proceso permite identificar a los actores relevantes para la compañía y comprender sus expectativas, integrándolas en la toma de decisiones y en el desarrollo de sus compromisos ESG.

El análisis de materialidad permite priorizar los aspectos más relevantes para la organización y sus grupos de interés, orientando la estrategia de sostenibilidad y la asignación de recursos.

Este enfoque facilita la identificación de riesgos y oportunidades, así como la integración de las expectativas sociales, ambientales y económicas en la gestión y mejora continua de la actividad.

3.5

Bases para la elaboración del informe.

Colisée España formula el presente Estado de Información No Financiera de conformidad con la Ley 11/2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad.

El informe recoge la información correspondiente al ejercicio 2025 e incluye datos relativos a la actividad de Colisée España. La información se refiere al conjunto de la organización, salvo en aquellos casos en los que se indique expresamente un perímetro diferente.

Durante el ejercicio 2025 no se han producido cambios significativos en cuanto al alcance o a los temas materiales respecto al ejercicio anterior.

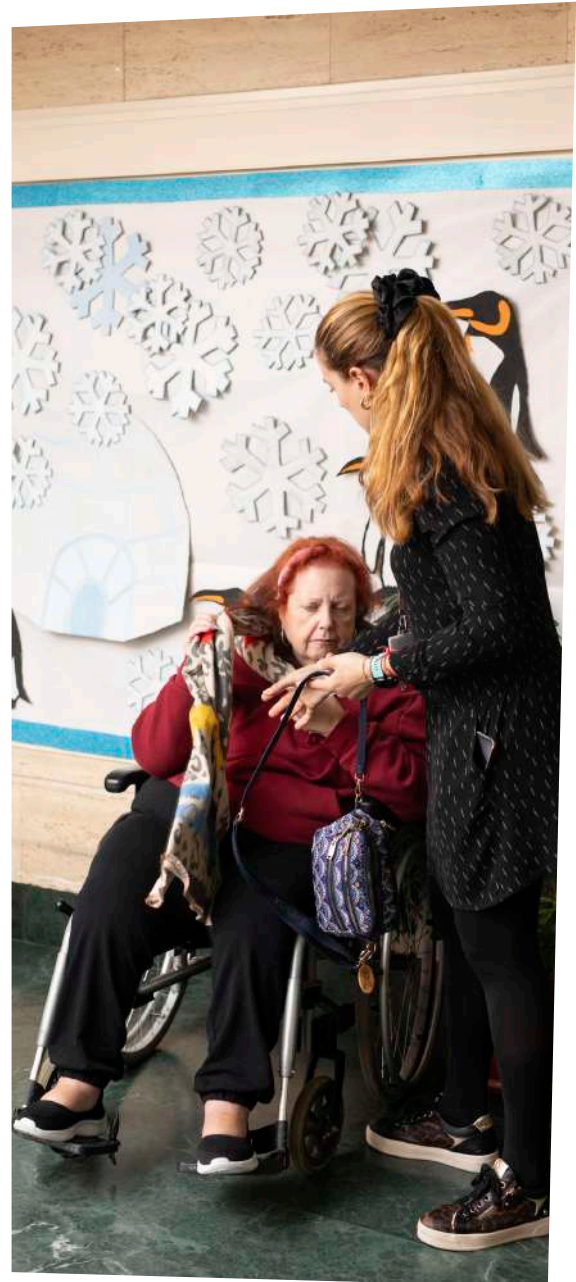
El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado de conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), en su opción Esencial.

El anterior Estado de Información No Financiera fue emitido el 08/05/2025, incluyendo la información relativa al ejercicio 2024.

El presente informe ha sido sometido a verificación por un tercero independiente, BUSQUET ESTUDI JURÍDIC, S.L., cuyo informe se adjunta como anexo.

Para cualquier consulta relativa a este informe, puede dirigirse a:

Avenida Cortes Valencianas, 15, 7
46015 • Valencia
Tel: +34 961 366 283
email: info@colisee.es



3.6

Nuestros aspectos materiales.

En línea con los requisitos establecidos por la Directiva de Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD) y los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), en Grupo Colisée hemos llevado a cabo un exhaustivo análisis de doble materialidad para identificar los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) más relevantes para nuestra organización y nuestros grupos de interés.

Este análisis nos ha permitido evaluar tanto la materialidad financiera, es decir, cómo los factores ESG pueden influir en el desempeño y la estrategia de la empresa, como la materialidad de impacto, que mide los efectos que nuestras actividades generan

en el entorno, la sociedad y la economía. A través de este enfoque, garantizamos una toma de decisiones informada y alineada con nuestros compromisos de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

El proceso de evaluación ha contado con la participación de nuestros principales grupos de interés, incluyendo empleados, clientes, inversores y socios estratégicos, asegurando un enfoque integral y representativo. Los resultados obtenidos nos permiten fortalecer nuestra estrategia de sostenibilidad, mitigar riesgos y aprovechar oportunidades para generar un impacto positivo, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y la creación de valor a largo plazo.

En cifras.

4

Países.

Francia, Bélgica, Italia y España.

65

Encuestados.

De forma personal o vía telefónica.

30

Entrevistas.

Realizadas en directo, cara a cara.

20

Preguntas.

La media ha sido de una veintena de preguntas.

2K

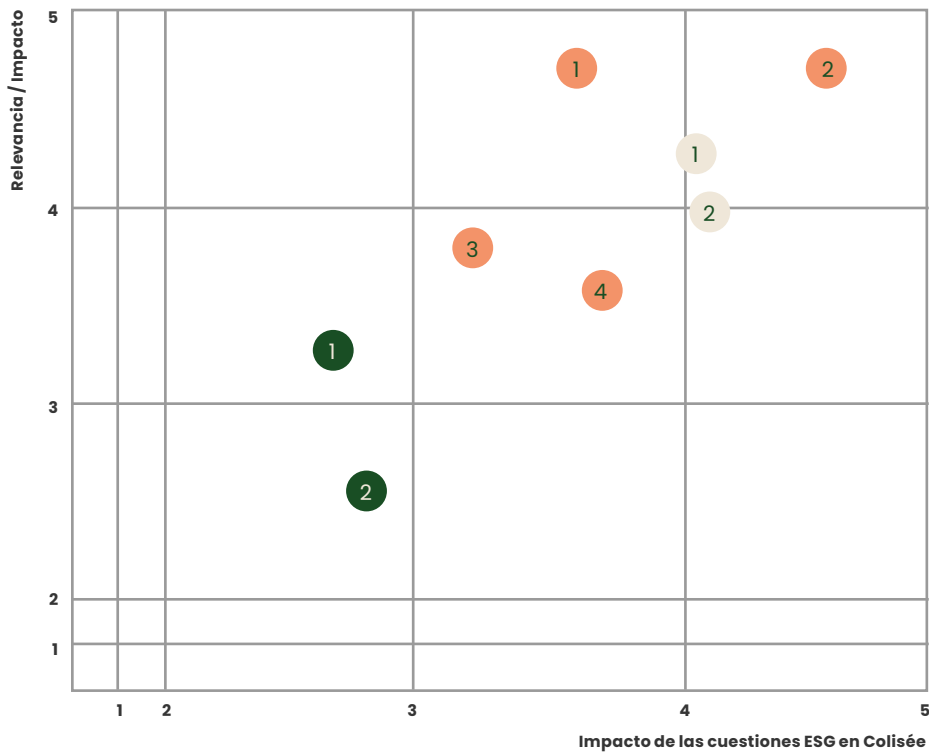
Puntuaciones.

han sido incluidas en los resultados finales.

87

Años de edad.

Ha sido la persona participante más mayor.



Nota: todos los demás temas (por ejemplo, gestión de asociaciones, proveedores, cadena de valor o recursos como el agua o la biodiversidad) se abordaron y calificaron con un 3 o menos. En aras de la claridad, no se muestran en la tabla anterior.



Cuestiones medioambientales (E)

- 1. Economía circular.
- 2. Cambio climático.



Cuestiones gobernanza (G)

- 1. Ética empresarial.
- 2. Sensibilización sobre los principales problemas sociales.



Cuestiones sociales (S)

- 1. Condiciones de trabajo, formación, igualdad de oportunidades.
- 2. Calidad de servicio, seguridad y transparencia.
- 3. Inclusión social.
- 4. Arraigo local, impacto económico y social en las regiones.

Los aspectos identificados como más relevantes se agrupan en tres grandes ámbitos:

- Calidad y seguridad de la atención, incluyendo la transparencia, la información a las familias y el acompañamiento personalizado.
- Condiciones laborales y desarrollo profesional, con especial atención a la formación, el entorno de trabajo y el bienestar de los equipos.
- Ética y cumplimiento normativo, incluyendo la integridad en la gestión y la protección de los canales de denuncia.

Otros aspectos, como la gestión de proveedores, la cadena de valor o determinados recursos

naturales, han sido evaluados, si bien presentan un nivel de materialidad inferior y no se representan en la matriz por motivos de claridad.

Los resultados de este análisis se integran en la definición de prioridades estratégicas y en el seguimiento de los indicadores ESG de la organización.

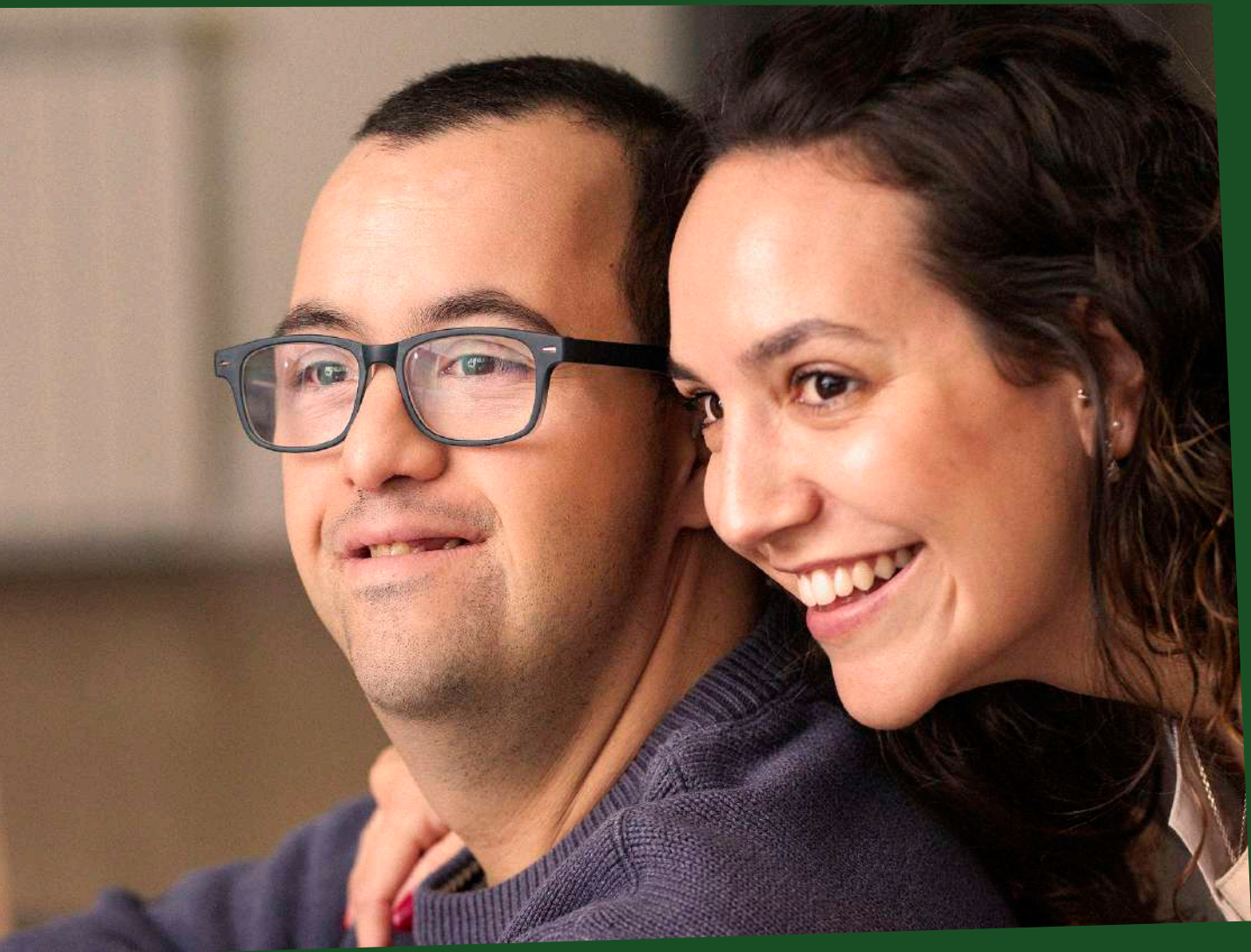
El análisis se revisa de forma periódica para asegurar su adecuación a la evolución del entorno y de la actividad de la organización.

En relación con los aspectos ambientales, el análisis realizado indica que la biodiversidad no constituye un aspecto material relevante en el contexto actual de la actividad de Colisée.



4.

Nuestra prioridad:
el bienestar de las
personas a quienes
acompañamos.



COLISEE

4.1

Calidad asistencial: certificaciones y modelos que respaldan nuestro enfoque.

En 2025, Colisée ha seguido desarrollando su modelo de calidad mediante la obtención y renovación de certificaciones y reconocimientos vinculados a distintos ámbitos de la atención. Estos avances dan soporte al trabajo realizado en los centros y contribuyen a consolidar procedimientos más seguros, homogéneos y adaptados a las necesidades de las personas atendidas.

Las certificaciones y programas implantados abarcan aspectos como la gestión de la calidad, la alimentación y la nutrición, la seguridad de los procesos farmacéuticos, la atención libre de sujeciones y la atención centrada en la persona. En conjunto, permiten seguir estructurando un modelo asistencial orientado al bienestar, la seguridad y el respeto a los derechos y preferencias individuales.

Entre los principales avances registrados en 2025, destacan los siguientes:



El equipo de calidad recibe la certificación ISO 9001.

1. ISO 9001:2015.

En 2025, Colisée ha continuado consolidando la implantación de la norma ISO 9001:2015 en sus centros, reforzando así su sistema de gestión de la calidad.

65 centros de mayores, diversidad funcional y hospital de atención intermedia han obtenido la renovación del certificado ISO 9001 durante el 2025.

En este marco, se han desarrollado manuales de calidad específicos para cada tipología de servicio, adaptados a las características y necesidades de las personas atendidas. Estos manuales orientan y estandarizan los procedimientos y prácticas en los siguientes ámbitos:

- Centros de atención a personas mayores.
- Centros de diversidad funcional.
- Centros de atención intermedia.

La implantación de este sistema favorece una gestión más ordenada y homogénea, y contribuye a prestar una atención segura y adaptada a las necesidades individuales de cada persona usuaria.

2. Be Healthia. Alimentación y nutrición.

En 2025, 53 centros de Colisée cuentan con la certificación Be Healthia, incluido el nuevo centro Colisée Badalona. Este distintivo, avalado por la Academia Española de Nutrición y Dietética, constituye una referencia específica para residencias de mayores en la evaluación integral de la calidad de la alimentación, la experiencia gastronómica y la sostenibilidad de los servicios culinarios. La certificación se obtiene tras un proceso de evaluación externa realizado por Bureau Veritas.

Be Healthia acredita que los procedimientos nutricionales desarrollados por dietistas y profesionales de la salud se ajustan a estándares definidos de calidad. Su alcance incluye aspectos como el equilibrio nutricional de los menús, su adaptación a las necesidades de cada residente, la seguridad alimentaria y la atención a situaciones de disfagia.

Este reconocimiento refleja también el trabajo realizado por Colisée en la internalización de

las cocinas de sus centros, lo que permite un mayor control sobre el conjunto del proceso, desde la selección de materias primas hasta la elaboración y presentación final de los menús.

El modelo de alimentación aplicado prioriza la calidad de los ingredientes, la personalización de las dietas y una experiencia gastronómica segura y adaptada a cada mentor, incorporando además criterios de eficiencia en el uso de recursos y reducción del desperdicio alimentario.

Durante 2025, la mayoría de los centros certificados han alcanzado niveles avanzados y varios de ellos han obtenido el nivel Silver. De cara a 2026, está prevista la renovación de estas certificaciones y la continuidad del trabajo orientado a seguir elevando los estándares en nutrición y seguridad alimentaria.



El equipo de calidad recibe la certificación por parte de BeHealthia.

3. Dignitas Vitae. Certificado “no sujetos”.

Durante 2025, Colisée ha seguido impulsando iniciativas dirigidas a promover la autonomía, la dignidad y la calidad de vida de las personas residentes, en línea con su modelo de atención.

