



Estado de Información No Financiera e Información de Sostenibilidad del Grupo Baviera

EJERCICIO **2025**



ÍNDICE

Acerca de este informe	5	Cuestiones Sociales y relativas al personal	68
Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor de Baviera	7	Características de la plantilla de Baviera	71
Relación con los grupos de interés	14	Atracción y retención del talento	75
Análisis de Materialidad	23	Integración de personas con discapacidad	80
Metodología	23	Conciliación y beneficios a empleados	81
Matriz de doble materialidad	29	Retribuciones	82
Gobierno Corporativo	31	Formación y Desarrollo de Talento	86
Órganos administrativos, de gestión y de supervisión	32	Igualdad y diversidad de la plantilla	89
Marco normativo y cultura corporativa	37	Salud y seguridad de la plantilla	91
Procedimientos para detectar, notificar e investigar comportamientos ilícitos o contrarios al código de conducta, incluyendo la corrupción y el soborno.	41	Atención a los pacientes	94
Lucha contra la corrupción y el soborno	43	Seguridad y Salud de los pacientes	95
Respeto a los derechos humanos y diligencia debida	43	Transparencia de los servicios	97
Asuntos de sostenibilidad abordados por los Órganos Administrativos, de Gestión y de Supervisión de Baviera	45	Acceso a los servicios	99
Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en los esquemas de incentivos	46	Satisfacción de los pacientes y calidad del servicio	100
Control y gestión de riesgos	48	Apoyo a las comunidades y compromiso social	104
Cuestiones Ambientales	52	Gestión responsable de la cadena de suministro	110
Cambio climático: emisiones y eficiencia energética	54	Transformación Digital y Ciberseguridad	113
Consumo de energía	56	Investigación y Desarrollo e Información Fiscal	117
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	59	Investigación y desarrollo	117
Economía circular y prevención y gestión de residuos	60	Información fiscal	120
Otras cuestiones ambientales	63	Anexos	121
Taxonomía Europea	65	Listado de asuntos materiales e impactos, riesgos y oportunidades (IROS) materiales del Grupo Baviera	122
		Tabla de referencias cruzadas - EINFIS- Criterios ESRS	131
		Tablas de “Taxonomía Europea”	139



BAVIERA

Clínica Oftalmológica

BAVIERA

Clínica
Oftalmológica

BAVIE

BAVIERA

Oftalmología
Oftalmología
Oftalmología
Oftalmología

Acerca de este informe

BP-1

Los Administradores de Clínica Baviera S.A, en su compromiso con la transparencia, han preparado este Estado de Información No Financiera e Información de Sostenibilidad (en adelante “EINFIS” o “el Informe”) que incorpora información sobre cuestiones Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) del Grupo Baviera (en adelante, “Baviera”, “el Grupo”, “Grupo Baviera”, o “la Compañía”) con el objetivo de divulgar una representación fiel, pertinente, comprensible, comparable y verificable de cómo el Grupo aborda las cuestiones de sostenibilidad. Este informe ha sido elaborado en cumplimiento de la Ley 11/2018 sobre Estados de Información No Financiera (EINF).

Además, como ejercicio de transparencia y reflejo del compromiso de la Compañía con la integración de la sostenibilidad en su modelo de negocio, se incluye información adicional de acuerdo con las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS, por sus siglas en inglés, ESRS), desarrolladas por el Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (EFRAG) y contempladas por la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD). La información de sostenibilidad proporcionada en este informe también incluye los indicadores establecidos por la Taxonomía de Finanzas Sostenibles.

Consolidación de la información

La información incluida en este documento se refiere al perímetro consolidado del Grupo Baviera, en conformidad con el ámbito utilizado en sus Cuentas Anuales Consolidadas. Este enfoque permite una visión integral del desempeño de la Compañía en materia de sostenibilidad, promoviendo una estrategia cohesiva que se alinea con sus objetivos corporativos generales y refuerza las iniciativas ESG.

Todas las empresas filiales incluidas en esta consolidación están exentas de presentar información individual o consolidada en materia de sostenibilidad. La Sociedad dominante, Clínica Baviera, S.A., es matriz de un Grupo de Sociedades que está conformado por las siguientes Sociedades dependientes al 31 de diciembre de 2025 (ver punto 2- Perímetro de Consolidación de las Cuentas Anuales Consolidadas al 31 de diciembre de 2025 de Clínica Baviera S.A. y sociedades dependientes):

Denominación	% Participación	
	Directa	Indirecta
Clínica Baviera Italia S.r.L.	100	—
Care Vision Germany GmbH	100	—
Clínica Baviera Zapateros, S.L.	90	—
Clínica Baviera Mallorca, S.L.	74	—
Clínica Baviera Alicante, S.L.	90	—
Clínica Baviera San Sebastián, S.L.	80	—
Clínica Baviera Córdoba, S.L.	77	—
Clínica Baviera UK, S.L.	84	—
Eye Hospital Group Limited	—	84
Eye Hospitals Limited	—	84
Optimax Clinics Limited	—	84
Ultralase Eye Clinics Limited	—	84
Flowerbell Limited	—	84
Care Vision Trier GmbH	—	62,8



Así como por la siguiente Sociedad en la que la matriz ejerce una influencia significativa en la gestión sin llegar a tener el control de la misma:

Denominación	% Participación	
	Directa	Indirecta
Aier Global Vision Care Management Co., Limited	40	—

Omisión y exenciones de información y circunstancias específicas

BP-2

En cumplimiento con la divulgación de información clasificada y sensible, así como de detalles relacionados con propiedad intelectual, conocimientos técnicos y resultados de innovación, Baviera no ha excluido ningún elemento de información específico en estas categorías. Esta decisión subraya el compromiso del Grupo con la transparencia y la integridad en todas sus comunicaciones y operaciones, garantizando que todos los grupos de interés puedan acceder a información relevante sobre Baviera y sus progresos.

En el caso de Reino Unido, las variaciones sobre las cuestiones ambientales se explican por la inclusión del ejercicio 2025 completo, en comparación con los seis meses de 2024 posteriores a la fecha de adquisición.

Los datos correspondientes al consumo de energía y de agua de Alemania no se refieren al periodo actual, sino al ejercicio anterior.

Esto se debe a que la facturación en este país suele emitirse al año siguiente, por lo que los consumos del ejercicio en curso no están disponibles hasta la recepción de la factura correspondiente.

La mejora en la capacidad de recopilación y consolidación de datos ha permitido, además, ampliar el perímetro de cobertura, ofreciendo una visión más precisa e integral del desempeño en materia de sostenibilidad. Esta actualización responde al compromiso de Baviera con la transparencia y la fiabilidad de la información, alineándose con las mejores prácticas de reporte y facilitando una mejor toma de decisiones tanto a nivel interno como para sus grupos de interés.

Cobertura de la cadena de valor

Uno de los objetivos clave de la normativa en materia ESG es asegurar que los usuarios de los informes de sostenibilidad dispongan de información transparente y confiable sobre los impactos positivos y negativos que la Compañía genera en la sociedad, así como sobre los riesgos a mitigar y las oportunidades a aprovechar.

En este contexto Baviera desglosa a lo largo del informe cómo la evaluación de la materialidad de los impactos, riesgos y oportunidades profundiza en la cadena de valor, abarcando sus fases anteriores y posteriores. A través de esta perspectiva integral, el informe refleja en qué medida sus políticas, acciones, objetivos y parámetros abarcan la totalidad de la cadena de valor incluyendo, en la medida de lo posible, información sobre el *upstream* y el *downstream* para una visión completa sobre aspectos relevantes en materia de sostenibilidad para el Grupo.

Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor de Baviera

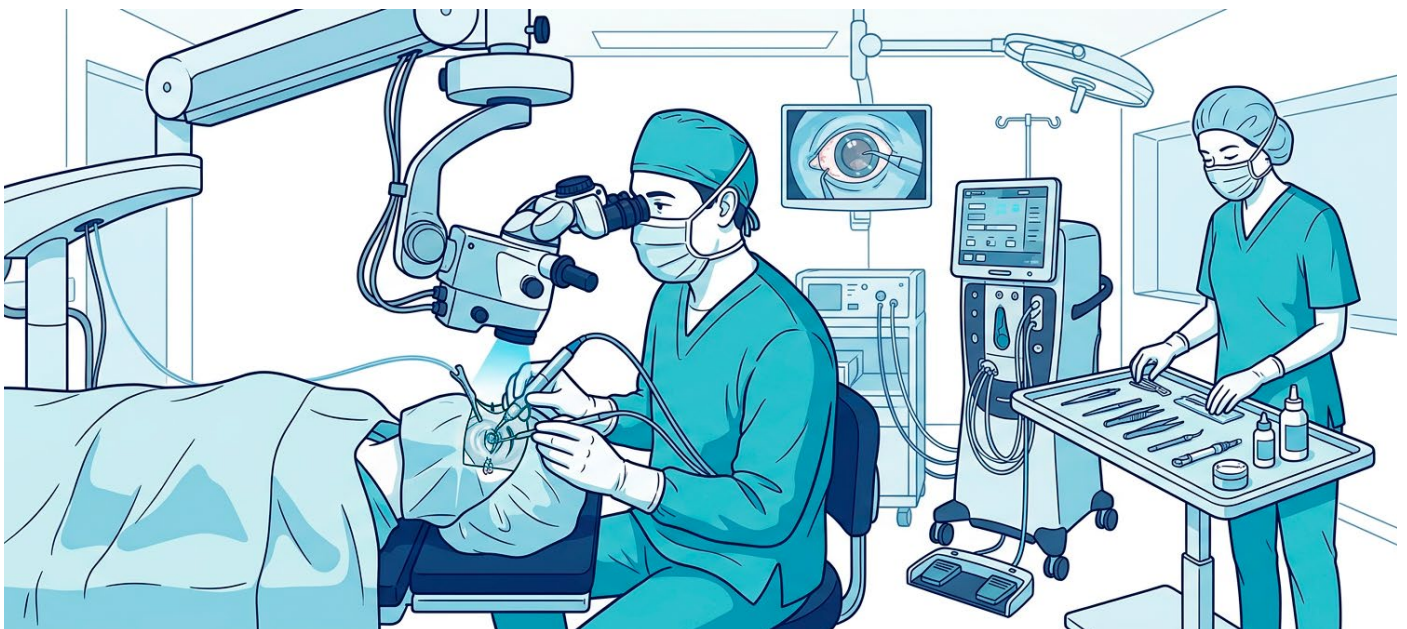
SBM-1

Baviera comenzó su trayectoria en los años 90 en Valencia, fundada por Eduardo Baviera junto a los doctores Julio Baviera y Fernando Llovet. Desde sus inicios, la empresa ha evolucionado para convertirse en un referente europeo en servicios oftalmológicos avanzados, destacándose en cirugía refractiva para tratar miopía, hipermetropía, astigmatismo y presbicia, así como en cirugía de cataratas. Actualmente, el Grupo es la única sociedad oftalmológica que cotiza en bolsas europeas, con su sede social en Madrid y un modelo de negocio robusto respaldado por más de 30 años de experiencia.

El modelo de negocio de Baviera está centrado en la prestación de servicios oftalmológicos de alta calidad mediante un enfoque especializado. La Compañía combina innovación tecnológica con formación continua de su personal, garantizando una atención óptima para sus pacientes. Las unidades altamente especializadas en cirugía refractiva y de cataratas son los pilares de la oferta de servicios.

Desde su constitución hasta hoy, el Grupo ha experimentado un fuerte crecimiento en términos de número de clínicas, población potencial a la que se dirigen sus servicios y número de tratamientos realizados; además, ha sufrido una progresiva diversificación tanto por producto como por geografía. Durante 2025, se han abierto 6 nuevas clínicas en España, 2 en Alemania, 2 en Italia y 1 en UK.

Desde 1997, Baviera ha llevado a cabo una estrategia de expansión tanto nacional como internacional. En España, el grupo inauguró un promedio de tres clínicas por año hasta consolidar su presencia en todo el territorio. En 2008, inició su expansión internacional con la apertura de dos clínicas en Milán y la adquisición de Care Vision en Alemania, lo que añadió 8 centros en ese país y 1 en Austria.





En 2017, Aier Eye International (Europe) S.L.U., parte de Aier Eye Hospital Group Co., Ltd., adquirió el 86,83% de Clínica Baviera S.A, integrándola en la red oftalmológica más grande del mundo, con presencia en Asia, Europa y América. Esta alianza fortaleció la posición competitiva de Baviera, mejorando su capacidad de inversión y consolidando su liderazgo en el sector.

En 2018, se vendió un 7% del capital social de Clínica Baviera S.A, mediante una colocación privada (ABB) de acciones pertenecientes a Aier Eye International (Europe) S.L.U., que redujo su participación al 79,83%. Posteriormente, en 2020, Aier Eye International (Europe) S.L.U., y los fundadores de Baviera, a través de Vito Gestión Patrimonial S.L, rescindieron opciones de compra y venta suscritas en 2017 para permanecer en el accionariado a largo plazo.

El 24 de mayo de 2024, el Grupo lanzó un programa de recompra de acciones con el objetivo de permitir a su plantilla beneficiarse del éxito de la Compañía mediante un plan de retribución en especie basado en acciones, así como a través de un plan de opciones sobre acciones dirigido al personal clave del Grupo. Como resultado, su accionista mayoritario pasó a ostentar el 78,23 % del capital social de Clínica Baviera, S.A.

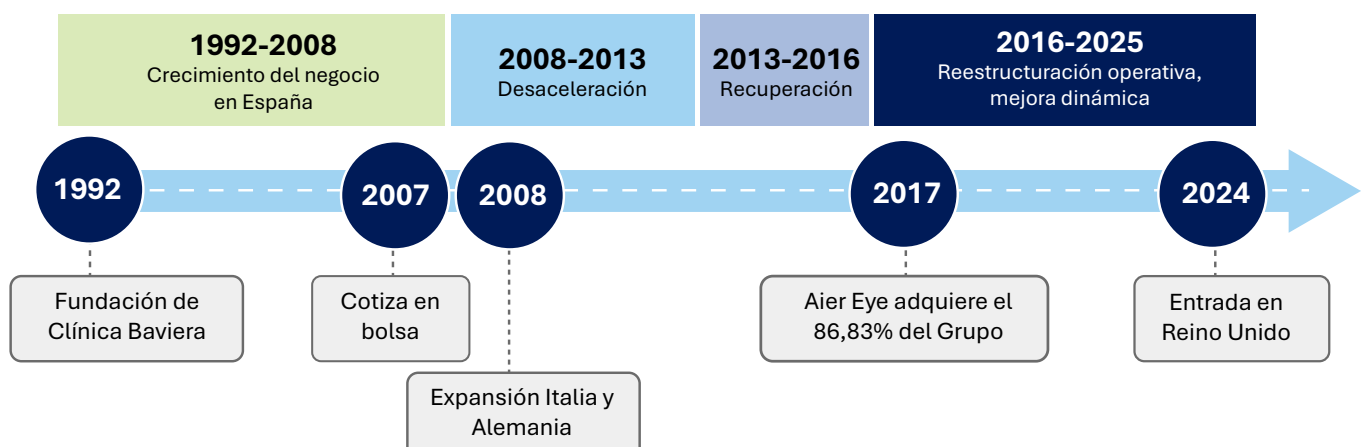
Con fecha 26 de junio de 2024 Baviera, en línea con su estrategia de expansión, completó la adquisición del 100% del capital social del grupo

británico Eye Hospital Group Limited (Grupo Optimax) a través de su filial Clínica Baviera UK, S.L.. Esta operación fortalece su presencia en el mercado paneuropeo, amplía su red de clínicas y contribuye a la diversificación geográfica, permitiendo capturar nuevas oportunidades de negocio y consolidar su liderazgo en el sector oftalmológico.

El 3 de abril de 2025 Aier Eye International (Europe) S.L.U. y Vito Gestión Patrimonial, S.L. colocaron 1.304.606 acciones ordinarias existentes de Clínica Baviera, S.A., representativas de aproximadamente el 8,00% del capital social, a través de una colocación acelerada dirigida exclusivamente a inversores cualificados. Con esta operación AIER Eye International (Europe) S.L.U. y Vito Gestión Patrimonial, S.L. detentan un 73,23% y 6,83% respectivamente al cierre del ejercicio 2025.

Para poder continuar con este proceso de expansión, es fundamental conocer el contexto de las operaciones del Grupo, fundamentado en **tres pilares esenciales**: profesionales altamente cualificados, expansión y crecimiento del negocio y aumento de la competencia del sector.

Actualmente, la estrategia del Grupo se centra en consolidar su actividad y mantener la posición destacada como centro líder de oftalmología privada.



Expansión y crecimiento del negocio

El crecimiento del Grupo está influido por factores estratégicos clave como las tendencias demográficas y el impacto del uso de pantallas en la salud visual. La **mayor esperanza de vida y la proliferación de dispositivos electrónicos** incrementan la necesidad de tratamientos oftalmológicos. Este contexto favorable impulsa la expansión de Baviera y el crecimiento del negocio.

Profesionales altamente cualificados

Baviera está comprometida con ofrecer servicios de alta calidad mediante un **equipo sanitario altamente capacitado**, apoyado en un sólido **Plan de Formación**.

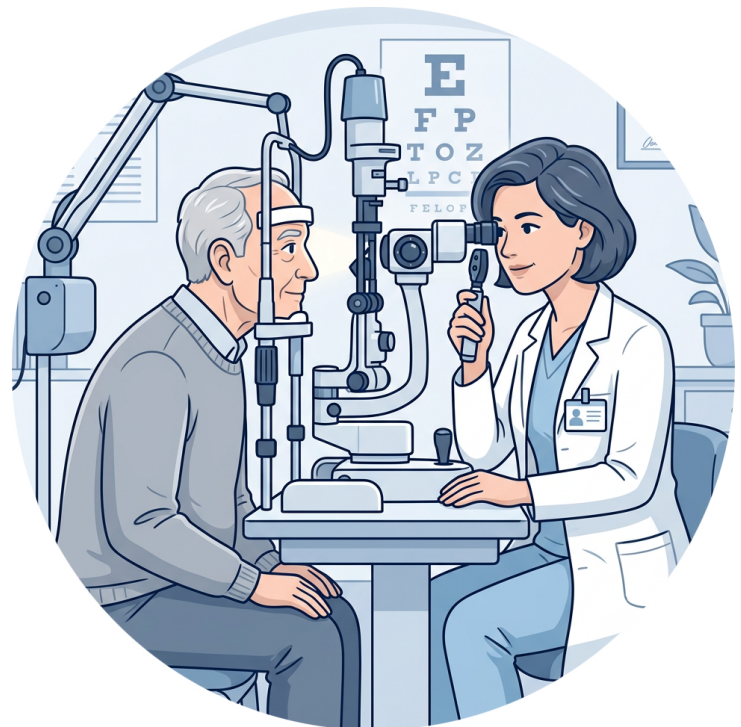
Este incluye programas presenciales y teóricos en línea para nuevos empleados, con un enfoque en la transferencia de conocimientos entre profesionales experimentados y recién incorporados.

Además, se garantiza **formación continua en nuevas tecnologías** y tratamientos avanzados, promoviendo un entorno de aprendizaje colaborativo. La especialización y formación constante son pilares que refuerzan la excelencia de los servicios y aseguran el liderazgo de la Compañía en el sector oftalmológico.



Aumento de la competencia en el sector

Baviera enfrenta una competencia significativa en el mercado oftalmológico, tanto a nivel nacional como internacional. Para reforzar la posición de la Compañía en un sector en el que la tecnología y los precios son factores diferenciadores, el Grupo apuesta por **prácticas innovadoras**, como simuladores quirúrgicos para la formación de doctores, digitalización de procesos y estrategias integrales de interacción con pacientes.



Las principales líneas estratégicas que orientan las operaciones del Grupo son:

Consolidación del negocio en los países que se consideran estratégicos para la firma: España, Italia, Alemania y Reino Unido.

Mejoras operativas a nivel servicio para la mejora de la satisfacción del cliente

1

2



En este sentido, el Grupo Baviera ha llevado a cabo un análisis DAFO con el objetivo de identificar los factores internos y externos que podrían tener un impacto negativo en la organización (Debilidades/ Amenazas), así como aquellos que pueden representar una ventaja (Fortalezas/ Oportunidades).

El análisis estratégico incluido a continuación, contribuye a una comprensión más profunda del entorno empresarial y facilita la toma de decisiones informadas para abordar desafíos y aprovechar oportunidades.

DEBILIDADES

- Negocio cíclico con diversificación geográfica limitada
- Dependencia disponibilidad profesionales médicos
- El tamaño del grupo puede ralentizar la implantación de cambios a nivel país
- Pacientes no recurrentes en su gran mayoría

AMENAZAS

- Crisis económica y tensiones geopolíticas
- Innovaciones tecnológicas
- Publicidad negativa
- Cambios regulatorios
- Nuevos competidores
- Riesgo de ejecución
- Desaceleración temporal en el impulso de ganancias

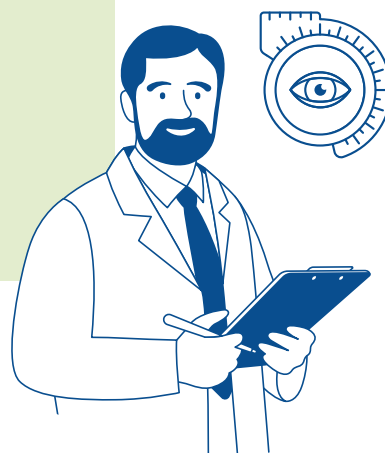


FORTALEZAS

- Negocio muy rentable con barreras de entrada
- Liderazgo con gran reconocimiento de marca
- Gran experiencia en el negocio
- Equipo gestor comprometido
- Sólida posición de mercado
- Sinergias entre países y oftalmólogos
- Márgenes atractivos / alto apalancamiento
- Elevada conversión de caja con bajas necesidades de Capex
- Sólida estructura financiera
- Sinergias con Aier Eye Hospital Group.

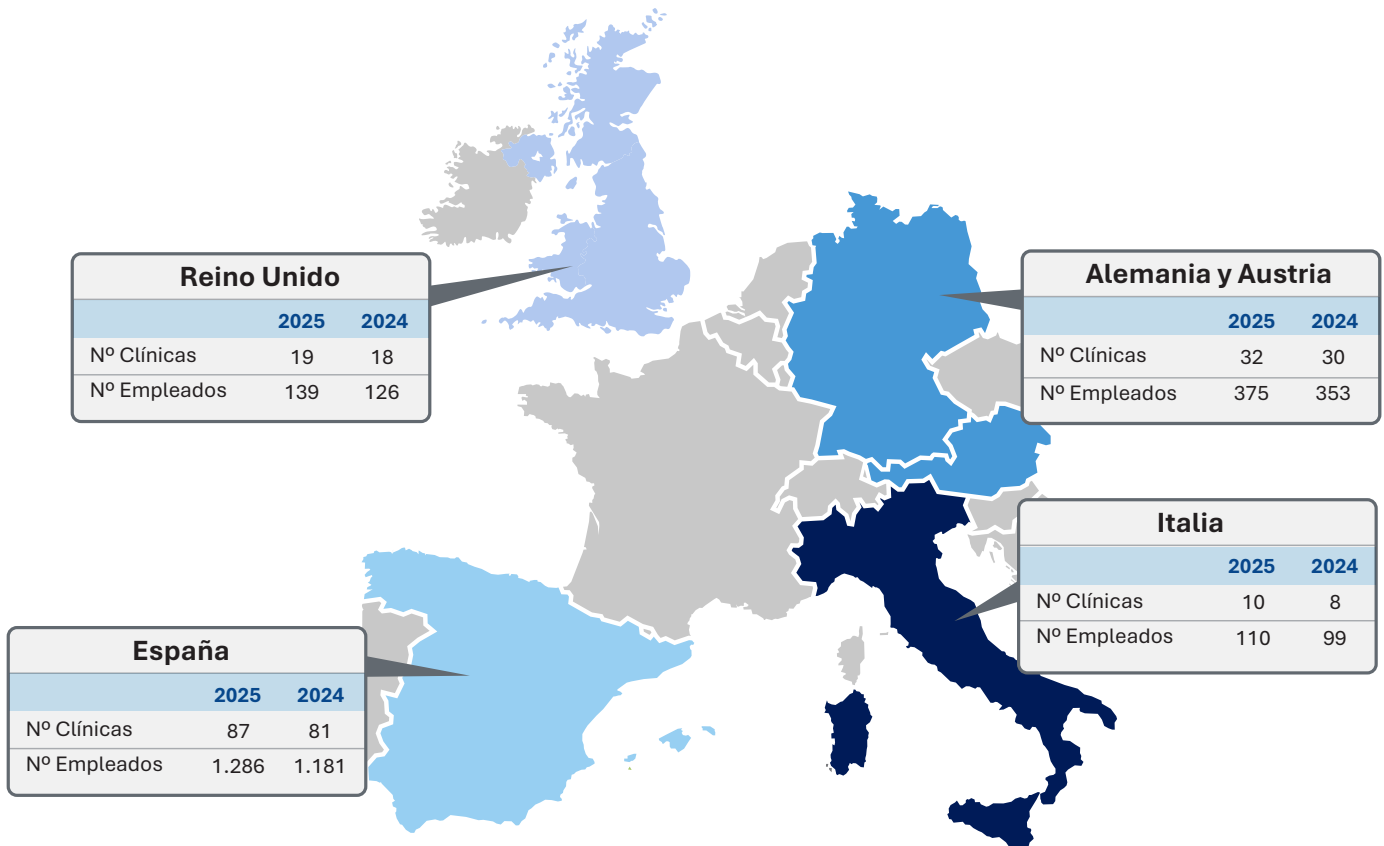
OPORTUNIDADES

- Tendencias de crecimiento secular
- Oportunidad de recuperación en Reino Unido
- Tendencias demográficas (envejecimiento de la población) y creciente uso de dispositivos electrónicos
- Capacidad de adaptación a cambios tecnológicos
- Incremento penetración cirugía refractiva
- Incremento de cuota de mercado
- Expansión en Italia, Alemania y UK



Durante 2025, el Grupo Baviera ha operado en cinco países (España, Alemania, Austria, Italia y Reino Unido) con un total de 148 clínicas a cierre del ejercicio 2025. Durante este periodo, la cifra de negocio ha sido de 302 millones de euros, consolidando su liderazgo en el mercado europeo.

La misión principal de Baviera es garantizar servicios seguros y de alta calidad mediante la formación continua de su personal. Este compromiso se extiende a la cadena de valor, donde el grupo alinea sus objetivos estratégicos con la mejora de la experiencia del paciente.



Cadena de valor de Baviera

La cadena de valor del Grupo está diseñada para asegurar la coherencia en todas sus operaciones, desde la adquisición de equipos tecnológicos hasta la formación de nuevos profesionales y la máxima satisfacción de sus pacientes.

Conocer y desglosar esta cadena es fundamental para gestionar el negocio de manera estratégica y eficaz, ya que permite identificar los puntos críticos, optimizar los procesos operativos, reducir costes y garantizar la calidad y consistencia de los servicios. Además, proporciona una base sólida para tomar decisiones informadas y adaptarse a los cambios del mercado, fortaleciendo así la competitividad del Grupo a largo plazo.

Asimismo, la integración de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) a lo largo de toda la cadena de valor es esencial para cumplir con regulaciones, responder a las expectativas de los stakeholders y mitigar riesgos que puedan afectar la sostenibilidad de las operaciones.

Este enfoque favorece las oportunidades para innovar en prácticas que refuercen el compromiso con la responsabilidad corporativa y generen valor para todas las partes interesadas.

La cadena de valor del Grupo se desglosa en tres fases principales: *Upstream*, enfocado en la selección responsable de proveedores y el impacto ambiental de los insumos; Operaciones propias, donde se optimizan procesos internos, minimizando el impacto ambiental y asegurando la calidad de vida de su equipo y sus pacientes;

y *Downstream*, que abarca la interacción con pacientes y comunidades, promoviendo servicios de calidad, seguridad y transparencia.

Este enfoque detallado permite al Grupo identificar áreas de mejora en sostenibilidad y fortalecer su desempeño.

	 Medioambiental	 Social	 Gobernanza
 Comercio y distribución de suministros médicos Fabricación de instrumentos y suministros médicos Otros suministros Servicios	Consumo de energía y generación de emisiones de GEI Gestión de residuos Consumo eficiente de recursos y uso de sustancias peligrosas Contaminación del agua y el suelo	Condiciones laborales y derechos de los trabajadores Accesibilidad a suministros médicos Formación de los trabajadores	Cumplimiento de normativa Ética corporativa Calidad y seguridad de los productos Prácticas de adquisición responsables
 Gerencias Servicios centrales	Consumo de energía y generación de emisiones de GEI Gestión de residuos Consumo eficiente de recursos	Condiciones laborales y derechos de los trabajadores Diversidad e igualdad Asequibilidad y calidad del servicio Acceso a servicios médicos Formación de los trabajadores	Cumplimiento de normativa Ética corporativa Transparencia de los servicios Fomento del I+D+i Digitalización de procesos
 Pacientes Gestores de residuos Comunidades	Impacto ambiental de los servicios y huella de carbono	Accesibilidad a tratamientos de calidad, seguros y avanzados	Transparencia de los servicios Salud y seguridad de los pacientes Fomento del desarrollo comunitario



Relación con los grupos de interés

SBM-2

La relación con los grupos de interés constituye un elemento estructural del modelo de negocio y de la estrategia del Grupo Baviera. Identificar, comprender e integrar las expectativas de los stakeholders es un requisito imprescindible para una toma de decisiones informada, responsable y alineada con la creación de valor a largo plazo.

Con este objetivo, Baviera mantiene un enfoque sistemático y proactivo de diálogo y colaboración con sus grupos de interés, integrado en los procesos corporativos y respaldado por políticas internas, procedimientos operativos y canales de comunicación definidos. Este enfoque asegura la coherencia entre la identidad corporativa del Grupo y las expectativas legítimas de las partes interesadas, reforzando la confianza, la transparencia y la rendición de cuentas.

A continuación, se describen los principales grupos de interés de Baviera, los mecanismos de relación establecidos con cada uno de ellos y la forma en que sus perspectivas e intereses son considerados en la estrategia y el modelo de negocio del Grupo.

Identificación y gestión de los grupos de interés

Baviera identifica como grupos de interés prioritarios a aquellas partes que influyen o pueden verse afectadas de manera significativa por sus actividades. Entre ellos se incluyen, principalmente: entidades financieras, accionistas e inversores; empleados; pacientes; proveedores; comunidades locales; y el medioambiente.

La relación con estos grupos se articula a través de distintos canales de comunicación y mecanismos de diálogo que permiten, por un lado, informar de manera transparente sobre la actividad del

Grupo y, por otro, recoger de forma estructurada sus opiniones, inquietudes y expectativas. La información obtenida a través de estos canales se analiza internamente y se utiliza como input para la gestión operativa, la definición de prioridades estratégicas y el análisis de doble materialidad.

Entidades financieras, accionistas e inversores

Las entidades financieras, accionistas e inversores aportan el capital financiero necesario para el desarrollo de la actividad de Baviera. Sus principales intereses se centran en la estabilidad financiera, el crecimiento a largo plazo, la adecuada gestión de riesgos y la transparencia en la gestión.

La relación con este grupo de interés se rige por la Política de Comunicación de Información Económico-Financiera, No Financiera y Corporativa y de Comunicación con Accionistas e Inversores Institucionales, que establece los principios de transparencia, veracidad, inmediatez, igualdad y simetría en la difusión de la información. Entre los canales de comunicación con este colectivo se incluyen:

- **La Página Web Corporativa del Grupo** (www.grupobaviera.es), donde se publica información relevante de carácter financiero y corporativo;
- **La Junta General de Accionistas (JGA)**, donde el Consejo de Administración promueve la participación informada y responsable de los accionistas y se pone a su disposición toda información legalmente exigible o que, sin serlo, deba ser suministrada razonablemente en función del interés propio o del interés social. Las solicitudes de información de los accionistas son atendidas continuamente a lo largo del año.

Durante los periodos previos a la celebración de las Juntas de Accionistas, el Consejo de Administración atiende las preguntas que, siendo pertinentes y relativas al objeto del orden del día, sean formuladas por los accionistas en ocasión de la celebración de la Junta. Asimismo, durante el periodo comprendido entre la convocatoria y la celebración de la Junta, se habilita el Foro Electrónico de Accionistas en la página web corporativa.

- **El Departamento de Relación con Inversores y Desarrollo de Negocio**, gestiona la comunicación directa con inversores y analistas del Grupo a través de encuentros, reuniones, conferencias, presentaciones y roadshows, donde se informa en detalle sobre la evolución, estrategia y resultados y, se responde a las posibles preguntas de este grupo de interés. De esta forma, se complementa la información publicada en la web y se facilita la construcción y el mantenimiento de relaciones sólidas con los shareholders, quienes también pueden solicitar mayor información a través del correo electrónico o el teléfono del departamento.

Empleados

La plantilla de la Compañía es un activo estratégico para Baviera y un elemento clave para la consecución de los objetivos del Grupo. Sus principales intereses incluyen la estabilidad laboral, unas condiciones de trabajo justas y seguras, el desarrollo profesional, una compensación adecuada y un entorno de trabajo saludable, inclusivo y respetuoso.

El equipo de Baviera es diverso y está compuesto por personas de diferentes orígenes, edades, géneros y capacidades, incluyendo colectivos en situación de vulnerabilidad, lo que enriquece la cultura organizacional.