En colaboración con Dignitas Vitae, la organización ha continuado avanzando en la eliminación de las sujeciones físicas a través del programa No Sujetos, promoviendo alternativas de cuidado más personalizadas, respetuosas y menos invasivas.

Este proceso ha ido acompañado de acciones de formación y acompañamiento a los equipos profesionales, con el fin de dotar a los centros de herramientas y criterios para aplicar este enfoque en la práctica asistencial.

Como resultado, 11 centros han finalizado con éxito la fase de Consolidación del programa No Sujetos en 2025. Para 2026, Colisée prevé continuar trabajando en este ámbito con el objetivo de incorporar 7 centros adicionales al proceso.



Ejemplo de certificado de Dignitas Vitae.



Entrega de las certificaciones “No sujetos” a las direcciones de los centros de la zona levante.

4. Modelo ACP. Atención Centrada en la Persona.

De la mano de Activiza, Coliséé ha continuado desarrollando e implantando su modelo ACP (Atención Centrada en la Persona), que sitúa a cada residente en el centro de la atención, teniendo en cuenta sus necesidades, preferencias, derechos y proyecto de vida.

Durante 2025, se han obtenido los certificados B!CARE correspondientes a los 8 centros acompañados a lo largo del año, como reconocimiento al desarrollo de este modelo de cuidado.

Asimismo, se ha seguido trabajando en el despliegue de la Cultura del Buen Cuidado en las Personas en 14 nuevos centros. Este avance forma parte de la estrategia de Coliséé para extender un enfoque asistencial centrado en la persona y alineado con su forma de acompañar.



El equipo de Calidad recibe la certificación B!Care, que reconoce el modelo ACP.

5. Seguridad en los procesos farmacéuticos.

Con el objetivo de reforzar la seguridad en la gestión de la medicación, Coliséé trabaja con oficinas de farmacia adheridas al Programa de Atención Farmacéutica Sociosanitaria "Atención de Calidad Farmacéutica" (sello pQc), un referencial certificado por AENOR que establece requisitos de calidad para la prestación del servicio farmacéutico en centros sociosanitarios.

En 2025, 21 farmacias colaboradoras han validado el sello pQc, lo que contribuye a garantizar el cumplimiento de estándares exigentes en la preparación, dispensación y control de medicamentos, con impacto directo en la seguridad del paciente y en la calidad del servicio.



Ejemplo de certificado pQc (Coliséé Bétera).

Además, durante el ejercicio se ha seguido trabajando con las farmacias correspondientes a 23 nuevos centros: 8 de ellos pendientes y 15 en proceso. Este avance refuerza el despliegue de un modelo de atención farmacéutica orientado a la seguridad, la trazabilidad y la calidad del tratamiento farmacológico, incluyendo la preparación de sistemas personalizados de dosificación (SPD).

4.2

Digitalización de los procesos operativos.

Durante 2025, Colisée ha seguido avanzando en la digitalización de los procesos operativos en sus centros, con el objetivo de reforzar la calidad asistencial, ordenar la gestión diaria y facilitar la relación con mentores y familias.

Este proceso se integra en el modelo de atención centrada en la persona y contribuye a una gestión más ágil de los recursos, a una mayor trazabilidad de la información y a una toma de decisiones apoyada en datos.

La estrategia de digitalización se ha orientado a:

- Mejorar la calidad y personalización de la atención.
- Incrementar la eficiencia de los procesos internos.
- Garantizar la seguridad y el seguimiento continuo de los residentes.
- Fomentar la transparencia y comunicación con las familias.

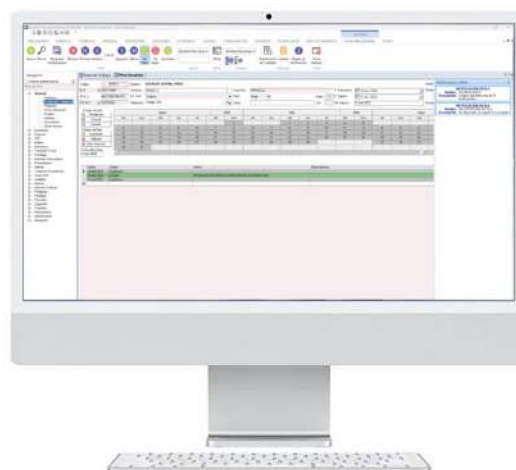
Todo ello se apoya en la incorporación progresiva de herramientas digitales en la operativa de los centros y en la capacitación de los equipos profesionales para su uso cotidiano.

Gestión integral y sistemas de información.

Durante 2025, se ha consolidado el uso de distintas plataformas de gestión que permiten centralizar información clínica, asistencial y administrativa, facilitando el acceso a datos en tiempo real y una mayor coordinación entre equipos.

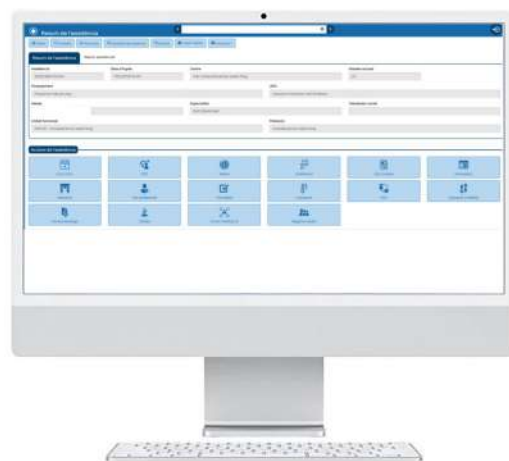
Entre las principales herramientas utilizadas, destacan:

- **ResiPlus:** sistema de gestión sociosanitaria que permite el registro y seguimiento integral de la persona residente.



Pantalla de la plataforma Resiplus.

- **Qbed:** herramienta orientada a la gestión de camas, la planificación asistencial y el seguimiento del curso clínico.



Pantalla de la plataforma Qbed.

- **SAGE:** plataforma de gestión administrativa y financiera.



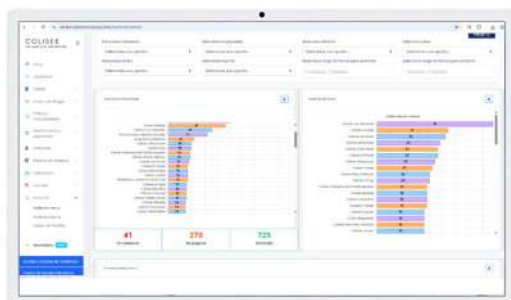
Pantalla de la plataforma SAGE.

- **ClickSense:** solución de análisis de datos que facilita el seguimiento de indicadores y apoya la toma de decisiones.

Digitalización de procesos y cumplimiento normativo.

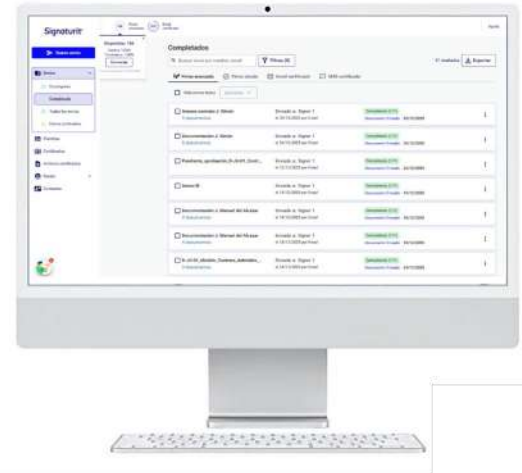
Asimismo, se han implantado herramientas dirigidas a reforzar la eficiencia operativa, la trazabilidad documental y el cumplimiento normativo:

- **iCloud Compliance:** plataforma para la gestión del cumplimiento normativo, el control documental y el seguimiento de aspectos vinculados a calidad. En 2025, su implantación se ha extendido al conjunto de los centros Colisée.



Pantalla de la plataforma iCloud.

- **Signaturit:** herramienta de firma digital para la formalización de documentos oficiales. Actualmente está implantada en todos los centros del ámbito de mayores y diversidad, y durante 2026 se continuará haciendo seguimiento para consolidar la digitalización completa del proceso de firma documental.



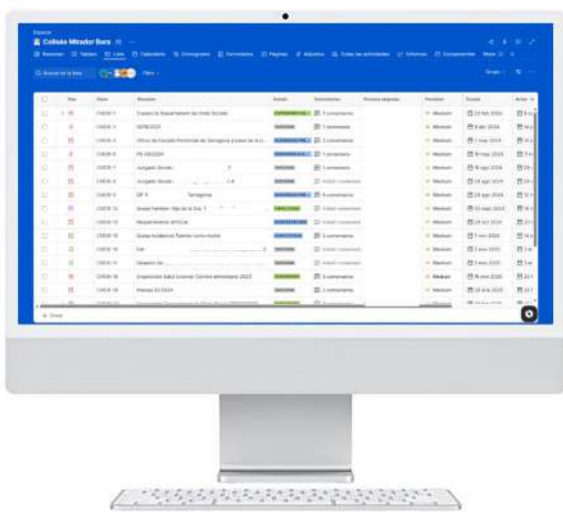
Pantalla de la plataforma Signaturit.

Digitalización de registros asistenciales.

Durante 2025, se ha implantado el registro asistencial digital en 4 centros adicionales. De cara a 2026, está previsto extender este modelo a 7 centros de mayores y diversidad, con el objetivo de sustituir los registros en papel por un sistema digital apoyado en equipos de registro ubicados en los puntos de control de los profesionales de atención directa.

Plataforma de gestión de incidencias.

Colisée cuenta, además, con una aplicación desarrollada en JIRA que permite centralizar y hacer seguimiento de incidencias relacionadas con la gestión y la documentación de ámbitos administrativos, normativos, legales y laborales. Esta herramienta está disponible tanto para los equipos de servicios centrales como para las direcciones de centro.



Pantalla de la plataforma JIRA.

Estas herramientas permiten reducir el uso de papel, aumentar la trazabilidad y reforzar la seguridad jurídica.

Herramientas asistenciales y de seguimiento del residente.

En el ámbito asistencial, se han incorporado tecnologías que mejoran la atención directa:

Telemonitores de constantes: dispositivos para el control de parámetros de salud en tiempo real y que se conectan directamente con los programas informáticos de los centros para traspasar la información. En 2025 se han distribuido Telemonitores de constantes vitales en 22 centros de mayores.

Está previsto que en 2026 continuemos apostando por este tipo de tecnología que mejora el registro de información y el control asistencial de la persona.



Ejemplo de telemonitor de constantes.

Dispositivos de geolocalización: favorecen la autonomía de las personas con riesgo de desorientación, a la vez que funciona como garantía de seguridad para los desplazamientos. Enfocado para personas con deterioro cognitivo de moderado a grave, personas con demencia que curse con desorientación o riesgo de fuga. En 2025 el uso de estos dispositivos está implantado en 23 centros de mayores y está previsto que en 2026 continuemos con esta inversión en seguridad.



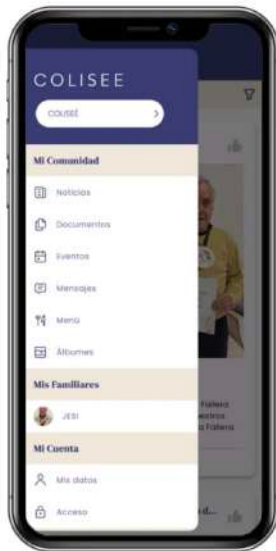
Dispositivo de geolocalización.

Estas soluciones contribuyen a una atención más segura, personalizada y preventiva.

Comunicación y relación con familias.

Se ha reforzado la comunicación con el entorno del residente mediante herramientas digitales:

- **App Comunidad Colisée:** canal de comunicación directa con familiares donde poder consultar información administrativa y sanitaria del residente, así como interactuar con el centro cuando lo necesite. También reciben información mediante publicación de noticias y fotos con el día a día de las actividades y eventos que se realizan en el Centro. En 2025 se ha implantado en todos los centros de Mayores y Diversidad que utilizan el sistema informático de registro Resiplus. En 2026 continuaremos la integración con el sistema de los 5 centros que utilizan Qbed.



App de Colisée.

- **Portal+:** acceso a consultar noticias de actualidad y como sistema de ocio. Todos los centros de Mayores y Diversidad cuentan con una media de 10 dispositivos por centro en 2025.

Estas plataformas permiten mejorar la transparencia, facilitar el seguimiento del residente y fortalecer la confianza con las familias.

Innovación y experiencia del residente.

Se han incorporado soluciones tecnológicas orientadas al bienestar y la participación:

- **YetiTablet:** dispositivos adaptados para actividades cognitivas, comunicación y ocio. En 2025 se han adquirido un total de 25 YetiTablets para 25 centros.



- **Gato robot terapéutico:** herramienta de apoyo emocional y estimulación cognitiva. Se ha adquirido un gato robot para estimulación y terapia en todos los centros de mayores y diversidad.

Estas herramientas fomentan la autonomía y mejoran la experiencia diaria de los residentes.



Residente de Colisée Torre del Ángel
con el gato robot terapéutico.

Resultados obtenidos.

La digitalización en los centros residenciales se consolida como un elemento clave para garantizar una atención de calidad, segura y centrada en la persona, contribuyendo al bienestar de los residentes, la eficiencia organizativa y la satisfacción de sus familias.

La implantación de estas soluciones digitales ha permitido:

- Mejorar la calidad y continuidad de la atención asistencial.
- Optimizar los tiempos de gestión y reducir la carga administrativa.
- Incrementar la seguridad del residente mediante monitorización continua.
- Mejorar la comunicación con familias y su nivel de satisfacción.
- Facilitar la toma de decisiones basada en datos.

Por otra parte, durante el 2025, se ha continuado con la formación del personal en el uso de herramientas digitales, favoreciendo su integración en la operativa diaria y asegurando un alto nivel de adopción.

Para 2026 la compañía mantiene su compromiso con la innovación y la mejora continua, con el objetivo de:

- Seguir ampliando el uso de herramientas digitales.
- Incorporar nuevas tecnologías asistenciales.
- Mejorar la interoperabilidad de los sistemas.
- Continuar formando a los profesionales.

4.3

La mejora continua en nuestros procesos.

Colisée ha implementado un robusto sistema de seguimiento, medición y análisis para asegurar que los procesos se aplican de manera efectiva en todos nuestros centros. En este sentido, se han establecido estándares de calidad que son revisados periódicamente por los responsables de cada proceso, tanto en los servicios centrales como en los centros, para verificar que se ajusten a nuestro modelo de cuidados y para evaluar el correcto funcionamiento de los procesos.

El control se realiza desde **iCloud**, una herramienta innovadora que nos permite centralizar y gestionar los resultados de las auditorías en una plataforma única y accesible. Esta iniciativa forma parte de nuestro esfuerzo continuo por mejorar la calidad del servicio y optimizar los procesos internos, asegurando que todas las auditorías se registren, analicen y monitoricen de manera eficiente.

A lo largo del año

2025

se han realizado

592

 auditorías

375

auto auditorías

realizadas por los propios centros.

217

auditorías

realizadas parte de los servicios centrales.

En cifras.

73

Auditorías de Calidad.

Realizadas en los centros por parte de los servicios centrales.

90

Auditorías de Restauración.

Realizadas por los regionales de cocina.

48

Auditorías de Hotelería.

Realizadas por los responsables de hospitality.

5

Auditorías de Nutrición.

Realizadas por la responsable de nutrición y dietética.

1

Auditoría de integración.

al nuevo centro incorporado al grupo.

63

Auditorías de PRL.

Realizadas por el propio centro para supervisar que se cumplen los requisitos de seguridad en el trabajo.

49

Auditorías de protección de datos y confidencialidad.

que se realizan internamente con el fin de asegurar el cumplimiento normativo en esta materia.

253

Auditorías de farmacia.

Realizadas la Dirección del centro o Coordinación asistencial.

10

Auditorías de prácticas médicas.

que se llevan a cabo de forma interna.

4.4

Escuchar para mejorar: un proceso de comunicación transparente.

En Colisée, escuchar a las personas que atendemos y a sus familias forma parte esencial de nuestra manera de cuidar. La escucha no solo nos permite conocer su grado de satisfacción, sino también comprender mejor sus expectativas, identificar ámbitos de mejora y seguir avanzando en la calidad de la atención que prestamos.

Durante 2025, Colisée ha seguido reforzando este modelo de escucha mediante un sistema estructurado de recogida de opiniones, apoyado en una plataforma externa e independiente. Este sistema permite recoger valoraciones de manera periódica a lo largo de la estancia, adaptando la consulta a la tipología de servicio y al momento de atención, e incorporando asimismo la opinión de las familias y el seguimiento de la reputación digital a través de Google.

La recogida de opiniones se desarrolla mediante un sistema periódico y estructurado, ajustado a las características de cada tipo de centro. Así, en los centros de mayores se realizan envíos mensuales que permiten recabar trimestralmente la opinión de residentes y familiares, incorporando asimismo cuestionarios de salida orientados a conocer los motivos de baja y detectar posibles acciones de mejora. En los centros de diversidad funcional, este sistema permite recoger la valoración de las personas residentes dos veces al año, además de realizar los cuestionarios de salida. En el ámbito sociosanitario, se encuesta mensualmente a las familias y a las personas ingresadas en ese periodo, favoreciendo un seguimiento continuo de su experiencia.

Gracias a este modelo, en 2025 se registraron

13.244

opiniones registradas en 2025

8,6 sobre 10

de satisfacción global

58

de NPS global en 2025

Resultados por tipología de servicio.

Por tipología de servicio, los resultados reflejan una valoración positiva en todas las áreas analizadas. Los centros de diversidad funcional alcanzaron una satisfacción general de 9,0 y un NPS de 80, mientras que las residencias de mayores registraron una satisfacción de 8,6 y un NPS de 58. En el ámbito sociosanitario, la satisfacción general fue de 8,5 y el NPS se situó en 51.

Evolución de los niveles de satisfacción.

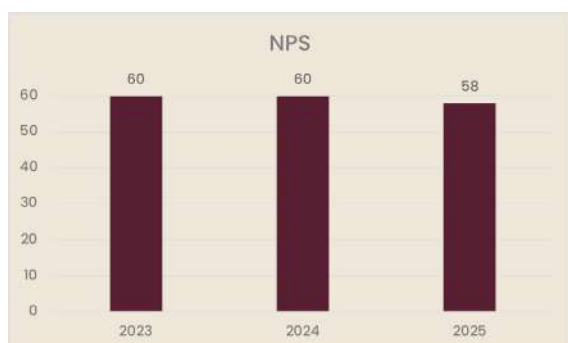
La evolución del ejercicio muestra un comportamiento estable tanto en satisfacción global como en NPS, lo que permite realizar un seguimiento continuado de la experiencia de las personas atendidas y activar medidas de mejora cuando se detectan oportunidades de actuación.



Satisfacción global de nuestros usuarios y familiares.



NPS.



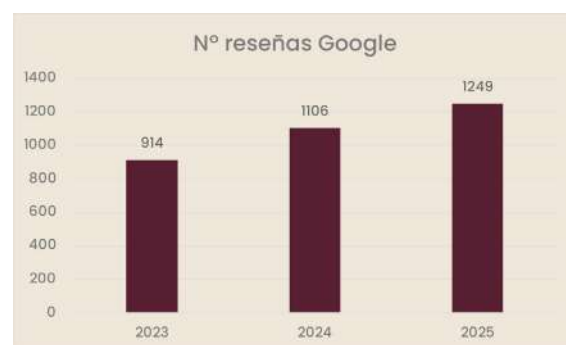
En 2025, el NPS global acumulado se situó en 58, próximo al objetivo anual definido por Colisée España, fijado en 60.

Google reseñas: canal público de escucha y transparencia.

Además del sistema periódico de encuestas, Colisée realiza un seguimiento específico de las valoraciones publicadas en Google, un canal especialmente relevante por su carácter público.

Las reseñas publicadas en Google siguen ganando relevancia como canal abierto de escucha y reputación. Durante 2025, Colisée registró 1.249 reseñas, frente a las 1.106 del ejercicio anterior.

El número de reseñas de Google Opiniones ha aumentado con respecto al periodo anterior en un 12,9%.



Además, la valoración media global ascendió a 4,26 sobre 5, por encima del 4,2 registrado el año anterior. Estos resultados evidencian la consolidación de este canal como una vía complementaria para conocer la experiencia de las personas atendidas y sus familias, así como para seguir avanzando en transparencia y mejora continua.

Apuesta por la transparencia.

Como parte de este modelo de escucha y mejora continua, durante 2025 los resultados de satisfacción del cliente se han expuesto en todos los centros a través del tótem de calidad, poniendo a disposición de las partes interesadas indicadores como la satisfacción global y el NPS de cada centro. Esta práctica refuerza la transparencia y facilita que residentes, familias, profesionales y demás grupos de interés puedan conocer de forma directa los niveles de satisfacción alcanzados. Asimismo, el soporte incorpora

un código QR que permite acceder de forma inmediata al canal de valoración y compartir una opinión en cualquier momento.

De forma complementaria, trimestralmente se expone un certificado emitido por WeDoxa, proveedor externo de referencia, que valida los resultados de satisfacción mediante una metodología certificada e incorpora la nota media obtenida y el número de opiniones consideradas en su cálculo.



Asimismo, el soporte incorpora un código QR que permite acceder de forma inmediata al canal de valoración y compartir una opinión en cualquier momento. De forma complementaria, trimestralmente se expone un certificado emitido por WeDoxa, proveedor externo de referencia, que valida los resultados de satisfacción mediante una metodología certificada e incorpora la nota media obtenida y el número de opiniones consideradas en su cálculo.

COLISEE
Ser quien eres. Plenamente.

Por ser quien eres,
queremos saberte satisfecho.
Ayúdanos a escucharte a través de nuestras encuestas.

Encuestas verificadas por
Goodays

colisee.es

De cara a 2026, Coliséee prevé evolucionar su modelo de escucha mediante la implantación de la plataforma Goodays, con el objetivo de reforzar la capacidad de análisis y seguimiento de la satisfacción de las personas atendidas y sus familias.



Esta herramienta permitirá avanzar hacia un sistema de encuestas más adaptado a la realidad de cada servicio, incorporando cuestionarios personalizados por tipología asistencial y nuevos momentos de escucha, como las encuestas de entrada al mes del ingreso.

Asimismo, se espera que esta evolución facilite un análisis más detallado de los

COLISEE
Ser quien eres. Plenamente.

- Una comunicación más fluida.
- Televisión en todas las habitaciones.
- Quiero poder traer a Toby, mi mascota.
- El próximo cambio, lo decides tú.

Tus necesidades importan. Déjanos escucharte.

Encuestas verificadas por
Goodays

colisee.es

resultados y una identificación más precisa de oportunidades de mejora, contribuyendo así a una gestión más ágil y eficaz de las acciones orientadas a mejorar la experiencia de las personas que cuidamos.

Reconocimiento del esfuerzo.

En línea con lo realizado en el ejercicio anterior, Colisée reconocerá en 2026 a aquellos centros que han obtenido los mejores resultados en satisfacción del cliente durante 2025, poniendo en valor el compromiso de sus equipos con la calidad asistencial, la escucha activa y la mejora continua.

Este reconocimiento visibiliza el esfuerzo de los centros que han destacado por la valoración recibida por parte de residentes, familias y personas usuarias, y refuerza internamente una cultura orientada a la calidad de la atención y a la mejora continua.

En la categoría de centros de mayores, recibirán las distinciones **Premium y Platino** los siguientes centros: Colisée Anna y Colisée Campolivar, en la zona Levante; Colisée Burgos y Colisée Alaraz, en la zona Centro; Colisée Mirador de Barà y Colisée Cambrils, en la zona Este; y Colisée Oviedo y Colisée Gijón, en la zona Norte.

Asimismo, Colisée Villanueva del Pardillo Diversidad será reconocido como centro de diversidad mejor valorado, y Colisée Ciutat de Reus como HAI mejor valorado. En cuanto a las valoraciones recogidas a través de Google reseñas, los reconocimientos corresponderán a Colisée Isabel Roig, en la categoría HAI; Colisée Burgos, en la categoría de mayores; y Colisée Vallecas, en la categoría de diversidad.



Roll up para Colisée Vallecas, centro reconocido en 2025.

4.5

Nuestro compromiso con las personas que acompañamos.

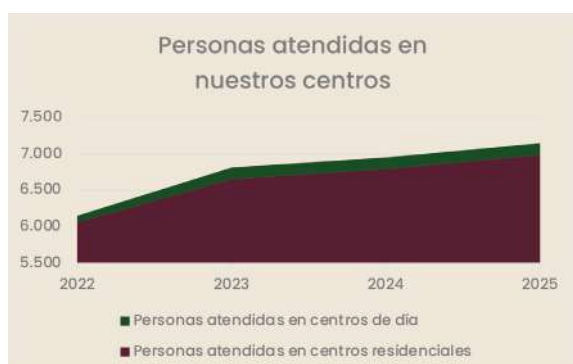
Colisée ha mantenido en los últimos años una evolución sostenida en el número de personas atendidas en sus centros, reflejo de la confianza depositada en nuestros servicios y de nuestra capacidad para responder a necesidades asistenciales cada vez más diversas.

En 2025, el número total de personas atendidas ascendió a 7.151, frente a las 6.959 registradas en 2024. De este total, 6.989 correspondieron a centros residenciales y 162 a centros de día. Esta evolución supone un incremento interanual del 2,8% en el volumen total de personas atendidas, impulsado principalmente por el crecimiento de la atención residencial, mientras que la actividad en centros de día se mantiene estable respecto al ejercicio anterior.

Si se observa la evolución del periodo 2022-2025, el número total de personas atendidas ha pasado de 6.153 a 7.151, consolidando una tendencia de crecimiento continuado en la actividad asistencial de Colisée.

Este crecimiento sostenido pone de manifiesto el compromiso de la organización con la calidad, la accesibilidad y la adaptación de sus servicios a las necesidades de las personas que cuidamos.

Personas atendidas	2022	2023	2024	2025
Personas atendidas en centros residenciales	6.061	6.661	6.800	6.989
Personas atendidas en centros de día	92	162	159	162
Total	6.153	6.823	6.959	7.151



5. Comprometidos con el medio ambiente.



5.1

Cuidado del medio ambiente.

El cuidado del medio ambiente forma parte del enfoque de gestión responsable de Colisée España y se aborda desde la identificación y control de los principales impactos asociados a su actividad.

Dada la naturaleza de los servicios prestados, estos impactos se concentran principalmente en el consumo energético de los centros, el uso de recursos y la gestión de los suministros necesarios para la atención a las personas. En este contexto, la organización trabaja en la recopilación y análisis de información relativa a dichos consumos, como base para la mejora progresiva de su desempeño ambiental.

Durante el ejercicio 2025, Colisée ha continuado integrando la información ambiental disponible en su gestión operativa, especialmente en lo relativo a consumos energéticos y emisiones, lo que permite disponer de una visión más estructurada de su impacto y facilita la toma de decisiones orientadas a la eficiencia.

La gestión ambiental en Colisée España se apoya en la operativa diaria de los centros, especialmente en el mantenimiento de instalaciones y el seguimiento de consumos.

Asimismo, la gestión ambiental se apoya en la implicación de las áreas operativas y técnicas, particularmente en lo relativo al mantenimiento de instalaciones y al seguimiento de consumos, integrando progresivamente criterios de eficiencia y sostenibilidad en la operativa diaria de los centros.

En relación con el cambio climático, Colisée considera los riesgos y oportunidades asociados como un elemento relevante en la gestión de su actividad. En este sentido, durante el ejercicio 2025 se ha continuado avanzando en la medición de su huella de carbono y en el análisis de los principales focos de emisión, lo que constituye la base para la definición de futuras líneas de actuación en materia de reducción de impacto ambiental.



5.2

Cambio climático, emisiones y gestión de residuos.

Colisée España aborda el cambio climático a través de la medición y el seguimiento de sus emisiones y del análisis de los principales consumos asociados a su actividad.

Durante el ejercicio 2025, la organización ha continuado avanzando en el cálculo de su huella de carbono, incorporando información relativa a los consumos energéticos de los centros, lo que permite identificar los principales focos de emisión y orientar las actuaciones hacia su reducción.

Las emisiones de Colisée España están principalmente vinculadas al consumo energético de los centros.

Las emisiones de gases de efecto invernadero de Colisée están principalmente asociadas al consumo de energía, especialmente electricidad y combustibles utilizados en las instalaciones, lo que sitúa la eficiencia energética como uno de los principales ámbitos de actuación.

En paralelo, la organización desarrolla actuaciones orientadas a la optimización del uso de recursos y a la reducción de impactos ambientales, especialmente en lo relativo al consumo energético, el mantenimiento de instalaciones y la mejora de la eficiencia de los equipos.

Estas actuaciones se desarrollan de forma progresiva en los centros, con especial foco en la eficiencia energética y en la identificación de oportunidades de reducción de emisiones.



5.3

Economía circular y gestión de recursos.

Colisée España gestiona los residuos generados en sus centros mediante sistemas de segregación y retirada a través de gestores autorizados y de los servicios municipales correspondientes, en función de la tipología de residuo.

Durante el ejercicio 2025, la estimación de residuos se ha realizado a partir de mediciones reales disponibles en determinados centros y mediante extrapolación para el conjunto de la organización. Este enfoque permite disponer de una primera aproximación global, al tiempo que la organización continúa avanzando en la mejora de la trazabilidad y fiabilidad del dato.

En 2025, el volumen total estimado de residuos generados por el grupo se situó en 4.355.493,19 kg, una cifra que se ha reducido considerablemente respecto a 2024, concretamente en un 39 %, superando con creces el compromiso de reducción de residuos y en consecuencia reducción de emisiones CO2.

Por tipologías, los mayores volúmenes correspondieron a los residuos orgánicos, otros residuos, papel y cartón, y plástico y metal. También se registraron residuos médicos, residuos de obras y residuos de cristal.

Colisée trabaja en la mejora de los sistemas de pesaje y registro, con el objetivo de reforzar la calidad del dato y facilitar una gestión más precisa de los residuos.

En cifras.

4,35 M kg

de residuos estimados en 2025.

0,39 M kg

de papel y cartón.

0,30 M kg

de plástico y metal.

1,49 M kg

de residuos orgánicos.

2,15 M kg

de otros residuos.

7.149 kg

de residuos médicos.

A continuación, se recoge la **evolución de los residuos de Colisée durante los ejercicios 2024 y 2025:**

Tipo residuo	2024	2025	Diferencia
	Estimación KG/Año	Estimación KG/Año	%
Papel y cartón	364.876	387.058	6,08 %
Cristal	1.350	1.134	-15,98 %
Plástico/metal	198.038	303.360	53,18 %
Residuos médicos	6.720	7.149	6,39 %
Residuos obras	579,50	12.044	1978,27 %
Orgánico	2.997.000	1.491.960	-50,22 %
Otros residuos	3.573.900	2.152.788	-39,76 %
Total	7.142.463,50	4.355.493,19	-39,02 %

La reducción de residuos respecto a 2024 estaría provocado por el recálculo de 70 centros en 2024 vs 67 en 2025. Gran peso en la reducción puede justificarse en que los centros se ha reducido el almacenaje de todo tipo de residuos, así como ajustes en los procesos de cocina.

5.4

Uso sostenible de los recursos.

Gestión responsable del consumo y suministro de agua.

Colisée España aborda la gestión del agua desde criterios de uso responsable, adaptación a las condiciones de cada centro y cumplimiento de los requisitos técnicos y sanitarios aplicables.

El suministro de agua potable se realiza principalmente a través de redes municipales. Asimismo, en función de las características de cada instalación, se aplican tratamientos específicos y soluciones técnicas orientadas a garantizar la calidad del agua y mejorar la eficiencia de los sistemas. Entre estas actuaciones se incluyen, según las necesidades de cada centro, sistemas de filtrado, descalcificación u otros equipos destinados a optimizar el uso y la calidad del agua.

Las aguas residuales generadas en los centros se vierten, con carácter general, a la red de saneamiento municipal. En aquellos casos en los que resulta necesario, el vertido se realiza conforme a las autorizaciones y tratamientos que correspondan.

A continuación, se recoge la evolución del consumo de agua de Colisée durante los ejercicios 2024 y 2025:

Consumo de agua.			
2024	2025	Ud.	Diferencia
481.323,79	490.977,12	M3 /año	2,01 %
1.318,69	1.345,14	M3 /día	2,01 %
70,78	68,66	M3 /usuario año	-2,99 %

El leve incremento de consumo de agua respecto al año anterior es debido básicamente a la incorporación de un nuevo centro a la compañía durante 2025. Por este mismo motivo se ha reducido los metros cúbicos anuales por usuario.

Optimización del consumo de materias primas: flota de vehículos.

Colisée España continúa avanzando en la renovación de su flota de vehículos,

priorizando progresivamente la incorporación de opciones híbridas y eléctricas.

En 2025, la flota estuvo compuesta por 24 vehículos diésel adaptados para el transporte de usuarios, 16 vehículos híbridos y 23 vehículos eléctricos. Las incorporaciones realizadas durante el ejercicio respondieron a este mismo criterio, reforzando la transición hacia una flota con menor impacto ambiental. Estas actuaciones se complementan con la implantación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en distintos centros.