En este contexto, el Grupo promueve políticas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo seguro e inclusivo (Ver apartado [“Cuestiones sociales y relativas al personal” en p. 68](#))

La relación con el personal se fundamenta en el principio de diálogo continuo y fluido, recogido en la **Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa**. Para ello, se dispone de diferentes canales de comunicación y participación que permiten recoger las inquietudes, expectativas y sugerencias de las personas empleadas, tratando de construir un ambiente de trabajo colaborativo y transparente, donde todas las personas puedan expresar sus opiniones y contribuir al crecimiento del equipo y de la Compañía.

- **El Departamento de Recursos Humanos** actúa como enlace directo entre las personas empleadas y la organización. A través de un correo electrónico específico, las personas empleadas pueden expresar sus inquietudes, compartir preocupaciones, denunciar hechos relevantes o enviar cualquier otra comunicación que consideren importante. Este canal asegura que todas las voces sean escuchadas y que se tomen las acciones necesarias para mantener un ambiente laboral seguro, inclusivo y colaborativo. Asimismo, este Departamento mantiene una comunicación constante con las gerencias de las clínicas para conocer sus necesidades específicas e implementar soluciones adaptadas a cada contexto.



- **Los Comités Médico, de Optometristas y de Enfermería** recogen y analizan las sugerencias y quejas de los distintos colectivos profesionales, contribuyendo a la mejora continua de los procesos y al alineamiento con los estándares clínicos y operativos del Grupo, siempre respaldados por las decisiones establecidas por el Comité Médico. Asumen la responsabilidad de recopilar toda la información necesaria, como protocolos y guías de actuación, para asegurar que todos los profesionales puedan desempeñar sus funciones en línea con los estándares exigidos por la Compañía.

Esta información se pone a disposición de las personas empleadas a través de un espacio compartido, facilitando el acceso y la actualización continua de los recursos clave. Todas las comunicaciones entre los comités y los profesionales se realizan vía correo electrónico, y existen grupos de correo electrónico específicos para cada comité, donde se encuentran todos los miembros correspondientes para agilizar y organizar el flujo de comunicación.
- **Las Gerencias** actúan como primer punto de contacto a nivel local, canalizando las inquietudes, preocupaciones y quejas de los equipos y escalando los asuntos que lo requieren al Departamento de Recursos Humanos o al comité correspondiente para su adecuado tratamiento.

Para garantizar un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y colaborativo, donde las personas se sientan escuchadas y respaldadas, los gerentes y sus equipos mantienen conversaciones regulares, promoviendo un entorno de trabajo donde se aprecia y respetan las opiniones de la plantilla.
- **Las evaluaciones de desempeño** aseguran el desarrollo profesional y personal de las personas empleadas, así como la optimización de la gestión de las clínicas. Este proceso incluye evaluaciones periódicas de carácter trimestral a nivel de equipo y evaluaciones anuales individuales, que combinan la autoevaluación y la evaluación por parte de los responsables. Estas evaluaciones permiten identificar áreas de mejora y establecer planes de acción que maximicen el rendimiento y mejoren las funciones que se desarrollan como equipo. Además, la retroalimentación sobre el desempeño de las personas a lo largo del año fomenta un desarrollo profesional continuo, alineado con las metas de la empresa.
- **Las entrevistas de salida** se realizan cuando una persona finaliza su relación laboral con Baviera, con el fin de obtener retroalimentación sobre su experiencia en la empresa e identificar áreas de mejora en la gestión del talento y del entorno laboral.
- **Las Comunicaciones corporativas** para mantener informada a la plantilla se canalizan a través de distintos medios. Las comunicaciones de hechos relevantes y comunicados urgentes se realizan a través del correo electrónico. Mensualmente, se llevan a cabo las reuniones 360, encuentros telemáticos de carácter internacional donde los directivos, responsables y gerentes presentan y discuten temas de interés para la organización. También de forma mensual, la newsletter Baviera News, informa a las personas empleadas sobre los avances de la Compañía, los eventos organizados y proporciona un panorama general del desempeño y proyectos en curso. Por su parte, existe una aplicación corporativa que permite facilitar la gestión de tareas administrativas, brindando a la plantilla una herramienta ágil y centralizada para la gestión de su información laboral.

- **La Fundación Baviera Responsable** atiende necesidades de las personas empleadas en situación de vulnerabilidad. La comunicación de estos casos se realiza a través de correo electrónico, donde las personas empleadas pueden presentar sus solicitudes de manera confidencial. Posteriormente, el Comité de la Fundación Baviera Responsable (ver relación con las comunidades) revisa cada caso de forma individual, evaluando las necesidades específicas y tomando las medidas pertinentes para ofrecer el apoyo adecuado, que puede incluir asistencia económica, orientación o recursos adicionales.
- **La Página web (clinicabaviera.com)** y Contact Center, permiten el acceso a información sobre servicios, tratamientos y procedimientos. La página web permite la solicitud de una primera cita de forma telemática y, además, dispone de formularios destinados a la recogida de sugerencias, quejas y consultas que permiten analizar y mejorar los servicios del Grupo. Asimismo, el Contact Center ofrece atención personalizada para la resolución de dudas, la gestión de citas y el acompañamiento del paciente en las distintas fases del proceso asistencial.

Pacientes:

Los pacientes se sitúan en el centro de la actividad de Baviera. Sus principales intereses se relacionan con la calidad y seguridad de la atención recibida, la eficacia de los tratamientos, la protección de sus datos, el acceso a información clara y comprensible y un trato adecuado a sus necesidades específicas, especialmente en el caso de colectivos vulnerables como niños, personas de avanzada edad o personas con discapacidad.

Las relaciones con los pacientes se rigen por los principios establecidos en el Código de Conducta y la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa que garantizan un enfoque ético, transparente y centrado en su bienestar. Baviera cuenta con diversos canales para facilitar la comunicación con los pacientes y recoger sus opiniones, permitiendo adaptar los procesos a sus necesidades y asegurar una atención óptima y personalizada (ver apartado [“Atención a los pacientes”](#) en p. 94).

El Contact Center es un canal propio y de gestión local, con equipos en cada país que operan de forma descentralizada para garantizar la cercanía y el conocimiento del contexto asistencial, prestando atención personalizada a pacientes en tratamiento y a potenciales pacientes.

Su operativa se apoya en sistemas corporativos para la gestión de agendas y citas, así como para el análisis de las interacciones, bajo protocolos y controles de calidad homogéneos que aseguran la consistencia del servicio.



- **La interacción con el personal** de Clínica es la principal vía de comunicación con los pacientes. Con el fin de garantizar una comunicación clara, efectiva y eficiente, Baviera cuenta con protocolos específicos que establecen las pautas que debe seguir todo el personal de clínica encargado de la atención directa al paciente.

Los oftalmólogos evalúan individualmente cada caso para determinar la idoneidad de cada tratamiento, lo que permite proporcionar información precisa y comprensible sobre los tratamientos. Además, los pacientes tienen la posibilidad de contactar con las clínicas en cualquier momento a través de líneas telefónicas, resolviendo así cualquier duda o inquietud que pueda surgir.

Asimismo, los pacientes reciben una serie de documentos relativos a sus derechos, la protección de sus datos personales y el

tratamiento indicado, tanto en formato físico como a través del portal del paciente. Esto facilita el acceso continuado a la información y permite que los pacientes tomen decisiones informadas y sigan correctamente las instrucciones, garantizando así una experiencia segura y transparente durante todo el proceso.

De forma adicional, en las clínicas de Alemania y Reino Unido, Baviera ofrece servicios de videoconsulta, ampliando las opciones de acceso a la atención médica y mejorando la eficiencia del proceso asistencial.

- **El portal de pacientes** proporciona a los pacientes un acceso directo a la documentación relevante, a sus datos personales y a gestiones administrativas. A través de esta plataforma digital, los pacientes pueden consultar toda la información y documentación necesaria, gestionar sus citas, y realizar cualquier trámite relacionado con su seguimiento.



Este portal facilita una comunicación fluida y un acceso ágil a los recursos, contribuyendo a una experiencia más eficiente y personalizada.

- **Las encuestas de satisfacción** se realizan con el objetivo de evaluar la experiencia del paciente en las clínicas. Estas encuestas recogen información sobre aspectos clave del servicio, incluyendo indicadores clave como el NPS (*Net Promoter Score*) que permiten medir el nivel de satisfacción, la lealtad y el grado de recomendación de los servicios del Grupo.

Los resultados son analizados de forma sistemática por el Departamento de Operaciones, lo que permite identificar tendencias, fortalezas y áreas de mejora en la atención prestada. La información obtenida se utiliza como base para la revisión de procesos y la toma de decisiones estratégicas que mejoren la calidad de la atención y la experiencia del paciente, ajustando las políticas y procedimientos a las expectativas de los pacientes y a los estándares de calidad más altos.

- **Los formularios de quejas y reclamaciones** se encuentran disponibles para los pacientes en todas las clínicas, en cumplimiento con la normativa vigente. Las incidencias recibidas son objeto de investigación interna conforme a los procedimientos establecidos, que incluyen la notificación al gerente de la clínica correspondiente y la aplicación de un protocolo de resolución en función de la naturaleza de la reclamación, asegurando que se tomen las medidas necesarias para abordar la incidencia de manera efectiva y en tiempo adecuado.

En caso de que la queja o reclamación sea elevada al Comité Médico, se realiza una revisión exhaustiva del caso con el fin de determinar las acciones correctivas necesarias en función de la gravedad del incidente, estableciendo un plan de resolución para abordar el problema de manera efectiva.

Este proceso asegura que cada situación sea tratada con la debida atención y que se adopten medidas para prevenir futuros inconvenientes, manteniendo siempre el compromiso con la mejora continua de los servicios y la seguridad y satisfacción de los pacientes.

Proveedores:

Baviera depende de sus proveedores para llevar a cabo su actividad con normalidad. Sus principales intereses se relacionan con el establecimiento de relaciones comerciales estables y de largo plazo, el cumplimiento de los compromisos contractuales, los pagos en plazo, las condiciones contractuales justas y transparentes y las oportunidades de crecimiento conjuntas.

Las relaciones con proveedores se rigen por los principios establecidos en el Código de Conducta del Grupo, en la Política Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa y en el Protocolo del Departamento de Compras, con el objetivo de establecer vínculos comerciales basados en el beneficio mutuo que generen alianzas estratégicas en el futuro y orientadas a promover la adhesión a los compromisos de sostenibilidad del Grupo.

El Departamento de Compras es el responsable de gestionar la relación con los proveedores de bienes y servicios del Grupo. Esta comunicación se realiza de forma directa a través de reuniones, llamadas y correos con proveedores y contratistas, donde Baviera garantiza en todo momento la protección, información y transparencia con este grupo de interés, así como el cumplimiento de la normativa legal vigente en lo relativo a contratación y protección de datos de carácter personal.



Además, el departamento de Compras realiza encuestas a los proveedores con el objetivo de conocer distintos aspectos de su desempeño como sus sistemas de calidad, la prevención de la corrupción y el soborno o la responsabilidad social, en línea con los compromisos ESG del Grupo, recogidos en la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa (ver apartado [“Gestión responsable de la cadena de suministro” en p. 110](#))

Comunidades:

Para Baviera, es esencial contribuir al desarrollo y el bienestar social de las comunidades en las que opera. Los intereses de los grupos de personas y organizaciones ubicadas en las áreas geográficas donde opera el Grupo, residen en el impacto económico, social y ambiental de la Compañía, el desarrollo económico, la creación de empleo local y el fomento de prácticas empresariales responsables.

Baviera gestiona la relación con las comunidades a través de iniciativas de carácter social y de colaboración con entidades locales, con el objetivo de generar un impacto positivo y contribuir al bienestar de la sociedad en su conjunto (ver apartado [“Apoyo a las comunidades y compromiso social” en p. 104](#)).

- **La Fundación Baviera Responsable** actúa como principal canal de relación con las comunidades, centrandó su actividad en el apoyo a personas en situación de vulnerabilidad, con especial atención a aquellas afectadas por enfermedades visuales. La Fundación canaliza las solicitudes de apoyo a través de comunicaciones directas por correo electrónico y mediante la colaboración con ONGs y entidades sociales, que facilitan la implementación de programas de apoyo tanto en las poblaciones donde opera el Grupo, como en la sociedad en general.

Este modelo de colaboración permite optimizar recursos y ampliar el alcance de las acciones sociales, reforzando el compromiso con el bienestar y desarrollo de las comunidades.

La definición, evaluación y seguimiento de estas iniciativas se articula a través del Comité de la Fundación Baviera Responsable, integrado por representantes de distintas áreas de Baviera, incluyendo al CEO, al Director de Recursos Humanos, los responsables de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y de Sostenibilidad y la Directora de la Fundación, garantizando así una visión diversa y transversal en la toma de decisiones.

Este Comité se reúne mensualmente para debatir propuestas, analizar su viabilidad y priorizar aquellas con mayor impacto social y alineación con los objetivos de la Fundación.

De forma complementaria, con carácter anual se constituye una Comisión ampliada formada por personas empleadas de distintas clínicas y con diferentes categorías profesionales, con el objetivo de reforzar la diversidad de perspectivas y actuar como canal de escucha de las realidades y necesidades de los distintos contextos laborales y sociales.

Esta comisión, que también se reúne mensualmente, propone acciones dirigidas tanto al apoyo a las personas empleadas como a la contribución al desarrollo y bienestar social, favoreciendo la permeabilidad de los servicios de la Fundación y promoviendo la participación de toda la plantilla en la generación de un impacto social positivo.

Medioambiente

Aunque el medioambiente no es un grupo de interés en el sentido tradicional, Baviera lo considera un *stakeholder* debido al impacto que sus actividades pueden generar en el entorno. Se considera que el interés principal son las prácticas empresariales sostenibles y la gestión responsable de los recursos.

En la medida de lo posible, Baviera implementa programas y proyectos orientados a la sostenibilidad que reflejan su compromiso con la responsabilidad ambiental y la mejora de su desempeño en esta materia (ver apartado [“Cuestiones ambientales” en p. 53](#))

Integración de los intereses y opiniones de las partes interesadas en el modelo de negocio

Las opiniones, preocupaciones y sugerencias de los stakeholders son recopiladas, analizadas y gestionadas de forma continua por los distintos departamentos y canales descritos. Anualmente, durante la revisión de la doble materialidad, estos inputs son recopilados por el departamento de sostenibilidad mediante entrevistas interdepartamentales, con el objetivo de analizar la información recibida a lo largo del año e identificar nuevos intereses, expectativas y preocupaciones de los grupos de interés.

A partir de este proceso, Baviera evalúa los diversos impactos que afectan a sus stakeholders a través de un panel de expertos como parte de su proceso de análisis de doble materialidad. Este grupo de expertos mantiene conversaciones recurrentes con los grupos de interés y aporta su experiencia técnica y su conocimiento de la Compañía para captar de manera precisa las perspectivas de las partes interesadas y entender cómo sus intereses se relacionan con la estrategia y el modelo de negocio del Grupo.

Los resultados de estas evaluaciones se comparten con las distintas direcciones y, una vez validados, se presentan a la Alta Dirección para exponer las principales actualizaciones sobre la doble materialidad.

Posteriormente, la información se comunica a la Unidad de cumplimiento, a la Comisión de Auditoría y al Consejo de Administración, de acuerdo con el proceso descrito en el apartado [“Asuntos de sostenibilidad abordados por los Órganos Administrativos, de Gestión y de Supervisión de Baviera” en p. 45.](#)

De esta forma, los Órganos de Administración, Dirección y Supervisión permanecen informados sobre las opiniones e intereses de las partes interesadas y se facilita su involucración en las medidas necesarias para abordar estas inquietudes.



En este sentido, Baviera ha fundamentado su Estrategia ESG 2025-2030 en los Impactos, Riesgos y Oportunidades identificados a través del análisis de doble materialidad del ejercicio 2024 y el mapa de riesgos ESG de la Compañía, integrando los intereses, inquietudes y sugerencias de sus grupos de interés. Para obtener una visión más completa de las expectativas de los stakeholders, la estrategia se ha nutrido adicionalmente de otras herramientas de evaluación.

En coherencia con este enfoque, las iniciativas definidas en esta estrategia han seguido un proceso de evaluación, validación y supervisión equivalente al aplicado al análisis de doble materialidad. De este modo, la estrategia ha sido revisada y considerada por los órganos de administración, gestión y supervisión, garantizando su alineación con los impactos, riesgos y oportunidades identificados, así como con las expectativas de los grupos de interés. Este proceso refuerza la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas y asegura un adecuado control y seguimiento por parte de los máximos órganos de gobierno de Baviera.



Análisis de Materialidad

IRO-1

En el marco de la gestión de la sostenibilidad, el Grupo Baviera ha llevado a cabo un análisis de doble materialidad con el objetivo de identificar, evaluar y priorizar de forma sistemática los impactos de sus actividades sobre las personas y el medio ambiente, así como los riesgos y oportunidades derivados de factores ESG que pueden influir en su desempeño financiero y en su sostenibilidad a largo plazo. El análisis se ha realizado siguiendo un proceso estructurado que se alinea con las disposiciones normativas establecidas en las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS), aplicando el principio de doble materialidad.

El enfoque adoptado considera, de forma integrada, la perspectiva de impacto (de dentro a fuera) y la perspectiva financiera (de fuera a dentro), permitiendo identificar tanto los efectos reales y potenciales de las operaciones propias y de la cadena de valor de Baviera, como las dependencias, riesgos y oportunidades que pueden surgir del entorno regulatorio, social, tecnológico y de mercado.

Metodología

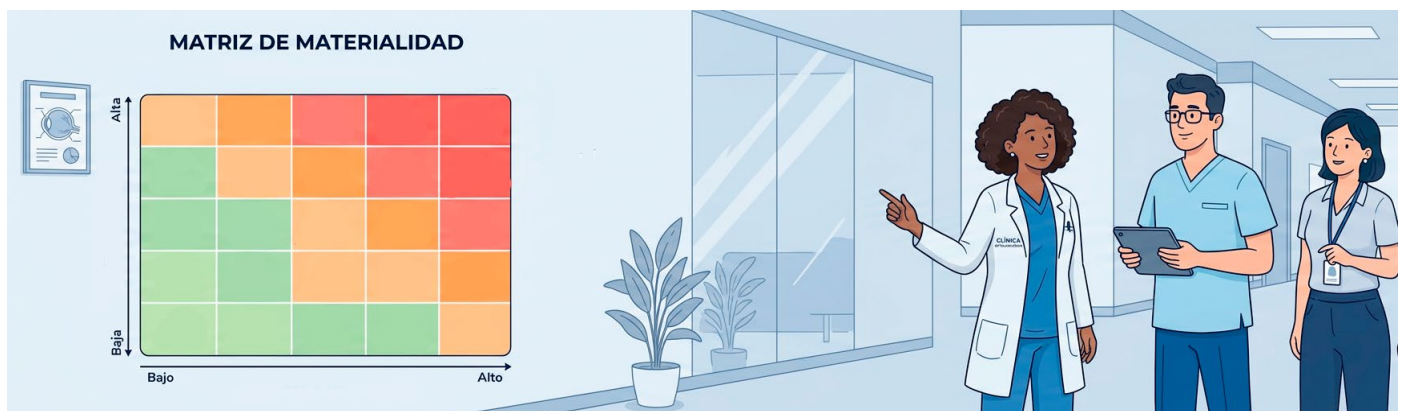
En 2025 se ha aplicado la misma metodología utilizada en el ejercicio anterior. No obstante,

como resultado de la revisión del proceso y de la actualización del contexto normativo y sectorial, se han actualizado los resultados del análisis, permitiendo reflejar con mayor precisión los impactos, riesgos y oportunidades identificados. De este modo, el procedimiento de elaboración del análisis se estructura en tres fases:

- Entendimiento del contexto e identificación de asuntos potencialmente materiales;
- Identificación, evaluación y priorización de impactos, riesgos y oportunidades (IROs); y
- Consolidación de resultados y determinación de los asuntos materiales de sostenibilidad.

a) Entendimiento e identificación de asuntos potencialmente materiales

La identificación de los asuntos potencialmente materiales del Grupo Baviera se basa en un análisis de su contexto operativo y de su cadena de valor. El proceso considera tanto las actividades propias del Grupo como las relaciones comerciales “aguas arriba” y “aguas abajo”, así como las geografías en las que opera, con el objetivo de identificar aquellas actividades y relaciones con mayor exposición a impactos en materia ESG o a riesgos y oportunidades financieras relevantes. Este enfoque permite focalizar el ejercicio de



materialidad en los ámbitos donde el Grupo puede generar, contribuir o estar directamente vinculado a impactos significativos.

El análisis integra la revisión de la estrategia, el modelo de negocio, la estructura organizativa y las políticas corporativas, junto con la incorporación de las opiniones e inquietudes de los principales grupos de interés, recabadas mediante encuestas y talleres específicos. En paralelo, se realiza un análisis detallado de la cadena de valor, identificando los aspectos ESG más relevantes en cada uno de sus eslabones, desde la relación con proveedores hasta la prestación del servicio a los pacientes.

Las implicaciones ESG asociadas a la cadena de valor del Grupo Baviera no han experimentado variaciones significativas respecto a 2024. En el ámbito ambiental, los principales desafíos del sector continúan siendo el cambio climático, en particular en relación con el consumo energético y las emisiones asociadas, así como la gestión eficiente de los residuos, especialmente los de carácter sanitario.

En el ámbito social, las prioridades se mantienen en la salud y seguridad de los pacientes, así como en la atracción, retención y desarrollo del talento, factores clave para la calidad asistencial y la continuidad del modelo de negocio. Asimismo, se observa un incremento en la relevancia de la ética empresarial y la ciberseguridad, en un contexto de creciente digitalización de los servicios y mayor concienciación social.

El análisis externo complementa esta evaluación mediante la revisión del entorno regulatorio, el benchmarking sectorial y el análisis de tendencias en *reporting* ESG. En este contexto, la incertidumbre regulatoria asociado a la evolución del marco de la CSRD y de su desarrollo normativo, así como la entrada en vigor el **Real Decreto 214/2025**, han caracterizado el periodo de *reporting* 2025.

Una vez identificados los temas potencialmente materiales, se establece una trazabilidad completa con los temas y subtemas definidos en las NEIS, de conformidad con el AR16 de la NEIS 1 amendado. En este ejercicio se descartan aquellos temas que, tras su evaluación, no presentan impactos significativos, riesgos u oportunidades relevantes,



no resultan pertinentes para los grupos de interés o no son aplicables al contexto operativo del Grupo. Para aquellos aspectos identificados que no quedan plenamente cubiertos por las NEIS, se definen temáticas específicas de la Compañía (*Company-Specific*).

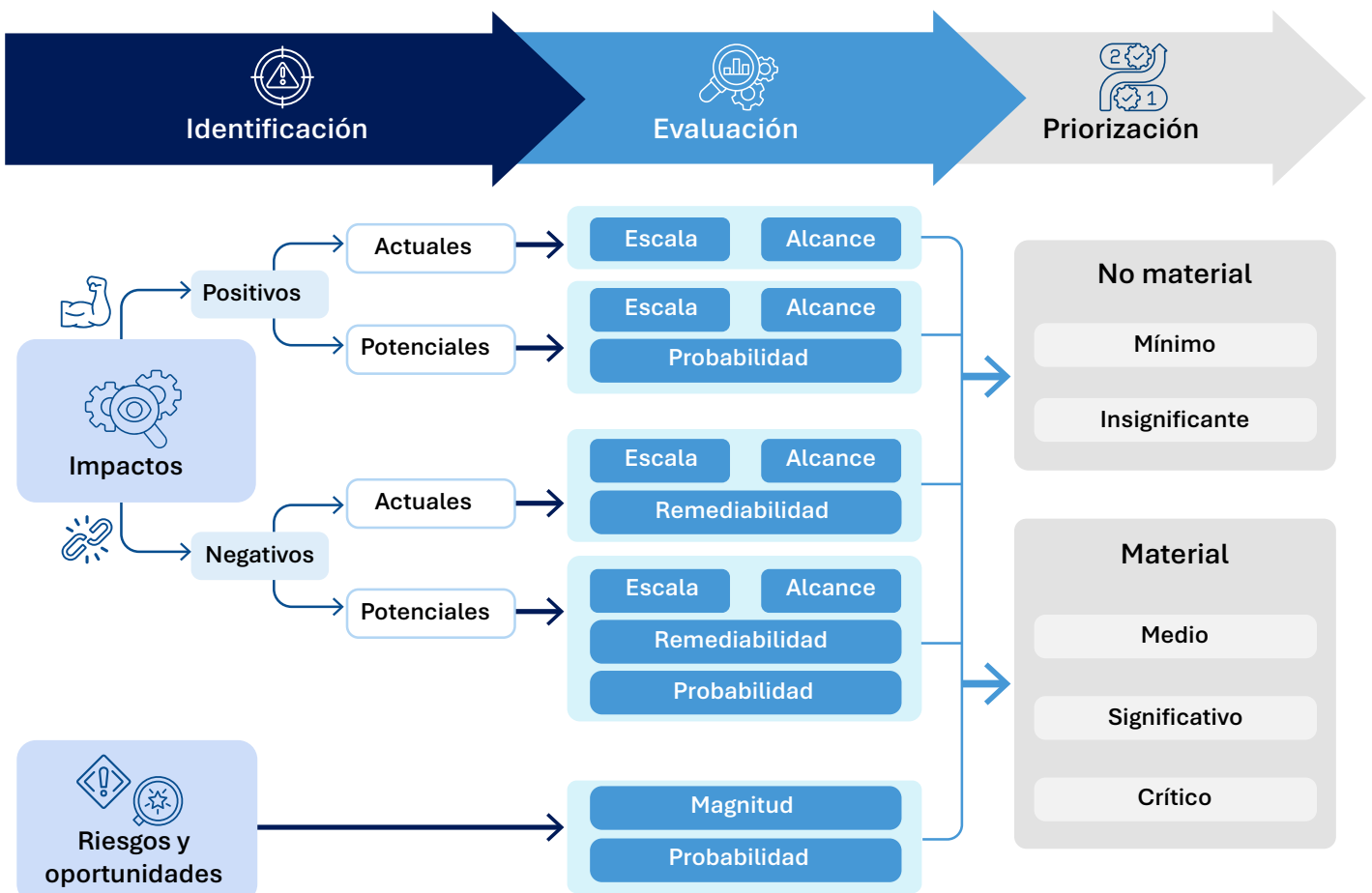
Como resultado de este proceso, se considera no material la NEIS S3 – Colectivos afectados, dado que la actividad del Grupo no genera impactos significativos sobre pueblos indígenas ni a través de sus operaciones propias ni a lo largo de su cadena de valor.

Asimismo, la NEIS E4 – Biodiversidad y ecosistemas se descarta como no material, atendiendo a la localización urbana de las clínicas. En consecuencia, 8 de las 10 NEIS temáticas contempladas en la CSRD se consideran asuntos potencialmente materiales para Baviera.

b) Identificación, evaluación y priorización de impactos, riesgos y oportunidades (IROs) relacionados con los asuntos de sostenibilidad potencialmente materiales

A partir del listado de asuntos potencialmente materiales, la Compañía identifica los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) asociados, con el objetivo de evaluar la materialidad de cada uno de ellos, de modo que se puedan establecer prioridades para abordar su gestión.

Los IROs identificados se han mantenido respecto a 2024, si bien se han agrupado para simplificar su interpretación y presentación. Asimismo, se han incorporado las consideraciones de los DR34, DR35 y DR36 del AR16 emendado del borrador del ESRS 1 de julio de 2025, con el objetivo de diferenciar entre impactos brutos y netos en la evaluación de la doble materialidad.





En este sentido, la evaluación considera las medidas de prevención y mitigación existentes que puedan reducir la probabilidad o severidad de un impacto potencial, siempre que dichas medidas no correspondan únicamente al cumplimiento de requisitos regulatorios. Por su parte, las medidas de remediación adoptadas tras la ocurrencia de un impacto negativo no reducen su materialidad y se reportan dentro del tema material correspondiente.

b.1) Identificación y evaluación de impactos (enfoque de dentro a fuera).

Los impactos se definen como los efectos reales o potenciales, positivos o negativos, que las operaciones propias de Baviera y su cadena de valor pueden generar sobre las personas y el medio ambiente en el corto, medio y largo plazo¹.

Partiendo del universo de impactos de 2024 simplificado, en 2025 se han identificado 27 impactos, de los cuales 17 son negativos y 10 positivos.

Los impactos se evalúan por los distintos representantes de los grupos de interés de Baviera a través de un panel de expertos. Mediante consultas y talleres participativos, los representantes designados analizan los impactos atendiendo a su gravedad y probabilidad. En el caso de impactos negativos actuales, la gravedad se ha analizado en función de la escala, el alcance y la remediabilidad.

Los impactos positivos se han evaluado considerando su escala y alcance, incorporando la probabilidad en el caso de impactos potenciales. Los impactos que afectan a varios grupos de interés se han ponderado para obtener un resultado agregado.

Gravedad		Probabilidad	
Impactos positivos y negativos		Impacto negativo	Impacto potencial
Escala del impacto	Alcance del impacto	Remediabilidad del impacto	Posibilidad de ocurrencia
Limitado	Local	Remediabilidad alta	Muy improbable
Moderado	Regional	Remediabilidad moderada	Improbable (raro)
Medio	Nacional	Remediabilidad condicionada	Posible
Importante	Continental	Remediabilidad baja	Probable
Muy importante	Global	Irremediable	Muy probable

1. Corto plazo: período adoptado por Baviera como período de referencia en sus estados financieros (1 año).
Medio plazo: desde el final del período de referencia a corto plazo hasta cinco años después.
Largo plazo: más de cinco años.

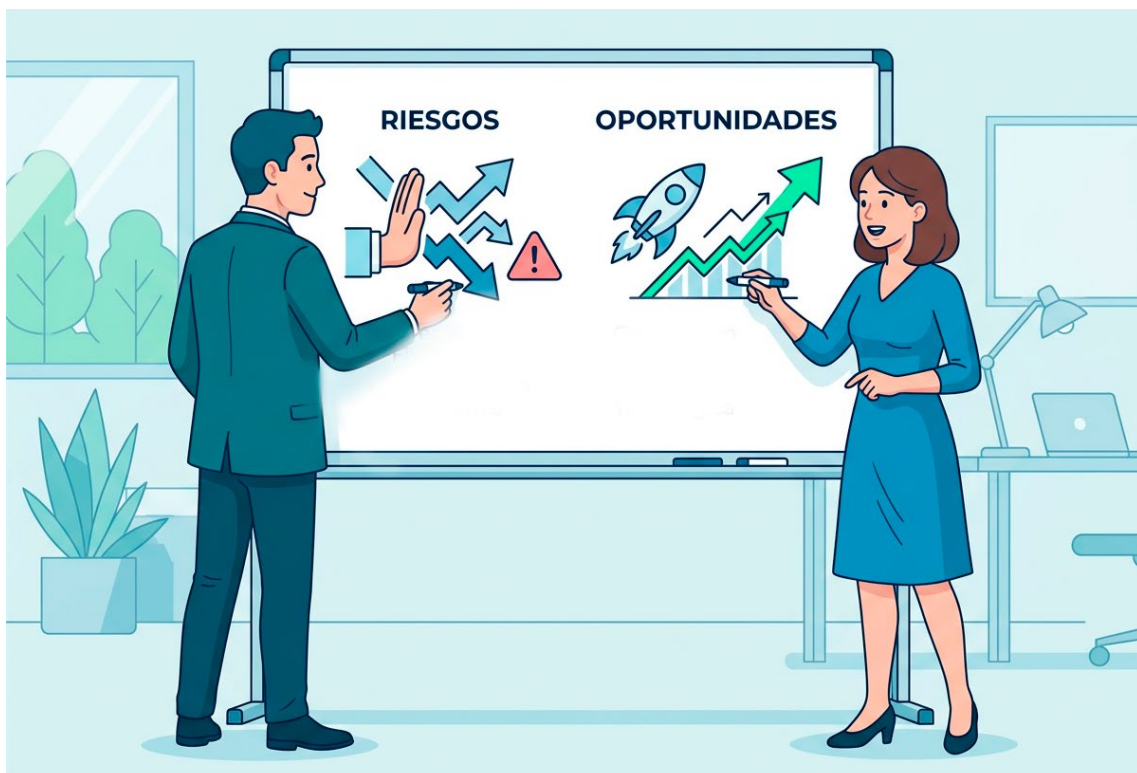
b.2) Identificación y evaluación de riesgos y oportunidades (enfoque de fuera a dentro).

Los riesgos y oportunidades se definen como eventos o circunstancias potenciales del entorno que pueden afectar positiva o negativamente al logro de los objetivos de Bavaria. En 2025 se han identificado 35 riesgos y 23 oportunidades asociados a los asuntos potencialmente materiales.

Estos se evalúan en función de su magnitud financiera y de su probabilidad de ocurrencia, siendo el Departamento de Control de Gestión el responsable de esta evaluación.

Los riesgos relacionados con la sostenibilidad se priorizan de forma coherente con el sistema global de gestión de riesgos del Grupo, integrándose en su mapa de riesgos ESG y permitiendo su comparación con otros tipos de riesgos empresariales.

Impacto financiero		Probabilidad
Riesgo	Oportunidad	Riesgos y Oportunidades
Insignificante	Mínima	Muy improbable
Menor	Modesto	Improbable (Raro)
Notable	Significativo	Posible
Considerable	Sustancial	Probable
Crítico	Excepcional	Muy probable



b.3) Priorización de impactos, riesgos y Oportunidades.

Para el cálculo de la materialidad de los impactos ESG identificados, Baviera ha establecido un enfoque sistemático que combina las variables de gravedad para los impactos actuales y, para impactos potenciales, la probabilidad.

En el caso de los riesgos y oportunidades, su materialidad se calcula a partir de la magnitud y la probabilidad del suceso. Una vez calculados los valores de la materialidad de los IROs identificados, estos se clasifican según los criterios contenidos en la tabla. Baviera considera materiales todos aquellos IROS que superen el umbral de “relevancia media”.

Criterio	Descripción
Mínimo	IROS o asuntos con implicaciones casi nulas o de una influencia imperceptible en el entorno de la empresa, por lo que se consideran no materiales.
Insignificante	Son IROS o asuntos leves que, si bien pueden tener una cierta presencia, no alteran significativamente el entorno de la Compañía y, por tanto, se consideran no materiales.
Medio	Estos IROS o asuntos son considerados como materiales ya que pueden ser visibles y relevantes, pero no representan un cambio drástico en la relación de la empresa con su entorno.
Significativo	IROS y asuntos con una influencia considerable y requieren de acciones importantes de mitigación o gestión. Estos IROS son lo suficientemente importantes como para afectar notablemente al entorno de la Compañía, por lo que se consideran materiales.
Crítico	IROS y asuntos con el mayor nivel de gravedad y probabilidad. Son los más urgentes y potencialmente dañinos para el entorno; requieren una atención inmediata y se consideran materiales.

Como resultado del proceso de evaluación y priorización de IROs, se han considerado un total

de **17 impactos y 25 riesgos y oportunidades** como materiales, configurando un total de 42 IROS materiales para el Grupo.

12 Oportunidades

13 Riesgos

7 Impactos positivos

10 Impactos negativos

c) Consolidación y resultados del análisis de doble materialidad

A partir del universo de IROs de la Compañía, se priorizan los temas potencialmente materiales a través de la materialidad de sus IROs, con el objetivo de obtener el listado de asuntos de sostenibilidad de Baviera.

Los resultados de priorización de los IROs se consolidan asignando el valor máximo de materialidad, ya sea de impacto o financiera, para cada tema potencialmente material. Esto garantiza que se prioricen los temas con mayor potencial de afectar a las operaciones o al entorno.

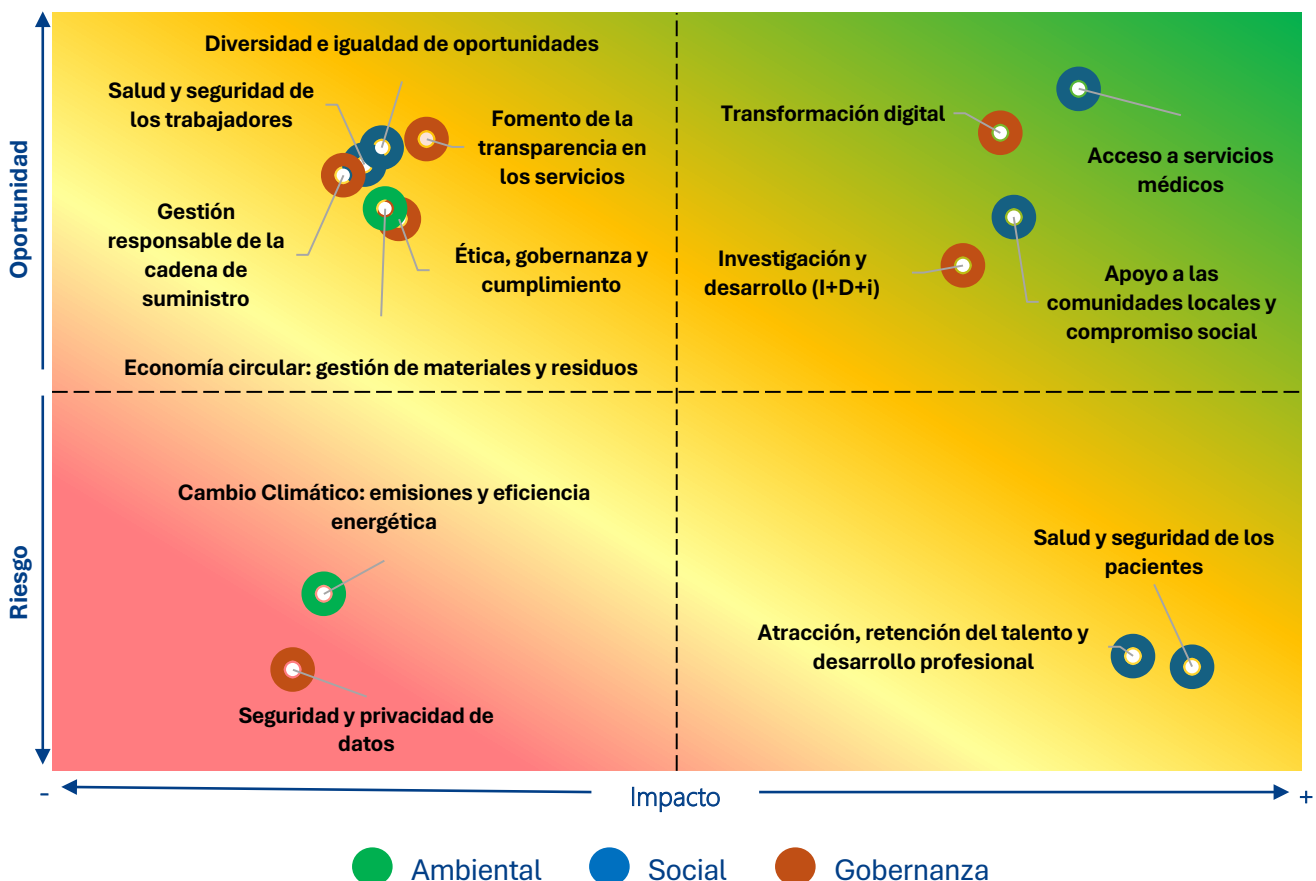
Del mismo modo que con la priorización de IROs, los temas con una materialidad mínima o insignificante son descartados como no materiales. En este sentido, los estándares temáticos NEIS E2 Contaminación y NEIS E3 Agua y recursos marinos han resultado ser no materiales dado

que todos los impactos, riesgos y oportunidades vinculados a estas temáticas no han superado el umbral de materialidad establecido. Los asuntos materiales y sus IROs materiales asociados para el Grupo Baviera se pueden consultar en el [“Listado de asuntos materiales e impactos, riesgos y oportunidades \(IROS\) materiales del Grupo Baviera” en p. 122.](#)

Matriz de doble materialidad

Los temas de sostenibilidad materiales para Baviera se han representado sobre una matriz que permite visualizar los asuntos de sostenibilidad en cuatro cuadrantes clave, que refleja la relación entre la materialidad de impacto y la materialidad financiera, siendo esta la principal diferencia respecto a la matriz reportada en 2024. Los IROs se han representado en ejes positivos y negativos,

Doble materialidad 2025



en lugar de únicamente positivos, con el objetivo de mejorar la visualización y comprensión de los resultados del análisis.

De esta forma, en el cuadrante superior derecho se sitúan los temas bien gestionados, aunque con margen de mejora; en el inferior derecho, aquellos con una gestión adecuada pero que requieren revisión constante por posibles riesgos; en el inferior izquierdo, las áreas que necesitan mejora; y en el superior izquierdo, las oportunidades de mejora aún no plenamente aprovechadas.

Asimismo, se han agrupado en el tema “Ética, gobernanza y cumplimiento” los temas materiales “Gobierno corporativo y cumplimiento de la regulación” e “Integridad, ética y lucha contra la corrupción” de 2024, al formar parte del mismo marco de conducta empresarial responsable. Asimismo, como consecuencia de la distinción entre impactos brutos y netos, se han eliminado impactos potenciales derivados exclusivamente de acciones de gestión.

El pilar social (S) continúa siendo el más relevante para la Compañía, dado su firme compromiso con ofrecer servicios de calidad centrados en el bienestar de pacientes y del equipo. Aspectos clave como la atracción y retención del talento,

la salud y seguridad de los pacientes, el acceso equitativo a servicios médicos, la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como la salud y seguridad de los trabajadores, se consolidan como prioridades estratégicas. Este enfoque social se complementa con una sólida apuesta por la transparencia y el apoyo activo a las comunidades, reflejando que las personas son el núcleo de todas las acciones de la organización.

Para poder materializar este propósito, es necesario disponer de un modelo de gobernanza (G) robusto y transversal que asegure la transmisión de los valores de Baviera a lo largo de toda su cadena de valor. La seguridad y privacidad de los datos, la transformación digital, las prácticas empresariales éticas y la lucha contra la corrupción son esenciales para el desarrollo de actividades que maximicen los impactos positivos sobre la sociedad.

Asimismo, la gestión de residuos, la eficiencia energética y la reducción de emisiones de GEI son aspectos que, aunque no son prioritarios debido a la naturaleza del negocio, se deben abordar con conciencia al presentar los principales retos medioambientales (E) del sector, integrando el cuidado del entorno como un aspecto relevante en la gestión de la Compañía.



Gobierno Corporativo

SBM-3

Para comprender cómo se integran los aspectos ESG en la estrategia de Baviera, resulta fundamental conocer su sistema de gobernanza. Este capítulo pretende abordar aspectos clave sobre la estructura de gobernanza, el marco normativo, la cultura corporativa y la gestión empresarial del Grupo, proporcionando una visión completa de cómo estos elementos influyen en la incorporación de los criterios ESG en el manejo de la Compañía.

Las estructuras y los mecanismos establecidos para la toma de decisiones en Baviera, cumplen con las normativas y estándares legales vigentes, garantizando un funcionamiento transparente y responsable.

Este enfoque fomenta una cultura organizacional honesta, orientada a prevenir prácticas corruptas y a promover el respeto por los derechos humanos y laborales, extendiéndose tanto a los procesos internos como a la cadena de valor y a los grupos de interés.

La implementación de una gobernanza responsable contribuye a mejorar el desempeño ESG de la Compañía, protegiendo el medio ambiente, impulsando el bienestar social y fortaleciendo la resiliencia frente a un entorno regulatorio exigente. Asimismo, la estructura adoptada busca reducir riesgos asociados al incumplimiento legal, la falta de transparencia o las malas prácticas, apostando por la ética y la transparencia en todas las decisiones corporativas.

En línea con este enfoque, la integración progresiva de los principios ESG en la estrategia de Baviera refleja su compromiso con una actividad empresarial responsable, que optimiza la eficiencia operativa, refuerza la competitividad y asegura un entorno más justo y transparente. Esto permite disminuir el impacto sobre los recursos naturales, respetar a las comunidades y generar beneficios tangibles para trabajadores y sociedad, alineando las prácticas del Grupo con las expectativas del mercado y las tendencias regulatorias.

Dimensión: Gobernanza

Tema material: Ética, gobernanza y cumplimiento

Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Media	Media

Impactos positivos

Impactos negativos

- Conducta empresarial inadecuada

Oportunidades

- Alianzas estratégicas con otras entidades

- Fortalecer la cadena de valor mediante prácticas responsables, sostenibles y éticas que mejoren el desempeño ESG y la reputación corporativa.

Riesgos

- Incumplimiento legal y regulatorio (derechos humanos, diversidad, prácticas contables, auditoría, corrupción, etc)
- Gestión y resolución de quejas y reclamaciones (costes adicionales, litigios, desprotección de denunciantes...)



La adopción de prácticas sostenibles a lo largo de toda la cadena de valor asegura el cumplimiento de las regulaciones ambientales, sociales y de gobernanza, mientras los principios del Código de Conducta del Grupo proporcionan un marco de gestión que guía la aplicación de prácticas responsables en todas las relaciones de la Compañía.

Durante 2025, el Grupo Baviera ha reforzado esta integración de la sostenibilidad en su modelo de gobernanza, consolidándola como palanca para gestionar impactos, riesgos y oportunidades.

Este avance se sustenta en la estrategia ESG, aprobada por el Consejo de Administración en julio, que establece un marco común para incorporar criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en la toma de decisiones y en la gestión del negocio. Esta posición refuerza la confianza de los grupos de interés, permitiendo a Baviera maximizar los impactos positivos en el futuro cercano.

Órganos administrativos, de gestión y de supervisión

GOV-1

El Consejo de Administración y las Comisiones de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones conforman los Órganos administrativos, de gestión y supervisión de Baviera, desempeñando funciones clave para garantizar una gobernanza eficaz y promover una conducta empresarial ética y un crecimiento sostenible basado en altos estándares éticos.

Estos órganos, mediante el establecimiento de políticas y la toma de decisiones estratégicas, velan por el cumplimiento de normativas que aseguren la integridad de las operaciones y el respeto a los **principios éticos de la Compañía**.

Además, disponen de conocimientos especializados y capacidades que les permiten incorporar la responsabilidad empresarial en la estrategia y las operaciones, reforzando el compromiso con una gestión ética y orientada al futuro.

Las comisiones delegadas del Consejo, así como el Consejero Delegado y la Alta Dirección, presentan una estructura de reporte clara y fluida hacia el Consejo de Administración, lo que garantiza un flujo continuo y estructurado de información relevante.

Esta dinámica asegura que todas las decisiones relacionadas con la estrategia, la gestión del negocio, y aspectos clave como la sostenibilidad, la ética y el cumplimiento normativo, sean revisadas y supervisadas de manera integral y en línea con los objetivos estratégicos y los valores corporativos de Baviera.

Las funciones y valores de estos órganos se recogen en la Política de Gobierno Corporativo, el Reglamento del Consejo de Administración (actualizado en 2025) y el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores.

Estos documentos establecen los principios rectores y las directrices que guían su comportamiento ético y profesional, asegurando la transparencia, la integridad y la sostenibilidad en todas las operaciones del Grupo.

La Junta General de Accionistas (JGA) es el máximo órgano de decisión de Baviera, encargado de resolver sobre las materias que le son atribuidas por la ley y los estatutos sociales. Entre sus competencias se incluyen la aprobación de las Cuentas Anuales, la gestión social, el nombramiento y la separación de los miembros del Consejo de Administración, así como la aprobación de aumentos de capital, fusiones, y otras modificaciones estructurales, estatutarias y societarias.

Este Órgano también establece la política de retribución de los administradores y autoriza operaciones clave. Es el órgano encargado de supervisar la gestión del consejo de administración para garantizar el cumplimiento de los intereses de los accionistas. Toda la documentación sobre las reuniones de la JGA llevadas a cabo durante 2025 y hasta la fecha de preparación de este informe, se ponen a disposición del público a través de la página web corporativa.

El Consejo de Administración de Baviera es el órgano responsable de la gestión y supervisión estratégica de la Sociedad, desempeñando un papel central en la definición y supervisión de la conducta empresarial. Su función principal es proponer decisiones clave a la Junta y supervisar la gestión ejecutiva de la Compañía, asegurando que las decisiones sean coherentes con los intereses de los accionistas y que las estrategias empresariales se ejecuten correctamente.

Además, formula políticas estratégicas que integran principios éticos, de sostenibilidad y de responsabilidad social, maximizando el valor económico de manera sostenible y en línea con el interés social y los valores éticos que rigen su actividad.

El Consejo supervisa el cumplimiento de normativas legales, buenas prácticas sectoriales y principios voluntarios asumidos por la empresa, siguiendo los principios establecidos en la Política de Gobierno Corporativo.

También aprueba el Código Ético y de Conducta, así como políticas clave relacionadas con el control de riesgos, gobierno corporativo y responsabilidad social.

Su composición se estructura para garantizar el fomento de la diversidad y un equilibrio entre diferentes tipos de consejeros, con una mayoría de consejeros externos, que pueden ser dominicales o independientes, y un número mínimo de consejeros ejecutivos, necesarios para el funcionamiento adecuado de la empresa. Los consejeros dominicales representan a los accionistas significativos, mientras que los consejeros independientes aseguran la objetividad y la independencia en la toma de decisiones, sin vínculos con la Sociedad o sus directivos. El Consejo de Baviera está compuesto por **7 consejeros**, sin haber representantes de las personas trabajadoras dentro del Consejo.

Los miembros del Consejo cuentan con una amplia experiencia en planificación estratégica y formulación de políticas, respaldada por una sólida trayectoria en la gestión de la conducta empresarial. En este sentido, la experiencia del Consejo de Administración de Baviera está estrechamente vinculada al sector médico, particularmente en el ámbito de la oftalmología. Su formación les permite abordar hábilmente las complejidades de una gestión empresarial responsable con la sociedad.

	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Consejeros dominicales	3	75%	1	25%
Consejeros Independientes	1	50%	1	50%
Consejeros ejecutivos	1	100%	-	-
Total	5	71%	2	29%



Además, su capacidad para implementar las mejores prácticas empresariales se ve reforzada por su participación en programas de formación y desarrollo, que incluyen formación adicional en sostenibilidad, para garantizar que puedan afrontar de manera efectiva los desafíos asociados con la responsabilidad social y la gestión de riesgos en un entorno empresarial dinámico.

Los currículos de sus miembros, con información detallada sobre su experiencia en sectores, servicios y ubicaciones geográficas relevantes para el grupo, están disponibles en el **Informe de Gobierno Corporativo 2025 de Clínica Baviera, S.A.** (apartado C.1.3 Estructura de la administración de la Sociedad), publicado en la misma fecha que el presente informe, así como en la página web corporativa de Baviera.

Asimismo, durante el ejercicio se consideró conveniente el nombramiento de dos vicepresidentes, uno con carácter ejecutivo, y otro dominical, del Consejo de Administración, atendiendo a las siguientes razones:

- **Continuidad y eficiencia en el gobierno corporativo:** La designación de dos vicepresidentes permitirá una sustitución eficaz del presidente en caso de ausencia o imposibilidad, asegurando la continuidad en la dirección del Consejo.
- **Distribución de funciones:** La existencia de un primer y un segundo vicepresidente posibilita una distribución más equilibrada de responsabilidades representativas, facilitando el funcionamiento operativo del Consejo.

En la medida que el Reglamento del Consejo de Administración establecía que en caso de varios vicepresidentes prevalece el que tenga carácter ejecutivo sobre el que no lo tenga se consideró que es preferible que la prevalencia la tenga el **vicepresidente no ejecutivo** sobre el ejecutivo por las siguientes razones:

- **Buenas prácticas de gobierno corporativo:** La función principal del Consejo es supervisar y controlar la gestión de la empresa. Para ello, debe actuar con autonomía respecto de la dirección ejecutiva. Por tanto, en una estructura con múltiples vicepresidentes, los miembros no ejecutivos están en mejor posición para ejercer esta función de vigilancia.

En este sentido, la Recomendación 8 del Código de Buenas Prácticas establece promover la separación entre el presidente del Consejo y el primer ejecutivo de la sociedad.

- **Evitar conflictos de interés:** Un vicepresidente ejecutivo puede incurrir en conflictos de interés, al ser parte de la dirección operativa que está sujeta a la supervisión del Consejo. En cambio, los vicepresidentes no ejecutivos pueden ejercer funciones con mayor neutralidad y objetividad, favoreciendo la imparcialidad del órgano colegiado.
- **Continuidad con la condición de no ejecutivo del actual Presidente:** Actualmente el Presidente del Consejo no tiene la condición de ejecutivo, por lo que en esa línea se considera que tiene más sentido que su sustituto en primer término tenga la misma condición no ejecutiva.

El **Consejero Delegado de Baviera** es la figura clave que lidera la gestión estratégica y operativa de Baviera. Como principal responsable, diseña e implementa estrategias, toma decisiones relevantes, supervisa las operaciones diarias y representa a la empresa ante accionistas y otras partes interesadas. Su labor es esencial para alinear las metas de la organización con su ejecución.

Para mantener el equilibrio y evitar una concentración excesiva de poder, la estructura de gobierno del Grupo incluye un consejero dominical que preside el consejo, que actúa como figura independiente del Consejero Delegado y asegura la supervisión eficaz y, dos

consejeros independientes que garantizan la objetividad y la actuación como contrapeso en la toma de decisiones. Esta configuración permite aprovechar al máximo la utilidad del Consejero Delegado, garantizando que la dirección estratégica de Baviera sea sólida, equilibrada y transparente.

El Consejero Delegado mantiene reuniones periódicas con la **Alta Dirección**², compuesta por los responsables de las principales áreas operativas y de soporte estratégico, con el objetivo de coordinar operaciones internacionales, supervisar la gestión médica y alinear los servicios centrales. Estas interacciones aseguran una ejecución coherente de las estrategias corporativas, así como una visión integral de la Compañía.

La Alta Dirección apoya directamente al Consejero Delegado al proporcionar información clave para la toma de decisiones y ejecutar las estrategias operativas bajo su coordinación. El Consejero Delegado lidera la integración de principios éticos y de sostenibilidad en todas las áreas operativas, promoviendo una cultura empresarial que valora el cumplimiento normativo, la transparencia y la responsabilidad social.

Durante el último ejercicio, con el objetivo de promover y fomentar la sostenibilidad dentro de la cultura corporativa de Baviera, se han desarrollado programas internos de capacitación en materia ESG dirigida a la Alta Dirección, con el fin de reforzar sus aptitudes para la identificación,

gestión y supervisión de impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad.

Asimismo, se han definido las consideraciones necesarias para establecer indicadores de desempeño en materia ética y ESG, con el objetivo de reforzar la alineación con los estándares de conducta empresarial y los objetivos estratégicos de la Compañía. En este sentido, el Consejero Delegado trabaja para garantizar que los riesgos y oportunidades en términos de sostenibilidad se gestionen de manera eficaz. Este trabajo se supervisa y se informa regularmente al Consejo de Administración.

El **Consejero Delegado** posee competencias clave en excelencia operativa, gestión de riesgos y fomento de relaciones transparentes con los grupos de interés. Además, como parte del Consejo de Administración, ha recibido formación específica en materia ESG, lo que refuerza su capacidad para alinear la estrategia empresarial con principios de sostenibilidad. Gracias a la información proporcionada por la Alta Dirección, capacitada para identificar, gestionar y mitigar riesgos, así como para aprovechar oportunidades relacionadas con la sostenibilidad, el Consejero Delegado asegura la toma de decisiones informadas que cumplen con los objetivos estratégicos y las expectativas de los grupos de interés.

	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Alta Dirección (excluyendo al consejero ejecutivo)	6	67%	3	33%

2. Alta Dirección: Tienen la consideración de miembros de la Alta Dirección los miembros de la dirección que tengan dependencia directa del Consejo de Administración, de su presidente o del Consejero Delegado, así como cualquier otro miembro de la plantilla a quien el Consejo de Administración reconozca tal condición.



El Consejo de Administración de Baviera cuenta con dos comisiones delegadas clave: la **Comisión de Auditoría** y la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**, cuya composición, competencias y funcionamiento están regulados en el Reglamento del Consejo de Administración.

Ambas comisiones están formadas por un Presidente y un Secretario, y sus miembros son profesionales con experiencia en la evaluación y auditoría de la conducta empresarial, con un profundo conocimiento de las normativas legales y los estándares éticos y de conducta, lo que les permite supervisar de manera efectiva el cumplimiento de las políticas corporativas. Estas comisiones desempeñan un papel crucial en la garantía de la transparencia e integridad de las acciones de los órganos administrativos y de dirección.

La **Comisión de Auditoría** está compuesto por tres Consejeros no ejecutivos, de los cuales dos son Consejeros Independientes. Este Comité se encarga de supervisar el control interno, las auditorías y los sistemas de gestión de riesgos financieros y no financieros, además de proponer la selección y sustitución del auditor externo. También vela por la eficacia de los sistemas de control interno, la auditoría interna y los riesgos, garantizando la independencia y la transparencia en la elaboración de la información financiera y no financiera. Asimismo, supervisa el cumplimiento de normativas en gobernanza corporativa y sostenibilidad, incluyendo las políticas medioambientales y sociales.

Actualmente, la Comisión de Auditoría está trabajando activamente en integrar la supervisión de los riesgos materiales relacionados con la sostenibilidad, incluyendo las implicaciones medioambientales, sociales y de gobernanza, para asegurar su adecuada inclusión en la gestión de riesgos de la Compañía.

La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**, integrada también por tres Consejeros no ejecutivos, de los cuales dos son Consejeros Independientes, se encarga de evaluar las competencias y experiencia necesarias en el Consejo de Administración, proponer nombramientos de consejeros independientes y altos directivos, y determinar la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos. Este comité garantiza la correcta representación en el Consejo, asegurando la transparencia en los procesos de nombramiento y reelección de consejeros y directivos, así como en la política de remuneraciones.

Además, vela porque no existan conflictos de interés que puedan afectar la independencia en la toma de decisiones, y supervisa una sucesión ordenada en los puestos clave de la empresa.

Aunque Baviera no dispone de un comité específicamente dedicado a la ética o la sostenibilidad, ambos comités desempeñan roles complementarios en la monitorización de estos asuntos. La Comisión de Auditoría supervisa las políticas medioambientales, sociales y de gobernanza, mientras que la Comisión de

	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Comité de auditoría	1	33 %	2	67 %
Comité de nombramientos y retribuciones	1	33 %	2	67 %

Nombramientos y Retribuciones vigila que los directivos actúen conforme a las normas de conducta empresarial éticas y responsables en todas sus decisiones y políticas. Ambas comisiones son fundamentales para garantizar la independencia, la transparencia y la eficacia en la gestión y gobierno corporativo de la empresa.

Marco normativo y cultura corporativa

MDR-P; G1-1

La cultura corporativa de Baviera se fundamenta en un sólido marco normativo diseñado para garantizar la transparencia, la integridad y el compromiso con las mejores prácticas en todos los niveles de la organización. Los órganos de administración, gestión y supervisión desempeñan un papel fundamental en el seguimiento y aplicación de este marco, asegurando que sus decisiones y acciones estén alineadas con los valores y principios corporativos. Esta normativa interna se compone de un conjunto de políticas y procedimientos clave que reflejan los valores y principios del Grupo, entre las que se incluyen el Código Ético, el Código de Conducta Interna del Mercado de Valores, la Política de Gobierno Corporativo, la Política de *Compliance*, la Política contra la Corrupción y el Fraude, la Política Fiscal, la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa y las Políticas de Prevención del Acoso.

En este contexto, la **Unidad de Cumplimiento** actúa como el órgano responsable de supervisar la implantación, el desarrollo y la eficacia de dicho marco normativo y de los programas de prevención de delitos del Grupo. Integrada por los Directores Financiero, de Recursos Humanos y Jurídico, y actuando bajo la supervisión del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría, la Unidad de Cumplimiento evalúa y revisa, al menos anualmente, la efectividad del Programa de Prevención de Delitos, promueve

el conocimiento y cumplimiento de las políticas internas, gestiona consultas y denuncias a través del Canal Interno de Información, y coordina la integración de los criterios ESG en los procesos operativos y de reporte, contribuyendo de forma estructurada y trazable al fortalecimiento de una cultura corporativa ética, transparente y orientada a la mejora continua.

Código ético y Código Interno de Conducta del Mercado de Valores

El **Código Ético** de Baviera formaliza la visión y valores del Grupo, sirviendo como guía para la actuación de todos los profesionales. Se fundamenta en principios de ética empresarial, transparencia y cumplimiento legal, estableciendo pautas claras para garantizar un comportamiento ético y responsable. Este Código también incorpora recomendaciones de buen gobierno reconocidas y principios de responsabilidad social, considerando las opiniones de las partes interesadas y promoviendo el respeto y dignidad hacia las personas, la privacidad de los accionistas y pacientes, un entorno laboral seguro y libre de discriminación, y el equilibrio entre la vida personal y profesional del equipo de Baviera.

El Código Ético se encuentra alineado con las normas internacionales de derechos humanos y laborales, como parte del compromiso del Grupo con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, rechazando explícitamente el trabajo infantil, el trabajo forzoso u obligatorio, y el empleo ilegal.

Esta normativa es de aplicación a todos los profesionales del Grupo, independientemente de su nivel jerárquico, ubicación geográfica o función, incluyendo consejeros, directivos, personas trabajadoras, colaboradores, representantes y responsables de las sociedades que conforman el Grupo, así como cualquier persona cuya actividad esté específicamente sujeta al Código de Conducta.



En este sentido, el Grupo pone a disposición de todas las partes interesadas este documento a través de la página web corporativa, facilitando su accesibilidad y asegurando su difusión a quienes deben contribuir en su implementación.

La responsabilidad de implementar y supervisar el Código de Conducta recae en la Unidad de Cumplimiento, que se encarga de fomentar el conocimiento y cumplimiento del Código, interpretar y aplicar medidas disciplinarias, resolver consultas, gestionar denuncias y aprobar normas específicas en línea con los valores corporativos. Además, cualquier duda o consulta puede ser dirigida al superior jerárquico inmediato o, si es necesario, a la Unidad de Cumplimiento a través del pertinente Canal Interno de Información.

Por su parte, el **Reglamento Interno de Conducta** regula las normas que deben seguir las personas sujetas a su ámbito de aplicación en sus actuaciones relacionadas con los Mercados de Valores. Su objetivo principal es garantizar que dichas actuaciones cumplan con las disposiciones legales y éticas pertinentes, promoviendo prácticas responsables y ajustadas a los estándares regulatorios aplicables. El Reglamento se ha elaborado tomando como referencia el texto refundido de la **Ley del Mercado de Valores** (Real Decreto Legislativo 4/2015), el **Reglamento de Abuso de Mercado** (Reglamento UE 596/2014) y su normativa complementaria. Estos marcos legales establecen las bases para prevenir y sancionar prácticas inadecuadas, garantizando la transparencia y la integridad en las operaciones relacionadas con los mercados de valores.

Este Reglamento aplica a tres categorías de personas: Personas Afectadas, quienes están sujetas a todas las normas; Personas Vinculadas, obligadas a cumplir con las disposiciones relativas al Abuso de Mercado y operaciones personales; y Personas Iniciadas, vinculadas principalmente a la gestión de Información Privilegiada.

Todas estas personas están inscritas en un registro específico mantenido por la Compañía, el cual está disponible para las autoridades competentes. Además, estas personas son informadas de su inclusión en el registro y de sus responsabilidades, conforme a las normativas de protección de datos.

La implementación y supervisión del Reglamento es responsabilidad de la Unidad de Cumplimiento, cuya función es informar a las personas afectadas sobre sus obligaciones, resolver dudas relacionadas con la interpretación del Reglamento, custodiar y actualizar registros como la Lista de Iniciados, y garantizar el cumplimiento general de las normativas establecidas. Asimismo, se encarga de hacer llegar una copia del Reglamento a todas las personas afectadas, quienes deben firmar un documento que acredita la recepción y aceptación de sus términos. El Reglamento está disponible en la página web corporativa, lo que asegura su accesibilidad para todas las partes interesadas.

Políticas de gobernanza y cumplimiento

La **Política de Gobierno Corporativo** establece la estrategia y los compromisos generales del Grupo en materia de gobierno corporativo, basándose en los más altos estándares éticos y las mejores prácticas de buen gobierno. Su propósito es definir los criterios y principios para la organización, funcionamiento y gestión de los órganos de gobierno de la Sociedad, en alineación con los valores corporativos, la normativa vigente y las recomendaciones adaptadas a la realidad empresarial de Baviera.

Esta Política integra tanto normas de cumplimiento obligatorio, como las dispuestas en la **Ley de Sociedades de Capital**, como recomendaciones voluntarias del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas elaborado por la CNMV.

La **Política de Compliance** establece el compromiso de Baviera con la vigilancia permanente, la sanción de actos irregulares o ilícitos y la promoción de una cultura organizacional basada en la ética y la honestidad. Su propósito es transmitir un mensaje claro de rechazo a cualquier actividad ilícita. Además, esta política incorpora las directrices del Modelo de Prevención y Detección de Delitos, que detalla los estándares de comportamiento y proporciona un marco para prevenir y gestionar los riesgos penales dentro del Grupo. Esta Política se enmarca en las disposiciones del Código Penal, particularmente las reformas introducidas por la **Ley Orgánica 1/2015** y la **Circular 1/2016** de la Fiscalía General del Estado, que promueven la implementación de modelos de prevención de riesgos penales. En este sentido el Grupo dispone de un Modelo de Prevención y Detección de Delitos que refuerza la cultura de cumplimiento, establece los mecanismos de control y mitiga la posibilidad de ilícitos penales.

La **Política contra la Corrupción y el Fraude** refuerza el compromiso de Baviera con la lucha contra estas prácticas en todas sus formas, estableciendo el principio de “tolerancia cero” hacia cualquier conducta ilícita. Está dirigida a directivos, profesionales y terceros vinculados al Grupo, dejando claro el rechazo a cualquier tipo de corrupción o fraude. Junto con la Política de Compliance, esta normativa establece mecanismos de vigilancia, sanción y comunicación efectiva, promoviendo una cultura organizacional basada en la ética y la honestidad. Esta Política está enmarcada en las disposiciones legales vigentes, los Estatutos Sociales y el Código Ético de la Sociedad, que reflejan los valores y propósitos de Baviera. Su desarrollo responde a un compromiso institucional con la ética empresarial y el cumplimiento normativo.