CERO EMISIONES

100% ELÉCTRICO

cuidando el medio ambiente



Cargador eléctrico en Colisée Villanueva del Pardillo.



Vehículo eléctrico de la flota Colisée.



Cargador eléctrico en Colisée Campolivar.

Gestión energética: eficiencia y sostenibilidad.

El consumo energético constituye uno de los principales impactos ambientales de la actividad de Colisée España, por lo que su seguimiento y análisis son elementos relevantes dentro de la gestión ambiental de la organización.

Las instalaciones de Colisée emplean principalmente electricidad, gas natural y otros combustibles en función de las características de cada centro y de sus necesidades operativas.

Electricidad.

Todos los centros y las oficinas centrales de Colisée España se abastecen de electricidad de red.

En 2025, el 100% de la electricidad consumida procedió de fuentes renovables. Asimismo, durante el ejercicio se finalizaron las obras de 12 instalaciones fotovoltaicas de autoconsumo.

Para el seguimiento del consumo eléctrico, se utiliza la lectura de contadores, la información reflejada en factura y los datos monitorizados disponibles en determinados centros.

Colisée España continúa incorporando criterios de sostenibilidad en sus instalaciones, tanto a través de la implantación de soluciones de generación renovable como mediante la obtención de certificaciones ambientales en determinados centros. A cierre de 2025, 46 centros contaban con placas solares fotovoltaicas, tras la finalización de 12 instalaciones de autoconsumo durante el ejercicio. Asimismo, varios centros disponían de certificación BREEAM, como El Verger, Badalona, Bilbao y Kirikiño, mientras que Misericòrdia se encontraba en fase de preevaluación. Además, el centro San Antonio contaba con certificación LEED Gold.



Placa en las oficinas centrales de Colisée, certificadas por BREEAM.

A continuación, se recoge la evolución del consumo de electricidad de Colisée durante los ejercicios 2024 y 2025:

Consumo de electricidad.			
2024	2025	Ud.	Diferencia
19.397,16	19.986,20	MWh/año	3,04 %
53,14	54,76	MWh/año	3,04 %
2,85	2,79	MWh/usuario año	-1,93 %

El leve incremento de consumo de electricidad respecto al año anterior es debido básicamente a la incorporación de un nuevo centro a la compañía durante 2025. Por este mismo motivo se ha reducido el ratio de MWh anuales por usuario.



Placas fotovoltaicas instaladas en centros Colisée.

Gas.

Como suministro energético de relevancia que también utilizamos es el gas, ya sea gas natural, que adquirimos de la red de distribución canalizada, o gas propano en aquellas ubicaciones donde no existe canalización de compañía, el gas propano lo almacenamos en tanques habilitados.

A continuación, se recoge la evolución del consumo de gas de Colisée durante los ejercicios 2024 y 2025:

Consumo de gas.			
2024	2025	Ud.	Diferencia
29.803,76	27.986,96	MWh/año	-6,10 %
81,65	76,68	MWh/año	-6,09 %
4,38	3,91	MWh /usuario año	-10,64 %

Se ha conseguido una reducción del consumo de gas en nuestras instalaciones respecto a 2024, a pesar de la incorporación de un nuevo centro en la compañía. Se consigue con la electrificación de algunas instalaciones, por la renovación de equipos más eficientes, especialmente en calderas, así como en la mejora en los hábitos de uso.

Gasoil C.

En menor medida y en muy pocos centros utilizamos gasoil C para alguna instalación de calefacción ya sea de apoyo o de circuito principal. La tendencia es ir sustituyendo la tecnología de gasoil por energía de origen no fósil.

A continuación, se recoge la evolución del consumo de gasoil C de Colisée durante los ejercicios 2024 y 2025:

Consumo Gasoil C.			
2024	2025	Ud.	Diferencia
6.308,25	480,10	MWh/año	-92,39 %
17,28	1,32	MWh/año	-92,39 %
0,92	0,07	MWh /usuario año	-92,86 %

Se ha dado una reducción de consumo importante respecto al año anterior especialmente por el uso secundario de uso en los que se ha podido prescindir al existir calderas de mayor eficiencia en los centros. También motivado por un clima con temperaturas más moderadas en comparación con 2024.

Consumo energía total.

A continuación, se recoge la evolución del consumo total de energía consumida en Colisée durante los ejercicios 2024 y 2025. Se incluyen: electricidad, gas natural, gas propano y gasoil, expresados en cifras de Megavatios hora y Julios:

Consumo de energía MWh.			
2024	2025	Ud.	Diferencia
55.509,17	48.453,26	MWh/año	-12,71 %
152,07	132,75	MWh/año	-12,71 %
8,16	6,78	MWh /usuario año	-16,96 %

Consumo de energía J.			
2024	2025	Ud.	Diferencia
2,00E+14	1,74E+14	J/año	-12,71%
5,47E+11	4,78E+11	J/día	-12,71%
2,94E+10	2,44E+10	J /usuario año	-16,96%

En 2025 el consumo en energía total se ha reducido en un 12,71% respecto a 2024, especialmente motivado por la reducción de gas y gasoil.

5.5

Cambio climático.

Colisée España realiza el cálculo y seguimiento de su huella de carbono como herramienta para identificar las principales fuentes de emisión asociadas a su actividad y orientar las actuaciones de mejora.

A continuación, se presenta el desglose de emisiones de los alcances 1 y 2 para los ejercicios 2024 y 2025:

La reducción observada en 2025 se explica, principalmente, por el descenso de las emisiones asociadas al consumo de gas y combustibles, a los residuos generados, a los desplazamientos de empleados y a la categoría de bienes y servicios adquiridos. Por el contrario, aumentaron las emisiones vinculadas al consumo de combustible y energía dentro de la cadena de valor y las correspondientes a visitantes.

Category	kgCO2e	2024	2025
1.1	Alcance 1 (consumo de gas y combustibles)	7.172.551	5.497.866,8
1.2	Alcance 1 (refrigeración)	647.451	357.220
2	Alcance 2 (electricidad y calor)	0	0
3.1	Bienes y servicios adquiridos	23.206.853	20.165.163
3.2	Bienes	0	0
3.3	Combustibles y energía	1.761.876	1.601.672
3.5	Residuos generados	3.095.717	2.046.194
3.6	Viajes de negocios	112.262	95.853
3.7	Desplazamiento de empleados	4.465.610	4.307.584
3.8	Visitas	3.539.590	2.612.702
TOTAL	kgCO2e	44.001.911	36.684.255

Con el objetivo de reducir su impacto climático, Colisée España impulsa actuaciones orientadas a la eficiencia energética, la mejora de instalaciones, la monitorización de consumos y la progresiva incorporación de soluciones de menor impacto ambiental. Entre estas medidas se incluyen la mejora de la iluminación, la

digitalización y seguimiento de contadores, la instalación de paneles fotovoltaicos, la revisión del funcionamiento de equipos e instalaciones, la renovación progresiva de la flota con criterios de sostenibilidad y la implantación de puntos de recarga para vehículos eléctricos.

5.6

Medidas para descarbonización y reducción de emisiones de gas de efecto invernadero (GEI).

Para mitigar nuestro impacto y adaptarnos al cambio climático, hemos implementado diversas medidas:

Eficiencia Energética:

- Transición a iluminación LED en todas las instalaciones.
- Instalación de medidores y analizadores de consumo.
- Certificaciones energéticas y auditorías.
- Campañas de concienciación y listas de verificación.
- Control remoto de sistemas de climatización.
- Optimización de redes de distribución de agua.
- Sustitución de intercambiadores de calor.
- Instalación de paneles fotovoltaicos.
- Renovación de maquinaria con criterios de eficiencia.
- Digitalización y monitorización de contadores.
- Revisiones energéticas internas a través de GMAO.

Movilidad Sostenible:

- Transición a una flota de vehículos 100% eléctrica.
- Fomento del uso de bicicletas y patinetes.
- Instalación de cargadores eléctricos.

Sostenibilidad en Procesos:

- Implementación de sistemas de limpieza y lavandería ecológicos.
- Uso de productos biodegradables y de pH neutro.
- Optimización de procesos de lavado y clasificación de ropa.
- Instrucción general de eficiencia energética.
- Optimización del uso energético de profesionales y residentes.
- Formación interna para fomentar hábitos de consumo eficiente.
- Análisis y optimización de contratos de servicios energéticos.
- Mantenimiento proactivo para mejorar el aislamiento térmico.
- Mantenimiento óptimo de equipos de alto consumo.
- Control inteligente de iluminación interna y externa.
- Formación y prácticas sostenibles en cocina y lavandería.
- Instalación de contadores telemáticos para monitoreo en tiempo real.
- Implementación de dispositivos de bajo consumo de agua.
- Ajuste de capacidades de tanques de inodoros.
- Implementación de nuestro protocolo de sostenibilidad.
- Estudio de optimización de suministros con plataforma digital.
- Contratación de energía con garantía de origen renovable.

Colisée está muy implicada en contribuir en la mejora de nuestro entorno y tiene objetivos a corto plazo para reducir la huella de carbono.

1. Reducir el consumo energético:

- Optimización de facturas y proveedores.
- Auditorías energéticas e instalaciones fotovoltaicas.
- Previsión de ahorro del 10% para 2025.
- Sustitución de calderas de gasoil.
- Instalación de sistemas de ahorro de agua.
- Optimización de funcionamiento de instalaciones.
- Renovación de equipos más eficientes.
- Instalación de nuevos BMS de gestión de clima/calefacción.
- Instalación de aerotermia en diferentes edificios.
- Apoyo con asesoría energética externa.

2. Transición a una flota de vehículos cero emisiones:

- Sustitución de vehículos diésel por eléctricos.
- Promoción de la movilidad sostenible entre empleados y colaboradores.
- Instalación de aparcabicis.

3. Gestionar y reducir residuos:

- Implementación de planes de medición y clasificación.
- Establecimiento de sistemas de seguimiento.

Inversiones concretas y relevantes ESG previstas a muy corto plazo o en ejecución.

Instalación fotovoltaica:

- Colisée Jarama
- Colisée Alicante - ampliación
- Colisée Bilbao
- Colisée Vallecas
- Colisée San Blas
- Colisée Santa Marta
- Colisée Sant Jordi
- Colisée Dolors Aleu
- Colisée Ceutí - ampliación

Renovación sistema ventilación más eficiente:

- Colisée Miñano
- Colisée Las Cármenes

Sustitución de calderas de gasoil por Aerotermia:

- Colisée Barrika
- Colisée El Hayedo

Renovación sistema producción Clima/ACS por Aerotermia:

- Colisée Conarda
- Colisée Barrika
- Colisée Sant Jordi
- Colisée Las Cármenes
- Colisée Sauvia
- Colisée Larrauri

Instalación de BMS para gestión centralizada clima/ACS:

- Colisée El Verger
- Colisée Conarda
- Colisée Las Cármenes
- Colisée Valladolid
- Colisée Ceutí
- Colisée Salou
- Colisée Burgos
- Colisée Valldoreix
- Colisée Barrika

Instalación de variador de frecuencia en ascensor:

- Colisée Ceutí

Renovación clima por enfriadoras más eficientes:

- Colisée Salou
- Colisée Miñano
- Colisée Ceutí

Renovación/mejora carpintería fachada:

- Colisée El Hayedo
- Colisée Sauvia

Sustitución de calderas por tecnología más eficientes:

- Colisée Alicante
- Colisée Torre del Ángel
- Colisée Sauvia
- Colisée Macotera
- Colisée Alaraz
- Colisée El Saler

6. Personas y Talento.



COLISEE

6.1

Modelo de gestión y cultura corporativa.

Nuestra identidad organizacional se fundamenta en una cultura de valores compartidos que rigen la interacción con nuestros grupos de interés y el desarrollo de nuestra actividad. Estos principios rectores no son una imposición jerárquica, sino el resultado de un proceso transversal e inclusivo a través de este proceso de escucha activa y colaboración, se han identificado las cualidades esenciales que representan el compromiso mutuo de todas las personas que integran la organización, hemos identificado tres pilares éticos que constituyen el carácter de la organización y garantizan la cohesión interna:

- **Cohesión de equipo:** Fomento de la colaboración y el alineamiento de objetivos.

- **Respeto:** Garantía de un entorno de trabajo diverso, equitativo e integrador.

- **Compromiso:** Responsabilidad con la excelencia operativa y los objetivos de sostenibilidad.



6.2

Gestión del capital humano y relaciones laborales.

La Dirección de Recursos Humanos asume la responsabilidad estratégica de diseñar y proponer las políticas de capital humano, garantizando su alineación con los valores corporativos y la estrategia de negocio a largo plazo. Este marco de gestión abarca dimensiones críticas como las relaciones laborales, la estructura organizativa, la compensación y beneficios, así como la gestión del talento y el desarrollo profesional.

Asimismo, esta Dirección lidera los compromisos en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Diversidad e Inclusión,

asegurando que la cultura organizacional promueva la igualdad de oportunidades.

Una vez aprobadas por la Dirección General, se supervisa de forma continua la implementación y evolución de estas políticas. El objetivo prioritario es optimizar la adecuación del equipo humano a las necesidades operativas, garantizando una estructura eficiente y competitiva, siempre bajo el estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente y las directrices corporativas.

Distribución de la plantilla por género y categoría profesional.

			2025
	Hombres	Mujeres	Total
Directores generales y presidentes ejecutivos (no consejeros)	1	0	1
Resto de directores y gerentes	18	61	79
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	130	440	570
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	14	91	105
Ocupaciones elementales	610	3440	4050
	773	4032	4805

			2024
	Hombres	Mujeres	Total
Directores generales y presidentes ejecutivos (no consejeros)	1	0	1
Resto de directores y gerentes	20	60	80
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	130	445	575
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	12	81	93
Ocupaciones elementales	554	3340	3894
	717	3926	4643

Al cierre del ejercicio 2025, la estructura de la plantilla muestra una clara apuesta por la estabilidad laboral.

El 82,1 % de nuestro equipo cuenta con un contrato indefinido, mientras que el 17,9 % restante corresponde a contratación temporal.

2025			Promedio anual				
			Directores	Técnicos y profesionales	Personal de Administración	Ocupaciones elementales	Total
Indefinidos	Hombres	Menores de 30	0	18,65	3,09	84,34	106,08
		Entre 30 a 50	12,42	77,3	5,58	230,29	325,59
		Mayores de 50	6,34	22,48	2,88	164,73	196,43
	Mujeres	Menores de 30	1,91	50,61	7,04	323,74	383,30
		Entre 30 a 50	41,89	263,88	34,71	1.310,00	1650,48
		Mayores de 50	16,22	86,57	36,16	1.150,21	1289,16
Temporales	Hombres	Menores de 30	0	5,41	0,73	48,29	54,43
		Entre 30 a 50	0,35	5,24	1,2	58,84	65,63
		Mayores de 50	0,46	0,61	0,48	23,19	24,74
	Mujeres	Menores de 30	0	21,23	2,88	179,74	203,85
		Entre 30 a 50	0,14	14,85	7,57	314,26	336,82
		Mayores de 50	0,86	2,88	2,37	162,87	168,98
							4.805,49

2024			Promedio anual				
			Directores	Técnicos y profesionales	Personal de Administración	Ocupaciones elementales	Total
Indefinidos	Hombres	Menores de 30	0	24	1	71	96
		Entre 30 a 50	12	69	4	198	283
		Mayores de 50	9	26	4	159	198
	Mujeres	Menores de 30	1	63	4	307	375
		Entre 30 a 50	41	249	34	1170	1494
		Mayores de 50	16	88	31	1160	1295
Temporales	Hombres	Menores de 30	0	6	1	46	53
		Entre 30 a 50	0	5	2	51	58
		Mayores de 50	0	0	0	29	29
	Mujeres	Menores de 30	0	26	2	205	233
		Entre 30 a 50	0	15	5	309	329
		Mayores de 50	2	4	5	189	200
							4.643

La compañía fomenta la contratación a tiempo parcial como una herramienta estratégica de conciliación y flexibilidad laboral. Esta modalidad, promovida bajo criterios de voluntariedad, permite a los profesionales

equilibrar su carrera con su vida personal o facilitar su reincorporación al mercado laboral. A continuación, se detalla la distribución de la jornada por género, edad y categoría:

Contratos parciales 2025			Promedio anual				Total
			Directores	Técnicos y profesionales	Personal de Administración	Ocupaciones elementales	
Indefinidos parcial	Hombres	Menores de 30	0	4,17	1,25	17,63	23,05
		Entre 30 a 50	0,35	21,03	0,92	39,4	61,70
		Mayores de 50	0,5	4,07	0,88	18,3	23,75
	Mujeres	Menores de 30	0,82	18,01	2,85	72,67	94,35
		Entre 30 a 50	3,96	67,16	12,71	271,93	355,76
		Mayores de 50	0	18,58	12,89	252,47	283,94
Temporal parcial	Hombres	Menores de 30	0	0,75	0,36	6,69	7,80
		Entre 30 a 50	0	1,08	0,44	8,08	9,60
		Mayores de 50	0	0,24	0	3,83	4,07
	Mujeres	Menores de 30	0	8,84	1,87	36,14	46,85
		Entre 30 a 50	0	4,39	3,35	42,11	49,85
		Mayores de 50	0	0,35	0,88	28,5	29,73
						990,45	

Contratos parciales 2024			Promedio anual				Total
			Directores	Técnicos y profesionales	Personal de Administración	Ocupaciones elementales	
Tiempo parcial	Hombres	Menores de 30	0	7	1	25	33
		Entre 30 a 50	0	21	2	47	70
		Mayores de 50	1	5	1	21	28
	Mujeres	Menores de 30	0	28	3	105	137
		Entre 30 a 50	3	74	15	328	419
		Mayores de 50	0	20	11	293	324
						1.011	

En la actualidad, datos a cierre de 2025: hay 105,12 personas con diversidad funcional (promedio anual), lo que representa un 2,18 %

sobre el total de la plantilla. El colectivo con diversidad funcional en diciembre 2024 era de 102.41 personas, que representaban el 2,19 %.