El objetivo de la **Política Fiscal** del Grupo es establecer una estrategia que promueva los valores Baviera y garantice el cumplimiento normativo de sus obligaciones tributarias. La política busca minimizar los riesgos fiscales derivados de decisiones estratégicas y operaciones, con un enfoque proactivo, responsable y transparente. Se enfoca en una tributación equilibrada y adecuada para cada sociedad del Grupo. Además, establece principios y buenas prácticas que guiarán las decisiones fiscales a todos los niveles de la organización, siendo responsabilidad del Consejo de Administración asegurar su difusión y cumplimiento. La política también refleja el compromiso del Grupo con el cumplimiento de las normativas fiscales vigentes en los territorios donde opera, guiando el comportamiento de las personas trabajadoras, directivos y otros actores en sus relaciones profesionales. Esta Política Fiscal cumple con lo dispuesto en la **Ley 31/2014, de 3 de diciembre**, que modifica la Ley de Sociedades de Capital para mejorar el Gobierno Corporativo.

Esta ley establece, en su artículo 529 ter, que la definición de la estrategia fiscal es una facultad indelegable del Consejo de Administración. En cumplimiento de esta normativa, el Consejo de Administración de Baviera S.A. ha configurado esta política fiscal para la sociedad y sus filiales.

Esta política aplica a todas las entidades del Grupo Baviera, incluyendo aquellas en las que Clínica Baviera S.A. tiene participación mayoritaria, así como aquellas donde ejerce control efectivo, sin importar su forma jurídica o el nivel de participación accionarial.

La **Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa**, actualizada en diciembre del 2025, integra preocupaciones sociales, medioambientales, éticas, de derechos humanos y de los grupos de interés en las operaciones diarias del Grupo.



El objetivo de esta política es definir e impulsar un comportamiento responsable que genere valor para todos los grupos de interés. Se enfoca en garantizar que la actividad de Baviera sea responsable, con especial atención a la satisfacción de los pacientes, la seguridad y la integridad, y la innovación tecnológica en el sector oftalmológico. Además, se asegura de cumplir con la normativa vigente en cuanto a derechos humanos, medio ambiente y condiciones laborales.

La Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa se alinea con los principios y compromisos del Pacto Mundial de Naciones Unidas, los principios de la OCDE, y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Además, se ajusta al Código Ético y al Reglamento Interno de Conducta en el Mercado de Valores de Baviera, asegurando que las actuaciones del Grupo se alineen con los valores corporativos.

Las políticas de gobernanza y cumplimiento aplican a todas las entidades del Grupo Baviera, incluidas aquellas en las que la Sociedad tiene una participación mayoritaria o ejerce la gestión efectiva, así como todas las actividades del Grupo y a toda su plantilla, directores y miembros del Órgano de Administración. Este enfoque asegura que todas las actividades del Grupo estén alineadas con los principios y compromisos establecidos en estas políticas, independientemente de su estructura accionarial o localización, ofreciendo una cobertura integral en la implementación de las estrategias de gobierno corporativo del Grupo.

Asimismo, la Política Contra la Corrupción y el Soborno se extiende, bajo principio de proporcionalidad, a terceros que actúen en representación del Grupo, presten servicios a su favor o mantengan cualquier relación con este.

Adicionalmente, y en relación a la Política de Compliance, la Unidad de Cumplimiento evalúa periódicamente la efectividad del programa de prevención de delitos, con revisiones anuales y ajustes en caso de cambios organizativos o infracciones relevantes. La Comisión de Auditoría y el Consejo de Administración reciben un informe semestral sobre las denuncias y su evolución hasta su resolución.

Todas estas políticas están accesibles para las partes interesadas, asegurando que tanto los responsables de su implementación como los interesados puedan consultarla de manera ágil y eficiente.

Las políticas toman en cuenta los intereses de las partes interesadas relevantes, garantizando que los principios de gobierno corporativo, cumplimiento y responsabilidad social respondan tanto a las expectativas de accionistas y personas trabajadoras como a los requerimientos regulatorios y sociales. Su diseño promueve la transparencia, la rendición de cuentas y la sostenibilidad en las decisiones corporativas.

Código interno laboral y protocolos para la prevención del acoso

El **Código Interno y los protocolos de prevención de acoso** del Grupo establecen un marco para prevenir y resolver los riesgos psicosociales en el trabajo, enfocándose especialmente en la violencia laboral y el acoso. En línea con la **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales**, que exige mejorar las condiciones laborales y proteger a los trabajadores frente a riesgos físicos y psíquicos, Baviera dispone de procedimientos para prevenir, detectar y erradicar el acoso laboral, asegurando un entorno de trabajo saludable, en el que se respeten la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras.

Esta política se aplica a toda la Compañía, lo que incluye las sociedades donde Clínica Baviera S.A. tiene participación mayoritaria y aquellas en las que es responsable de la gestión efectiva, cumpliendo con los requisitos de la **Ley Orgánica 3/2007** sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el **RD 901/2020** sobre planes de igualdad, la **Ley 31/1995** sobre prevención de riesgos laborales y el **RD 1026/2024** sobre medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+.

La **Comisión de Acoso Laboral**, formada por los directores de los Departamentos de Recursos Humanos, Finanzas y Jurídico es la encargada de gestionar los procesos de acoso laboral. Los miembros de la Comisión que tengan conflicto de intereses (por relación personal o jerárquica) estarán excluidos del proceso. Además, reciben formación especializada en riesgos psicosociales y acoso laboral.

La política se diseña tomando en cuenta las expectativas de accionistas, personas trabajadoras y demás partes interesadas. Prioriza la transparencia y la rendición de cuentas, garantizando que las operaciones del Grupo estén alineadas con estándares éticos y regulatorios, fortaleciendo la confianza y fomentando relaciones sostenibles con todos los grupos de interés, estando disponible para toda la plantilla.

Este marco de políticas establece las bases para una conducta empresarial ética y responsable, y está profundamente integrada en la cultura corporativa, promoviendo comportamientos responsables en todos los niveles de la organización. Para poder asegurar la adopción de estas prácticas, Baviera ha incluido módulos formativos sobre *Corporate Compliance* en su proceso de *onboarding* y ha implementado diferentes actividades y formaciones específicas, con el objetivo de fomentar la cultura corporativa en todas las etapas de la relación laboral con su plantilla.

En este sentido, el Grupo también ha establecido un sistema de evaluación basado en competencias clave alineadas con los valores, permitiendo impulsar la mejora continua. Además, estas políticas son revisadas periódicamente, a través del *feedback* de los equipos y las mejores prácticas del sector, garantizando la incorporación y el desarrollo de los estándares laborales, medioambientales y de gobernanza exigidos por los grupos de interés de Baviera.

Procedimientos para detectar, notificar e investigar comportamientos ilícitos o contrarios al código de conducta, incluyendo la corrupción y el soborno.

G1-3; G1-4

Baviera está firmemente comprometida con erradicar cualquier comportamiento ilícito o que contradiga sus principios éticos y normativos. Para garantizar este objetivo, se dispone de mecanismos sólidos y procedimientos eficaces que permiten identificar, analizar, gestionar y monitorear comportamientos ilegales, incluido la corrupción y el soborno, así como cualquier actuación que vulnere el Código de Conducta.

La base de este sistema es el **Modelo de Prevención y Detección de Delitos (MPDD)**, que constituye el marco de referencia para la identificación, prevención y gestión de los **riesgos penales** dentro de la organización.

El MPDD está diseñado para mitigar al máximo los riesgos asociados a conductas ilícitas, incluidos los actos de corrupción y soborno, en todas las actividades del Grupo. Basado en la Política de Compliance, el MPDD está alineado con el Código Penal español y las normativas internacionales aplicables en las jurisdicciones donde opera el Grupo.

Su objetivo principal es garantizar la legalidad de las acciones realizadas por las personas trabajadoras y directivos en el ejercicio de sus funciones.

El MPDD se estructura a través de auditorías periódicas, la actualización continua de un Mapa de Riesgos Penales y protocolos claros de actuación. El **Mapa de Riesgos Penales** identifica las actividades susceptibles de generar posibles infracciones, permitiendo la implementación de procedimientos y controles específicos para reducir o eliminar estos riesgos.

Estos controles son parte integral de un **Sistema de Control de Riesgos**, que se apoya en el marco COSO, para identificar áreas y perfiles con mayor potencial de incurrir en prácticas corruptas o fraudulentas, tales como directores, gerentes de clínica, empleados de tesorería y aquellos responsables de compras y administración.

El diseño del MPDD asegura la independencia de los órganos encargados de supervisar y controlar el cumplimiento. La Unidad de Cumplimiento, actúa de manera autónoma, garantizando que las investigaciones y decisiones sean imparciales y no estén influenciadas por la cadena de gestión implicada. La Comisión de Auditoría, a su vez, recibe reportes periódicos sobre el estado de la gestión del modelo, las áreas de riesgo penal y las denuncias recibidas, y eleva las conclusiones al Consejo de Administración al menos dos veces al año.

En casos de infracciones relevantes, los órganos de administración y supervisión son informados de manera inmediata para evaluar y aprobar las medidas correctivas necesarias.

Complementario al Modelo de Prevención de Delitos, Baviera dispone de un **Canal Interno de Información**, diseñado para permitir que



empleados, proveedores, accionistas y otros grupos de interés puedan notificar de forma confidencial y segura cualquier irregularidad, incluidos casos de corrupción y soborno. Este sistema asegura la total confidencialidad de los denunciantes, posibilita denuncias anónimas y garantiza que los informes sean tratados con urgencia, de forma exhaustiva y sin represalias.

Los denunciantes están protegidos por un conjunto de medidas que cumplen con la **Directiva (UE) 2019/1937**, que garantiza su indemnidad frente a represalias, tal y como se describe en el apartado [“Respeto a los derechos humanos y diligencia debida” en p. 43.](#)

Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo está firmemente comprometido con la lucha contra la corrupción y el soborno, asumiendo la responsabilidad de promover una cultura ética y responsable en todas sus actividades.

Como parte de este compromiso, se han establecido programas de formación específicos que cubren diversos aspectos, incluyendo la identificación de la corrupción y el soborno, mecanismos de denuncia y medidas preventivas aplicables. Esta formación es obligatoria para toda la plantilla y se imparte durante el proceso de *onboarding*, específicamente en el apartado de Corporate Compliance, garantizando que todos los empleados comprendan los riesgos y las expectativas relacionadas con su función en la prevención de actos corruptos o fraudulentos. Asimismo, todos los miembros de los Órganos de administración y gestión, reciben formación periódica para mantenerse actualizados sobre los últimos avances y mejores prácticas en la prevención de la corrupción y el soborno.

Baviera cumple estrictamente con las políticas internas y con la legislación aplicable en materia de prevención de la corrupción y el soborno. En este sentido, durante el período de reporte, no se

han registrado casos por violaciones de las leyes contra la corrupción y el soborno.

Con el objetivo de continuar actuando con integridad y prevenir cualquier caso de corrupción, soborno o fraude por parte de la entidad o de sus empleados, el Grupo ha adoptado las siguientes medidas:

- Fortalecimiento de los controles internos y sistemas de monitoreo para detectar y prevenir futuras incidencias
- Revisión periódica del Código de Conducta y de las políticas corporativas.
- Mejora continua del programa de formación obligatorio para todos los empleados con el objetivo de fomentar una cultura de integridad y cumplimiento.

Respeto a los derechos humanos y diligencia debida

GOV-4; S1-17

El Grupo Baviera opera bajo altos estándares éticos, guiada por su [Código de Conducta y su Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa](#). En ellos se recogen principios fundamentales como la responsabilidad, la integridad, la honestidad y el profesionalismo, siendo de aplicación para todo el equipo. Estos documentos prohíben el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la esclavitud moderna, defendiendo la libertad de asociación, la negociación colectiva y el respeto a los derechos humanos, laborales y de las minorías étnicas.

El Grupo está alineado con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Diez Principios Universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que abarcan derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Para garantizar su cumplimiento, Baviera proporciona condiciones laborales adecuadas e incorpora estos principios en su estrategia y operaciones.



Todos los empleados conocen el Código de Conducta, y desde 2024, el **Sistema Interno de Información** incluye a terceros, como clientes y proveedores, cumpliendo con la **Ley 2/2023** sobre la protección de informantes.

El **Canal Interno de Información** de Baviera permite reportar de forma confidencial y segura cualquier conducta que pueda contravenir los principios éticos, legales o de responsabilidad social del Grupo, incluyendo denuncias anónimas y garantizando el tratamiento urgente, exhaustivo y sin represalias de los informes.

Este sistema se pone a disposición de todos los grupos de interés y el público en general a través de la página web corporativa y asegura la total confidencialidad de los denunciantes.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha registrado 3 denuncias en materia de discriminación y/o acoso a través de los canales disponibles durante el periodo de reporte. Estas denuncias se resolvieron satisfactoriamente durante el ejercicio, tal y como se describe en el apartado [“Cuestiones sociales y relativas al personal” en p. 68](#), sin haber recibido más denuncias de casos de vulneración de derechos humanos a través del Canal Interno de Información. El uso de este tipo de canales fortalece los procesos de diligencia debida de la Compañía, asegurando que se tomen las medidas adecuadas para prevenir y corregir cualquier irregularidad.

La **Política y el Manual del Sistema Interno de Información** establecen los principios que aplican al tratamiento de las comunicaciones recibidas, alineados con el Código de Conducta del Grupo. Asimismo, los denunciantes están protegidos por un conjunto de medidas que cumplen con la **Directiva (UE) 2019/1937**, garantizando su indemnidad frente a represalias.

Las comunicaciones recibidas son tramitadas por el Responsable del Sistema, quien clasifica y registra cada denuncia. Si la comunicación es admitida, se inicia la fase de investigación, en la que se involucran los equipos, medios y personas pertinentes para llegar a una conclusión. El resultado se comunica a la persona denunciante y, en caso de detectarse una infracción, se propone la adopción de medidas correctivas.

El Responsable del Sistema, designado por el Consejo de Administración, con funciones delegadas por la Unidad de Cumplimiento, lidera las investigaciones relacionadas con las denuncias recibidas, actuando de acuerdo con el Manual del Sistema Interno de Información. Este responsable cuenta con autonomía e independencia para recibir, evaluar y gestionar las denuncias sin interferencias externas. Las investigaciones deben completarse en un plazo máximo de tres meses, ampliable en casos complejos. Al finalizar, se emite un informe detallado con las conclusiones, las medidas recomendadas y la resolución, asegurando transparencia y objetividad en todo el proceso.

El Sistema Interno de Información también incluye controles rigurosos, como el acceso restringido al libro-registro de denuncias y la implementación de protocolos de tratamiento de datos personales conforme a la legislación de protección de datos, garantizando el anonimato y la seguridad de los denunciantes.

Para promover el conocimiento y uso adecuado del sistema, se proporciona información sobre el Canal de Denuncias y los derechos de los empleados durante el proceso de *onboarding*, a través del Módulo Formativo de Legal y Corporate Compliance. El Grupo realiza verificaciones periódicas para garantizar la implementación efectiva de sus políticas éticas.

En estas revisiones se evalúan aspectos clave como la comunicación a los empleados, la actualización de políticas y la creación de estructuras de soporte. Estas acciones, junto con las revisiones periódicas del Código de Conducta, aseguran el cumplimiento de los estándares éticos.

En términos de Debida Diligencia, Baviera no dispone de un proceso sistematizado, pero se acoge a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Estas prácticas se aplican en áreas significativas identificadas mediante la doble materialidad: protección del medio ambiente, bienestar de empleados propios y de la cadena de suministro, atención a clientes, apoyo a comunidades y ética empresarial.

En este sentido, Baviera contempla en su Estrategia ESG la estructuración de un modelo de debida diligencia, con el objetivo de sistematizar el proceso de identificación, prevención, mitigación y rendición de cuentas sobre los impactos en los derechos humanos derivado de sus actividades.

Asuntos de sostenibilidad abordados por los Órganos Administrativos, de Gestión y de Supervisión de Baviera

GOV-2

Durante 2025, el Grupo Baviera ha consolidado de forma progresiva su modelo de gobernanza ESG, integrando la sostenibilidad de forma transversal y estructurada en su modelo de gestión. Este enfoque ha permitido la incorporación de criterios ESG tanto en los procesos de toma de decisiones como en la operativa habitual del negocio, respondiendo a uno de los principales objetivos de la Estrategia ESG del Grupo, aprobada por el Consejo de Administración en el mes de julio.

La incorporación de funciones específicas de sostenibilidad en la **Unidad de Cumplimiento** ha permitido integrar la gestión ESG en la estructura organizativa del Grupo. Este enfoque refuerza el liderazgo transversal en esta materia y aprovecha la operatividad previa y el rol de esta entidad dentro de la organización, sustituyendo el modelo anterior en el que la información se canalizaba principalmente a través de la Dirección Financiera y la Dirección Corporativa.

De este modo, la Unidad de Cumplimiento actúa como eje operativo de la gestión ESG, coordinando las distintas áreas del negocio y contando, cuando resulta necesario, con la participación de responsables adicionales en función de los asuntos tratados.

La información en materia de sostenibilidad manejada por la Unidad de Cumplimiento es elaborada y gestionada por el **Departamento de Sostenibilidad**, integrado dentro del Departamento Financiero, en el área de Control de Gestión.

Este departamento es responsable de coordinar la recopilación, el análisis y la difusión de información clave sobre impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad, asegurando la calidad, consistencia y trazabilidad de los datos ESG, así como su adecuada integración en los sistemas internos de gestión y reporte del Grupo.

Entre las funciones de la Unidad de Cumplimiento se incluyen la coordinación entre áreas, la supervisión de la integración de los criterios ESG en los procesos diarios y en los sistemas de reporte, la elaboración de informes internos de cumplimiento dirigidos a la Alta Dirección y a los Órganos de Gobierno, así como la revisión y mejora continua de los sistemas de control interno relacionados con la sostenibilidad, incorporando de forma progresiva nuevos requisitos regulatorios y mejores prácticas.



Asimismo, supervisa trimestralmente los asuntos ESG con carácter previo a las reuniones de la Comisión de Auditoría, lo que permite elevar información estructurada y actualizada para su supervisión.

Además, el Consejero Delegado supervisa los asuntos ESG tratados en la Unidad de Cumplimiento, asegurando la adecuada integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones de la Alta Dirección y reforzando el alineamiento entre la gestión ESG y la estrategia del negocio.

Por su parte, la **Comisión de Auditoría** como órgano delegado por el Consejo de Administración, ejerce funciones específicas de control y supervisión del desempeño en materia de sostenibilidad, verificando el cumplimiento de la Estrategia ESG y realizando el seguimiento periódico del despliegue de las acciones para identificar posibles desviaciones, riesgos o incumplimientos, y asegurando la adecuación de las políticas y objetivos a la normativa interna, la legislación aplicable y los estándares internacionales de referencia.

Para garantizar el adecuado funcionamiento del modelo de gobernanza y asegurar la correcta integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas, operativas y de control, a lo largo del ejercicio, se han impartido 45h de formación específica en materia ESG a los miembros de la Alta Dirección, a los Directivos y a los Responsables de Área. Esta iniciativa ha facilitado la incorporación efectiva de los criterios ESG en los distintos niveles de la organización, reforzando la responsabilidad compartida en su implementación y promoviendo una cultura de sostenibilidad sólida y transversal.

En este marco y, tras la aprobación de la Estrategia ESG de Baviera y la asignación de funciones en materia ESG a la Unidad de Cumplimiento, esta entidad ha supervisado el proceso de revisión del análisis de doble materialidad, la actualización

de la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa, la Política de Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y el correspondiente Plan de Reducción de Emisiones, asegurando en todos los casos su alineación con la Estrategia ESG del Grupo y con los requisitos regulatorios aplicables.

Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en los esquemas de incentivos

GOV-3

El sistema de incentivos de Baviera está diseñado para fomentar un desempeño excelente y alineado con los objetivos estratégicos y los valores corporativos. Este sistema se regula a través de la Política de Retribución de los Consejeros, actualizada para el periodo 2025-2028, y la Política de Retribución de la Alta Dirección, asegurando que las compensaciones sean transparentes, equitativas y vinculadas a la consecución de resultados, promoviendo la creación de valor para todos los grupos de interés.

La **Política de Remuneración de los Consejeros** está orientada a alinear los intereses de los consejeros con los de la Sociedad, promoviendo la generación de valor sostenible a largo plazo. Establece una remuneración adecuada al tamaño del Grupo, con criterios de remuneración variable ligados al plan estratégico y a métricas claras, objetivas y medibles de desempeño. La política busca atraer y retener a consejeros cualificados, garantizando que su remuneración no comprometa su independencia. Los consejeros externos, especialmente los independientes, reciben una retribución fija anual por su dedicación y participación en el Consejo, sin comprometer su independencia. Esta retribución no incluye incentivos financieros ni participación en sistemas de previsión.

Únicamente los **Consejeros Independientes** reciben remuneración, garantizando su dedicación a las tareas de supervisión y toma de decisiones sin que esto afecte su imparcialidad. Los consejeros dominicales no perciben ninguna retribución por su cargo en el Consejo ni por su pertenencia a las comisiones.

La remuneración de los consejeros externos no incluye participación en sistemas de previsión financiados por la Sociedad y está diseñada para no comprometer su independencia de criterio. Además, los consejeros tienen derecho a un seguro de responsabilidad civil (D&O) para cubrir las responsabilidades derivadas de su cargo, pero no perciben retribución variable ni otros componentes, excepto en casos de reembolso de gastos razonables y justificados, relacionados con su actividad, como desplazamientos para reuniones de Consejo y Junta General.

La remuneración del **Consejero Delegado**, se compone de una parte fija y una variable, siendo la variable orientada a alinear los intereses de los consejeros con los de la Sociedad.

La retribución fija anual del Consejero Ejecutivo se establece según las funciones ejecutivas del cargo, el nivel de responsabilidad y la experiencia. La retribución variable tiene objetivos específicos y medibles. En la Política de Retribución de Consejeros aprobada para el período 2025-2028, los objetivos incluyen tanto indicadores financieros, como el beneficio neto y la rentabilidad, como no financieros y de sostenibilidad, tales como la calidad del servicio médico, el clima y la seguridad laboral y el ratio de rotación de personal clave, reforzando el compromiso del Grupo con el bienestar del equipo y de los pacientes. La Política de Retribución de los Consejeros incorpora componentes no financieros como parte del enfoque integral hacia el crecimiento sostenible y la rentabilidad de la Compañía.

Por su parte, el sistema de incentivos de la **Alta Dirección** está diseñado para atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados, alineando sus intereses con los objetivos estratégicos de la Sociedad y el Grupo.

La **Política de Remuneración de la Alta Dirección** establece una retribución competitiva, basada en criterios objetivos relacionados con el desempeño individual y la consecución de metas empresariales.

El componente principal de esta política es la remuneración variable, que puede ser anual o plurianual, y está vinculada al logro de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables. Aunque este documento contempla la posibilidad de incluir objetivos relacionados con la sostenibilidad, hasta la fecha no se han definido explícitamente. Sin embargo, se asegura que los intereses de la Alta Dirección estén alineados con el bienestar a largo plazo de la Sociedad, más allá de los aspectos financieros.

Esta política se aplica a los miembros de la Alta Dirección de todo el Grupo, promoviendo la cohesión en la gestión retributiva y se revisa anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien aprueba las retribuciones antes de su aplicación.

El Consejo de Administración de Baviera se compromete a garantizar la transparencia en todos los conceptos retributivos. Para ello, se elabora el **Informe Anual de Remuneración de los Consejeros**, publicado en la misma fecha de este informe y accesible al público en la página web corporativa, donde se puede encontrar mayor detalle sobre los sistemas de incentivos de los órganos de administración.



Control y gestión de riesgos

GOV-5

La gestión de riesgos es un componente fundamental para el Grupo Baviera, permitiendo identificar y abordar los riesgos que podrían afectar negativamente a la organización. A través de la implementación de un sistema estructurado de gestión de riesgos, el Grupo puede comprender mejor su entorno operativo y tomar decisiones informadas para mitigar posibles amenazas, garantizando la protección de los objetivos estratégicos y operacionales. La **Política de Control y Gestión de Riesgos** establece la base normativa para el sistema de gestión de riesgos del Grupo.

Alcance y características del sistema de gestión de riesgos

El sistema de gestión de riesgos abarca a todas las entidades del Grupo, tanto a nivel corporativo como en las diferentes unidades de negocio, independientemente de su ubicación geográfica. La **Política de Control y Gestión de Riesgos** define las principales categorías de riesgo gestionadas por el Grupo: riesgos estratégicos, financieros, operacionales, ciber-riesgos, riesgos de cumplimiento normativo y riesgos asociados a factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Este sistema se apoya en una metodología sistemática que permite la identificación, análisis, evaluación y control de los riesgos de forma coherente y uniforme.

El sistema se apoya en una metodología común y sistemática que permite la identificación, análisis, evaluación y control de los riesgos de forma coherente y uniforme. El **Mapa de Riesgos Corporativos** se revisa con periodicidad anual y se construye a partir de la integración

de mapas específicos, entre los que destacan el **Mapa de Riesgos ESG** y el **Mapa de Riesgos de Ciberseguridad**, que se elaboran de forma individualizada y posteriormente se consolidan en el mapa corporativo, garantizando una visión integral del perfil de riesgo del Grupo.

Estrategia de evaluación de riesgos

El proceso de gestión de riesgos está integrado en la estructura organizativa del Grupo, con un enfoque específico para cada tipo de riesgo identificado. El Consejo de Administración, a través de la **Comisión de Auditoría**, supervisa y aprueba las estrategias y las políticas de gestión de riesgos. Además, el Departamento de **Auditoría Interna** juega un papel crucial en la evaluación de los controles internos, la monitorización de los riesgos y la actualización periódica del Mapa de Riesgos.

La evaluación de riesgos en Grupo Baviera sigue un enfoque basado en dos parámetros clave: probabilidad e impacto. La probabilidad se evalúa considerando el historial de materialización de riesgos previos, la existencia y madurez de los controles preventivos y el grado de centralización de las actividades. El impacto se evalúa en términos de efecto económico, responsabilidad legal, impacto operacional y daño reputacional. En función de estos criterios, los riesgos se clasifican como altos, medios o bajos, lo que permite priorizar los recursos y las acciones de mitigación.

Para los riesgos vinculados con la sostenibilidad, se aplica este mismo enfoque. Los riesgos ESG son evaluados en términos de su probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial que podrían tener sobre la reputación, el cumplimiento normativo y los objetivos estratégicos a largo plazo del Grupo.

Las reuniones anuales entre el Departamento de Auditoría Interna y el Departamento de Sostenibilidad permiten contrastar, validar y actualizar estos riesgos, asegurando su correcta inclusión y alineación dentro del Mapa de Riesgos Corporativos. De esta forma, el enfoque de evaluación de riesgos asegura que todos los riesgos sean debidamente considerados en las estrategias de mitigación y en la gestión empresarial.

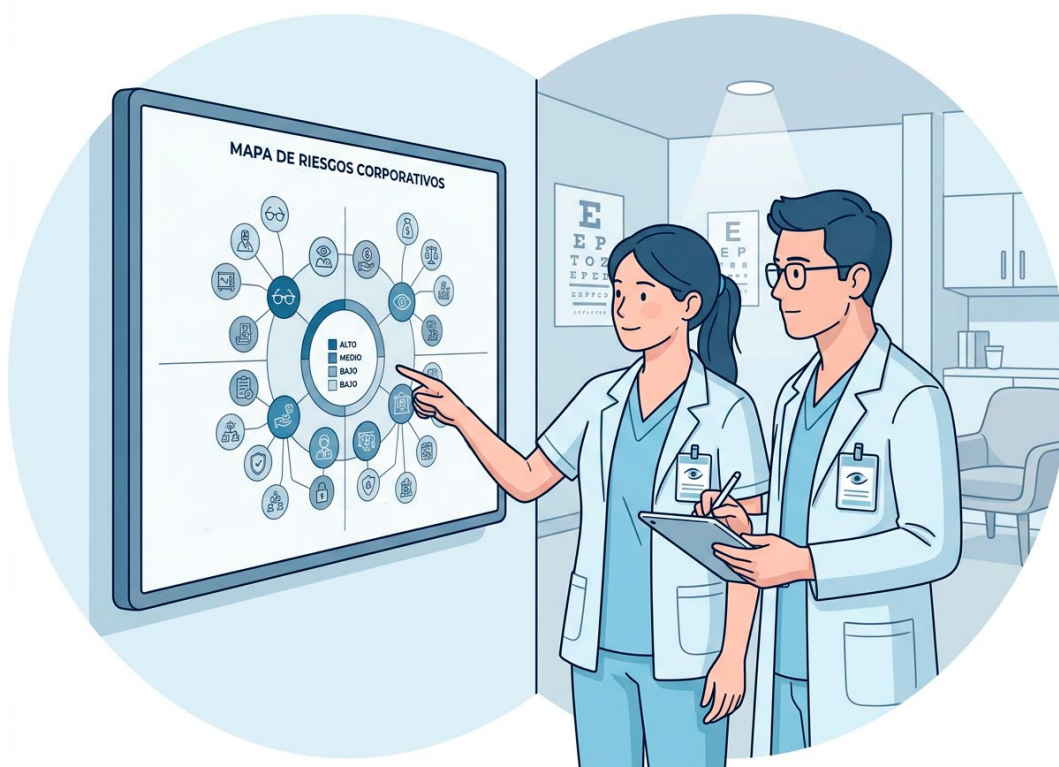
Principales riesgos identificados y estrategias de mitigación

En su **Política de Control y Gestión de Riesgos**, el Grupo Baviera identifica una serie de riesgos clave, tanto operacionales como estratégicos, que requieren atención constante. Durante el 2025, el Grupo Baviera ha continuado reforzando la identificación y gestión de sus principales riesgos, incorporando los cambios regulatorios, operativos y estratégicos del ejercicio.

- I. En el ámbito de los **riesgos estratégicos**, se mantiene la vigilancia sobre la complejidad del entorno macroeconómico, político y social, que puede influir en los hábitos de consumo de los pacientes y en la demanda de intervenciones, caracterizadas por su naturaleza no recurrente.

Asimismo, se monitorizan potenciales impactos derivados de cambios en el sistema sanitario, así como oportunidades de crecimiento mediante la expansión en nuevos ámbitos geográficos.

- II. Los **ciber-riesgos y/o riesgos tecnológicos**, han adquirido una relevancia creciente en 2025, impulsados por la digitalización del negocio, el aumento de las exigencias regulatorias y la creciente amenaza de ataques cibernéticos. Se ha avanzado en el alineamiento con estándares internacionales de seguridad de la información (ISO 27001) a través de la progresiva elaboración del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) y en el análisis del impacto de la aplicabilidad de la **Directiva NIS 2**.



Estos riesgos se gestionan de forma coordinada con los riesgos de protección de datos, considerando la sensibilidad de la información de los pacientes en el desarrollo de medidas internas de protección, y se integran en el Mapa de Riesgos Corporativos a través del mapa específico de riesgos de ciberseguridad (ver apartado “[Transformación Digital y Ciberseguridad](#)” en p. 113)

III. En cuanto a los **riesgos operacionales**, destacan aquellos asociados a la captación, retención y rotación del personal sanitario, clave para la operativa diaria de las clínicas, y el cumplimiento de la estrategia de crecimiento con la expansión y apertura de nuevos centros. Durante el ejercicio se han contratado perfiles específicos de reclutamiento (Alemania e Italia) para reforzar la captación de nuevos perfiles sanitarios y se continúan realizando periódicamente encuestas psicosociales para evaluar el clima laboral en clínicas.

Finalmente, el Grupo monitoriza a través de su Departamento de I+D el riesgo operacional derivado de la aparición de nuevas técnicas de cirugía refractiva y medicamentos, no habiéndose detectado cambios significativos.

IV. Los **riesgos de cumplimiento normativo** continúan focalizándose en la protección de los datos personales de los pacientes y los continuos requerimientos derivados de la regulación sanitaria tanto en la apertura inicial de clínicas como en su posterior gestión operativa. Asimismo, el Grupo ha reforzado durante el ejercicio 2025, la monitorización de quejas y reclamaciones como respuesta a la reciente aprobación en España de la **Ley de 10/2025 de Servicios de Atención a la Clientela**.

V. Los **riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)**, focalizados principalmente en el ámbito reputacional por el cuidado del paciente en todas las fases de intervención en clínica se han abordado a través de la aprobación de la Estrategia ESG 2025-2030 del Grupo. Esta estrategia proporciona



estructura y orientación a la intención de Baviera de generar un impacto positivo en la sociedad, sirviendo como guía para la toma de decisiones y para la integración de prácticas responsables en toda la organización.

Su implementación durante el 2025 ha permitido transversalizar la gobernanza ESG en el negocio, capacitar a las personas líderes de la plantilla en sostenibilidad, establecer un plan de reducción de emisiones y desarrollar marcos de actuación responsable.

Las estrategias de mitigación implementadas por el Grupo incluyen el refuerzo de controles preventivos y detectivos, la mejora progresiva de los procedimientos internos, la progresiva automatización de controles manuales, la contratación de seguros en caso de ser necesario para la transferencia parcial del riesgo y, cuando resulta necesario, la eliminación de actividades que representen riesgos inaceptables.

La información sobre los riesgos en materia de sostenibilidad se transmite a los grupos de interés a través de este informe, con la finalidad de mantener la coherencia y asegurar que la comunicación ESG sea clara, precisa y confiable.

Integración de los hallazgos de la evaluación de riesgos en el reporting

Los hallazgos derivados de la evaluación de riesgos son una parte integral del proceso de información de sostenibilidad dentro del Grupo. La información relacionada con la sostenibilidad, que abarca aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, es preparada y presentada con base en las evaluaciones de riesgos que se realizan anualmente.

Estos hallazgos se integran en el proceso de toma de decisiones, influyendo en los informes anuales de sostenibilidad, que se elaboran con la colaboración entre los equipos responsables de la gestión de riesgos y las áreas involucradas en la recopilación de la información relevante.

La Comisión de Auditoría supervisa la fiabilidad y precisión de la información de sostenibilidad, asegurando que los riesgos relevantes sean comunicados correctamente y las medidas de mitigación sean reflejadas adecuadamente en los informes. Este enfoque garantiza que los riesgos de sostenibilidad estén integrados en la estrategia de comunicación del Grupo.



Cuestiones Ambientales

Cuestiones ambientales

SBM-3; MDR-P; MDR-A

Grupo Baviera reconoce la importancia de gestionar de forma responsable los recursos naturales y respetar el entorno, a pesar de que sus actividades no tienen un impacto ambiental significativo.

La Compañía garantiza el cumplimiento de la normativa ambiental en todos los países donde opera y, mediante su estrategia ESG, impulsa la mejora continua en la gestión ambiental, con la intención de alinearse con las mejores prácticas en materia de consumo energético, reducción de la huella de carbono y en la gestión de residuos y el uso de materiales.

El compromiso de Baviera con la prevención y la reducción de los impactos ambientales derivados de su actividad quirúrgica y asistencial queda recogido en la **Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa** del Grupo. Esta política establece como premisa el consumo responsable de energía y materias primas, la aplicación de principios de economía circular y la minimización de los impactos ambientales generados por su actividad.

Este compromiso se desarrolla a través de la estrategia ESG del Grupo, que incorpora un apartado específico dedicado al medioambiente. Su objetivo es gestionar de forma responsable los IROs materiales para la Compañía y promover acciones que refuercen la gestión ambiental, dando respuesta a los principales desafíos del sector en materia de cambio climático y economía circular.

La estrategia ESG integra medidas para luchar contra el cambio climático mediante la revisión de políticas ambientales, el cálculo de la huella de carbono completa de la organización, la definición de un plan de reducción de emisiones y la elaboración de un mapa de riesgos climáticos. Con estos avances, el Grupo trabaja para abarcar la totalidad de su huella de carbono (alcances 1, 2 y 3) y reducir sus emisiones de GEI a lo largo de la cadena de valor. Asimismo, la estrategia busca anticiparse a las condiciones derivadas del cambio climático, con el fin de diseñar planes de adaptación y transición efectivos.

Dimensión: Ambiental		
Tema material: Cambio climático: energía y emisiones		
Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Media	Media
Impactos positivos		
Impactos negativos	<ul style="list-style-type: none"> ● Incremento de la huella de carbono 	
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Eficiencia de costes y reducción de la huella de carbono al reducir el consumo de energía 	
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ● Eventos climáticos extremos, como tormentas o inundaciones, pueden afectar la infraestructura física de las clínicas, interrumpiendo las operaciones y aumentando los costes derivados de la inversión en infraestructura adaptada ● Vulnerabilidades operativas derivadas de la dependencia energética y tecnológica (disrupciones en el suministro, repercusiones en el precio de las materias primas) 	



Dimensión: Ambiental		
Tema material: Economía circular: gestión de materiales y residuos		
Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Media	Media
Impactos positivos		
Impactos negativos	<ul style="list-style-type: none"> ● Generación de residuos 	
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejora del posicionamiento ESG mediante gestión sostenible de materiales y residuos 	
Riesgos		

Paralelamente, el Grupo Baviera está analizando cómo integrar los principios de la economía circular en su modelo de negocio, con el fin de reducir el uso de consumibles y minimizar la generación de residuos. No obstante, este enfoque presenta importantes desafíos, ya que su actividad está sujeta a estrictos requisitos sanitarios y normativos que exigen altos estándares de calidad. Estas regulaciones, en relación a la seguridad y salud sanitaria, limitan la reutilización, el reciclaje y la circulación de determinados materiales en ciclos cerrados, tal como plantea la economía circular. Aun así, el Grupo mantiene su compromiso con una gestión eficiente de los residuos a través de su estrategia ESG.

El resto de aspectos ambientales, considerados no materiales para Baviera, se gestionan conforme a la normativa vigente en cada uno de los países en los que opera. En algunos casos, se requieren mediciones de ruido y licencias de vertido para la obtención de permisos municipales de apertura. Además, con el fin de reducir su huella ambiental, la Compañía impulsa acciones de sensibilización entre sus empleados sobre cuestiones como la contaminación, el consumo de agua o la protección de la biodiversidad.

Dado que ninguna de las operaciones del Grupo Baviera genera impactos ambientales significativos ni está sujeta a la **Ley 26/2007,**

de 23 de octubre, sobre Responsabilidad Medioambiental, la Compañía no necesita disponer de garantías financieras o pólizas específicas en esta materia. En consecuencia, durante el periodo de *reporting* no se han registrado infracciones ni sanciones ambientales.

Cambio climático: emisiones y eficiencia energética

E1-2; E1-3; E1-4

Al igual que la **Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa**, el Grupo ha revisado su **Política de Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)** durante el 2025, refrendando su compromiso en la lucha contra el cambio climático y reafirmando su posición en el desarrollo de sus actividades para contribuir a la reducción de emisiones de GEI.

Esta política aplica a todo el conjunto de sociedades encabezado por Clínica Baviera S.A, y su objetivo principal es sentar las bases para reducir la huella de carbono del Grupo, creando un marco de referencia que contribuya a disminuir el impacto ambiental de sus actividades, garantice el cumplimiento de la legislación vigente en materia de cambio climático y alinee las acciones de reducción de la huella de carbono de la Compañía con estándares reconocidos.

En este marco, Baviera ha integrado la reducción de emisiones y la adaptación al cambio climático en sus decisiones de negocio, priorizando la eficiencia energética, las energías renovables y la gestión responsable de la energía, y subraya la importancia de la colaboración con sus grupos de interés y la implicación del personal en la lucha contra el cambio climático.

El **Plan de Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) 2025-2030**, establece las líneas de acción, los objetivos y las medidas necesarias para reducir la huella de carbono de Alcance 1 y 2 del Grupo, en cumplimiento con el **Real Decreto 214/2025**, de 18 de marzo.

Los objetivos de este Plan se han establecido utilizando como guía las directrices de Science Based Targets initiative (SBTi) para los alcances 1 y 2, garantizando que la estrategia de reducción de emisiones de Baviera esté alineada con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 °C conforme al Acuerdo de París.

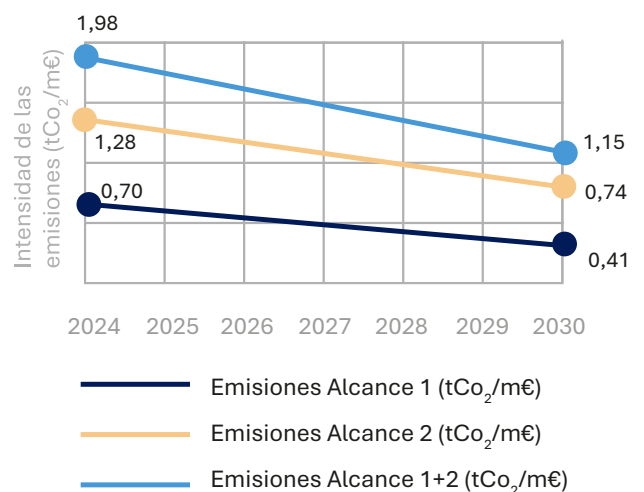
Dado el contexto de expansión y crecimiento del Grupo Baviera, estos objetivos se han definido en términos de intensidad ($tCO_2e/m€$), tomando como base el año 2024³, por ser el último con

datos completos disponibles en el momento de la elaboración del Plan. Con él, la Compañía pretende reducir la intensidad de sus emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 1 y 2 para 2030 en un 42% respecto al año base.

Para alcanzar este objetivo, el Plan de Reducción de Emisiones de GEI, contempla la contratación de energía 100 % renovable, la mejora de la eficiencia energética, la optimización de los procesos térmicos en las clínicas y la electrificación de la calefacción. Estas medidas se complementan con auditorías de eficiencia energética que permitan ajustar las acciones a lo largo del tiempo.

El Plan de Reducción de Emisiones de GEI carece de objetivos de reducción de las emisiones de alcance 3, dado que, a pesar de los esfuerzos del Grupo por abordar el cálculo de estas emisiones, su complejidad inherente y la dispersión de datos a lo largo de la cadena de valor dificultan la obtención de información.

	2024	2030	
Alcance 1 ($tCO_2/m€$)	0,7	0,41	↓ 42%
Alcance 2 ($tCO_2/m€$)	1,28	0,74	↓ 42%
Alcance 1+2 ($tCO_2/m€$)	1,98	1,15	↓ 42%
	Año base	objetivo	



3. Para el cálculo del año base, se ha incorporado una estimación de las emisiones anuales asociadas a Grupo Optimax, con el fin de integrar la nueva entidad de forma coherente y garantizar la consistencia y comparabilidad de los datos en ejercicios posteriores. Teniendo en cuenta estos criterios, la huella de carbono del año base de Baviera es de 521 tnCO₂. De estas emisiones, 184 tnCO₂ corresponden al Alcance 1 y 337 tnCO₂ al Alcance 2.



Además, la dependencia de terceros, y la necesidad de metodologías estandarizadas limitan, por el momento, la posibilidad de realizar un cálculo preciso.

Por esta razón, el **Plan de Reducción de Emisiones de GEI 2025-2030** deberá ser revisado una vez se disponga de la huella de carbono completa de la Compañía, con avances esperados para 2028 de acuerdo con la estrategia ESG del Grupo.

Por su parte, los eventos climáticos extremos derivados del cambio climático constituyen uno de los riesgos ambientales más relevantes para la Compañía, ya que pueden afectar la infraestructura de las clínicas, especialmente en zonas vulnerables como la costa mediterránea. Durante el periodo de reporte, se han registrado determinados efectos derivados de estos fenómenos, que han requerido actuaciones de mantenimiento y adecuación en algunas instalaciones. Con el objetivo de mitigar este riesgo, Baviera cuenta con seguros multirisgo que cubren la totalidad de sus centros.

Desde 2024, Baviera trabaja en reforzar la evaluación de los riesgos climáticos que podrían afectar a sus operaciones. En línea con su estrategia ESG, el Grupo prevé contar con un mapa de riesgos climáticos completo en 2026, reforzando su compromiso de garantizar un modelo de negocio resiliente, sostenible y alineado con los desafíos ambientales actuales y futuros. Esta evaluación permitirá identificar las áreas más vulnerables, valorar la capacidad de adaptación y resiliencia de la Compañía, y diseñar planes de adaptación y transición efectivos.

Consumo de energía

MDR-A ; E1-5

En consonancia con la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa, la Política de Reducción de Emisiones de GEI, la Estrategia ESG y el Plan de Reducción de Emisiones del Grupo, Baviera ha adoptado diferentes iniciativas que tienen como objetivo disminuir y eficientar el consumo de energía de la Compañía.

Cada cuatro años, se realizan auditorías energéticas en las clínicas de España para identificar mejoras, definir planes de actuación e implantar medidas que optimicen el desempeño energético, reduzcan consumos y disminuyan las emisiones de GEI. A partir de estas auditorías, Baviera adopta, entre otras, las siguientes medidas para mejorar la eficiencia energética:

- Sustitución de lámparas convencionales por LED
- Instalación de detectores de presencia y sensores de luz natural
- Instalación de sobre-enchufes (Plugwise)
- Sustitución de bombas de calor por otras de mayor rendimiento

Durante 2025, las auditorías energéticas se han extendido también a las clínicas de Alemania, en línea con el Plan de Reducción de Emisiones.

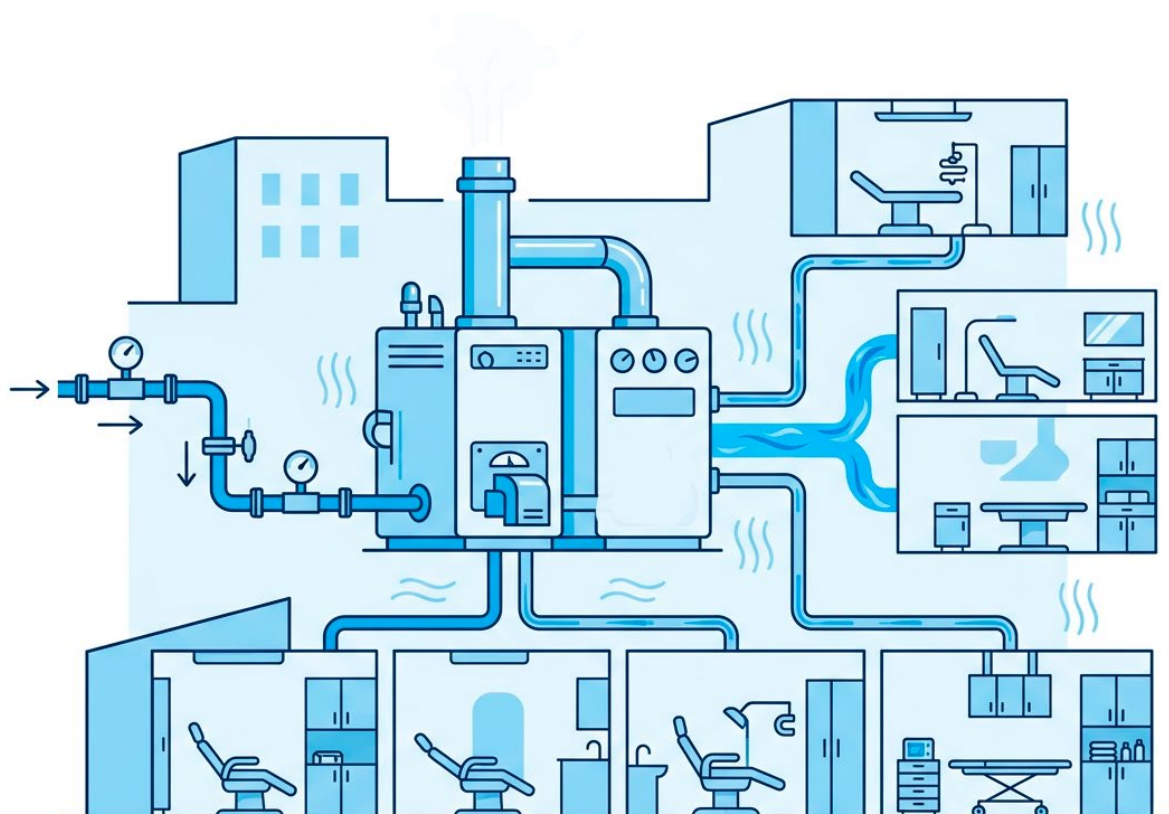
La incorporación progresiva de medios más eficientes en el consumo energético en línea con las acciones planteadas tanto en el Plan de Reducción de Emisiones como en las auditorías energéticas, permiten optimizar el uso de la energía en las clínicas. Entre las acciones destacadas se encuentra la utilización de iluminación LED en todas las clínicas del Grupo, la contratación de suministros de energía renovable, y la incorporación de sensores de movimiento en baños, cocinas y almacenes, lo que garantiza un uso eficiente de la iluminación en espacios comunes.

Estas medidas favorecen un uso responsable de la energía y contribuyen a la reducción de la huella de carbono del alcance 2, que representa un 65 % de las emisiones del Grupo del año base. El 35 % de las emisiones de GEI de Baviera del año base, proviene del uso de combustibles fósiles para climatización mediante gas natural.

En este sentido, la Compañía realiza un seguimiento continuo del consumo de gas para impulsar un modelo de mejora continua que permita reducir estas emisiones. Asimismo, el **Plan de Reducción de Emisiones** abordará progresivamente la posible sustitución de las calderas, cuya implementación se encuentra actualmente condicionada en determinadas clínicas al régimen de alquiler de las instalaciones, incluyendo restricciones técnicas y contractuales relacionadas con los sistemas de climatización compartidos o con la necesidad de autorización por parte de los arrendadores.

Durante el 2025 el consumo de gas natural del Grupo Baviera se ha incrementado un 39 %. En España se observa una ligera reducción, al tratarse del primer país donde se han comenzado a implantar las medidas previstas en el Plan de Reducción de Emisiones. Por el contrario, el aumento más significativo se registra en Reino Unido, ya que en 2024 únicamente se contabilizó el consumo a partir del mes de julio, momento de la entrada en el perímetro de consolidación, lo que distorsiona la comparación interanual.

Consumo de Gas Natural			
(KWh)	2025	2024	% Variación
España	46.810	49.177	(5) %
Alemania	415.979	332.651	25 %
Italia	44.008	39.529	11 %
Reino Unido	487.572	293.516	66 %
Total	994.369	714.873	39 %

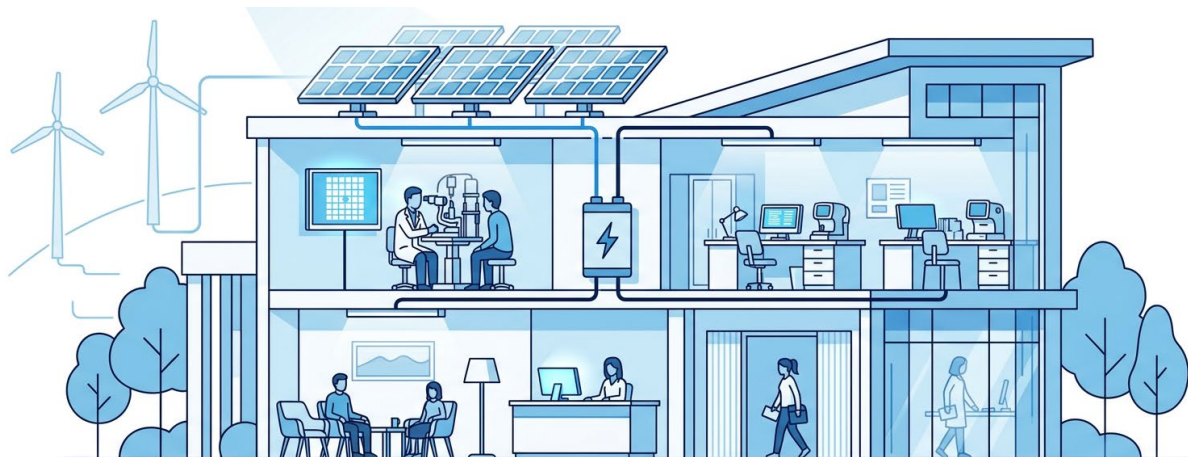


Por su parte, el consumo de electricidad de Baviera se deriva principalmente de la refrigeración de los quirófanos para mantener condiciones térmicas conformes a los estándares sanitarios aplicables, así como del uso de los equipos oftalmológicos, el trabajo en oficina, el calentamiento del Agua Corriente Sanitaria (ACS) y la climatización (equipos de aire acondicionado y bombas de calor) en zonas asistenciales.

La energía consumida se adquiere de fuentes renovables en un 91 % de las clínicas (un 22 puntos más que en 2024), lo que refleja el compromiso de la organización con la compra de energía limpia y el cumplimiento de su Plan de Reducción de Emisiones.

Durante 2025, Baviera ha consumido un 21 % más de energía eléctrica que en 2024. Esto se debe al aumento de la demanda energética debido a la apertura de 11 nuevas clínicas. Este incremento es especialmente significativo en Reino Unido, donde la actividad se ha consolidado durante todo el ejercicio a diferencia del ejercicio anterior. No obstante, el Grupo mantiene su compromiso con el uso de energía procedente de fuentes limpias, habiéndose reducido el consumo de electricidad de fuentes fósiles en un 16 %. En consecuencia, el porcentaje de electricidad de origen renovable ha aumentado 8 puntos, alcanzando el 83 % del total de la electricidad consumida por el Grupo (75 % en 2024).

Electricidad consumida ⁴							
2025				2024			Variación
(kWh)	Renovable	No renovable	Total	Renovable	No renovable	Total	
España	3.223.886	441.291	3.665.177	2.387.358	688.781	3.076.139	19 %
Alemania	806.701	59.027	865.728	629.790	142.907	772.697	12 %
Italia	797.506	3.123	800.629	609.919	140.855	750.774	7 %
UK	16.860	510.254	527.114	8.430	233.154	241.584	118 %
Total	4.844.953	1.013.695	5.858.648	3.635.497	1.205.697	4.841.194	21 %



4. Se ha estimado el consumo de electricidad de cuatro clínicas que no disponían de datos completos, asumiendo por el principio de precaución que la electricidad consumida es de origen no renovable. Esta estimación representa aproximadamente el 5% del consumo total de energía del Grupo.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

E1-6

Las acciones destinadas a disminuir y mejorar la eficiencia energética de las clínicas también buscan reducir progresivamente su huella de carbono. El Grupo Baviera hace un seguimiento anual del consumo energético y de las emisiones de Alcance 1 y 2 para evaluar su avance en la reducción de GEI.

El cálculo de estas emisiones sigue las directrices del GHG Protocol, garantizando precisión, consistencia y comparabilidad. Para el Alcance 1 considera todas las emisiones directas bajo control operativo y, para el Alcance 2, las asociadas al consumo de electricidad y calor adquiridos.

En este último caso, las emisiones se calculan mediante el enfoque basado en la ubicación, utilizando los factores de emisión promedio del mix energético de cada país donde opera la Compañía.

Durante 2025, Baviera ha incrementado sus emisiones un 6 % respecto al año anterior. Este aumento se debe principalmente a la carga de 15 kg de gases refrigerantes en España, que ha generado 29 tCO₂e adicionales sobre el alcance 1.

No obstante, a pesar del crecimiento de la red de clínicas en todos los países y del consiguiente incremento del consumo energético, el Grupo Baviera ha logrado reducir en un 27 % su huella de carbono de alcance 2.

	Emisiones generadas								
	Alcance 1 ⁵			Alcance 2 ⁶			Total		
	(tCO ₂ eq)	2025	2024	Variación	2025	2024	Variación	2025	2024
España	38	9	318 %	48	85	(44) %	85	94	(9) %
Alemania	76	61	24 %	18	46	(62) %	93	107	(13) %
Italia	8	7	14 %	1	36	(98) %	9	43	(80) %
Reino Unido	89	53	67 %	90	48	88 %	179	101	77 %
Total	210	130	62 %	156	215	(27) %	366	345	6 %

5. Para el cálculo de las emisiones de alcance 1 derivadas del Gas Natural, se han utilizado los factores de emisión (F.E) del 2024 publicados en la Versión 31 de los Factores de Emisión del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico de España (0,182 kg CO₂e/kWh)

6. Para el cálculo de las emisiones de alcance 2 derivadas del consumo de electricidad, se han utilizado los factores de emisión promedio del mix energético de cada país en el que Baviera tiene presencia. Para España, se ha utilizado el F.E de Red Eléctrica Española (0,108 tCO₂ eq./MWh). Para Italia, se ha utilizado el F.E (211,4 gCO e/kWh) incluido en la publicación del Instituto Italiano para la Investigación del Medio Ambiente (ISPRA) - "Indicadores de eficiencia y descarbonización en Italia y en los mayores países europeos 2025". Para Alemania, se ha utilizado el F.E (298 gCO e/kWh) del mix energético Alemán y, para Reino Unido, se ha utilizado el F.E (0,177 kg CO₂e/kWh) publicado por el Departamento de Medio Ambiente, Alimentación y Asuntos Rurales de Reino Unido (DEFRA).



En este contexto de expansión, el Plan de Reducción de Emisiones establece objetivos basados en la intensidad de carbono. Para alcanzar el objetivo de 1,15 tCO₂e /m€ en 2030, la Compañía debe situarse en 1,84 tCO₂e/m€ en 2025 (frente a 1,98 tCO₂e/m€ del año base).

Durante el periodo de *reporting*, con una huella total de 366 tCO₂, la intensidad de emisiones del Grupo Baviera ha sido de 1,21 tCO₂e/m€. Este resultado refleja un avance sólido en su senda de descarbonización, al haber alcanzado una reducción del 30 % de su huella de carbono respecto al año base (521 tCO₂e).

Este desempeño sitúa a la Compañía por delante de los hitos intermedios establecidos, que preveían una reducción del 23 %.

Adicionalmente, para alinearse con el **Real Decreto 214/2025**, de 18 de marzo, el Grupo ha recalculado su huella de carbono empleando la versión 31 de los Factores de Emisión del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico para los alcances 1 y 2. Con esta actualización metodológica, el alcance 1 se mantiene en 210 tCO₂e, mientras que el alcance 2 se sitúa en 285 tCO₂e, lo que supone una huella total de 495 tCO₂e para la Compañía. En consecuencia, la intensidad de emisiones se sitúa en 1,65 tCO₂e/m€.

Entre las acciones para reducir las emisiones de alcance 1 y 2 destacan la adquisición de electricidad renovable y la mejora de la eficiencia energética. Estas medidas han permitido reducir un 5% las emisiones de alcance 1 derivadas del consumo de Gas Natural en España, así como las de alcance 2 en todas las ubicaciones excepto Reino Unido.

Durante el período de informe, el 83 % de la electricidad consumida en las operaciones del Grupo fue de origen renovable. Las garantías de origen certifican que la electricidad adquirida proviene de fuentes renovables, contribuyendo a la reducción de las emisiones de alcance 2 de Baviera en España (44 %) Italia (98 %) y Alemania (62 %).

En cuanto al alcance 3, el Grupo continúa trabajando para completar su cuantificación y definir objetivos específicos. Aunque la obtención de datos es compleja, la Compañía ya aplica medidas para reducir estas emisiones, como la selección de ubicaciones accesibles en transporte público, la priorización de materiales locales y la contratación de personal local para construcción y mantenimiento, disminuyendo así las emisiones asociadas al transporte en la cadena de valor.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

E5-1, E5-2, E5-3

A través de su **Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa**, el Grupo Baviera impulsa la gestión responsable de recursos y la economía circular, con especial atención a la gestión de residuos. La Compañía establece protocolos y controles que minimizan riesgos, garantizan el cumplimiento normativo y alinean la gestión de residuos y materias primas con criterios de sostenibilidad.

Esta política se aplica a todo el Grupo, integrando la gestión de residuos en la toma de decisiones, fomentando la colaboración con los grupos de interés y la implicación del personal. Sin embargo, la adopción de medidas más ambiciosas de economía circular se ve limitada por estrictas normativas sanitarias que regulan la gestión de residuos médicos.

La generación de residuos sanitarios requiere una gestión rigurosa debido a los protocolos de esterilización y a la manipulación de materiales derivados de la práctica oftalmológica, lo que impide su reutilización o reciclaje y dificulta la implementación de los principios de economía circular. El Grupo gestiona estos residuos siguiendo normativas específicas que garantizan la seguridad y la prevención de riesgos para la salud pública, lo que imposibilita reincorporarlos en un ciclo cerrado.

A pesar de estas limitaciones, la Compañía ha desarrollado diversas acciones para mejorar la eficiencia en la gestión de residuos y el uso de recursos dentro de los márgenes establecidos. Entre ellas se incluyen campañas internas de concienciación entre empleados, revisión de los protocolos de gestión de residuos y redistribución de stock entre clínicas, iniciativas que evitan el desperdicio y optimizan el aprovechamiento de los materiales disponibles.

Baviera está comprometida con la integración progresiva de los principios de economía circular en sus operaciones, consciente de que la transición será gradual dadas las particularidades del sector. Por ello, su Estrategia ESG 2025-2030 contempla el fortalecimiento de la gestión ambiental mediante planes de eficiencia en el uso de recursos, objetivos concretos y acciones orientadas a reducir el consumo de materiales y la generación de residuos a partir de 2026. No obstante, durante 2025 ya se han ejecutado iniciativas que anticipan esta línea estratégica.

En este sentido y con el objetivo de continuar incluyendo los criterios de economía circular en la gestión operativa de las clínicas, la Compañía ha ofrecido 50h de formación en materia de residuos sanitarios y citotóxicos al personal responsable del despliegue de la estrategia ESG.

Consumo de materias primas

E5-4

Grupo Baviera registra el consumo de materiales utilizados en la prestación de servicios oftalmológicos. Estos datos permiten conocer el consumo real de materiales, como campos estériles, gasas, guantes y soluciones oftálmicas, y evaluar su impacto ambiental, un aspecto clave para optimizar recursos y avanzar hacia prácticas más sostenibles.

El uso mayoritariamente desechable de estos insumos supone un desafío en la gestión de recursos y la minimización de residuos. Del total consumido, un 82 % corresponde a materiales de quirófano comunes a todas las cirugías y un 18 % a insumos específicos según el tipo de intervención.

Para poder reducir el uso de estos desechables, sin comprometer la seguridad del paciente, Baviera impulsa medidas como la redistribución de stock entre clínicas, evitando el desperdicio de recursos y optimizando el uso de materiales disponibles, prioriza el uso eficiente de los gases medicinales para evitar desperdicios y, promueve el uso de vestuario sostenible, como zuecos de quirófano y gorros de tela ecológica.

Desechables consumidos en las operaciones oftalmológicas	
Materiales específicos para cada intervención	18 %
Gasas	55 %
Guantes	11 %
Jeringas	5 %
Batas	2 %
Mascarillas	2 %
Gorros	2 %
Calzas	5 %
Total	100 %



Asimismo, la Compañía ha avanzado particularmente en la disminución del uso de papel gracias a la digitalización. Programas que eliminan la impresión de facturas y autorizaciones, y permiten la consulta digital de documentos, han reducido considerablemente la dependencia del papel, que cuenta con certificación sostenible.

Gestión de residuos

E5-5

Un alto porcentaje de los materiales utilizados por Baviera son desechables de quirófano. La reducción de la generación de residuos de este tipo de materiales presenta un gran reto para el sector oftalmológico, ya que puede entrar en conflicto con la seguridad y calidad de la asistencia médica. Por esta razón, el Grupo pone sus esfuerzos en asegurar el manejo responsable de estos residuos y facilita la correcta eliminación, y la generación de oportunidades para el reciclaje y la reutilización de materiales, a través de una correcta segregación en origen.

Con este objetivo, la Compañía ha actualizado en 2025 su **Protocolo de Gestión de Residuos**, asegurando la correcta segregación de los residuos en las clínicas e impulsando la concienciación ambiental entre sus empleados a través de la difusión de la **Guía de Buenas Prácticas Medioambientales**, disponible en diferentes idiomas. Gracias a este tipo de iniciativas, el reciclaje es una práctica extendida en la Compañía: en los quirófanos se reciclan plásticos, cartón y vidrio, mientras que en las zonas comunes de los empleados, como comedores y cocinas, se ha implementado un sistema de separación de residuos que incluye la recogida de tapones y bolsas, complementado con carteles de buenas prácticas.

Baviera dispone de un sistema de segregación de residuos, mediante el cual cada residuo generado por la actividad se recoge, aísla y trata de manera independiente conforme a la normativa vigente por un gestor certificado, que se encarga de su recogida y tratamiento. La Compañía ha generado residuos biosanitarios en 83 de las 87 clínicas que posee el Grupo en territorio nacional.

(Kg)	Residuos generados						Variación
	2025			2024			
	Peligrosos	No Peligrosos	Total	Peligrosos	No Peligrosos	Total	
España	1.722	11.030	12.753	2.027	9.319	11.346	12 %
Alemania	390	2.608	2.998	402	2.707	3.109	(4) %
Italia	136	866	1.002	119	769	888	13 %
Reino Unido	172	1.244	1.416	79	575	654	117 %
Total de residuos generados	2.420	15.749	18.169	2.626	13.370	15.996	14 %

Las 4 clínicas restantes son centros de diagnóstico de nueva apertura, donde no se ha generado este tipo de residuos.

En el caso de Italia, Alemania y Reino Unido, no ha sido posible recopilar información completa y homogénea sobre la generación de residuos durante el periodo reportado.

Por este motivo, los datos correspondientes a estos países han sido estimados a partir de la información disponible para España, aplicando criterios de proporcionalidad y tipología de actividad. La Compañía está realizando esfuerzos para mejorar los sistemas de recopilación y reporte de esta información en todos los países en los que opera, en línea con su estrategia ESG, que contempla disponer de datos completos y trazables sobre la generación de residuos en todos los mercados en el medio plazo.

Durante 2025, el Grupo generó un total de 18.169 kg de residuos, un 14 % más que en el periodo de *reporting* anterior. Este incremento es especialmente significativo en Reino Unido, donde la actividad se ha consolidado durante todo el ejercicio a diferencia del ejercicio anterior. Asimismo, este aumento se explica principalmente por el incremento en un 18 % de los residuos no peligrosos. En contraste, los residuos peligrosos registraron una ligera reducción (8 %), lo que refleja una mejora en la gestión y control de este tipo de residuos. En este sentido, el 87 % de los residuos del grupo se corresponde con residuos no peligrosos, mientras que el 13 % son de carácter peligroso.

De forma adicional a estas medidas y en su compromiso con los empleados y las comunidades, el Grupo ha llevado a cabo otras iniciativas que fomentan la economía circular, entre las que se encuentran:

- El sorteo entre los empleados de los ordenadores reemplazados en las clínicas. Con esta iniciativa, se ha dado una segunda vida a 18 ordenadores.
- La recogida de residuos en la playa de Punta Umbría durante el mes de mayo, organizada a través de la Comisión de la Fundación Baviera responsable y en la que participó el equipo de la clínica de Huelva.