2025	Hombres	Mujeres	Total
Discapacidad >=33 % y <65 %	23,13	71,37	94,5
Discapacidad >=65 %	1,06	9,9	10,96
	24,19	81,27	105,46

2024	Hombres	Mujeres	Total
Discapacidad >=33 % y <65 %	24,03	66,37	90,4
Discapacidad >=65 %	2,2	9,81	12,01
	26,23	76,18	102,41

A continuación, se detalla el análisis de las extinciones de contrato por causas involuntarias registradas durante el ejercicio. Las siguientes tablas desglosan la tipología

y evolución de estas salidas, permitiendo identificar las tendencias en la gestión de la rotación no deseada.

2025	Clasificación profesional	Hombres	Mujeres	Total
Baja despido disciplinario individual	Dirección	2	2	4
	Técnicos	7	12	19
	Personal Administración	0	3	3
	Ocupaciones Elementales	15	88	103
		24	105	129

2024	Clasificación profesional	Hombres	Mujeres	Total
Baja despido disciplinario individual	Dirección	0	2	2
	Técnicos	6	13	19
	Personal Administración	0	2	2
	Ocupaciones Elementales	18	89	107
Despido por causas objetivas, amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o producción	Dirección	0	0	0
	Técnicos	0	0	0
	Personal Administración	0	0	0
	Ocupaciones Elementales	0	4	4
		24	110	134

Medidas de flexibilidad, conciliación y corresponsabilidad.

Colisée dispone de una política de Gestión de Personas diseñada para promover un modelo de recursos humanos que sitúa al profesional en el centro. El objetivo estratégico es atraer, desarrollar y fidelizar el talento, garantizando el bienestar físico, mental y emocional del equipo a través de su crecimiento personal y profesional.

En el marco de las relaciones laborales, la compañía ha identificado como pilares de alto valor la organización del tiempo de trabajo y el fomento del ejercicio corresponsable de la conciliación por parte de ambos progenitores, destacando las siguientes medidas:

- **Flexibilidad horaria:** implementación de horarios adaptables que permiten a los y las profesionales equilibrar sus responsabilidades familiares con el desempeño laboral.

- **Adaptación de la jornada:** opción de acceder a jornadas reducidas o flexibles para atender necesidades individuales, promoviendo la permanencia del talento en la organización.

- **Gestión de permisos parentales:** facilidades para el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad, incluyendo modalidades escalonadas o acumuladas para optimizar la organización familiar.

- **Seguridad y Salud Laboral:** implicación con la mejora continua en la prevención de riesgos laborales para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.

- **Aprendizaje y Desarrollo:** enfoque de formación continua que integra la experiencia práctica y las relaciones interpersonales como base para un desempeño óptimo y la progresión interna.

Políticas de desconexión digital y bienestar integral.

En Colisée, la conciliación entre la esfera personal y profesional se posiciona como un pilar estratégico para el bienestar integral de nuestro equipo. Entendemos que un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales, familiares y personales no solo eleva la calidad de vida de los profesionales, sino que potencia su desarrollo continuo y el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Esta visión se materializa en una cultura empresarial basada en la lealtad, la confianza y la solidaridad, donde el respeto a la individualidad es esencial para mantener un entorno inclusivo y productivo. La implementación de medidas de desconexión y conciliación impacta directamente en la mejora de la productividad y el compromiso (engagement) de la plantilla.

Compromiso con la desconexión digital.

Colisée reconoce y garantiza el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consideramos que este derecho es un elemento diferenciador para:

- **Optimizar el tiempo de trabajo** y fomentar la eficiencia durante la jornada.

- **Garantizar el descanso adecuado**, protegiendo la salud mental y física.

- **Asegurar un equilibrio real** entre la vida profesional y personal.

A través de estas políticas, buscamos un entorno donde el bienestar y el rendimiento se refuercen mutuamente, promoviendo un modelo de trabajo sostenible y competitivo. A continuación, se detallan las medidas específicas implementadas:

Medidas específicas de bienestar y conciliación.

Colisée despliega un conjunto de acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida de sus profesionales, estructuradas en los siguientes bloques de actuación:

1. Programas de bienestar.

La compañía promueve un entorno saludable a través de iniciativas que impactan en la salud física y mental:

- **Desarrollo personal:** implementación de actividades dirigidas a la relajación, el deporte y el crecimiento individual.
- **Apoyo psicológico:** garantía de acceso a servicios de asesoramiento profesional y soporte psicológico para los empleados.
- **Cultura de salud:** campañas activas para la promoción de hábitos de vida saludable en el entorno laboral.

2. Gestión Flexible de Permisos y Licencias.

Entendemos la flexibilidad como una herramienta de confianza mutua:

- **Permisos por asuntos propios:** agilidad en la concesión de licencias para atender necesidades personales, familiares o de salud.
- **Optimización del descanso:** posibilidad de gestionar y acumular días de vacaciones o permisos para su uso en momentos de mayor necesidad personal.

3. Protección de la maternidad y paternidad.

Reforzamos el apoyo a las familias para facilitar una conciliación real:

- **Mejoras sobre el mínimo legal:** ampliación de las condiciones de los permisos de nacimiento y cuidado de menor respecto a la normativa vigente.
- **Planes de Reincorporación:** facilidades tras el periodo de baja parental mediante el uso de horarios flexibles o modalidades de teletrabajo cuando sea posible.

4. Compromiso con el Bienestar Financiero.

Como parte de nuestra visión integral del bienestar, hemos implementado Payflow. Esta solución de salario bajo demanda permite a los profesionales acceder a su retribución devengada de forma anticipada. Esta medida aporta autonomía y libertad financiera, permitiendo adaptar los ingresos a las necesidades familiares imprevistas y reduciendo el estrés financiero.



Compromiso con la igualdad retributiva y análisis de la brecha salarial.

En Colisé, la igualdad salarial es un principio estratégico e irrenunciable. Reconocemos la equidad retributiva como un derecho fundamental y nos comprometemos activamente a identificar, analizar y corregir cualquier posible brecha salarial que pudiera existir en nuestra estructura organizativa.

Para garantizar este cumplimiento, la compañía realiza anualmente un análisis exhaustivo y transparente de las remuneraciones. Este proceso de auditoría retributiva se fundamenta en criterios objetivos y neutros desde la perspectiva de género, tales como:

- **Valoración del puesto:** evaluación técnica de las funciones y responsabilidades.
- **Trayectoria y Experiencia:** reconocimiento del bagaje profesional aportado.
- **Desempeño y Competencias:** valoración del impacto y la consecución de objetivos individuales y colectivos.

Este sistema de monitorización constante nos permite asegurar que el talento sea compensado de manera justa, eliminando cualquier sesgo y reforzando nuestra cultura de meritocracia e igualdad de oportunidades.



2025	Hombres	Mujeres	GAP
Comité dirección	209.260	176.649	0,84
Directores	40.658	40.384	0,99
Manager I	46.454	57.185	1,23
Manager II	26.467	27.280	1,03

2024	Hombres	Mujeres	GAP
Comité dirección	170.361	130.382	0,77
Directores	37.685	39.896	1,06
Manager I	45.935	50.380	1,10
Manager II	25.681	24.582	0,96

6.3

Salud y seguridad laboral.

Seguridad y bienestar en nuestras comunidades:

Nuestro principal objetivo es garantizar la seguridad y el bienestar de nuestros mentores y talentos, creando entornos de vida y trabajo seguros y promoviendo una cultura de seguridad en todos los niveles de la organización. Para lograrlo, todos los miembros de nuestro equipo adoptamos comportamientos clave que priorizan la seguridad y la integran como un requisito fundamental en cada decisión.



Compromiso con la seguridad:

- Priorizamos la seguridad de los mentores y talentos en cada acción, rechazando cualquier opción que pueda poner en riesgo su integridad.

- Buscamos que la seguridad y la salud sean valores esenciales para todos y todas, integrándolos en nuestras tareas diarias para alcanzar nuestros objetivos.

- Mantenemos una Tolerancia Cero ante riesgos, prestando especial atención a las condiciones del entorno y actuando de inmediato ante cualquier comportamiento o situación insegura.

- Nos esforzamos por ser un referente en seguridad y salud, dando ejemplo a nuestros equipos y residentes, y cumpliendo rigurosamente las normas y recomendaciones.

En nuestro compromiso continuo con la seguridad y el bienestar de nuestros talentos,

colaboramos con proveedores especializados en salud laboral, como GSEME y Q-ready. Estas colaboraciones estratégicas nos permiten fortalecer nuestras políticas de prevención y gestión de la salud en el trabajo.

GSEME:

- A través de GSEME, accedemos a servicios médicos especializados y soluciones para mejorar la salud laboral en nuestras instalaciones. Su enfoque en la prevención de riesgos y la promoción de entornos de trabajo seguros complementa nuestras propias iniciativas en materia de SST.
- En el entorno de las residencias de mayores, la colaboración con GSEME nos permite tener una atención especializada sobre las necesidades de nuestros trabajadores, que en muchas ocasiones realizan esfuerzos físicos.

Q-ready:

- Q-ready, nos permite abordar las causas subyacentes pueden afectar la continuidad en el trabajo y promover un retorno seguro al trabajo. Su enfoque en la salud emocional y la valoración del daño corporal son especialmente relevantes para nuestro sector, donde el cuidado de personas mayores requiere un alto nivel de compromiso y bienestar emocional.

Colisee ha consolidado su compromiso con la seguridad y salud laboral al obtener la certificación ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo, un referente internacional que avala la implantación de un modelo eficaz, estructurado y en constante mejora. Este logro subraya nuestra dedicación a crear entornos de trabajo seguros y saludables, previniendo lesiones y enfermedades profesionales, y mejorando continuamente nuestro desempeño en SST (Seguridad y Salud en el trabajo).

Dicha certificación no solo acredita el cumplimiento de los requisitos legales vigentes, sino que también refleja la integración de la cultura preventiva en todos los niveles de la organización.

En definitiva, la certificación conforme a la norma ISO 45001 posiciona a Coliséee como una organización responsable y comprometida con la excelencia, que sitúa a las Personas en el centro de su actividad y trabaja de manera constante para garantizar un entorno laboral seguro, saludable y alineado con los más altos estándares internacionales.

Paralelamente, seguimos fortaleciendo nuestras políticas de bienestar con la consolidación del Plan de Promoción de la Salud un eje estratégico para nuestro departamento. Este plan aborda áreas clave como:

- Higiene postural.
- Fomento de la vida activa.
- Envejecimiento activo.
- Alimentación saludable.
- Bienestar emocional.

Fomento de la participación y el bienestar:

La participación de nuestros profesionales en las iniciativas de salud y bienestar se ha impulsado mediante:

- Evaluaciones de riesgos psicosociales y planes de mejora en función de sus resultados.
- Revisión de protocolos en base a los cambios legislativos y a las nuevas necesidades.
- Más de 6.000 horas de formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- Auditorías internas de seguridad y salud.
- Reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud.
- Participación en 18 carreras
- Mejora continua de instalaciones.
- Adquisición de ayudas mecánicas para evitar sobreesfuerzos.
- Taller "Cuida tu espalda" para auxiliares de enfermería y estiramientos antes del inicio de la jornada laboral.
- Talleres de manejo de alteraciones conductuales.
- Formación específica en manipulación manual de pacientes.
- Manual de buenas prácticas en PRL.
- Vídeo informativo sobre alimentación saludable y concurso de recetas saludables Colisee.

2025	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	25	222	247
Número de días perdidos	323	8.174	8.497
Índice de frecuencia	13,35	24,34	22,47
Índice de gravedad	0,17	0,90	0,77
Enfermedades profesionales	0	5	5
Número de muertes por accidente laboral	0	0	0

2024	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	29	191	220
Número de días perdidos	1.017	7.424	8.441
Índice de frecuencia	16,62	21,31	20,55
Índice de gravedad	0,58	0,83	0,79
Enfermedades profesionales	0	5	
Número de muertes por accidente laboral	0	0	0

	Hombres	Mujeres	Total
N° Horas absentismo 2025	152.390	1.392.932	1.545.322
N° Horas absentismo 2024	152.998	1.326.326	1.479.324

Año	Profesionales IT (CC o CP)	Índice de absentismo
2025	4.153	11,65
2024	4.116	11,42

6.4

Relaciones laborales y diálogo social.

Colisée fundamenta su modelo de gestión en un diálogo social constante y constructivo. Mantenemos una comunicación fluida con sindicatos, delegados de personal, comités de empresa y secciones sindicales, adaptando la frecuencia y el formato de los encuentros a las particularidades de cada centro de trabajo y a la relevancia de los temas abordados.

La compañía garantiza y respeta el derecho fundamental a la libre afiliación sindical. En este sentido, Colisée mantiene una postura de neutralidad activa, velando por la erradicación de cualquier riesgo de discriminación hacia los profesionales que desempeñan funciones de representación social, asegurando un entorno de respeto mutuo.

Comisión Negociadora Europea (CNE).

Como órgano de representación a nivel de Grupo, la Comisión Negociadora Europea integra a representantes sindicales de los distintos países donde la organización tiene presencia. Su misión principal es articular un diálogo social estructurado entre la dirección global y los trabajadores, fomentando la transparencia y la cooperación internacional.

Esta comisión se reúne con periodicidad trimestral para abordar los siguientes ejes estratégicos:

- Análisis de las condiciones laborales y evolución de la estrategia empresarial.

- Seguimiento de procesos de reorganización o cambios estructurales.

- Impulso de planes de formación y desarrollo a escala europea.

- Garantía del derecho a la información y consulta previa en decisiones transnacionales.

A través de este mecanismo, se refuerza la cohesión del Grupo, promoviendo la adopción de medidas que garantizan la protección de los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad social del proyecto común.

El funcionamiento de la Comisión Negociadora Europea responde a la normativa vigente en materia de relaciones laborales transnacionales (la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009), asegurando que las decisiones corporativas tengan en cuenta la voz de los trabajadores en un entorno globalizado y en constante evolución.

Las condiciones laborales del 100 % de la plantilla están bajo convenio colectivo.

Porcentaje de Plantilla por Convenio Colectivo de Aplicación	
Convenio residencias públicas 3ª edad y SAD Comunidad Valenciana.	8 %
Convenio colectivo Auton. Catal. Sector de l'atenció a la gent gran.	15 %
Convenio colectivo de treball des hospitals d'aguts, d'atenció PRF.	1 %
Convenio colectivo residencia tercera edad Baleares.	1 %
Centr. y Serv. Atención personas con discapacidad, 2019-2021.	8 %
Convenio residencias privadas 3ª edad Comunidad Valenciana.	21 %
Convenio centros de la tercera edad Bizkaia.	8 %
Convenio colectivo de centros y servicios a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.	1 %
Estatut servicio atención personas dependientes y autonomía.	36 %
XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	1 %
	100 %

Periodos de preaviso relativos a cambios organizativos.

De conformidad con la normativa laboral vigente y los marcos regulatorios internos de Colisée, existen criterios definidos para la gestión de reordenaciones societarias y reorganización empresarial. Estos mecanismos aseguran que cualquier transformación estructural se realice bajo principios de información y consulta previa.