Otras cuestiones ambientales

MDR-A

En línea con su **Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa**, el Grupo reafirma su compromiso con la protección del medioambiente, promoviendo prácticas que contribuyan a un entorno más saludable y a la conservación de los recursos naturales, más allá de los aspectos estrictamente materiales para el negocio.

Para ello, la Compañía impulsa el uso responsable de los recursos y la reducción del impacto ambiental en sus operaciones, asegurando que sus prácticas internas reflejen los principios de sostenibilidad y responsabilidad que orientan su gestión. A través de la difusión de la **Guía de Buenas Prácticas Medioambientales**, se busca concienciar a todos los empleados sobre la importancia del cuidado del entorno natural, alineando las actividades diarias con los valores corporativos y reafirmando así el compromiso del Grupo con la protección del medioambiente.



Consumo de agua

E3-4

El agua utilizada en las clínicas proviene en su totalidad de las redes de suministro local y se destina principalmente a fines sanitarios dentro de las instalaciones, por lo que no constituye un factor crítico para el Grupo. No obstante, en su compromiso con la transparencia y la sostenibilidad, el Grupo presenta el detalle de su consumo de agua en la siguiente tabla.

A pesar de los esfuerzos de la Compañía por recopilar todos los datos de consumo de agua, las instalaciones de Baviera Italia son alquiladas y no se dispone del consumo desglosado. Por ello, los datos incluidos en la tabla anterior han sido estimados y se ha aplicado el mismo criterio para actualizar los datos de 2024, garantizando así la comparabilidad.

Asimismo, también se ha estimado el consumo de agua de las clínicas alquiladas en España. En conjunto, el consumo estimado de las clínicas alquiladas representa el 22% del consumo total de agua del Grupo. En línea con la estrategia de sostenibilidad, se están implementando medidas destinadas a mejorar la disponibilidad de esta información con el objetivo de incorporar datos de estas instalaciones en el medio plazo.

Consumo de agua			
(m ³)	2025	2024	% Variación
España	11.208	9.418	19 %
Italia	1.289	990	30 %
Alemania	3.343	2.589	29 %
R e i n o Unido	2.794	1.234	126 %
Total	18.634	14.231	31 %

Asimismo, el Grupo promueve la concienciación de empleados y usuarios de sus centros y oficinas, complementado con un control del consumo.

Esta monitorización permite identificar los puntos donde el uso de agua es más elevado y desarrollar soluciones específicas para su optimización. En este sentido, el incremento del 31 % del volumen de agua consumida se debe principalmente a la consolidación completa de Grupo Optimax (32%), así como a las nuevas clínicas y a la expansión de negocio del grupo (5%). Además, el incremento del número de pacientes atendidos durante el periodo también ha contribuido al crecimiento del consumo.

Calidad del aire

La actividad de Baviera no genera emisiones significativas que afecten la calidad del aire, ya que no emplea fuentes como calderas industriales o motores que emitan cantidades importantes de Gases de Efecto Invernadero u otras emisiones contaminantes. En este sentido, todas las fuentes de emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI), como calderas, aires acondicionados y electricidad, han sido identificadas y consideradas en el cálculo de la huella de carbono del Grupo.

Contaminación lumínica y sonora

La contaminación acústica se define como ruidos o vibraciones que puedan causar molestias, riesgos o daños a las personas o al medio ambiente. En el caso del Grupo, sus oficinas y clínicas están en zonas urbanas, y los niveles de ruido generados son normales para la actividad, por lo que se considera un impacto no significativo.

Por su parte, la contaminación lumínica es el exceso de luz artificial que altera los ciclos naturales y puede afectar a personas, fauna y flora. El Grupo Baviera cumple con todas las normativas vigentes, evitando impactos negativos por la emisión de luz, por lo que se considera un tema no material.

Protección de la biodiversidad

El Grupo Baviera no genera impactos significativos sobre la biodiversidad, ya que sus centros se ubican en entornos urbanos, fuera de áreas protegidas o de alto valor ecológico, por lo que no se requieren medidas preventivas o correctivas en este ámbito y se considera un tema no material.

Taxonomía Europea

Dentro del marco estratégico delineado por el Pacto Verde Europeo, la Taxonomía Europea, según lo establecido en el **Reglamento Delegado 2020/852**, aspira a erigirse como el fundamento y el marco de referencia unificado en Europa que sistematice de manera integral aquellas actividades identificadas como sostenibles.

La taxonomía de la Unión Europea proporciona un lenguaje común destinado a discernir las oportunidades de inversión en proyectos y actividades económicas que contribuyan a los objetivos ambientales y climáticos, al mismo tiempo que facilita la alineación de las operaciones con los principios de sostenibilidad. En esencia, el propósito del Reglamento sobre Taxonomía es establecer los criterios para determinar si una actividad económica puede considerarse ambientalmente sostenible, con el fin de evaluar el grado de sostenibilidad medioambiental de una inversión.

Para la evaluación del cumplimiento del **Reglamento (UE) 2020/852** se emplea una metodología específica. La fase inicial consiste en la identificación y clasificación de las actividades y la evaluación de los criterios aplicables a las actividades económicas medioambientalmente sostenibles de acuerdo con la descripción de la actividad y el sistema NACE (CNAE) establecido en el reglamento de los objetivos medioambientales.

Baviera no dispone de ninguna actividad que se ajuste a la taxonomía. El Grupo Baviera ofrece servicios de medicina especializada, por lo que su actividad es no elegible y por tanto, no alineada. En la tabla siguiente se detalla el volumen de negocio, el Capex y Opex de 2025 y 2024 en relación a la taxonomía y, en el Anexo "[Taxonomía Europea](#)" en p. [139](#) se incluyen las plantillas para los indicadores clave de empresas no financieras.

Estos datos han sido extraídos en base a la política contable de la sociedad y teniendo en cuenta la información requerida para el cumplimiento del **Reglamento (UE) 2020/852**.

La base del cálculo para el volumen de negocios, las inversiones en activos fijos y los gastos operativos, se obtiene de las Cuentas Anuales consolidadas, que se han preparado a partir de los registros contables de las diferentes sociedades que conforman el conjunto consolidable, al objeto de presentar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados del Grupo Baviera. Presentándose de acuerdo con lo establecido en las Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas por la Unión Europea (NIIF-UE) de conformidad con el **Reglamento (CE) n1 1606/2002** del Parlamento y del Consejo Europeo.

La cifra de negocios corresponde al importe resultante de la prestación de servicios, hecha la deducción de las reducciones sobre ventas, así como del impuesto sobre el valor añadido y otros impuestos directamente ligados al volumen de negocios. El importe correspondiente aparece recogido en la nota 5 de las Cuentas Anuales consolidadas.

El Capex corresponde a las adiciones a los activos tangibles e intangibles durante el ejercicio. El importe de las altas del inmovilizado aparece recogido en las Cuentas Anuales consolidadas en las notas 7 y 8 de la memoria.



Los gastos de Opex corresponden a gastos directos relacionados con el mantenimiento diario de activos del inmovilizado material por la empresa o un tercero: los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones.

Clínica Baviera S.A. y sus Sociedades dependientes, tienen como actividad principal la prestación de toda clase de servicios en el campo de la medicina oftalmológica, incluyendo consultas externas e internas, tratamientos quirúrgicos.

Por tanto, no realiza actividades que estén relacionadas con activos o procesos asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía, ni actividades que formen parte de un plan para ampliar las actividades económicas que se ajustan a la taxonomía o para permitir que actividades económicas elegibles se ajusten a la taxonomía. Tampoco realizan actividades que estén relacionadas con la compra de la producción obtenida a partir de actividades económicas que se ajustan a la taxonomía.

Actividades	2025					
	Ingresos		Capex		Opex	
	Miles de €	%	Miles de €	%	Miles de €	%
Alineadas	—	— %	—	— %	—	— %
Elegibles	—	— %	—	— %	—	— %
No elegibles	301.782	100 %	65.550	100 %	10.565	100 %

Actividades	2024					
	Ingresos		Capex		Opex	
	Miles de €	%	Miles de €	%	Miles de €	%
Alineadas	—	— %	—	— %	—	— %
Elegibles	—	— %	—	— %	—	— %
No elegibles	262.648	100 %	41.314	100 %	8.446	100 %



Cuestiones Sociales y relativas al personal



Cuestiones sociales y relativas al personal

SBM-3; S1-2; S1-3; S1-17

El capital humano de Baviera es su principal activo. Por ello, el bienestar y desarrollo profesional del equipo son prioridades estratégicas. Para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades materiales en relación al personal, la Compañía promueve un entorno

inclusivo, seguro y saludable, que fomenta la equidad, la colaboración y la conciliación entre la vida personal y profesional, impulsando la motivación, la productividad y el crecimiento continuo de sus profesionales.

Dimensión: Social		
Tema material: Atracción, retención del talento y desarrollo profesional		
Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Significativo	Significativo
Impactos positivos	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo profesional ● Satisfacción, bienestar y calidad de vida de las personas trabajadoras 	
Impactos negativos	<ul style="list-style-type: none"> ● Malestar e insatisfacción de las personas trabajadoras 	
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Atracción y retención del talento por el fomento de prácticas que aseguren la satisfacción, bienestar y calidad de vida de los empleados ● Mejora de la comunicación con los stakeholders 	
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ● Incremento de la tasa de rotación por insatisfacción de la plantilla y/o barreras a la incorporación de empleados por falta de condiciones de empleo atractivas ● Impacto de los convenios colectivos, nuevas demandas de los empleados y nuevas tendencias en la competitividad y la adaptación empresarial 	
Tema material: Diversidad e igualdad de oportunidades		
Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Medio	Significativo
Impactos positivos		
Impactos negativos	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en los equipos. 	
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Generación de una cultura corporativa diversa que favorezca la igualdad de oportunidades 	
Riesgos		

Dimensión: Social		
Tema material: Salud y Seguridad de los trabajadores		
Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Medio	Significativo
Impactos positivos		
Impactos negativos	<ul style="list-style-type: none"> ● Malestar e insatisfacción de las personas trabajadoras 	
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Reducción de costes asociados a bajas laborales, indemnizaciones y seguros por accidentes de trabajo al disponer de una gestión sólida de la seguridad y salud en el trabajo, que evite el absentismo y la rotación de empleados 	
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ● Riesgo de demandas laborales y multas por incumplimiento de beneficios acordados a través de los comités, medidas de seguridad y requisitos ley. 	

El Código de Conducta y la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa del Grupo Baviera establecen los principios éticos y estratégicos que guían la gestión del capital humano. A partir de estos principios, se promueven iniciativas que fomentan un entorno laboral inclusivo, diverso y seguro, garantizando la igualdad de oportunidades, la conciliación, el desarrollo profesional y el bienestar físico y emocional del equipo. En este sentido, las medidas implementadas para mejorar el bienestar y el desarrollo profesional buscan complementar los convenios y la normativa vigente de cada país donde Baviera tiene operación.

Estas acciones se evalúan y adaptan de manera continua para asegurar su alineación con los objetivos corporativos y con las necesidades del entorno, priorizando la implementación de medidas inmediatas que mejoren las condiciones laborales y la calidad de vida de la plantilla, apoyando a las personas trabajadoras y, en especial, a colectivos vulnerables.

En línea con la **Estrategia ESG** del Grupo Baviera, durante 2025 se avanzó en la consolidación del marco corporativo de gestión de personas mediante el desarrollo y actualización de políticas de diversidad, inclusión, equidad, bienestar, conciliación, seguridad y salud laboral, retribución, promoción y movilidad interna, así como los protocolos de prevención de acoso y discriminación. Estas acciones buscan fortalecer una cultura organizacional basada en respeto, equidad, transparencia y cuidado integral del equipo, consolidando un modelo de gestión responsable de las personas.

Para asegurar el cumplimiento de estos principios y políticas, el Grupo Baviera dispone del **Código Interno y del Protocolo de Prevención de Acoso**, que establecen y definen los procedimientos destinados a garantizar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y los derechos de todas las personas trabajadoras.



Estos documentos contienen los principios para la investigación y sanción de estas conductas, respetando la confidencialidad, celeridad y dignidad de las personas trabajadoras, priorizando la transparencia, la rendición de cuentas y la alineación de las operaciones del Grupo Baviera con estándares éticos y regulatorios.

De esta manera, el Grupo mantiene una postura firme frente a cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia, física, psicológica o moral, y rechaza cualquier abuso de autoridad que genere un ambiente laboral intimidatorio u ofensivo. Asimismo, se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, incluyendo la prohibición del trabajo infantil y forzoso, la libertad de asociación y negociación colectiva, y los derechos de las minorías étnicas en los territorios donde desarrolla su actividad.

Para garantizar la efectividad de estos mecanismos, Baviera dispone de sistemas formales de denuncia y canales de comunicación para que el equipo pueda expresar sus inquietudes, plantear quejas o formular sugerencias. El Sistema Interno de Información permite denunciar irregularidades graves o incumplimientos legales de manera anónima o identificada, asegurando confidencialidad e independencia. El Responsable del Sistema gestiona estas denuncias de forma autónoma, documentando cada caso y aplicando medidas correctivas cuando corresponda. Además, se implementan estrictas políticas de protección contra represalias para garantizar un entorno seguro.

Las quejas y reclamaciones también pueden ser canalizadas a través de superiores inmediatos o procedimientos formales, gestionados por

el departamento Legal en colaboración con Recursos Humanos. Los casos más significativos son revisados anualmente por la Comisión de Auditoría, supervisando su resolución y la implementación de mejoras.

En este sentido, el Grupo ha registrado 3 denuncias en materia de discriminación y/o acoso a través de los canales disponibles durante el periodo de reporte. Estas denuncias se resolvieron durante el ejercicio. En todos los casos, se siguieron los protocolos establecidos y se llevó a cabo una investigación interna, cuyas conclusiones permitieron resolver estas denuncias de manera adecuada. La Unidad de Cumplimiento es la responsable de desarrollar estas investigaciones y garantizar que se lleven a cabo los protocolos establecidos de manera eficiente y, cuando la situación lo requiere, cuenta con el apoyo de expertos externos. Cuando se ha considerado oportuno, se han tomado las medidas disciplinarias correspondientes.

Además, el Grupo Baviera fomenta un ambiente de comunicación abierta y constante, asegurando que todas las voces sean escuchadas y sus necesidades atendidas a través de los canales establecidos por el departamento de Recursos Humanos, donde el personal pueden expresar sus inquietudes o sugerencias de manera directa y confidencial, para que los empleados se sientan respaldados y participen activamente en la mejora continua y el crecimiento de la Compañía.

Para ello, el Grupo dispone de comités especializados que abordan las inquietudes de las personas trabajadoras en áreas específicas. El Comité Médico, el Comité de Enfermería y el Comité de Optometristas recopilan, analizan y responden a las preocupaciones de sus respectivos colectivos, proponiendo mejoras en los procesos internos.

Estos comités se reúnen periódicamente, asegurando un flujo de información eficiente y estructurado. Asimismo, el Comité de Dirección Médica analiza sugerencias y reclamaciones de los médicos, garantizando soluciones efectivas y alineadas con las expectativas del Grupo y la plantilla.

Baviera asegura que el personal conozca estos mecanismos y confíe en su efectividad. La transparencia y la gestión equitativa son pilares fundamentales de estos sistemas, consolidando un entorno en el que las personas trabajadoras puedan expresarse libremente y contribuir al crecimiento y mejora de la organización. La aplicación del proceso de mejora continua, junto con la identificación de nuevos retos, refuerza la capacidad de la Compañía para optimizar oportunidades, garantizar la sostenibilidad operativa y financiera, y responder eficazmente a los desafíos presentes y futuros, consolidando su posición como una organización responsable y competitiva.

Características de la plantilla de Baviera

S1-6

A cierre de 2025, la plantilla de Baviera la conformaban 1.910 empleados, lo que supone un incremento del 9 % respecto al periodo de *reporting* anterior (1.759 empleados). El grueso de la plantilla se encuentra en España y en Alemania, donde se acumula el 67 % y el 20 % de la plantilla, respectivamente. El 79 % de la fuerza laboral del Grupo son mujeres, respondiendo a las características del sector sanitario, donde la presencia femenina ha sido tradicionalmente mayoritaria.

El Grupo dispone de una base laboral estable y con experiencia, aglutinando el 58 % de su plantilla en el rango de 30 a 50 años. Dado que el negocio principal son las intervenciones oftalmológicas, contar con profesionales con una trayectoria consolidada es clave para garantizar la precisión, la seguridad y la calidad en cada procedimiento. La experiencia dilatada de los profesionales de Baviera contribuye activamente a la formación de talento joven, que representa el 25 % de la fuerza laboral.

Para analizar la paridad en la plantilla de Baviera, es necesario diferenciar entre los Servicios Centrales y las Clínicas, dado que estas últimas concentran el 86 % del personal.

En las clínicas, la distribución por género son un reflejo del sector sanitario, con predominio femenino en puestos de gerencia (84 %) y en el personal de atención al paciente (89 %). En contraste, el colectivo médico presenta una composición más equilibrada respecto a otros roles, con un 53 % de hombres.

En los Servicios Centrales, la distribución de la plantilla tiende a ser más equitativa, con prevalencia de presencia mujeres, que representan el 63 % de responsables y un 66 % de técnicos.

En los niveles más altos de liderazgo (Directivos y Alta Dirección), la representación femenina se reduce al 31 %. No obstante, la evolución positiva de la proporción de mujeres en la Alta Dirección (33 % de mujeres frente al 29 % en 2024) refleja el avance hacia una mayor equidad en las posiciones estratégicas de la estructura organizativa del Grupo.



A continuación, se presentan las tablas comparativas de la distribución de la plantilla por sexo, edad y categoría profesional para los años 2025 y 2024 del Grupo Baviera. Estos datos permiten analizar la evolución de la composición del equipo y facilita una visión más detallada de la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles de la organización, así como del equilibrio generacional en la plantilla.

En términos globales, la plantilla de Baviera ha aumentado un 9% (de 1.759 a 1.910 personas). Aunque existen variaciones porcentuales iguales o superiores al 100 % en determinados subgrupos, estas responden a cambios absolutos limitados o a colectivos con una base inicial reducida, por lo que deben analizarse con cautela para evitar interpretaciones distorsionadas.

Por ejemplo: en el tramo de mujeres médicos menores de 30 años, el número pasa de 1 a 4, lo que supone una variación del 300 %, si bien en términos absolutos representa 3 personas más.

Distribución de empleados por sexo							
(Nº)	2025			2024			Variación
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
España	1.058	228	1.286	965	216	1.181	9 %
Alemania	259	116	375	255	98	353	6 %
Italia	88	22	110	80	19	99	11 %
Reino Unido	108	31	139	99	27	126	10 %
Total	1.513	397	1.910	1.399	360	1.759	9 %

Distribución de empleados por edad											
(Nº)	2025					2024					Var.
	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total	
<30	307	105	26	38	476	258	111	24	28	421	13 %
30-50	768	210	72	65	1.115	742	191	63	63	1.059	5 %
>50	211	60	12	36	319	181	51	12	35	279	14 %
Total	1.286	375	110	139	1.910	1.181	353	99	126	1.759	9 %

Distribución de empleados por sexo y categoría profesional ⁷

(Nº)	2025					2024					V%
	España	Alemania ⁸	Italia	Reino Unido ⁹	Total	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total	
Alta dirección	7	1	1	—	9	6	1	—	—	7	29 %
Hombres	4	1	1	—	6	4	1	—	—	5	20 %
Mujeres	3	—	—	—	3	2	—	—	—	2	50 %
Directivos	7	—	—	—	7	8	—	—	—	8	(13) %
Hombres	5	—	—	—	5	5	—	—	—	5	— %
Mujeres	2	—	—	—	2	3	—	—	—	3	(33) %
Responsables	27	8	6	8	49	26	7	2	13	48	2 %
Hombres	11	3	2	2	18	10	4	—	3	17	6 %
Mujeres	16	5	4	6	31	16	3	2	10	31	— %
Técnicos	119	39	14	36	208	108	37	16	32	193	8 %
Hombres	42	13	2	14	71	37	11	4	13	65	9 %
Mujeres	77	26	12	22	137	71	26	12	19	128	7 %
Gerentes	40	20	4	16	80	40	9	4	21	74	8 %
Hombres	4	7	—	2	13	4	5	—	3	12	8 %
Mujeres	36	13	4	14	67	36	4	4	18	62	8 %
Médicos	224	38	9	1	272	217	34	7	—	258	5 %
Hombres	113	23	7	1	144	114	21	5	—	140	3 %
Mujeres	111	15	2	—	128	103	13	2	—	118	8 %
Personal de Atención al Paciente¹⁰	862	269	76	78	1.285	776	265	70	60	1.171	10 %
Hombres	49	69	10	12	140	42	56	10	8	116	21 %
Mujeres	813	200	66	66	1.145	734	209	60	52	1.055	9 %
Total	1.286	375	110	139	1.910	1.181	353	99	126	1.759	9 %
Hombres	228	116	22	31	397	216	98	19	27	360	10 %
Mujeres	1.058	259	88	108	1.513	965	255	80	99	1.399	8 %

7. Únicamente se consideran directores corporativos.

8. El número de gerentes mujeres se ha incrementado debido a la inclusión de las adjuntas de gerente en esta categoría profesional.

9. Para la categoría profesional Médicos en Reino Unido, Baviera mantiene una relación mercantil con sus profesionales, motivo por el cual en la tabla adjunta solo aparece una persona.

10. Se considera Personal de Atención al Paciente al personal de enfermería, optometristas y auxiliares de clínica.



Distribución de empleados por sexo, edad y categoría profesional de Baviera

(Nº)	2025				2024				% Variación			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Alta dirección	—	4	5	9	—	3	4	7	— %	33 %	25 %	29 %
Hombres	—	3	3	6	—	3	2	5	— %	— %	50 %	20 %
Mujeres	—	1	2	3	—	—	2	2	— %	— %	— %	50 %
Directivos	—	2	5	7	—	3	5	8	— %	(33) %	— %	(13) %
Hombres	—	1	4	5	—	1	4	5	— %	— %	— %	— %
Mujeres	—	1	1	2	—	2	1	3	— %	(50) %	— %	(33) %
Responsables	2	31	16	49	—	30	18	48	— %	3 %	(11) %	2 %
Hombres	1	12	5	18	—	11	6	17	— %	9 %	(17) %	6 %
Mujeres	1	19	11	31	—	19	12	31	— %	— %	(8) %	— %
Técnicos	36	131	41	208	35	118	40	193	3 %	11 %	3 %	8 %
Hombres	18	40	13	71	15	38	12	65	20 %	5 %	8 %	9 %
Mujeres	18	91	28	137	20	80	28	128	(10) %	14 %	— %	7 %
Gerentes	5	56	19	80	8	49	17	74	(38) %	14 %	12 %	8 %
Hombres	—	11	2	13	2	7	3	12	— %	57 %	(33) %	8 %
Mujeres	5	45	17	67	6	42	14	62	(17) %	7 %	21 %	8 %
Médicos	4	179	89	272	3	176	79	258	33 %	2 %	13 %	5 %
Hombres	—	88	56	144	2	87	51	140	— %	1 %	10 %	3 %
Mujeres	4	91	33	128	1	89	28	118	300 %	2 %	18 %	8 %
Personal de Atención al Paciente	429	712	144	1.285	375	680	116	1.171	14 %	5 %	24 %	10 %
Hombres	46	75	19	140	38	62	16	116	21 %	21 %	19 %	21 %
Mujeres	383	637	125	1.145	337	618	100	1.055	14 %	3 %	25 %	9 %
Total	476	1.115	319	1.910	421	1.059	279	1.759	13 %	5 %	14 %	9 %
Hombres	65	230	102	397	57	209	94	360	14 %	10 %	9 %	10 %
Mujeres	411	885	217	1.513	364	850	185	1.399	13 %	4 %	17 %	8 %

Atracción y retención del talento

S1-8; S1-6

La totalidad de la plantilla de Baviera España está cubierta por el Convenio Colectivo de Sanidad Privada aplicable en cada una de las provincias donde operan las clínicas. Estos convenios regulan las condiciones laborales, estableciendo derechos y obligaciones en aspectos como salarios, jornada laboral, descansos, vacaciones, conciliación, igualdad y seguridad en el trabajo. Gracias a ello, se garantiza un entorno laboral justo y estructurado, que promueve la estabilidad y el bienestar del equipo.

En el caso de los trabajadores en Alemania, Italia y Reino Unido, las condiciones laborales se rigen por la legislación laboral y de Seguridad Social vigente en cada país, asegurando el cumplimiento de las normativas locales y la protección de sus derechos.

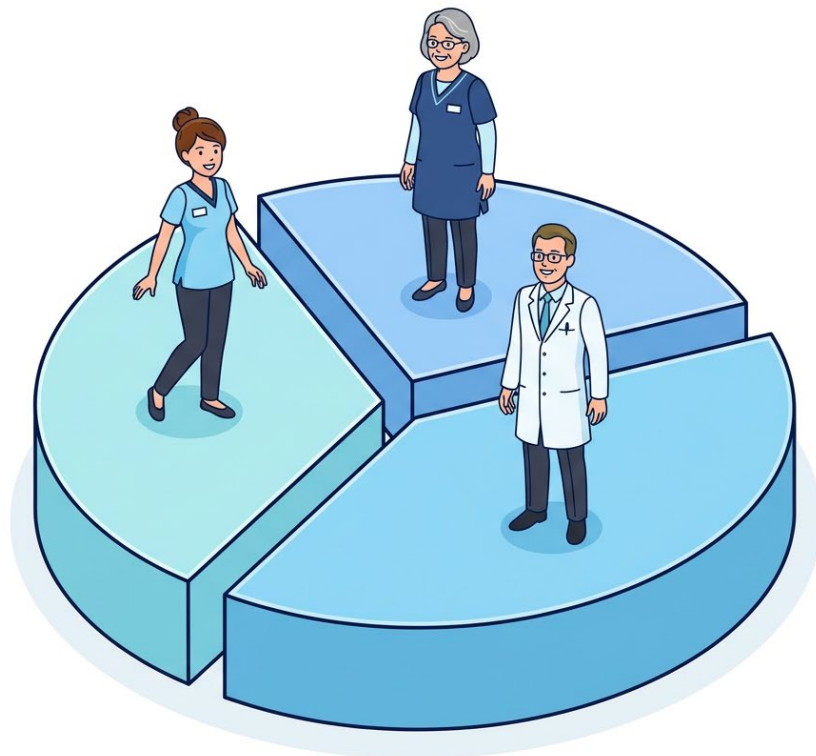
A partir del cumplimiento de los convenios colectivos y las normativas legales, Baviera desarrolla estrategias adicionales que fomentan la atracción y retención de talento. A través de iniciativas enfocadas en la estabilidad laboral, la conciliación, la formación y la inclusión, la Compañía se compromete a ofrecer puestos estables y de calidad que favorezcan la retención de empleados.

La tipología contractual del Grupo refleja el compromiso de Baviera con la estabilidad y la calidad del empleo. A cierre de ejercicio, el 85 % de los contratos (1.633) eran de carácter indefinido, de los cuales un 66 % (65 % en 2024) corresponden a jornada completa, lo que garantiza una mayor seguridad laboral para la plantilla.

Este compromiso es aún más evidente en países como España, Italia y Reino Unido, donde más del 90% de los contratos son fijos (61 % en el caso de Alemania, donde la casuística laboral en el sector salud es diferente). Estos datos ponen de manifiesto la apuesta de la organización por ofrecer condiciones de trabajo estables que favorezcan el desarrollo profesional y el bienestar de sus empleados.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo														
Nº	2025						2024						Variación	
	Fijo			Temporal			Fijo			Temporal			Fijo	Temp
	Completa	Parcial	Total	Comp	Parcial	Total	Comp	Parcial	Total	Comp	Parcial	Total		
Esp.	762	400	1.162	89	35	124	696	383	1.079	68	34	102	8 %	22 %
Alem.	134	96	230	95	50	145	119	97	216	94	43	137	6 %	6 %
Italia	79	23	102	7	1	8	69	22	91	7	1	8	12 %	—
UK	108	31	139	—	—	—	97	29	126	—	—	—	10 %	—
Total	1.083	550	1.633	191	86	277	981	531	1.512	169	78	247	8 %	12 %
			1.910						1.759				9 %	

Distribución del promedio de contratos por sexo y edad										
	Fijo				Temporal				Total	
	Completa		Parcial		Completa		Parcial			
	H	M	H	M	H	M	H	M		
2025	248,3	794,7	81,4	459,8	47,2	146,2	9,9	73,8	1.861,2	
<30	25,9	204,9	2,6	47,5	20,9	82,3	6,5	30,5	421,1	
30-50	155,0	463,2	51,6	335,3	21,3	58,6	3,2	34,4	1.122,7	
>50	67,4	126,6	27,3	76,9	4,9	5,3	0,3	8,8	317,5	
2024	221,7	757,3	77,0	450,8	34,0	99,0	7,3	58,3	1.705,4	
<30	19,7	190,4	6,0	55,1	17,8	56,8	6,0	25,5	377,2	
30-50	139,6	459,0	44,3	331,5	12,2	35,7	1,3	26,8	1.050,4	
>50	62,5	107,9	26,8	64,2	4,1	6,5	—	5,9	277,8	
Variación	12%	5%	6%	2%	39%	48%	35%	27%	9%	
<30	32%	8%	(57)%	(14)%	18%	45%	8%	20%	12%	
30-50	11%	1%	17%	1%	75%	64%	139%	28%	7%	
>50	8%	17%	2%	20%	20%	(18)%	—%	49%	14%	



Durante el 2025, la plantilla de Baviera ha experimentado un aumento del 9 % en el promedio de contratos, reflejando una expansión en la contratación de acuerdo al crecimiento del negocio. Destaca especialmente el incremento del 14 % en el grupo de empleados mayores de 50 años, lo que pone de manifiesto el esfuerzo por la retención y captación de talento senior de la Compañía, con el objetivo de transmitir el conocimiento a las nuevas incorporaciones.

En términos generales, el 85% del promedio de los contratos de Baviera son fijos. De estos, el 66% (65 % en 2024) corresponden a jornada completa. Estos datos reflejan la consolidación de una estructura laboral estable, de acuerdo a los propósitos del Grupo.

	Distribución del promedio de contratos por categoría profesional				
	Fijo		Temporal		Total
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
2025	1.043,1	541,2	193,3	83,7	1.861,2
Alta Dirección	9,0	—	—	—	9,0
Directivos	7,6	—	—	—	7,6
Responsables	46,6	2,6	—	—	49,2
Técnicos	140,9	40,7	14,5	6,8	202,9
Gerentes	72,5	5,9	2,1	1,0	81,5
Médicos	117,9	148,7	0,5	1,7	268,8
Personal de Atención al Paciente	648,6	343,3	176,3	74,2	1.242,3
2024	979,1	527,8	133,0	65,6	1.705,4
Alta Dirección	5,8	1,0	—	—	6,8
Directivos	7,2	—	—	—	7,2
Responsables	42,8	4,4	—	—	47,2
Técnicos	137,8	41,7	11,0	6,6	197,0
Gerentes	68,7	4,1	1,2	—	73,9
Médicos	100,3	139,6	—	2,1	242,0
Personal de Atención al Paciente	616,5	337,0	120,9	56,9	1.131,3

La tasa de rotación voluntaria refleja una tendencia positiva en la gestión del talento en Italia y Reino Unido, destacando la efectividad de las estrategias de retención implementadas.

A nivel Grupo, la tasa de rotación se mantiene estable, con variaciones entorno al 1 %. Estas cifras indican que las iniciativas orientadas a fidelizar al personal están generando un impacto positivo.

Tasa de rotación											
	2025					2024					
%	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total	España	Alemania	Italia	Reino Unido ¹¹	Total	V%
Rotación voluntaria	12 %	18 %	3 %	9 %	12 %	10 %	14 %	11 %	18 %	11 %	1 %
Rotación involuntaria	9 %	11 %	12 %	7 %	10 %	10 %	7 %	9 %	3 %	9 %	1 %
Tasa de rotación¹²	21 %	29 %	15 %	16 %	22 %	20 %	21 %	20 %	21 %	20 %	1 %



11. Por un error en el cálculo correspondiente a 2024, el dato ha sido reexpresado para reflejar el valor correcto y asegurar la exactitud y consistencia de los registros.

12. La tasa de rotación se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula: $R = S / (I + F) / 2 * 100$. Siendo "S" el número de personas desvinculadas del Grupo de forma voluntaria y/o involuntaria, e "I" y "F" el personal al inicio y final del periodo respectivamente.

Asimismo, el número de despidos se ha reducido en un 32 %, pasando de 50 a 34 despidos, contando con una mayor plantilla, lo que refuerza el equilibrio entre la estabilidad laboral y la adaptación a las necesidades del negocio.

Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional de Baviera								
(Nº)	2025				2024			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Alta dirección	—	—	—	—	—	—	—	—
Hombres	—	—	—	—	—	—	—	—
Mujeres	—	—	—	—	—	—	—	—
Directivos	—	—	1	1	—	—	—	—
Hombres	—	—	1	1	—	—	—	—
Mujeres	—	—	—	—	—	—	—	—
Responsables	—	2	—	2	—	2	1	3
Hombres	—	—	—	—	—	—	—	—
Mujeres	—	2	—	2	—	2	1	3
Técnicos	—	4	—	4	3	7	1	11
Hombres	—	2	—	2	1	3	1	5
Mujeres	—	2	—	2	2	4	—	6
Gerentes	—	1	2	3	—	1	1	2
Hombres	—	—	—	—	—	—	—	—
Mujeres	—	1	2	3	—	1	1	2
Médicos	—	2	—	2	—	—	—	—
Hombres	—	2	—	2	—	—	—	—
Mujeres	—	—	—	—	—	—	—	—
Personal de Atención al Paciente	8	11	3	22	12	15	7	34
Hombres	3	2	1	6	2	—	1	3
Mujeres	5	9	2	16	10	15	6	31
Total	8	20	6	34	15	25	10	50
Hombres	3	6	2	11	3	3	2	8
Mujeres	5	14	4	23	12	22	8	42



En este sentido, para seguir reforzando la retención del talento, el Grupo ha colaborado con la Universidad de Navarra (UNAV) en la aplicación del *Purpose Strength Model*, una herramienta orientada a evaluar el grado de implantación del propósito organizativo y la identificación de las personas con el mismo, como medida adicional para medir y conocer la opinión de los empleados respecto a las iniciativas llevadas a cabo por la Compañía.

Los resultados obtenidos han sido favorables, evidenciando un elevado sentimiento de conexión con el propósito, orgullo de pertenencia y una valoración positiva de la cultura del cuidado, factores clave para fortalecer el compromiso y la fidelización del talento.

Integración de personas con discapacidad

S1-12

Para fomentar la diversidad de su plantilla, Baviera impulsa diferentes iniciativas para integrar a personas con discapacidad, promoviendo la inclusividad y facilitando su acceso al empleo.

El porcentaje de personas con discapacidad en el equipo es del 1,3 %. Aunque este porcentaje no alcanza el objetivo establecido por la **Ley General de Discapacidad (LGD)** en España, Baviera cuenta con el certificado de excepcionalidad y ha

demostrado su firme compromiso con la inclusión a través de diversas iniciativas y esfuerzos continuos en esta materia, principalmente mediante dos líneas de actuación:

En colaboración con la Fundación Eurofirms, se ofrece orientación y acompañamiento a las personas trabajadoras y a sus familiares en la gestión del certificado de discapacidad. Esta colaboración incluye campañas de sensibilización dirigidas a fomentar una cultura inclusiva en los centros de trabajo. Durante el ejercicio, Baviera ha participado activamente en las campañas impulsadas por Eurofirms con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, centradas en la inclusión laboral y en la eliminación de prejuicios. Estas iniciativas ponen de manifiesto que el talento no tiene límites y promueven la dignidad a través del empleo.

Asimismo, la Compañía ha impulsado la creación de oportunidades específicas para la incorporación de personas con discapacidad en las oficinas del Grupo, en coherencia con sus objetivos de inclusión laboral. Se prevé que estas actuaciones contribuyan de forma progresiva a una integración efectiva y sostenible de personas con discapacidad en el conjunto de la organización.

Empleados con discapacidad

	2025					2024					V%
	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total	
Número de empleados	16	5	3	—	24	14	4	3	4	25	(4) %
Porcentaje (%)	1,2 %	1,3 %	2,7 %	— %	1,3 %	1,2 %	1,1 %	3,0 %	3,2 %	1,4 %	(0,1) %

Conciliación y beneficios a empleados

S1-1; S1-15

En línea con su compromiso continuo con el bienestar de su plantilla, el Grupo Baviera ha implementado diversas medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, adaptándose a las necesidades cambiantes de su equipo.

Para promover un entorno laboral equilibrado y flexible, Baviera pone a disposición de sus empleados las siguientes medidas de conciliación:

- Horarios de jornada intensiva durante los meses de verano para los empleados de Servicios Centrales,
- 15 tardes libres al año para las y los Gerentes de clínica,
- Programa “Happy Noons” que permite disfrutar de la tarde previa a un festivo libre para el personal de Servicios Centrales.
- Modalidad de trabajo híbrida, combinando jornadas presenciales con un día de teletrabajo semanal en España, y hasta dos días semanales en Italia, Alemania y Reino Unido,
- Día libre y regalo de cumpleaños, como reconocimiento del valor del descanso y el bienestar personal y,
- 15 días adicionales de vacaciones para la primera participación en proyectos solidarios, reforzando el compromiso de la empresa con la responsabilidad social.

Asimismo, los turnos de trabajo en clínica se comunican con la antelación necesaria, facilitando la organización del personal y garantizando el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral, reforzado en 2025 mediante la aprobación de la **Política de Desconexión Digital**.

Durante el ejercicio, también se aprobó el **Protocolo de Cambio de Centro de Trabajo**, que establece un procedimiento claro, justo y transparente para solicitar, valorar y aprobar traslados voluntarios dentro de la empresa, regulando los criterios de asignación en caso de concurrencia de solicitudes y aplicable a cualquier persona trabajadora que desee cambiar de centro por motivos personales, familiares o profesionales.

Como iniciativa destacada, durante julio de 2025 se llevó a cabo el Baviera Summer Camp, gestionado por la Fundación Baviera Responsable y dirigido a hijas e hijos del personal de Baviera con edades entre 6 y 17 años, como apoyo a la conciliación durante el periodo estival. Participaron 131 hijos e hijas del personal de Baviera y con la extensión a amigos y familiares de los empleados de Baviera, participaron un total de 183 niños y niñas.

Además, la empresa complementa sus políticas de conciliación con ayudas económicas destinadas a empleados que acaban de convertirse en padres o madres, reconociendo la importancia de apoyar el bienestar familiar en los primeros meses de vida de sus hijos.

	Horas de absentismo				
	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total
Horas de absentismo 2025	130.672	44.752	4.278	1.655	181.357
Horas de absentismo 2024	106.040	38.560	3.449	—	148.049
% Variación	23 %	16 %	24 %	—	22 %



Las políticas de conciliación del Grupo Baviera se adaptan a las circunstancias laborales y sociales, para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras. La Compañía desarrolla continuamente acciones que promueven un ambiente laboral más flexible y equilibrado, consolidando su compromiso con el bienestar de su equipo.

En este sentido, Baviera monitoriza la evolución del absentismo para evaluar el resultado de las iniciativas llevadas a cabo para mejorar la conciliación. Las horas de absentismo incrementaron un 22 %.

Este aumento se explica principalmente por la evolución registrada en España, que concentra la mayor parte de las horas de absentismo del Grupo, así como por la incorporación de actividad en Reino Unido, que no registraba horas en el ejercicio anterior.

Retribuciones

S1-10; S1-16

Baviera aplica criterios retributivos equitativos, basados exclusivamente en méritos y aspectos objetivos. Estos criterios garantizan la igualdad salarial para todos los miembros de la organización, sin distinción de sexo, edad u otros factores. La siguiente tabla recoge las retribuciones por sexo y categoría profesional del Grupo.

El esquema retributivo del Grupo se basa en criterios objetivos relacionados con el valor del puesto y las responsabilidades asignadas, sin distinción por género, edad u otros factores.

Las diferencias salariales observadas responden a la naturaleza y nivel de los cargos desempeñados, así como a la experiencia y cualificación requeridas para cada posición, considerando además el cálculo en función del FTE (*Full-Time Equivalent*), que ajusta la retribución en función de la jornada laboral efectiva de cada empleado.

	Baviera ¹⁴					
	2025			2024		
	H	M	Brecha	H	M	Brecha
Directivos	171.319	IC	N/A	160.554	179.082	(12) %
Responsables	91.045	83.171	9 %	84.215	77.125	8 %
Técnicos	39.562	37.869	4 %	35.024	30.672	12 %
Gerentes	72.231	62.782	13 %	63.060	60.574	4 %
Adjunta de Gerencia¹⁵	IC	44.120	N/A	—	36.366	N/A
Médicos	252.186	222.087	12 %	224.963	199.422	11 %
Personal de Atención al Paciente	36.627	30.322	17 %	31.669	26.407	17 %

14. La brecha salarial se ha calculado como (Salario hombres – Salario Mujeres/Salario Hombres)

15. En 2025, dentro de la categoría “Adjunta de gerencia” hay 20 mujeres en España, 11 en Alemania y 1 hombre en Alemania.

En este sentido, una mayor proporción de mujeres poseen un FTE inferior a 1. Asimismo, la información relativa a la brecha salarial y remuneraciones reportadas se complementa con los resultados de la auditoría retributiva, realizada periódicamente en el marco del Plan de Igualdad y conforme al **Real Decreto 902/2020**, incorporando el análisis de los factores de valoración de puestos, la revisión de los conceptos retributivos y la identificación de posibles desigualdades para la definición de las correspondientes medidas correctoras.

Las retribuciones por edad representan un aspecto clave en la gestión de recursos humanos, ya que permiten reconocer la experiencia y antigüedad de los trabajadores dentro de una organización. En 2025, se observa una evolución diferenciada por franjas de edad, destacando un incremento significativo en la retribución media del colectivo de mayores de 50 años (25 %), impulsado principalmente por mercados como España, Alemania y Reino Unido.

A nivel geográfico, Alemania y Reino Unido muestran incrementos generalizados en todas las franjas de edad, mientras que en España se produce una ligera reducción en los grupos de menor edad y de 30 a 50 años, compensada por un notable aumento en el colectivo sénior. Italia presenta un comportamiento más heterogéneo, con incrementos en los perfiles más jóvenes y descensos en los grupos de mayor edad.

Asimismo, en la franja inferior a 30 años, se mantiene una mayor presencia de perfiles de apoyo, como auxiliares de clínica, lo que continúa situando su retribución media en niveles inferiores.

Con el objetivo de adaptar las prácticas retributivas del Grupo Baviera a las condiciones del mercado laboral y a las necesidades de su personal, la Compañía garantiza una retribución justa entre todas las personas empleadas a través de distintas iniciativas.

Retribuciones medias por país, sexo y categoría profesional ¹⁶

	2025											
	España			Alemania			Italia			Reino Unido		
	H	M	Br*	H	M	Br.	H	M	Br.	H	M	Br.
Directivos	171.319	IC	N/A	—	—	N/A	—	—	N/A	—	—	N/A
Responsables	77.235	76.584	1 %	136.916	132.604	3 %	IC	54.123	N/A	IC	78.909	N/A
Técnicos	31.235	33.007	(6) %	56.442	49.582	12 %	IC	29.885	N/A	50.755	45.398	11 %
Gerentes	95.969	65.795	31 %	67.456	74.781	(11) %	—	57.530	N/A	IC	45.392	N/A
Adjunta de Gerencia	—	38.789	N/A	IC	53.814	N/A	—	—	N/A	—	—	N/A
Médicos	256.571	223.362	13 %	243.345	218.384	10 %	236.270	IC	N/A	IC	—	N/A
Personal de Atención al Paciente	30.118	27.197	10 %	43.135	39.863	8 %	26.725	24.686	8 %	34.037	45.548	(34) %

* Brecha

16. En aquellas categorías con una plantilla de empleados femenina o masculina inferior a 2, no se ha reflejado la remuneración por razones de confidencialidad (IC). En los casos en los que no hay ningún empleado en alguno de los dos sexos, no se incluye información.



Retribuciones medias por país, sexo y categoría profesional												
2024												
	España			Alemania			Italia			Reino Unido		
	H	M	Br.	H	M	Br.	H	M	Br.	H	M	Br.
Directivos	160.554	179.082	(12) %	—	—	N/A	—	—	N/A	—	—	N/A
Responsables	86.217	77.601	10 %	88.075	IC	(27) %	—	IC	N/A	72.391	66.892	8 %
Técnicos	28.280	30.809	(9) %	51.162	33.957	34 %	32.708	29.010	11 %	41.276	26.717	35 %
Gerentes	87.517	69.440	21 %	62.119	60.676	2 %	—	62.346	N/A	32.019	42.426	(33) %
Adjunta de Gerencia	—	36.366	N/A	—	—	N/A	—	—	N/A	—	—	N/A
Médicos	228.430	205.549	10 %	200.157	158.600	21 %	250.113	IC	N/A	—	—	N/A
Personal de Atención al Paciente	28.359	26.026	8 %	36.031	28.278	22 %	29.209	24.540	16 %	21.582	26.426	(22) %

El “**Salario Mínimo Baviera**”, es una medida que implementa el Grupo Baviera para asegurar que todas las personas empleadas reciban una remuneración digna, habitualmente superior a la establecida por los convenios laborales de su categoría. Durante 2025, este salario se ha actualizado para ajustarse al coste de la vida y mejorar la satisfacción y retención del personal.

Asimismo, se ha introducido un sistema de incentivos en las clínicas del Grupo Optimax, donde previamente no existía, con el fin de armonizar los paquetes retributivos entre todas las compañías del Grupo Baviera. Asimismo, este sistema de incentivos se ha mejorado en todo el Grupo incorporando una cláusula de solidaridad, fortaleciendo así la equidad interna.

Retribuciones medias por edad y país									
	2025			2024 ¹⁷			Variación		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
España	26.970	64.721	133.275	28.061	68.066	110.084	(4) %	(5) %	21 %
Alemania	37.316	68.021	86.868	29.315	57.835	65.552	27 %	18 %	33 %
Italia	25.341	38.705	107.032	24.251	44.372	127.001	4 %	(13) %	(16) %
Reino Unido	29.696	40.178	55.269	24.657	34.723	44.164	20 %	16 %	25 %
Total	29.150	62.069	118.293	27.948	62.812	94.336	4 %	(1) %	25 %

17. Por un error en el cálculo correspondiente a 2024 en España, el dato ha sido reexpresado para reflejar el valor correcto y asegurar la exactitud y consistencia de los registros.

Por otra parte, todas las personas empleadas del Grupo Baviera cuenta con “El Plan de Retribución Flexible”, que permite destinar una parte del salario a productos o servicios con beneficios fiscales establecidos por ley, incrementando así la retribución neta disponible para el personal. Entre estos beneficios se incluyen la compra de acciones de la sociedad matriz, seguro de salud, formación profesional, y tarjetas para transporte, alimentación y guardería, ofreciendo opciones adaptadas a las necesidades del personal.

Estas iniciativas se reflejan a través del ratio de salario justo de Baviera, el cual se sitúa en 1,12 a nivel Grupo. En todos los países donde la Compañía opera, la remuneración ofrecida es igual o superior a los estándares de referencia, lo que alinea la posición de Baviera con prácticas de compensación justas y competitivas.

	Salario justo		
	2025	2024	Variación
España	1,09	1,07	2 %
Alemania	1,06	1,29	(23) %
Italia	1,29	1,29	— %
Reino Unido	1,05	1,00	5 %
Total	1,12	1,16	(4) %

Por su parte, la retribución de los Administradores por sus funciones ejecutivas, del personal de Alta Dirección y de los representantes de personas jurídicas miembros del órgano de administración adquiere especial relevancia.

Dado su nivel de responsabilidad y la naturaleza de sus funciones, estos profesionales suelen situarse en los tramos salariales más altos de la organización, lo que puede influir en el ratio de desigualdad retributiva. No obstante, Baviera mantiene su compromiso con la equidad salarial, asegurando que las diferencias en la compensación estén fundamentadas en criterios objetivos, como la experiencia, la responsabilidad del puesto y el impacto en la Compañía, tal y como se describe en el apartado [“Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en los esquemas de incentivos” en p. 46.](#)

Durante el ejercicio 2025 las remuneraciones de los Administradores, del personal de la Alta Dirección, así como de las representantes de personas jurídicas miembros del órgano de administración que han percibido por el desempeño en la Sociedad dominante de sus funciones y por todos los conceptos asciende a 2.971 miles de euros (2.338 miles de euros en 2024) incluyendo ceses de contratos, de los cuales 751 miles de euros corresponden a mujeres (remuneración media de 150 mil euros) y 2.220 miles de euros a hombres (remuneración media de 202 miles de euros).





Formación y Desarrollo de Talento

S1-13

Para fortalecer la retención y atracción del talento, a través del impulso del desarrollo profesional y la capacitación continua, Baviera desarrolla anualmente un programa integral de formación. La formación y la especialización son pilares esenciales para garantizar un servicio de alta calidad, fortaleciendo las competencias de los profesionales y promoviendo la excelencia en unidades especializadas.

El alcance de estas iniciativas varía según las áreas del negocio: algunos programas se dirigen al equipo de los Servicios Centrales, mientras que otros se enfocan en clínicas específicas. Las formaciones pueden estar orientadas a toda la plantilla o diseñadas para roles concretos, trabajando tanto habilidades transversales como técnicas para asegurar la excelencia en los servicios. En este sentido, las acciones formativas se proponen anualmente y se desarrollan y ajustan en función de las necesidades específicas de cada colectivo.

Durante 2025 se han impulsado diversas formaciones presenciales adaptadas a las necesidades de cada colectivo, destacando especialmente las dirigidas al personal de quirófano. Estas acciones incluyeron 1.085 horas de formación teórico-práctica para el personal auxiliar. Además, se realizaron cursos de calidad y de técnica quirúrgica online, con la colaboración de especialistas y equipos de apoyo, que también contribuyeron a la formación de nuevos equipos en distintas clínicas.

Estas iniciativas, que incluyeron rotaciones y sesiones de formación entre clínicas para garantizar la transferencia de conocimiento y experiencia, constituyen un hito clave del año, sentando las bases para futuros proyectos y consolidando la excelencia en el desempeño quirúrgico.

También se han llevado a cabo diversos eventos presenciales estructurados como foros, combinando contenidos formativos con actividades motivacionales, dirigidos principalmente a los colectivos más numerosos.

	Media de horas de formación										Variación
	2025					2024					
	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Media	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Media	
Horas medias de formación a hombres	43,8	28,1	35,9	14,5	36,5	28,5	14,8	88,2	12,3	26,7	37 %
Horas medias de formación a mujeres ¹⁸	20,0	10,6	5,3	19,8	17,5	15,1	7,9	3,7	19,8	13,5	30 %
Media de horas de formación a empleados	24,2	16,0	11,5	18,6	21,5	17,6	9,9	19,9	18,2	16,2	32 %

18. La media de horas de formación en mujeres es menor al concentrar el 79% de la plantilla

En este sentido, durante el ejercicio se ha puesto especial énfasis en el fórum dedicado al personal auxiliar, pero también se han organizado fóruns médicos, fóruns dedicados a unidades especializadas y sesiones de formación para optometristas, consolidando un modelo de aprendizaje participativo y transversal que refuerza la cohesión y la actualización profesional de los colectivos.

Además, se han desarrollado programas de formación basados en la metodología DISC dirigidos a gerentes, directivos y responsables, para potenciar la comunicación interna y reforzar las capacidades de gestión y las competencias clave de los líderes de Baviera.

En Servicios Centrales, se han ofrecido clases de inglés presenciales, con una alta participación por parte del personal, consolidando el interés y la implicación en la mejora de competencias lingüísticas. En clínica, las clases se imparten online, que garantiza la continuidad de la capacitación en inglés para todo el equipo del Grupo Baviera.

Las principales herramientas para poner a disposición del equipo las actividades formativas del Grupo son la **Baviera Academy**, dirigida principalmente a médicos, y el **Campus Baviera**, orientado al resto del equipo. Ambas plataformas online facilitan la formación en habilidades técnicas y personales.

De manera complementaria, se llevan a cabo programas presenciales, como el “*Onboarding* para el Oftalmólogo General”, el “*Onboarding* para personal de Clínica” y “*Ponte la Bata*”, diseñados para integrar a los nuevos colaboradores en el funcionamiento diario de las clínicas.

Estas formaciones, incluidas en el proceso de *onboarding*, están concebidas para orientar a las personas empleadas sobre la cultura organizacional, políticas y procedimientos, así como para brindar capacitación específica según su rol y un acompañamiento personalizado durante las primeras semanas.

	Horas de formación por categoría profesional									
	2025					2024				
	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total
Alta dirección y Directivos	462	—	—	—	462	470	—	—	—	470
Responsables	1.020	—	104	108	1.232	1331	—	16	137	1.484
Técnicos	2.497	—	145	337	2.979	2636	—	42	298	2.976
Gerentes	449	—	139	325	913	357	—	16	441	814
Médicos	17.794	2.670	782	—	21.246	6.790	1.245	1632	—	9.667
Personal de Atención al Paciente	8.905	3.330	91	1824	14.150	10.789	2.235	265	1.418	14.707
Total	31.127	6.000	1.261	2.593	40.981	22.373	3.480	1.971	2.294	30.118



Para los médicos de nueva incorporación, se implementa un proceso formativo exhaustivo que asegura la adquisición de los conocimientos y habilidades necesarios para su actividad profesional. Al finalizar esta etapa, deben superar un examen de conocimientos, cuyo resultado permite evaluar tanto su preparación como el impacto de la formación en su capacidad para afrontar los desafíos profesionales. Posteriormente, el programa Going Up, basado en tutorías, ofrece un acompañamiento continuo en el desarrollo profesional.

Médicos con mayor experiencia actúan como mentores, atendiendo dudas, inquietudes y sugerencias de los nuevos profesionales. Este sistema de apoyo mutuo garantiza que el personal médico perfeccione sus habilidades, contribuyendo a mantener y mejorar la calidad de los servicios del Grupo y reforzando el compromiso de Baviera con el desarrollo continuo y la excelencia en la atención a los pacientes.

Además de los programas de formación estándar, Baviera ofrece formaciones adicionales para personas empleadas con movilidad internacional, con el fin de facilitar su adaptación a nuevas ubicaciones. Estos programas incluyen cursos de idiomas específicos que les permiten mejorar su comunicación en el país de destino, así como un programa de integración cultural y laboral.

Este último tiene como objetivo proporcionarles las herramientas necesarias para adaptarse de manera eficiente a las particularidades del nuevo entorno, tanto en el ámbito profesional como en el personal. Con estas acciones, la Compañía asegura que las personas desplazadas cuenten con el apoyo necesario para un desempeño exitoso en sus nuevas funciones y un bienestar integral durante su periodo de expatriación.

El seguimiento del progreso de las actividades formativas se basa en indicadores como la cantidad y tipo de formación impartida, la participación por colectivo y género y, en el caso de los nuevos médicos, su rendimiento en el examen de competencias. Estos indicadores permiten evaluar el nivel de preparación alcanzado y el impacto directo de la formación en las competencias necesarias para abordar los retos del sector.

Fundación Baviera Responsable

En su apuesta por la mejora de la calidad de vida y el desarrollo social de las personas trabajadoras de Baviera, la Fundación Baviera Responsable desempeña un papel fundamental. Uno de sus objetivos es fomentar el bienestar del equipo, especialmente de quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, mediante ayudas económicas, formación y asistencia en áreas como salud, conciliación laboral y apoyo emocional, garantizando un entorno de trabajo inclusivo, adaptado y seguro.

La Fundación promueve la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en todos los aspectos de la organización. A través de ella, las personas empleadas pueden acceder a apoyo adicional de manera confidencial mediante un canal dedicado, y cada solicitud es evaluada por el Comité de la Fundación, que analiza la situación particular de cada caso.

A cierre de 2025, las principales acciones llevadas a cabo incluyen:

- Apoyo económico para la compra de material escolar para hijos del personal en España e Italia. Se han destinado 60.000€ que han ayudado a 366 empleados con la vuelta al cole.
- Apoyo psicológico sin coste para empleados. A través del acceso libre a ayuda psicológica, se han ofrecido 304 sesiones en España.

- Creación de la Biblioteca Baviera Responsable en marzo del 2025 para fomentar el hábito de la lectura entre los empleados, invitando a todo el personal a enviar libros que deseen donar.
- Asesoramiento legal, inmobiliario y médico, incluyendo coordinación de citas médicas en centros privados y asistencia en situaciones personales complejas.
- Casos individuales: asistencia económica, apoyo a empleados afectados por situaciones excepcionales (enfermedad, accidentes, pérdidas familiares, etc.), ayudas médicas o fisioterapéuticas, y otras formas de asistencia personalizada según la necesidad de cada empleado solicitante.

Igualdad y diversidad de la plantilla

S1-1, S1-4, S1-9, S1-15

La igualdad de oportunidades y la no discriminación constituyen principios estructurales en la gestión de personas del Grupo Baviera, asegurando que todas las personas empleadas, sin importar su género, raza, nacionalidad, edad, orientación sexual, o cualquier otra condición, tengan acceso equitativo a los recursos y oportunidades dentro de la organización. Este enfoque se concreta en un conjunto de planes y protocolos, que tienen como objetivo eliminar los obstáculos y estereotipos sociales, promoviendo la integración plena de las personas en el entorno laboral.

Durante el 2024, Baviera puso en marcha su **Plan de Igualdad**, en cumplimiento con la **Ley Orgánica 3/2007** y el **Decreto-Ley 6/2019**. Este plan aborda aspectos esenciales en materia de igualdad de oportunidades, diversidad, conciliación, salud y bienestar laboral, y establece un marco de actuación común para todas las sociedades del Grupo.

El Plan de Igualdad aborda de forma estructurada ámbitos clave como el acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional, la retribución, la promoción, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud y seguridad en el trabajo y la comunicación interna.

Su objetivo principal es eliminar cualquier forma de discriminación por razón de género, así como avanzar hacia una organización más diversa e inclusiva. Entre las medidas implantadas destacan la flexibilidad horaria, la revisión de los procesos de selección y promoción para garantizar la igualdad de oportunidades y la implantación de un modelo de valoración de puestos que asegura la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

La formación en materia de igualdad y diversidad constituye uno de los pilares del enfoque de gestión del Grupo. Para evaluar su efectividad, Baviera emplea como principal métrica el porcentaje de personas de la plantilla que completan los cursos específicos en esta materia. Durante el período de *reporting*, la formación en igualdad se ha ofrecido a directivos, responsables y gerentes, con una tasa de finalización del 82 % (68 % en 2024). Estos resultados evidencian la consolidación progresiva del Plan de Igualdad en la cultura organizacional.

En relación con la diversidad de género en los puestos de dirección, el 69 % de los cargos directivos están ocupados por hombres (67 % en 2024), reflejando un desequilibrio que el Grupo continúa abordando mediante medidas de desarrollo, promoción interna y eliminación de sesgos en los procesos de toma de decisiones.

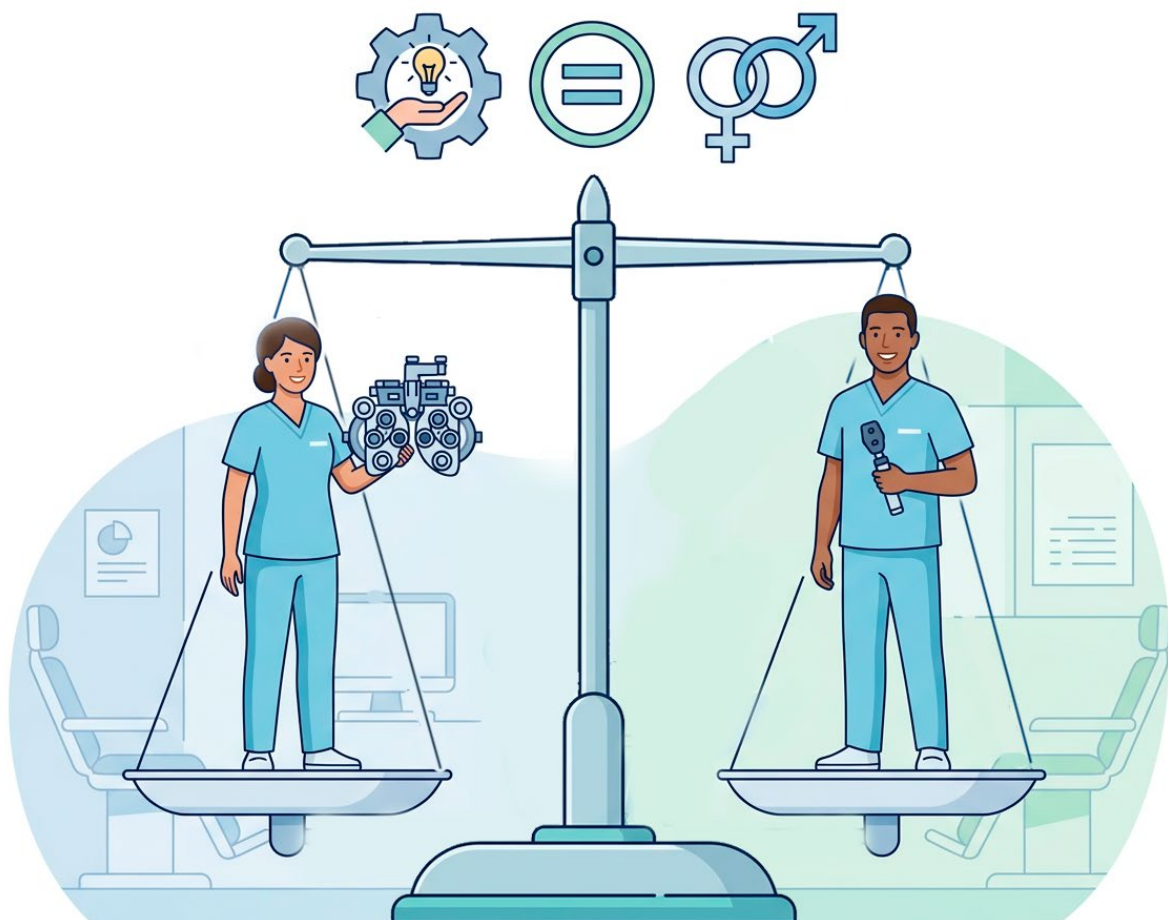
En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, Grupo Baviera fomenta un entorno de trabajo que facilita el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Durante el ejercicio, 91 personas empleadas se acogieron a permisos de maternidad y paternidad (90 en 2024), lo que representa aproximadamente el 5 % de la plantilla, al igual que en 2024. Del total de personas que ejercieron este derecho, el 82 % fueron mujeres (87 % en 2024), en línea con la estructura de la plantilla. En términos relativos, el 4 % de los hombres (3 % en 2024) y el 5 % de las mujeres (6 % en 2024) del Grupo hicieron uso de las medidas de conciliación puestas a su disposición.

Asimismo, en el marco del Plan de Igualdad, el Grupo ha desarrollado en 2025 un **Protocolo de actuación frente a la violencia de género**, que busca proteger y acompañar a las trabajadoras afectadas, ofreciendo medidas de prevención, detección, apoyo y alternativas laborales que faciliten su recuperación integral y su seguridad dentro del entorno laboral.

Por su parte, en materia de diversidad e inclusión LGTBIQ+, durante el período de *reporting* el Grupo ha desarrollado y aprobado un **Protocolo de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género**, así como un **Plan para la igualdad LGTBIQ+**, en cumplimiento del **Real Decreto 1026/2024**. Ambos instrumentos son de aplicación a todas las sociedades del Grupo y establecen un marco común de actuación orientado a prevenir la LGTBIfobia y a garantizar un trato equitativo en todos los ámbitos de la relación laboral.

El Plan de Igualdad LGTBIQ+ articula medidas concretas en los principales procesos de gestión de personas. En el acceso al empleo, se refuerzan los procedimientos de selección mediante la definición de criterios objetivos y neutros, la incorporación de mensajes explícitos de igualdad de oportunidades y el uso de una guía de entrevista diseñada para minimizar sesgos y estereotipos.



En materia de promoción y movilidad interna, se formalizan los criterios de desarrollo profesional, garantizando la transparencia de las vacantes y la igualdad de oportunidades, y se pone en marcha herramientas como un registro voluntario de talento y un protocolo de cambio de centro con criterios objetivos de asignación.

En este sentido, la formación y sensibilización constituyen un elemento clave para la implantación efectiva del Plan. Durante el ejercicio, directivos, responsables y gerentes del Grupo han recibido 153 h de formación específica en diversidad LGTBIQ+. a través de un módulo formativo específico sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, centrado en la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención del acoso.

Como medida transversal de apoyo a ambos planes, se ha elaborado un **Manual de Estilo de Comunicación Inclusiva**, que ha supuesto la revisión y adaptación de todos los protocolos y documentos internos existentes para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, contribuyendo a consolidar una cultura organizacional alineada con los principios de diversidad e inclusión.

Este tipo de medidas, junto con los **Protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, y el **Protocolo de prevención de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género**, reflejan el compromiso firme y transversal del Grupo Baviera con la igualdad, la diversidad y la prevención de cualquier forma de acoso o discriminación. A través de estos mecanismos de actuación, formación continua y medidas de apoyo específicas, la organización asegura un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas empleadas, reafirmando su postura de tolerancia cero frente a cualquier conducta que pueda vulnerar los derechos y la dignidad de quienes forman parte de la Compañía.

Salud y seguridad de la plantilla

S1-1, S1-4, S1-14

El Grupo Baviera cuenta con una **Política corporativa de Seguridad, Salud y Bienestar** aplicable a toda su fuerza laboral, contratistas y personas visitantes, orientada a prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales y riesgos para la salud física y mental. Esta política se fundamenta en la identificación sistemática de peligros, la evaluación periódica de riesgos y la mejora continua de las condiciones de trabajo, e integra protocolos de actuación ante emergencias y programas de formación obligatoria y recurrente para la plantilla.

La **Política de Seguridad, Salud y Bienestar** contempla medidas específicas para colectivos con riesgos diferenciados, como el personal de clínica, el personal de servicios centrales, o aquellas que participan en programas de movilidad internacional o voluntariado. Estas medidas se adaptan a los contextos regulatorios y operativos de cada país, garantizando el cumplimiento de la normativa local y la coherencia con los estándares corporativos. En este sentido, el Grupo ha centralizado la gestión de la Seguridad y Salud a nivel corporativo, permitiendo estandarizar prácticas, criterios y procedimientos en todos los países. De esta forma, todas las clínicas del Grupo disponen de estructuras de Prevención de Riesgos Laborales conforme a los requisitos legales aplicables.