La compañía garantiza que estos procesos se pongan en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) con una antelación mínima de 30 días a la efectividad de las operaciones. Este periodo de preaviso, que puede estar adicionalmente especificado

o ampliado en los convenios colectivos de aplicación según el centro de trabajo, permite:

- **Analizar el impacto:** Evaluar las consecuencias de los cambios en las condiciones laborales.
- **Fomentar la interlocución:** Abrir canales de diálogo para mitigar posibles efectos adversos.
- **Asegurar la transparencia:** Mantener a la plantilla informada sobre la evolución estratégica de la organización.

6.5

Gestión del Talento y formación continua.

En Colisée, nos comprometemos a fomentar el desarrollo profesional de nuestros equipos mediante una estrategia integral de atracción, impulso y fidelización del talento. Este compromiso, enmarcado en el Pilar 2 de nuestra Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), tiene como misión principal revalorizar las profesiones sociosanitarias y elevar la calidad de vida de nuestros profesionales.

Nuestra propuesta de valor se basa en una oferta formativa diseñada para fortalecer el perfeccionamiento técnico, incrementar la motivación intrínseca y alinear los propósitos individuales con la visión estratégica de la organización.

Principios Fundamentales de nuestra Política de Talento:

- **Desarrollo individual:** fomentamos la participación y el compromiso de cada profesional en su propio itinerario de crecimiento, proporcionando las herramientas necesarias para alcanzar la excelencia operativa.
- **Cultura de aprendizaje continuo:** implementamos programas que integran la formación técnica con el desarrollo de soft skills (competencias interpersonales), esenciales para el trato humanizado en nuestros centros.
- **Revalorización del Sector:** trabajamos en el prestigio de las profesiones asistenciales, garantizando que el talento interno encuentre en Colisée un proyecto de carrera a largo plazo.

- **Impacto en la calidad asistencial:** entendemos que un equipo bien formado y motivado es la garantía directa de la mejor atención y bienestar para nuestros usuarios.



Categoría profesional 2025	N° Trabajadores/as	Hombres	Mujeres	Horas de formación hombres	Horas de formación mujeres	N° Total de horas
1 Directores	327	86	241	471	2.026	2.497
3 Técnicos y profesionales	2.158	361	1797	2.353,5	7.521,8	9.875,3
2 Personal de administración	200	25	175	133,5	457,5	591
4 Ocupaciones elementales	6.571	977	5.594	4.911	31.709,5	36.620,5
Totales por categoría	9.256	1.449	7.807	7869	41.714,8	49.583,8

Categoría Profesional 2024	N° Trabajadores/as	Hombres	Mujeres	Horas de formación hombres	Horas de formación mujeres	N° Total de horas
1 Directores	517	69	448	470	2.555	3.025
3 Técnicos y profesionales	2.624	545	2.079	2.599	9.780	12.379
2 Personal de administración	283	27	256	278	1.316,5	1.594
4 Ocupaciones elementales	12.025	1.500	10.525	5.029,5	31.749,5	36.779
Totales por categoría	15.449	2.141	13.308	8.376	45.401	53.776,5

Campus Coliséé: Excelencia y especialización en la atención.

Como eje central de nuestra estrategia de aprendizaje, contamos con Campus Coliséé, nuestra plataforma de formación interna diseñada específicamente para las necesidades de los profesionales en centros residenciales. Este ecosistema digital permite un acceso ágil y continuo a programas formativos de alta especialización, orientados a la mejora constante de la calidad del servicio.

Los itinerarios formativos de Campus Coliséé se centran en el perfeccionamiento del conocimiento técnico y humano en el sector sociosanitario.

Alianzas estratégicas y programas de alto rendimiento.

Complementando nuestra plataforma interna, Coliséé diversifica sus itinerarios formativos mediante colaboraciones externas y programas de especialización técnica y directiva:

- **Centros formativos:** colaboramos con centros de formación de referencia para el diseño de itinerarios a medida, Estos programas permiten una actualización constante de las competencias técnicas en el ámbito sociosanitario, garantizando que nuestros equipos operen bajo los más altos estándares de innovación y seguridad.

- **Capacitación en Liderazgo:** Entendemos que la gestión de equipos en el sector

asistencial requiere habilidades específicas de gestión emocional y operativa. Por ello, impulsamos programas de Desarrollo de Liderazgo dirigidos a mandos intermedios y directores de centros, enfocados en la toma de decisiones, la comunicación asertiva y la gestión del cambio.

- **Capacitación lingüística como beneficio social:** con el objetivo de aportar un valor añadido a la experiencia del profesional y fomentar su desarrollo personal, Coliséé ofrece el acceso a una plataforma de aprendizaje de idiomas. Esta medida se concibe como un beneficio social que facilita la adquisición de nuevas competencias lingüísticas de forma flexible, reforzando nuestro compromiso con la satisfacción y el crecimiento integral de nuestros profesionales más allá de su desempeño técnico estrictamente necesario.

Programas de formación para la promoción: Qualifying Training.

En el marco de nuestra estrategia de desarrollo, el Qualifying Training se consolida como una herramienta clave para la gestión del talento. Este programa está diseñado específicamente para facilitar la adquisición de nuevas competencias y conocimientos técnicos, permitiendo a los profesionales evolucionar hacia categorías superiores y asumir nuevas responsabilidades dentro de la organización.

Este enfoque de capacitación no solo impulsa la movilidad interna, sino que también garantiza la optimización de los recursos humanos y el fortalecimiento de la estructura corporativa. Al alinear el crecimiento individual con los objetivos estratégicos de Coliséé, logramos una mejora continua del desempeño asistencial y una mayor fidelización del equipo.

Durante el ejercicio 2025, un total de 478 profesionales se han beneficiado de esta formación de capacitación, consolidando sus oportunidades de crecimiento y progreso profesional dentro de la compañía.

Escucha activa y medición de la satisfacción.

En Coliséé, la opinión de nuestros profesionales es un eje vertebrador para la mejora continua. Con el objetivo de evaluar el compromiso y la satisfacción de los equipos, realizamos de manera anual dos Encuestas de satisfacción gestionadas por un tercero independiente (WeDoxa), garantizando así la confidencialidad y la objetividad de los resultados.

Resultados del ejercicio 2025.

Durante el último ejercicio, la participación se situó cerca del 50 % del total de la plantilla, un índice representativo que permite obtener una visión fidedigna de la realidad en nuestros centros. El resultado de satisfacción general alcanzó un 7,4 sobre 10.

La encuesta evalúa dimensiones críticas para el bienestar y el desempeño:

- Alineación con el propósito de la compañía.
- Plenitud y autorrealización en el puesto.
- Condiciones del entorno de trabajo.
- Oportunidades de carrera profesional.
- Calidad de las relaciones interpersonales.

Indicadores clave de desempeño (KPIs).

Entre los factores mejor valorados por el equipo humano, destacan:

- **Relación con los compañeros:** 8,1 (reflejando un sólido espíritu de equipo).
- **Alineación con la empresa:** 7,1 (compromiso con la misión de Coliséé).
- **Condiciones de trabajo:** 7,3.

Asimismo, el **eNPS (Employee Net Promoter Score)**, indicador que mide la disposición de los empleados a recomendar a la empresa como un buen lugar para trabajar, se situó en un **+16**, lo que refuerza nuestra posición como empleador de referencia en el sector.

6.6

Estrategia integrada de igualdad, diversidad e inclusión.

Colisée consolida su responsabilidad con la equidad a través de una hoja de ruta que trasciende el cumplimiento normativo, integrando la diversidad como un valor estratégico en la gestión del capital humano. Esta estrategia se articula en tres grandes ejes operativos:

1. Cultura organizacional y principios rectores.

Entendemos al equipo humano como nuestro activo más valioso. Para garantizar su bienestar, promovemos una Cultura de Respeto y Equidad basada en:

- **Representación inclusiva:** Fomentamos la participación activa de los profesionales en todos los niveles de la organización.
- **Tolerancia cero:** Rechazamos cualquier conducta discriminatoria o de acoso, manteniendo protocolos estrictos y un Canal de Denuncias confidencial para asegurar un entorno de trabajo seguro y transparente.
- **Rigor analítico:** Realizamos diagnósticos periódicos de la plantilla para diseñar acciones preventivas basadas en datos reales.

2. Plan de Igualdad y Ciclo de Talento.

El Plan de Igualdad transversal de Colisée actúa como el instrumento jurídico y operativo fundamental para eliminar la brecha de género y fomentar la equidad:

- **Objetividad en el talento:** Garantizamos que los procesos de selección, contratación y promoción interna se basen estrictamente en el mérito y las competencias, eliminando cualquier sesgo por razón de género, edad u origen.
- **Accesibilidad universal:** Implementamos medidas en todos nuestros centros para asegurar la inclusión laboral y el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo profesional.
- **Garantizar un entorno seguro:** Prevenimos y actuamos ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, contando con protocolos específicos y colaborando con instituciones como el Instituto de Mujeres para la inserción laboral de víctimas de violencia de género.

3. Compromiso estratégico con la igualdad y la no discriminación.

Colisée reafirma su propósito con la creación de un entorno laboral justo, seguro e inclusivo mediante la implementación de un Plan de Igualdad. Este marco garantiza un trato equitativo para toda la plantilla, independientemente de su género, origen o condición personal, a través de objetivos operativos concretos:

- **Equidad en el talento:** Procesos de selección y promoción basados exclusivamente en el mérito.

- **Conciliación:** Políticas activas para el equilibrio entre la vida personal y profesional.

- **Cultura Preventiva:** Formación en diversidad y protocolos estrictos contra el acoso y la discriminación.

Para asegurar la eficacia de estas medidas, realizamos un seguimiento continuo mediante indicadores específicos, lo que nos permite adaptar el plan a las necesidades reales de nuestros profesionales. Con ello, Colisée no solo cumple con la normativa vigente, sino que se posiciona como un agente activo en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso y diverso.

Diversidad, equidad y prevención del acoso.

Diversidad en cifras y equidad de género.

Colisée refleja la realidad del sector socio-sanitario con una estructura profundamente feminizada, donde el 84 % de la plantilla son mujeres y el 76 % de los centros están liderados por mujeres. Garantizamos la igualdad de oportunidades mediante políticas de selección, formación y retribución que vigilan activamente la discriminación indirecta.

Nuestra riqueza cultural se traduce en un equipo de más de 4.700 profesionales de 56 nacionalidades, atendiendo a 8.000 residentes bajo un modelo de intercambio de experiencias:

14,88 %

Profesionales migrantes.

11,60 %

Profesionales de 60 años o más.

8,30 %

Jóvenes menores de 25 años.

Protocolo de prevención de acoso laboral y sexual.

Mantenemos un compromiso de Tolerancia Cero frente a cualquier forma de acoso, operando bajo un protocolo estricto basado en la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de la parte denunciante.

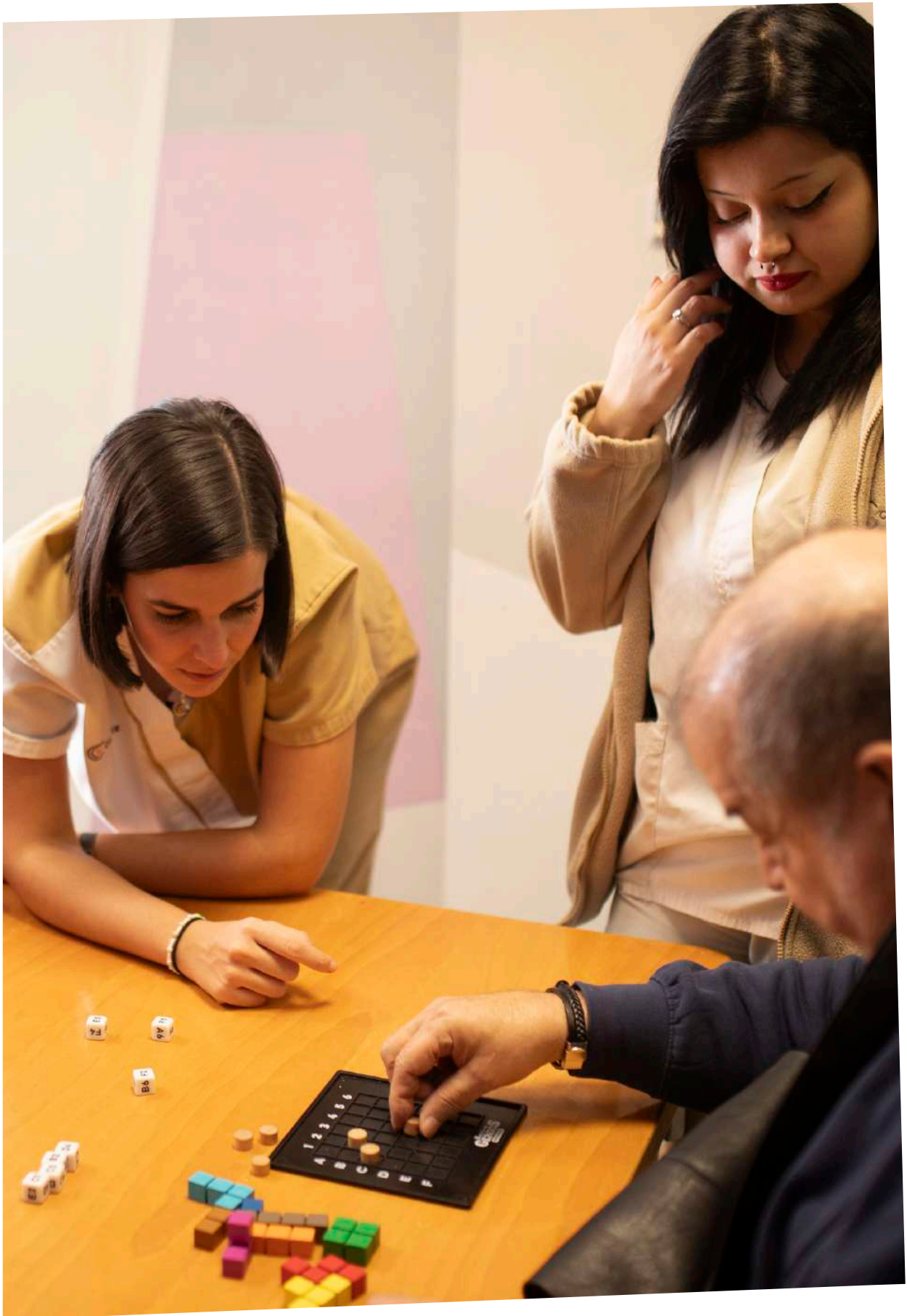
Ejes de actuación:

- 1. Prevención y formación:** Difusión continua del protocolo y sesiones de sensibilización para toda la plantilla.
- 2. Canales de denuncia:** Disponibilidad de vías confidenciales y seguras para el reporte de incidentes.
- 3. Procedimiento de investigación:** Proceso detallado y objetivo para el esclarecimiento de hechos.
- 4. Medidas disciplinarias:** Aplicación de sanciones proporcionales a la gravedad, incluyendo el despido en casos severos.

A través de esta monitorización y evaluación periódica, Colisée garantiza un entorno de trabajo seguro, protegiendo el bienestar integral y la dignidad de todos sus profesionales.

Compromiso de Colisée:

Colisée reafirma su implicación con la creación de un entorno de trabajo seguro y respetuoso, donde todos los empleados se sientan valorados y protegidos. A través de la implementación de este protocolo, buscamos prevenir y erradicar el acoso laboral y sexual, garantizando la igualdad de oportunidades y el bienestar de todos nuestros profesionales.



7. Comprometidos con la sociedad.



COLISEE

7.1

Acciones de asociación o patrocinio.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

A lo largo de 2025, Coliséé ha reforzado su compromiso con la sociedad a través de la colaboración con entidades sociales, asociaciones empresariales y proveedores alineados con nuestros valores. Estas iniciativas, tanto dinerarias como no dinerarias, contribuyen al desarrollo de proyectos con impacto social y al fortalecimiento del entorno en el que operamos.

Las aportaciones no dinerarias se materializan principalmente en la prestación de servicios, la colaboración en iniciativas sociales y el apoyo a actividades impulsadas por entidades sin ánimo de lucro. Por su parte, las aportaciones dinerarias se corresponden con cuotas asociativas y contribuciones directas destinadas a apoyar su actividad.

En este contexto, Coliséé participa activamente en iniciativas que dan visibilidad a realidades sociales relevantes, como acciones vinculadas a la salud, la formación o el apoyo a colectivos vulnerables. Asimismo, colaboramos con entidades de integración sociolaboral y centros especiales de empleo, promoviendo sinergias con organizaciones que comparten nuestro compromiso social.

Durante 2025, las aportaciones dinerarias directas han ascendido aproximadamente a 8.000 €. A esta cifra se suman 3.500 € adicionales destinados a apoyar a personas del equipo afectadas por la DANA de 2024, así como una contribución anual cercana a 188.000 € a la Fundación Coliséé, orientada al desarrollo de iniciativas de inclusión social.

Más de

199.000 €

destinados a iniciativas sociales en

2025



Colaboración con entidades sin ánimo de lucro.

A lo largo de 2025, hemos colaborado con las siguientes entidades sin ánimo de lucro:

— Asociación Valenciana de la Caridad.

— Ayuda en Acción.

— Asociación Española Contra el Cáncer.

— Fundación Pascual Margall.

— Fundación Coliséé.



Distintivo miembros Fundació Pascual Margall 2025.



Colaboración con asociaciones empresariales.

Colisée ha colaborado, a lo largo de 2025, con las siguientes asociaciones empresariales:

CE/R+S

CLUB DE EMPRESAS
RESPONSABLES Y SOSTENIBLES

Club de Empresas Responsables y Sostenibles.

El Club de Empresas Responsables y Sostenibles de la Comunidad Valenciana (CE/R+S) es un espacio de referencia que impulsa la integración de la sostenibilidad y la responsabilidad social en la gestión empresarial. A través del intercambio de conocimiento y buenas prácticas, promueve un modelo de desarrollo más responsable, favoreciendo la colaboración entre organizaciones y la generación de impacto positivo en el entorno económico y social.

acra

Associació Catalana de
Recursos Assistencials

Associació Catalana de Recursos Assistencials (ACRA).

La Associació Catalana de Recursos Assistencials (ACRA) es una organización empresarial que agrupa a entidades del sector de atención a personas mayores en Cataluña. Su labor se centra en representar al sector, impulsar su desarrollo y promover la mejora continua de la calidad asistencial, fomentando la innovación, la profesionalización y la sostenibilidad de los servicios sociosanitarios.

PAD

Plataforma para la
Atención a la
Dependencia

Plataforma para la Atención a la Dependencia (PAD).

La Plataforma para la Atención a la Dependencia (PAD) reúne a empresas del sector en la Comunidad de Madrid con el objetivo de fortalecer la atención a las personas en situación de dependencia. Actúa como interlocutor ante las administraciones y promueve iniciativas conjuntas orientadas a mejorar el sistema, impulsar su desarrollo y garantizar una atención de calidad adaptada a las necesidades sociales.

7.2

Sostenibilidad en la cadena de suministro.

Colisée continúa desarrollando un modelo de aprovisionamiento sostenible, basado en la calidad de los productos y servicios, la eficiencia en la gestión de recursos y la integración de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobierno).

Para la compañía, los proveedores son aliados estratégicos. Por ello, promovemos relaciones basadas en la colaboración, la eficiencia y la mejora continua, con el objetivo de optimizar recursos y garantizar la calidad del servicio.

Asimismo, Colisée impulsa la alineación de sus proveedores con el Código Ético, fomentando una conducta profesional íntegra y facilitando la detección de posibles prácticas inadecuadas.

Las decisiones de compra se basan en criterios como:

- Calidad del producto o servicio.
- Cobertura y servicio postventa.
- Relación calidad-precio.
- Condiciones de pago.
- Certificaciones de calidad.
- Cumplimiento normativo.
- Coordinación en materia de prevención (CAE).
- Criterios de sostenibilidad.
- Uso de energías limpias.

En 2025 se han evaluado 29 proveedores en 31 centros, priorizando aquellos con mayor impacto en la actividad, volumen de facturación o incidencias relevantes.

Los criterios de evaluación, han sido:

- Calidad del producto o servicio.
- Tiempo de entrega.
- Relación calidad-precio.
- Cumplimiento de requisitos.
- Resolución de incidencias.

Como parte de este compromiso, Colisée ha formalizado una carta de principios éticos, sociales y ambientales que establece las reglas de conducta en las relaciones comerciales. En 2025, el 93,84 % de los 188 proveedores con facturación superior a 20.000 € han firmado esta carta.

El
93,84 %

de los proveedores estratégicos han firmado la carta de

**compromisos
éticos, sociales
y ambientales.**

Nuestros proveedores contribuyen activamente a la mejora de la eficiencia y la sostenibilidad, mediante iniciativas como la optimización de entregas, la formación en reciclaje o la certificación de ahorros energéticos.



En 2025, los centros Colisée Torre del Ángel, Villanueva del Pardillo y Puente Viesgo han sido reconocidos por su eficiencia en el consumo de productos de limpieza y lavandería, en el marco de las iniciativas de seguimiento y optimización impulsadas junto a proveedores como Sanikey.

Colisée mantiene su pertenencia al Club de Empresas Responsables y Sostenibles de la Comunidad Valenciana, reforzando su compromiso con la sostenibilidad.

El modelo de compras continúa siendo centralizado, combinando la eficiencia de la agregación de volumen con una gestión flexible adaptada a las necesidades locales.

Asimismo, se ha continuado apoyando a proveedores afectados por la DANA de 2024, contribuyendo a su recuperación.

Durante 2025 se ha completado la implantación del módulo de gestión de compras (Sage) y del gestor documental (Docuware) en 16 centros, mejorando la trazabilidad, el control y la gestión de facturas. Se prevé completar su despliegue en 2026.

Los equipos de compras de España e Italia continúan colaborando para definir estrategias y generar sinergias con proveedores.



María N. Riazuelo, coordinadora de servicios de Torre del Ángel, junto a Almudena Rodríguez, Hospitality manager de Colisée España.

Volumen de aprovisionamiento.

Durante el 2025 el volumen de aprovisionamiento y otros gastos de explotación se pueden resumir en la siguiente tabla:

	2025	2024
Compras	14.293.406 €	12.942.393 €
Subcontratación	4.779.495 €	4.842.215 €
Servicios generales	38.910.537 €	31.893.358 €

Durante el 2025 se ha incrementado el volumen de compras de alimentación respecto a 2024 debido al incremento de ocupación. Se ha incrementado también el volumen de Servicios Generales respecto a 2024 debido al incremento del importe de alquileres.

Tipología de compras.

La tipología de compras se detalla a continuación:

Compras	2024 (%)	2025 (€)	2025 (%)
Alimentación	78,2 %	10.853.883 €	75,9 %
Limpieza	8,7 %	1.124.853 €	7,9 %
Mantenimiento	1,5 %	245.400 €	1,7 %
Material sanitario	6,8 %	1.101.265 €	7,7 %
Material oficina	0,8 %	157.491 €	1,1 %
Material psicosocial	0,7 %	102.020 €	0,7 %
Uniformes y lencería	n.a.	389.944,865 €	2,7 %
Otros	3,3 %	318.548 €	2,2 %

Tipología de proveedores.

Proveedores	2024 (%)	2025 (€)	2025 (%)
Restauración y Limpieza	22,6 %	11.952.298 €	20,6 %
Suministros	12,1 %	6.578.186 €	11,3 %
Subcontratación	9,7 %	4.779.495 €	8,2 %
Soporte	4,5 %	2.384.218 €	4,1 %
Alquileres	33,9 %	18.111.157 €	31,2 %
Otros servicios	13,7 %	11.836.976 €	20,4 %
Otras compras	3,5 %	2.341.108 €	4,0 %

Consumo responsable y eficiencia.

En 2025, Colisée ha continuado avanzando en la reducción de su huella de carbono y en la mejora de la eficiencia en el uso de recursos.

Se ha alcanzado una reducción del 14 % de emisiones de CO₂ (37,8 ktCO₂e en 2025 frente a 43,9 ktCO₂e en 2024), estableciendo nuevos objetivos de reducción para 2026.

Además, se han reforzado los criterios de sostenibilidad en la selección de proveedores, aumentando el peso de certificaciones ambientales y sociales en los procesos de compra.

Entre las principales acciones desarrolladas destacan:

- Inversión en equipos más eficientes.
- Sistemas de reutilización de recursos.
- Instalación de huertos urbanos y compostadoras.
- Control de stocks para evitar desperdicio.
- Reutilización, reparación y donación de equipos.

El departamento de compras mantiene su compromiso con la promoción de un consumo responsable y el uso eficiente de los recursos.

Para ello, se fomenta entre los profesionales:

- La protección y uso adecuado de los recursos.
- El cuidado del material y equipos.
- La notificación de incidencias.
- La gestión y actualización de inventarios.
- El mal uso o el despilfarro de estos recursos va en detrimento de la calidad del servicio, de la reputación y de los resultados financieros y no financieros de la empresa (Carta Ética, 2023).



Residentes en el huerto urbano de Colisée Larrauri

7.3

Sostenibilidad económica.

Beneficios obtenidos.

El compromiso de Coliséé en el ámbito fiscal se materializa en el cumplimiento de todas las obligaciones tributarias que se generen como consecuencia de la actividad empresarial, de acuerdo con la normativa local de la Unión Europea que resulte de aplicación, a través de buenas prácticas fiscales y de forma consistente con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa establecidos por el grupo.

El modelo de gestión sostenible de Coliséé mantiene su tendencia de crecimiento experimentada en los últimos años y se consolida como una de las principales empresas del sector a nivel nacional.

En 2025, el volumen de ingresos ha incrementado respecto al año anterior en un 8,7 %, debido al incremento de precios y al incremento de ocupación:

Ingresos consolidados	Millones euros
2024	200,3
2025	217,3

El volumen de inversión en 2025 ha sido de 8,3 millones de euros (13 millones de euros en 2024).

Esta reducción se debe principalmente a dos motivos: por un lado, a la apertura del centro de Badalona en 2024, que supuso una gran inversión en dicho año y a la ejecución de obras en 2024 asociadas a las subvenciones de inversión recibidas en ese año.

Inversión	Millones euros
2024	13
2025	8,3

En cuanto al resultado operativo en 2025, definido como resultado de explotación menos amortizaciones, éste ha sido de 32.877.085,45 € (35.287.527,35 € en 2024).

El resultado después de impuestos de Coliséé en el ejercicio 2025 ha sido de 774.392,07 € (-4.609.202,89 € en 2024). A pesar del elevado importe de amortizaciones registradas en la cuenta de explotación, que han ascendido a 27,3 millones de euros en 2025 (25,6 millones de euros en 2024), la compañía ha obtenido resultado positivo gracias a un reparto de dividendo por parte de otra empresa del Grupo. El importe de las amortizaciones se deriva principalmente de los fondos de comercio registrados en el Activo de la Sociedad por las fusiones realizadas en el año 2022 y anteriores. Estas amortizaciones de fondo de comercio han ascendido a 13,5 millones de euros en 2025 (13,4 millones de euros en 2024).

Impuestos sobre beneficios pagados.

Los beneficios obtenidos corresponden, en su totalidad, a España, al no tener sucursales ni filiales fuera del país. El gasto por impuesto sobre beneficios de 2025 es de 2.929.135,56 €.

Subvenciones públicas recibidas.

Colisée España se beneficia de unas bonificaciones en concepto de formación por la empresa FUNDAE. Durante el 2025 ha ascendido a un total de 283.048,68 €.

Durante el 2025, hemos sido beneficiarios de subvenciones públicas por valor de 23.259,16 €, destinados a la financiación de gastos en formación al personal.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales.

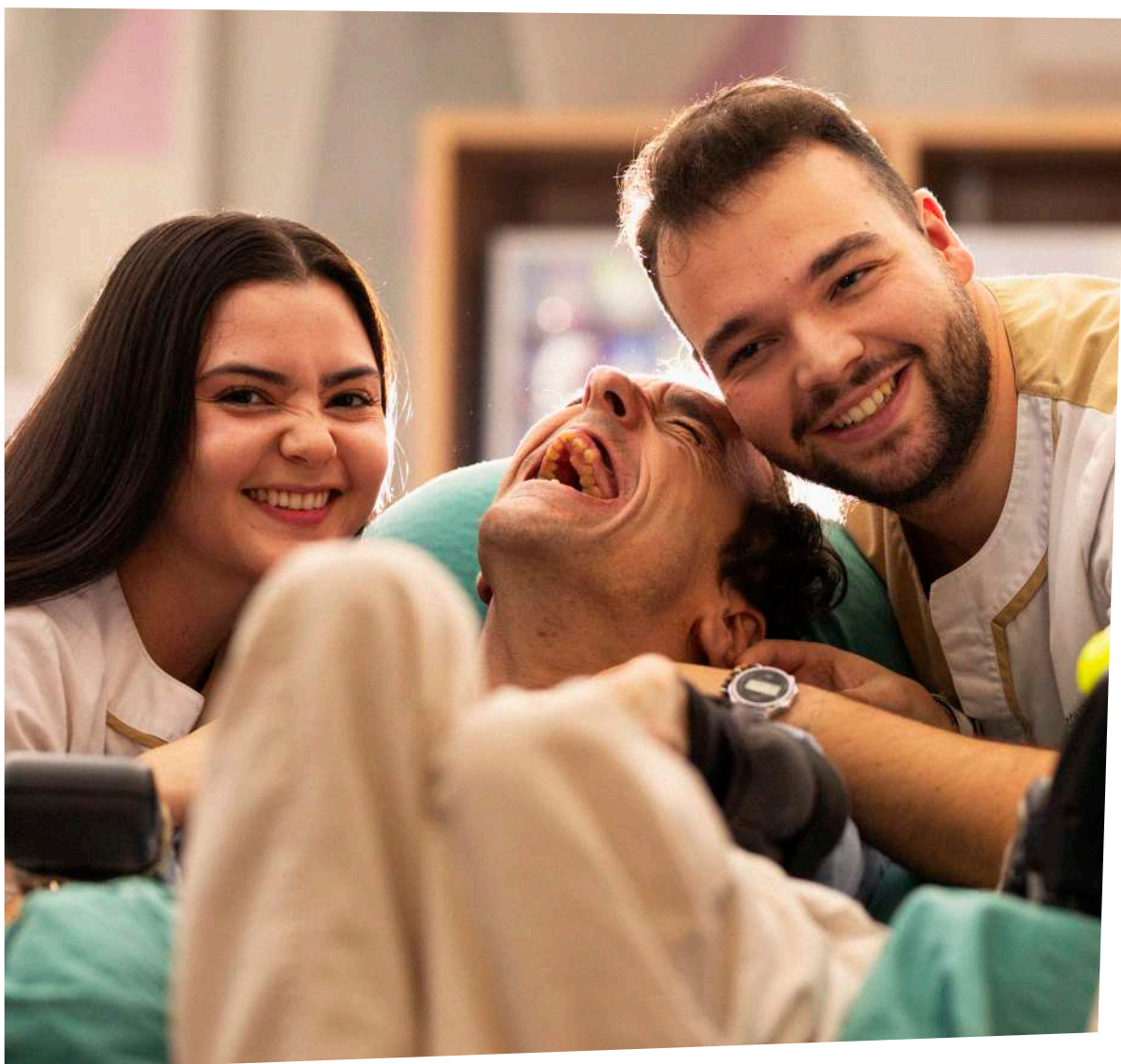
Colisée aplica las disposiciones relativas a «la transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización de la vida económica» y, de manera más general, exige y espera que todas las partes interesadas respeten escrupulosamente las normas jurídicas, pero también morales, en la realización de sus actividades cotidianas.

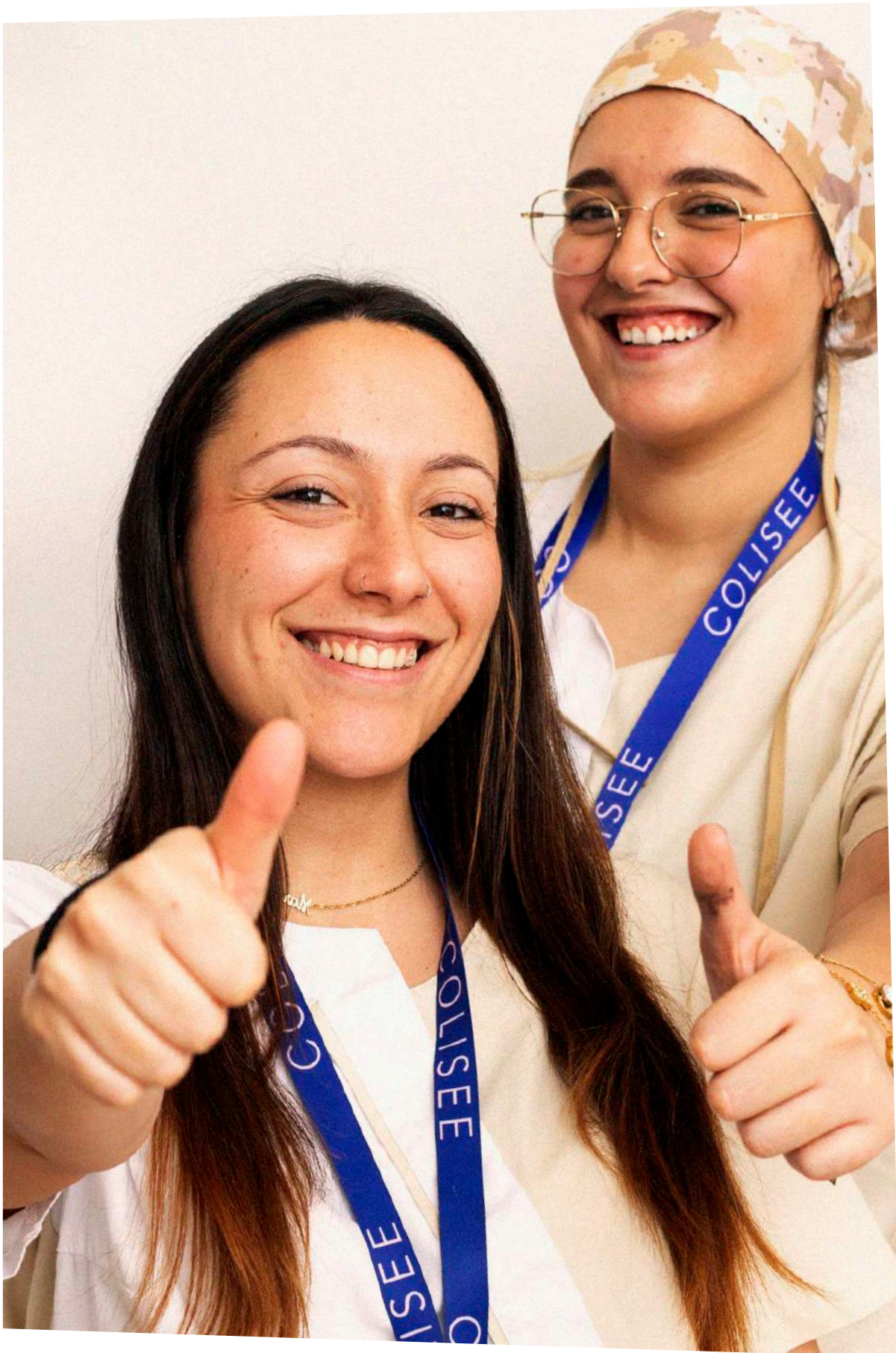


Condenamos enérgicamente cualquier intento o acto probado de corrupción o tráfico de influencias, directo o indirecto, con cualquier parte interesada. Lo mismo se aplica a cualquier acto relacionado con el blanqueo de dinero y cualquier obstáculo para la libre competencia. Tenemos el firme compromiso de:

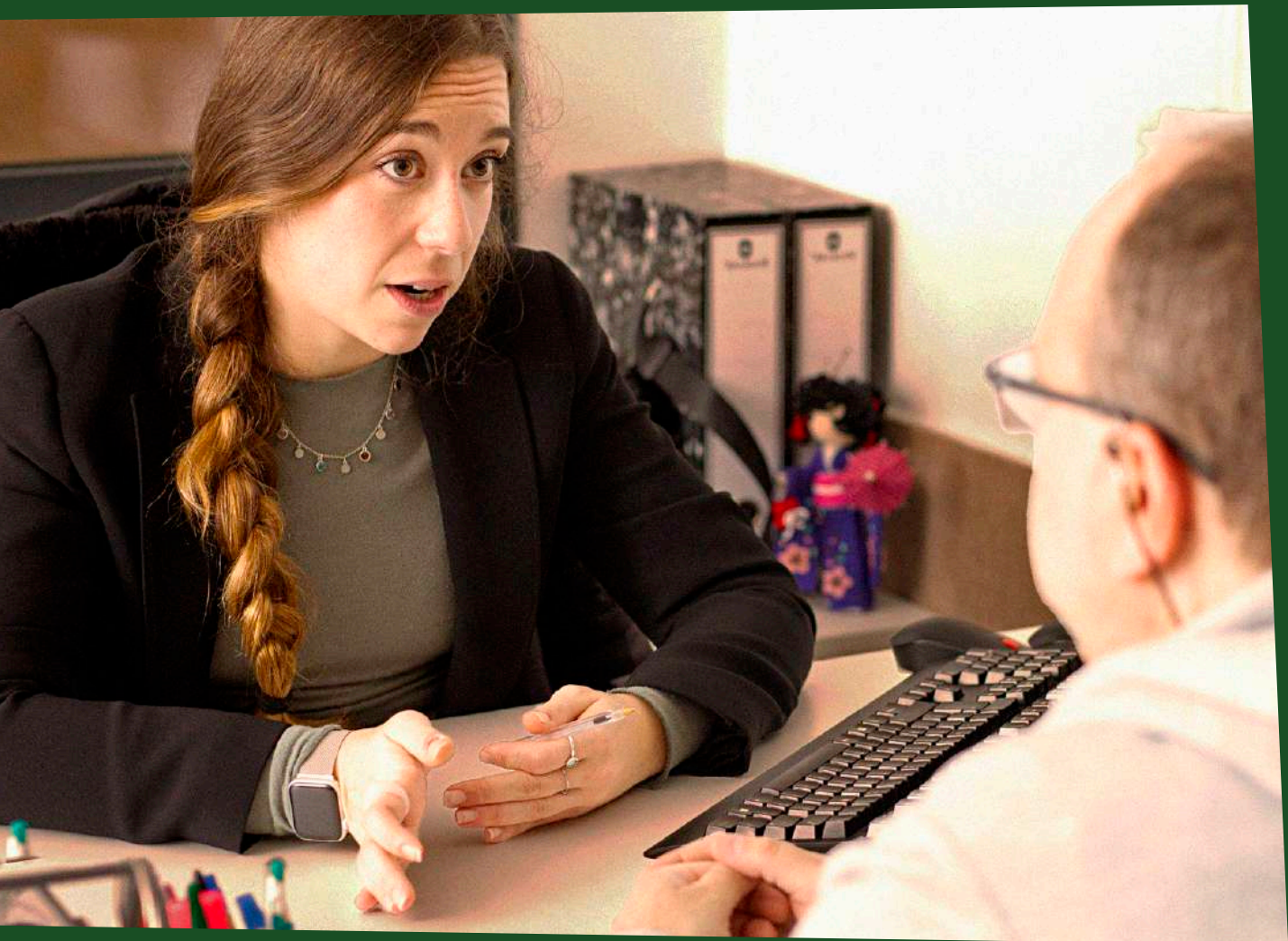
- Elegir a nuestros proveedores y prestadores de servicios de manera que se eviten las personas o entidades involucradas en actos de corrupción, tráfico de influencias o competencia desleal.
- La cultura de desempeño que impulsa Colisée debe ser parte del respeto a las normas éticas de conducta. Nuestro compromiso es total y se conjuga a través de nuestro plan de acción de RSC. Nuestra política de Compras Responsables se basa en los principios de imparcialidad, equidad, transparencia, lealtad y respetamos la independencia e identidad de nuestros socios comerciales.
- Dirigir las relaciones comerciales de Colisée de manera transparente e imparcial.
- Proporcionar información contable, fiscal y financiera justa y fiable.
- Rechazar cualquier pago «de facilitación», cuyo propósito sea obtener de un funcionario público la realización de las formalidades administrativas que deberían obtenerse por los cauces legales normales.
- Llevar a cabo acciones de patrocinio o mecenazgo con total transparencia sin esperar ninguna contrapartida.
- Notificar de inmediato a los altos mandos correspondientes cualquier situación de corrupción potencial.
- Seleccionar a nuestros proveedores y prestadores de servicios de manera que se evite la participación de personas o entidades involucradas en actos de corrupción, tráfico de influencias o competencia desleal.

- Fomentar una cultura de desempeño dentro de Colisée que respete las normas éticas de conducta. Nuestro compromiso es absoluto y se refleja a través de nuestro plan de acción de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Nuestra política de Compras Responsables se fundamenta en los principios de imparcialidad, equidad, transparencia y lealtad, y respetamos la independencia e identidad de nuestros socios comerciales.
- Gestionar las relaciones comerciales con total transparencia e imparcialidad.
- Proporcionar información contable, fiscal y financiera que sea justa y fiable.
- Rechazar cualquier pago de «facilitación» cuyo fin sea conseguir que un funcionario público realice trámites administrativos que deberían llevarse a cabo por los cauces legales establecidos.
- Realizar acciones de patrocinio o mecenazgo de manera completamente transparente, sin esperar ninguna compensación.
- Informar inmediatamente a los responsables correspondientes sobre cualquier situación que pueda involucrar corrupción potencial.





8. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.



Colisée España – Año 2025.

Ámbitos y contenidos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.	Relación estándares GRI.	Descripción GRI.	Página EINF.	Título del apartado.	Omisión contenido no obligatorio.	
					Motivo para la omisión.	Explicación necesaria.
Modelo de negocio.						

Breve descripción del modelo de negocio del grupo:

1) Entorno empresarial.	2-1 2-2	Detalles organizacionales Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	Pág. 6, 7 y 12 Pág. 12-18	1.1 Origen y evolución de Colisée España. 1.2 Principales hitos en la evolución de Colisée España. 1.5 Atención cercana: cuidamos en toda España.	-	-
2) Organización y estructura.	2-9 2-10 2-12 2-13 2-14	Estructura de gobernanza y composición Designación y selección del máximo órgano de gobierno. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	Pág. 8 y 9	1.3 Organización y estructura.	-	-
3) Mercados en los que opera.	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	Pág. 10 y 11 Pág. 40	1.4 Nuestros servicios. 3.4 Nuestros principales grupos de interés.	-	-
4) Objetivos y estrategias.	2-29 3-1 3-2 3-3	Enfoque para la participación de los grupos de interés. Proceso de determinación de los temas materiales. Lista de temas materiales. Gestión de los temas materiales.	Pág. 22-24 Pág. 37 Pág. 40 Pág. 42-43	2.1 Política vigente de control de riesgos. 3.2. Promoviendo el envejecimiento positivo: compromiso social. 3.4 Nuestros principales grupos de interés. 3.6 Nuestros aspectos materiales.	-	-
5) Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	Pág. 19	1.6 Factores, tendencias y perspectivas.	-	-

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.	2-23 2-24	Compromisos y políticas. Incorporación de los compromisos y políticas.	Pág. 22-24 Pág. 34-36	2.1 Política vigente de gestión de riesgos. 3.1 Compromiso y responsabilidad: empresa con misión.	-	-
2) Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.						

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 de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	2-25 2-26	Procesos para remediar los impactos negativos. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	Pág. 22-24 Pág. 27-32 Pág. 38 y 39	2.1 Política vigente de gestión de riesgos. 2.3 Protección de datos. 3.3 Medición y seguimiento de nuestros compromisos ESG.	-	-
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. <ul style="list-style-type: none"> 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 gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable. 		Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones. Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques.	Pág. 33-107	Se identifican los indicadores clave a lo largo de los capítulos del informe: 3. Compromiso ESG y modelo de gestión sostenible. 4. Nuestra prioridad: el bienestar de las personas a quienes acompañamos. 5. Nuestro compromiso con el medio ambiente. 6. Personas y Talento. 7. Comprometidos con la sociedad.	-	-
Cuestiones mediambientales.						
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.	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	Pág. 64	5.1 Cuidado del medio ambiente.	-	-
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.						
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.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos.	Pág. 65	5.2 Cambio climático, emisiones y gestión de residuos.	-	-
Economía circular y prevención y gestión de residuos.						
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	Pág. 66 y 67	5.3 Economía circular y prevención y gestión de recursos.	-	-
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	306-3	Residuos generados.				

Uso sostenible de los recursos.

1) Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido.	Pág. 68-71	5.4 Uso sostenible de los recursos.	-	-
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua.				
	303-5	Consumo de agua.				
2) Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	302-4	Reducción del consumo energético.	Pág. 68-71	5.4 Uso sostenible de los recursos.	-	-
3) Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	302-1	Consumo de energía dentro de la organización.	Pág. 68 - 71	5.4 Uso sostenible de los recursos.	-	-

Cambio climático.

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa.	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	Pág. 72-75	5.5. Cambio climático. 5.6 Medidas para descarbonización y reducción de emisiones de gas de efecto invernadero (GEI).	-	-
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2).				
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio climático.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos.			-	-
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	305-5	Reducción de las emisiones de GEI.	-	-		

Protección de la biodiversidad.

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.				Consideramos que ni nuestras instalaciones ni nuestra actividad ocasionan un impacto en la biodiversidad. Por lo que no se contemplan medidas ni riesgos en este sentido.	No procede.	Aspecto no material según análisis. materialidad
---	--	--	--	--	-------------	--

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.

Empleo.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-7	Empleados.	Pág. 78-85	6.1 Modelo de gestión y cultura corporativa. 6.2 Gestión del capital humano y relaciones laborales.	-	-
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.						
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.						
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.						
Brecha Salarial.	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.				
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.						
Implantación de medidas de desconexión laboral.	2-7	Empleados.	Pág. 79-85	6.2 Gestión del capital humano y relaciones laborales.	-	-

Organización del trabajo.						
Organización del tiempo de trabajo.	2-7	Empleados.	Pág. 79-85	6.2 Gestión del capital humano y relaciones laborales.	-	-
Número de horas de absentismo.	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Pág. 86-88	6.3 Salud y seguridad laboral.	-	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	401-3	Permiso parental.	Pág. 79-85	6.2 Gestión del capital humano y relaciones laborales.	-	-
Salud y seguridad.						
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores.	Pág. 86-88	6.3 Salud y seguridad laboral.	-	-
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	403-9	Lesiones por accidente laboral.				
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	403-10	Las dolencias y enfermedades laborales.				
2.						
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	Pág. 89-90	6.4 Relaciones laborales y diálogo social.	-	-
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30	Convenios de negociación colectiva.				
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.						
Formación.						
Políticas implementadas en el campo de la formación.	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.	Pág. 91-93	6.5 Gestión del Talento y formación continua.	-	-
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.						
Accesibilidad.						
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Pág. 94-95	6.6 Estrategia integrada de igualdad, diversidad e inclusión.	-	-
Igualdad.						
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Pág. 94-95	6.6 Estrategia integrada de igualdad, diversidad e inclusión.	-	-
Planes de igualdad.						
Medidas adoptadas para promover el empleo.						
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.						
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.						
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.						

Información sobre el respeto de los 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.	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	Pág. 34-36	3.1 Compromiso y responsabilidad: empresa con misión.	-	-
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas.	-	-	No procede.	No se han producido denuncias por vulneración de los derechos humanos.
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.	2-30	Convenios de negociación colectiva.	Pág. 89-90	6.4 Relaciones laborales.	-	-
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	406-1 409-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	-	-	No procede.	No hay casos de trabajo forzoso u obligatorio, tampoco de discriminación en el empleo y la ocupación.
La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	-	-	No procede.	No hay contratación ni subcontratación infantil.
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.						
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Pág. 105-107	7.3. Sostenibilidad económica.	-	-
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.						
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	2-28	Afiliación a asociaciones	Pág. 98-100	7.1 Acciones de asociación o patrocinio	-	-
Información sobre la sociedad.						
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.						
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	Pág. 98-100	7.1 Acciones de asociación o patrocinio.	-	-
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.						
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de dialogo con éstos.	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Pág. 40	3.4 Nuestros principales grupos de interés.	-	-
Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	Afiliación a asociaciones.	Pág. 98-100	7.1 Acciones de asociación o patrocinio.	-	-
Subcontratación y proveedores.						
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	414-1 414-2	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales. Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Pág. 101-104	7.2 Sostenibilidad en la cadena de suministro.	-	-
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.						
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.						

Consumidores.						
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de los servicios.	Pág. 45-62	4. Nuestra prioridad: el bienestar de las personas que cuidamos.	-	-
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	Pág. 57-61	4.4 Escuchar para mejorar: un proceso de comunicación transparente.	-	-
Información fiscal.						
Beneficios obtenidos por país.	201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	Pág. 105-107	7.3 Sostenibilidad económica.	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados.	201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	Pág. 105-107	7.3 Sostenibilidad económica.	-	-
Subvenciones públicas recibidas.	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno.	Pág. 105-107	7.3 Sostenibilidad económica.	-	-
Otra información significativa.						
Bases para la elaboración del informe.	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	Pág. 41	3.5. Bases para la elaboración del informe. No se han producido cambios significativos en la medición de los indicadores, ni en los aspectos materiales incluidos en el informe, ni en el carácter anual de la información.	-	-
	2-4	Actualización de la información.				
	2-5	Verificación externa.				

COLISEE