Asimismo, en España e Italia se cuenta con un sistema de gestión certificado conforme a la norma ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que supone que el 73 % de la plantilla está cubierta por un estándar internacional reconocido. La ampliación de esta certificación al resto de países, que forma parte de la Estrategia ESG del Grupo, se verá facilitada por la centralización de la gestión en esta materia.

Como parte del sistema de gestión en Seguridad y Salud, se realizan evaluaciones periódicas de riesgos laborales en todos los centros, cuyos resultados sirven de base para la definición y actualización de medidas correctivas y preventivas. Estas evaluaciones incluyen riesgos físicos, ergonómicos, organizativos y psicosociales. La efectividad de las medidas adoptadas se revisa de forma continua mediante seguimiento de incidentes, revisiones internas y acciones de mejora.

En relación con los riesgos psicosociales, el Grupo lleva a cabo evaluaciones periódicas en los países donde opera.

Durante 2025, estas evaluaciones se han llevado a cabo en Italia, permitiendo identificar áreas de mejora en el clima laboral y el bienestar emocional de la plantilla. Entre las medidas implementadas para abordar este tipo de riesgos, el Grupo Baviera pone a disposición de toda su plantilla un servicio de apoyo psicológico a través de la Fundación Baviera Responsable. Hasta julio de 2025, este servicio funcionaba mediante un sistema de bonos otorgados por la Fundación para todas las ubicaciones. A partir de esa fecha, en España se implementó acceso libre e ilimitado a este servicio para todas las personas empleadas.

El **Plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL)** constituye una de las principales herramientas para gestionar los impactos y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Su objetivo es reforzar la cultura preventiva, garantizar que la plantilla disponga de los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de forma segura y promover la participación activa en la gestión de la prevención. Durante el periodo de *reporting*, se han adaptado y alineado las formaciones procedentes de Optimax, Grupo incorporado a Baviera en el ejercicio anterior, con el fin de unificar criterios y prácticas preventivas.

La efectividad de las acciones formativas y preventivas se evalúa mediante distintos indicadores, incluyendo el seguimiento de incidentes, la observación de comportamientos preventivos y encuestas de satisfacción posteriores a las formaciones. Este seguimiento permite identificar áreas de mejora y ajustar las acciones cuando resulta necesario.



Adicionalmente, la Compañía pone a disposición de las personas empleadas de clínica un servicio de fisioterapia gratuito, con el objetivo de prevenir dolencias músculo-esqueléticas y enfermedades profesionales. Asimismo, se desarrollan campañas de vacunación contra la gripe, reconocimientos médicos periódicos y formaciones en reanimación cardio pulmonar (RCP) orientadas a la creación de espacios cardio protegidos en los centros de trabajo.

En el caso de las personas empleadas que participan en programas de voluntariado internacional, el Grupo ha establecido medidas preventivas específicas para mitigar los riesgos asociados al desplazamiento y a la adaptación a entornos desconocidos. Estas medidas incluyen información previa detallada sobre seguridad, salud y bienestar, adaptada a las condiciones del país de destino, con el objetivo de proteger su integridad física y emocional durante la estancia.

El seguimiento de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos y fatalidades permite evaluar los resultados en materia de salud y seguridad laboral y orientar la toma de decisiones en esta materia.

Como consecuencia de los esfuerzos realizados por el Grupo Baviera, el ratio de accidentes del periodo de *reporting* es del 0,7 % (1,4 % en el 2024) y no se han producido enfermedades profesionales.

En la siguiente tabla se observa que, durante 2025, el número de accidentes con baja ha experimentado un descenso en comparación con el año anterior, lo que ha derivado en una disminución del índice de frecuencia.

Asimismo, gracias a la mejora en los estándares de seguridad del Grupo y a la eficacia en la gestión y respuesta ante los accidentes, el índice de gravedad ha disminuido. Esto indica que los accidentes son cada vez menos frecuentes y su impacto en términos de severidad es menor. Este patrón refleja la contribución de las medidas implementadas a la mitigación de incidentes.

	Número de accidentes e índices de frecuencia y gravedad ^{19, 20}										Variación
	2025					2024					
	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total	España	Alemania	Italia	Reino Unido	Total	
Accidentes con baja	10,00	—	4,00	—	14,00	17,00	5,00	3,00	—	25,00	(44) %
Índice de frecuencia	4,63	—	21,65	—	4,36	8,56	8,31	18,04	—	8,43	(48) %
Índice de gravedad	0,16	—	0,80	—	0,15	0,34	0,01	0,34	—	0,25	(39) %

¹⁹ El índice de frecuencia se calcula como: (número de accidentes con baja en jornada / total horas anuales trabajadas) x106.

²⁰ El índice de gravedad se calcula como: (número de jornadas perdidas por accidentes con baja/ total horas anuales trabajadas) x103.

Atención a los pacientes

SBM-3

El eje central de la actividad de Baviera son sus pacientes. El objetivo del Grupo es ofrecer servicios oftalmológicos de alta calidad, seguros y eficientes, adaptados a las necesidades de cada paciente en todas las etapas del proceso asistencial. Cada evaluación se realiza de forma individualizada, asegurando la idoneidad del

tratamiento y el cumplimiento de protocolos internos que priorizan la seguridad y el bienestar de los pacientes, con especial cuidado a colectivos vulnerables como niños, personas mayores y personas con discapacidad.

Dimensión: Social

Tema material: Salud y seguridad de los pacientes

Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Crítico	Significativo
Impactos positivos	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la calidad de vida de los pacientes 	
Impactos negativos	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de calidad de vida de los pacientes 	
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Riesgo sobre la salud de los pacientes, derivados la falta de calidad de los productos o de la mala praxis (negligencias) 	

Tema material: Acceso a los servicios médicos

Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Significativo	Crítico
Impactos positivos	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de la equidad social y de la igualdad de oportunidades 	
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del volumen de negocio por captación y como consecuencia de la satisfacción de los clientes (boca-oreja) Alianzas estratégicas con otras entidades 	
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de negocio por insatisfacción del cliente y competencia del sector público 	

Tema material: Fomento en la transparencia de los servicios

Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Media	Significativo
Impactos negativos	<ul style="list-style-type: none"> Desinformación de los pacientes 	
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del volumen de negocio por captación y como consecuencia de la satisfacción de los clientes (boca-oreja) Mejora de la comunicación con los stakeholders 	
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Multas y pérdidas de reputación por información insuficiente, engañosa y/o publicidad contraria a la Compañía 	

La gestión de la atención al paciente en Baviera sigue un enfoque integral orientado a identificar y mitigar riesgos, optimizar recursos y aprovechar oportunidades de mejora continua.

Los procesos incluyen la monitorización de la experiencia del paciente, el acceso a los servicios, la transparencia en la comunicación y la adherencia a normativas y estándares éticos, reflejados en el Código Ético del Grupo y la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa.

Este enfoque permite garantizar la seguridad y satisfacción de los pacientes, así como mejorar la eficiencia operativa y asegurar que los impactos, riesgos y oportunidades asociados al proceso asistencial se gestionen de forma sistemática. Baviera entiende la atención al paciente como un proceso estratégico que integra responsabilidad, calidad y ética en la prestación del servicio.

Seguridad y Salud de los pacientes

S4-1; S4-4

El Grupo mantiene un enfoque integral que prioriza la salud y la seguridad de los pacientes como el pilar fundamental de su modelo de negocio y su estrategia organizacional. El compromiso de la Compañía con la atención médica segura y de calidad es esencial para garantizar el bienestar de los pacientes y reforzar la confianza en el Grupo.

Cualquier riesgo sobre la salud y seguridad de los pacientes puede tener afecciones graves sobre su calidad de vida y, en consecuencia, sobre la reputación de Baviera. Para proteger a sus pacientes, el Grupo aplica estrictos protocolos de calidad, ofrece formación continua a sus profesionales e implementa estándares internacionales de buenas prácticas, que garantizan la seguridad y permiten a la Compañía mantener una perspectiva proactiva frente a estos riesgos.





Las medidas exhaustivas enfocadas en la calidad y seguridad de las intervenciones oftalmológicas garantizan la seguridad y el bienestar de los pacientes de Baviera. La aplicación de estrictos **protocolos alineados con las mejores prácticas y estándares internacionales**, como las recomendaciones de la Práctica Clínica Preferente y las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS), ofrecen directrices claras para asegurar los más altos estándares de calidad y seguridad en los tratamientos. Estos protocolos están a disposición de todos los empleados, garantizando la máxima seguridad en todos los procesos asistenciales, asegurando que diagnósticos, tratamientos y procedimientos sean ejecutados con los más altos niveles de calidad y seguridad.

Por otra parte, la formación del personal médico incluye un periodo intensivo de capacitación inicial y un examen de conocimientos, además de un programa continuo de actualización para incorporar las últimas innovaciones en oftalmología. Esto permite mejorar tanto los resultados clínicos como la satisfacción de los pacientes, asegurando la excelencia en los servicios (ver apartado [“Formación y Desarrollo de Talento” en p. 86](#)).

La Dirección médica, junto con el Comité Médico y el departamento de I+D, supervisan el cumplimiento de las normativas de seguridad en todas las clínicas del Grupo. Este comité se encarga de supervisar, actualizar, mejorar y difundir los protocolos, mientras que los gerentes de clínica velan por su cumplimiento a nivel local. Además, la recopilación de sugerencias de los profesionales de la salud y el feedback de los pacientes permite adaptar continuamente estas normativas según sus necesidades y el entorno.

La efectividad de los protocolos se evalúa mediante auditorías internas, y las inspecciones sanitarias periódicas que aseguran la conformidad con las regulaciones legales. Como medida adicional, el Grupo realiza visitas “Mystery Shopper” que garantizan que los procedimientos establecidos por la Compañía se sigan correctamente en todas las clínicas. Estas inspecciones evalúan aspectos clave como la recepción, el trato al paciente, y la calidad de la consulta médica, permitiendo identificar áreas de mejora y mantener la uniformidad en los estándares de calidad del servicio. Además, la adquisición e implantación de equipos y lentes, sujeta a la aprobación del área de I+D, que valida exclusivamente aquellos previamente protocolizados y testados, y la compra centralizada de equipos médicos, garantizan la uniformidad y calidad en los tratamientos.

Asimismo, el Grupo Baviera mantiene un firme compromiso con la protección de los datos personales de los pacientes como parte integral de la seguridad asistencial. **La Política de Protección de Datos**, establece los principios y medidas aplicables al tratamiento de datos personales en todas las sociedades del Grupo y garantiza el cumplimiento de la legislación vigente. Esta política se apoya en principios de licitud, minimización, confidencialidad, limitación de la finalidad y responsabilidad proactiva, e incorpora medidas técnicas y organizativas para prevenir accesos no autorizados, pérdidas o usos indebidos de la información. Cada país cuenta con un **Delegado de Protección de Datos** encargado de supervisar el cumplimiento normativo, gestionar incidentes y garantizar el ejercicio de los derechos de los pacientes.

Este sistema se somete a auditorías internas periódicas y a procesos de revisión continua para garantizar su correcto funcionamiento y su alineación con los estándares de seguridad y calidad del Grupo. Del mismo modo, durante 2025 Baviera ha impartido las 1.600 h de formación en materia de protección de datos a sus equipos, con el objetivo de reforzar la capacidad de prevención, detección y respuesta frente a posibles incidentes de seguridad y garantizar la protección de los derechos digitales de las personas.

De este modo, el Grupo Baviera refuerza un modelo asistencial basado en la prevención, el control y la mejora continua, orientado a garantizar la seguridad, la salud y la confianza de los pacientes en todas las fases del proceso asistencial.

Transparencia de los servicios

S4-1; S4-4

La transparencia en las comunicaciones con los stakeholders es un pilar fundamental para Baviera, especialmente en la relación con sus pacientes. Garantizar que la información sea clara, veraz y accesible permite la toma de decisiones informadas, preserva la confianza pública y previene riesgos reputacionales y legales. En este sentido, Baviera implementa procesos rigurosos de gestión de quejas y asegura el cumplimiento de la normativa sobre consentimiento informado y publicidad transparente, contribuyendo así a mejorar la experiencia del paciente en cada interacción.

Baviera asegura que sus pacientes comprendan todas las opciones disponibles, los riesgos asociados y los beneficios esperados, promoviendo una comunicación transparente en todo momento. Estas prácticas se alinean con marcos normativos internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que reconoce como fundamental el derecho a la información.

Protocolos de Información y Atención al Paciente en las Clínicas

Baviera dispone de **protocolos internos de información al paciente** que garantizan una comunicación clara, completa y comprensible en cada etapa del proceso asistencial. Estos incluyen explicaciones detalladas sobre cada procedimiento, entrega de documentación explicativa y canales directos de comunicación con las clínicas. En cada interacción, se fomenta la escucha activa y se atienden las inquietudes de los pacientes, asegurando una atención personalizada.

Los protocolos internos establecen itinerarios claros para garantizar que los pacientes estén informados en todas las etapas de su proceso asistencial. Desde la primera consulta hasta el alta médica, los protocolos incluyen explicaciones detalladas de procedimientos, la entrega de documentación personalizada, el acceso a un portal digital para gestionar citas y resolver dudas, así como canales directos de comunicación con la clínica.

Durante la primera consulta, se proporciona información sobre el motivo de la visita, el proceso asistencial y el acceso al área digital del paciente, donde puede consultar documentación relevante y la política de privacidad conforme al Reglamento General de Protección de Datos. En caso de prescribirse un tratamiento, se explica el plan preoperatorio y postoperatorio, los cuidados previos, las pautas para el día de la intervención y se hace entrega del **consentimiento informado**. Asimismo, se entrega una tarjeta de contacto para que el paciente pueda resolver dudas en cualquier momento.



Antes de la intervención, los pacientes reciben una carpeta personalizada que incluye tanto el informe médico como el consentimiento informado, previamente facilitado el día de la prescripción del tratamiento, garantizando que comprenden plenamente el tratamiento y sus implicaciones. Durante el día de la operación, se recuerdan las pautas postoperatorias, como cuidados necesarios, síntomas normales y posibles complicaciones, junto con un número de urgencias para asistencia inmediata si fuera necesario. Toda esta información también se pone a disposición del paciente a través del área digital del paciente.

Estos protocolos son revisados periódicamente por la Dirección Médica y el Comité Médico, que incorpora sugerencias del personal clínico y de los propios pacientes para asegurar su actualización y efectividad. Además, el personal clínico recibe formación específica para ofrecer información clara y accesible, promoviendo la toma de decisiones fundamentadas por parte de los pacientes.

Protocolo de Publicidad

El compromiso con la transparencia también se extiende a la publicidad y comunicaciones de Baviera. El **Protocolo interno de revisión de publicidad y comunicaciones del Grupo** garantiza una práctica publicitaria responsable, en cumplimiento con las normativas legales y deontológicas vigentes. Su objetivo es asegurar que todas las campañas sean claras, veraces y honestas, respetando los valores de la Compañía y minimizando los riesgos legales.

Este protocolo se activa antes de cualquier acción publicitaria o promocional y requiere la aprobación de los departamentos Jurídico, Dirección Médica, y Marketing y Comunicación. Está alineado con la Ley General de Sanidad, la Ley General de Publicidad y la Ley de Competencia Desleal, y abarca tanto las campañas nacionales como regionales. En algunos casos, las campañas

regionales pueden requerir aprobaciones adicionales debido a normativas específicas de cada comunidad autónoma. El protocolo se actualiza conforme a cambios regulatorios o del mercado, adaptándose a las necesidades de la Compañía y los requisitos legales. Hasta ahora, ha sido eficaz para preservar la reputación de la Compañía y proteger a los pacientes de información errónea o engañosa, manteniendo un control adecuado de las campañas y un bajo índice de incidencias en cumplimiento normativo.

En línea con este compromiso, el Grupo dispone del **certificado anual de Responsabilidad Social Corporativa** otorgado por Autocontrol, garantizando que Baviera ejerce de manera responsable la libertad de comunicación comercial, participando activamente en el sistema español de autorregulación publicitaria.

Acceso a los servicios

S4-4; S1-12

El fomento del acceso a los servicios oftalmológicos constituye un eje clave de la estrategia del Grupo Baviera. A través de un enfoque integral que combina asequibilidad económica, alianzas estratégicas, accesibilidad y compromiso social, la Compañía trabaja para garantizar que personas de distintos niveles socioeconómicos puedan beneficiarse de tratamientos oftalmológicos de alta calidad.

Accesibilidad de los servicios, precios y financiación

Baviera mantiene un compromiso firme con la asequibilidad de sus servicios, garantizando que el precio no suponga una barrera de acceso a la atención oftalmológica. A pesar del incremento de los costes operativos derivado del contexto inflacionario, el Grupo ha optado por mantener precios competitivos. A pesar de que esta decisión puede implicar una reducción en los márgenes de beneficio, responde a una visión responsable del negocio centrada en el paciente.

Adicionalmente, el Grupo ofrece opciones de financiación flexibles, diseñadas para adaptarse a las distintas necesidades económicas de los pacientes. Estas alternativas permiten facilitar el acceso a los tratamientos, reforzando la convicción de que la salud visual debe ser accesible para todos.

El Grupo continuará adaptándose a las circunstancias económicas y a las necesidades de sus pacientes, invirtiendo en soluciones que mejoren la accesibilidad a los tratamientos oftalmológicos, sin comprometer la calidad asistencial.

Acuerdos de colaboración con la sanidad pública, aseguradoras y convenios con corporaciones

Baviera dispone de acuerdos con distintas entidades para facilitar el acceso a sus servicios a un mayor número de personas, atendiendo a distintos segmentos de la población con un enfoque inclusivo y eficiente.

El Grupo ha participado en concursos de colaboración público-privada organizados por las comunidades autónomas en España y figuras análogas en otros países, con el objetivo de mejorar el acceso a los tratamientos oftalmológicos y contribuir a la reducción de listas de espera, especialmente en patologías con un alto impacto en la calidad de vida. Estas iniciativas abordan áreas donde los recursos públicos no pueden satisfacer plenamente la demanda y ofrecen soluciones que mejoran el acceso de los pacientes a los tratamientos.

En particular, las cataratas representan un impacto significativo en la calidad de vida de las personas que lo sufren, al limitar la visión y dificultar el desarrollo normal de las actividades cotidianas.

Consciente de esta problemática, Baviera colabora en la prestación de servicios a través de acuerdos con la Seguridad Social en varias provincias de la geografía española y en diferentes ciudades de Reino Unido, con el objetivo de ayudar a los pacientes a recuperar su autonomía y bienestar, fortaleciendo la accesibilidad a una atención médica de calidad.

Asimismo, Baviera suscribe anualmente contratos de colaboración con aseguradoras, mutuas y corporaciones con el objetivo de facilitar el acceso de los asegurados, asociados y empleados a sus servicios oftalmológicos. Estos acuerdos definen las condiciones de prestación, los límites de cobertura y posibles descuentos sobre las tarifas oficiales, permitiendo un acceso más amplio y asequible a tratamientos de calidad, con un enfoque personalizado que considera la gravedad de la patología, su impacto en la vida del paciente y los riesgos asociados a demoras en el tratamiento. En este sentido, el número de acuerdos con aseguradoras, mutuas y corporaciones ha aumentado ligeramente respecto al ejercicio anterior, habiendo consolidado acuerdos corporativos, incluidos portales de empleados y sistemas de financiación asociados a grandes compañías, que han demostrado ser canales eficaces para ampliar el acceso a los servicios oftalmológicos del Grupo.

Buenas prácticas asistenciales

Durante el 2025, algunas de las clínicas del Grupo han recibido gratificaciones puntuales por parte de determinadas aseguradoras como reconocimiento a la calidad asistencial, el adecuado seguimiento de los protocolos y la ausencia de reclamaciones relevantes. Estas gratificaciones reflejan una gestión responsable de los recursos sanitarios y un enfoque centrado en la atención adecuada al paciente, garantizando una atención de calidad.



Las gratificaciones recibidas en las clínicas de Ciudad Real y Córdoba se han destinado a la Fundación Baviera Responsable, con el objetivo de facilitar el acceso a la salud oftalmológica a personas en situación de vulnerabilidad, en línea con el compromiso social del Grupo (ver apartado [“Apoyo a las comunidades y compromiso social” en p. 104](#)).

Accesibilidad universal

El Grupo garantiza que sus clínicas estén al alcance de todas aquellas personas que necesiten atención, eliminando barreras arquitectónicas y garantizando el cumplimiento de la normativa de accesibilidad. Además, en 2023 se elaboró una [Guía de Trato al Paciente con Discapacidad](#), destinada a sensibilizar y mejorar la atención a personas con discapacidad visible y no visible. La guía se distribuye en todas las clínicas para proporcionar a los empleados las herramientas necesarias para ofrecer un trato adaptado a las necesidades de cada paciente.

Estos avances han permitido una atención más inclusiva para las personas con discapacidad y han contribuido a que las clínicas sigan cumpliendo con los estándares de accesibilidad, ofreciendo atención de calidad a todos los pacientes, independientemente de sus necesidades o capacidades. Los esfuerzos futuros se centrarán en la mejora continua de las infraestructuras y la capacitación del personal, garantizando un acceso equitativo y respetuoso a los servicios oftalmológicos.

Satisfacción de los pacientes y calidad del servicio

S4-3; S4-4

La gestión eficaz de la salud, la seguridad y el acceso a servicios asequibles, transparentes y de calidad, tiene un efecto inmediato en la satisfacción y el bienestar del paciente, así como en la estabilidad de la Compañía. En este sentido, Baviera mantiene un compromiso firme con la calidad del servicio y la experiencia de usuario, sustentado en un modelo estructurado que combina la medición sistemática de la satisfacción, la gestión activa de incidencias y un enfoque de mejora continua de los procesos asistenciales.

Este modelo se apoya en la implementación de herramientas comunes en todas las clínicas, que permiten mantener estándares homogéneos de calidad, incluso en contextos de crecimiento y expansión. Los canales de retroalimentación y los mecanismos de seguimiento contribuyen de forma directa a la mejora constante del servicio, fortaleciendo la competitividad del Grupo en el sector oftalmológico y permitiendo una adaptación ágil a las necesidades de los pacientes y al entorno económico y regulatorio.

Baviera dispone de diversos canales para fomentar la participación de sus pacientes a lo largo de todo el proceso asistencial. Esta participación se promueve mediante la interacción directa con el personal de las clínicas, el uso de encuestas de satisfacción y plataformas digitales como el portal del paciente y la página web, tal y como se detalla en el apartado [“Relación con los grupos de interés”](#). Entre los principales mecanismos de escucha activa se encuentran el formulario de atención al paciente y las encuestas de satisfacción, que permiten recoger opiniones, detectar áreas de mejora y ajustar los procesos operativos.

La medición de la satisfacción se realiza principalmente a través del Net Promoter Score (NPS), que se envía de forma sistemática tras la primera consulta y en el momento del alta. Estas encuestas permiten evaluar la experiencia global, la disposición a recomendar los servicios y distintos aspectos del proceso asistencial, como los tiempos de espera, la atención del equipo auxiliar y la atención médica.

Los resultados ofrecen una visión transversal de la experiencia del paciente y constituyen una herramienta clave para la toma de decisiones.

El NPS se monitorea de forma continua, compartiendo los resultados con las gerencias de las clínicas mensualmente y generando alertas semanales para todas las valoraciones inferiores a 7. En estos casos, se activa un protocolo de actuación por el que se contacta con los pacientes para comprender su experiencia y aplicar medidas correctivas de forma ágil.

Este sistema se complementa con el programa Mystery Shopper, que ha sido actualizado para incorporar indicadores de NPS tanto en el momento de la experiencia en clínica como en la recomendación global. La información obtenida permite evaluar el grado de cumplimiento de los circuitos asistenciales definidos e identificar desviaciones en la experiencia del paciente. A partir de estos resultados se desarrollan planes de acción orientados a mejoras puntuales y a la correcta aplicación del modelo asistencial.

La mejora de la calidad asistencial se sustenta en un modelo de optimización continua de los procesos y en la formación constante de los equipos. Durante el ejercicio se han impartido formaciones periódicas a los profesionales, incluyendo sesiones globales dirigidas a los equipos auxiliares, en las que se revisan los circuitos asistenciales y los estándares de atención (ver apartado [“Formación y Desarrollo de Talento” en p. 86](#)).

Este enfoque permite asegurar la homogeneidad del servicio, incorporar mejoras de forma progresiva y adaptar el modelo operativo a nuevas necesidades.

Como resultado de este sistema, la puntuación obtenida en el año 2025 en el NPS con respecto a los tratamientos refractivos de láser y presbicia es del 86,4 %, en línea con lo reportado en periodos anteriores. Estos resultados son especialmente relevantes, dado el contexto de expansión de Baviera, en el que la integración de nuevas clínicas se realiza de forma ágil y eficiente, manteniendo niveles de satisfacción alineados con la media del Grupo.

Resultados NPS			
%	2025	2024	Variación
NPS	86,4 %	86,3 %	0,1 %

En este sentido, la gestión de quejas y reclamaciones constituye un pilar fundamental del sistema de garantía de calidad. Durante el ejercicio se ha implantado en España un modelo centralizado de gestión de quejas a través del desarrollo de una plataforma interna, puesta en funcionamiento durante el mes de septiembre.

Esta plataforma permite el registro centralizado de todas las quejas, su asignación, categorización, seguimiento y control de estado, garantizando la trazabilidad de cada incidencia. Las quejas pueden recibirse a través de múltiples canales, incluyendo encuestas NPS, redes sociales, Contact Center, atención presencial y web.

El procedimiento establece la inmediatez como principio de actuación. Una vez registrada la queja, se notifica automáticamente a las personas responsables y se prioriza el contacto con la persona paciente en un plazo de 24 horas, dedicando el tiempo necesario hasta su resolución.



El modelo cuenta con refuerzo operativo específico, así como con formaciones y documentación de soporte, lo que permite una aplicación homogénea del sistema en todas las clínicas.

En 2025, el Grupo Baviera ha gestionado un total de 894 quejas (771 en el 2024) a través de diferentes canales. En este sentido, el ratio de quejas por paciente es del 0,5 %, al igual que en periodos anteriores. Este porcentaje supone menos de una queja por cada 200 pacientes atendidos, lo que manifiesta la eficacia y el compromiso del personal en brindar una atención de calidad y, en consecuencia, el alto grado de satisfacción de los pacientes que visitan Baviera, que se han incrementado en un 11 %.

Quejas y reclamaciones			
	2025	2024	Var.
Nº de quejas	894	771	16 %
Nº de pacientes atendidos	178.476	161.385	11 %
Ratio de quejas	0,5 %	0,5 %	— %

Asimismo, el Grupo dispone de un procedimiento que regula la atención de quejas y reclamaciones, tanto judiciales como extrajudiciales, incluyendo las de negligencia médica. El Departamento Legal se encarga de asegurar que éstas sean atendidas conforme a los procedimientos establecidos, garantizando su resolución y el cumplimiento de la normativa vigente. En particular, para las demandas, se implementa un procedimiento estructurado que permite establecer las medidas correctivas necesarias para reparar cualquier daño a los pacientes.

El Departamento Legal coordina su gestión, registrando las fechas de entrada para cumplir con los plazos procesales y solicitando la valoración del Comité Médico Legal para clasificar las reclamaciones según conforme a la praxis médica y su potencial impacto. En casos complejos, se involucra al Comité Médico en la toma de decisiones clave sobre la resolución, asegurando que todas las decisiones médicas estén alineadas con los intereses de los pacientes y los más altos estándares de calidad y seguridad.

Para minimizar cualquier impacto negativo, el Grupo implementa medidas correctivas y realiza una evaluación continua de sus procesos internos, asegurando que cada queja, reclamación o demanda sea seguida desde su presentación hasta su resolución. La efectividad de estos canales se verifica mediante auditorías internas periódicas, y además, el estado de las demandas se informa anualmente a la Comisión de Auditoría, promoviendo la transparencia y la mejora continua. Además, se protege a quienes utilicen estos canales mediante políticas estrictas contra represalias y garantizando confidencialidad y anonimato, conforme a la legislación vigente.

Al cierre del ejercicio, el Grupo mantiene 25 reclamaciones judiciales en seguimiento pendientes de resolución. Durante el ejercicio se han recibido un total de 10 reclamaciones judiciales y, durante este mismo periodo, se ha resuelto 1 reclamación judicial correspondiente a los expedientes en tramitación. Estas reclamaciones, de naturaleza legal, no han tenido un impacto significativo para el Grupo, dado su reducido volumen en relación con la actividad global (equivalente a 1 reclamación por cada 21.759 intervenciones) y la existencia de procedimientos internos que garantizan su adecuado seguimiento, resolución y prevención.

En este sentido, el Grupo aplica criterios de prudencia financiera, incluyendo la dotación de provisiones cuando procede, y dispone de procedimientos internos ordenados que contemplan el análisis técnico-jurídico individualizado de los casos, con la intervención de comités especializados y, en su caso, asesoramiento jurídico externo.

Asimismo, el Grupo promueve la resolución amistosa de controversias, incluso en fases judiciales, favoreciendo acuerdos equilibrados entre las partes y actuando con especial atención a las circunstancias del paciente.

Las reclamaciones, además, se consideran una fuente relevante de información para la mejora continua, incorporándose, cuando procede, medidas correctivas en los protocolos asistenciales, en línea con el compromiso del Grupo con la calidad del servicio y la seguridad del paciente.

Gracias a estos procesos, el Grupo Baviera asegura que cualquier posible impacto negativo sobre sus pacientes se gestione de manera eficiente, transparente y conforme a la normativa vigente, reflejando su compromiso con la calidad de los servicios, la protección de los derechos de los pacientes y la satisfacción del paciente.





Apoyo a las comunidades y compromiso social

SBM-3; MDR-P; MDR-A; MDR-M; MDR-T

El éxito del Grupo Baviera está ligado al bienestar social y a las personas. A través de la Fundación Baviera Responsable, la Compañía canaliza iniciativas que buscan generar valor para sus grupos de interés a través del apoyo a colectivos vulnerables, especialmente personas con problemas visuales.

La Compañía aporta conocimiento médico, recursos económicos y equipamiento a través de programas de prevención y tratamiento visual, campañas solidarias, voluntariado corporativo y proyectos de colaboración con ONGs, tanto en los países donde opera como en regiones en desarrollo, con el objetivo de maximizar su impacto positivo sobre la sociedad.

En este sentido, destacan las campañas de salud escolar, el respaldo a asociaciones de pacientes y las expediciones médicas solidarias, que contribuyen a la detección temprana de patologías visuales y a la visibilización de estas condiciones, fortaleciendo así su compromiso con las comunidades.

Las acciones sociales llevadas a cabo por la Fundación Baviera Responsable, se rigen por los principios de sus estatutos y se alinean con la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa del Grupo Baviera (ver apartado [“Marco normativo y cultura corporativa” en p. 37](#)).

De esta forma, la Compañía se compromete a colaborar en acciones sociales dirigidas a mejorar la salud visual y el bienestar de colectivos que precisan protección en el ámbito de la oftalmología, mediante el apoyo a ONGs, campañas de salud visual, viajes solidarios y la colaboración con asociaciones de pacientes para dar visibilidad a las patologías visuales.

Estas iniciativas se estructuran anualmente en los [Planes de Actuación de la Fundación Baviera Responsable](#), adaptando la estrategia a las necesidades cambiantes de las comunidades. Los planes buscan incorporar medidas que aseguren una respuesta efectiva a sus expectativas, promoviendo proyectos que mejoren su calidad de vida y fomenten relaciones basadas en el respeto, el diálogo y la colaboración, especialmente con los colectivos afectados por enfermedades visuales.

Dimensión: Social

Tema material: Apoyo a las comunidades locales y compromiso social

Materialidad del asunto

Impacto

Financiera

Media

Media

Impactos positivos

- Fomento de la equidad social y de la igualdad de oportunidades

Oportunidades

- Aumento del valor de la marca entre los miembros de la comunidad local

Las acciones sociales descritas en los Planes de Actuación, con objetivos y recursos definidos para cada ejercicio, se reflejan y analizan anualmente en la **Memoria Anual de la Fundación Baviera Responsable**, permitiendo evaluar el impacto de las actividades realizadas. Ambos documentos son contrastados y aprobados por el Protectorado, que supervisa el funcionamiento de la Fundación Baviera Responsable.

Los Planes de Actuación agrupan las iniciativas de apoyo a las comunidades en dos grandes bloques: las ayudas nacionales e internacionales de cooperación, que buscan fortalecer iniciativas locales y promover el desarrollo sostenible, y las becas y ayudas monetarias, diseñadas para apoyar a individuos y grupos en situación de vulnerabilidad. A través de estas acciones, se busca atender las necesidades inmediatas de las comunidades facilitando el acceso a servicios oftalmológicos y apoyar a colectivos en riesgo de exclusión, mejorando así su autonomía y su calidad de vida a largo plazo.

Como hito destacado, durante el 2025 La Fundación Baviera Responsable reanudó el proyecto de apertura de la clínica oftalmológica de Meki (Etiopía), en colaboración con el Vicariato de la Iglesia Católica de Meki (Meki Catholic Secretariat). Durante el mes de junio, se realizó un viaje de inspección y supervisión y, se ha contratado personal local para consultas y cirugías de cataratas. Gracias a ello, desde mayo se logró:

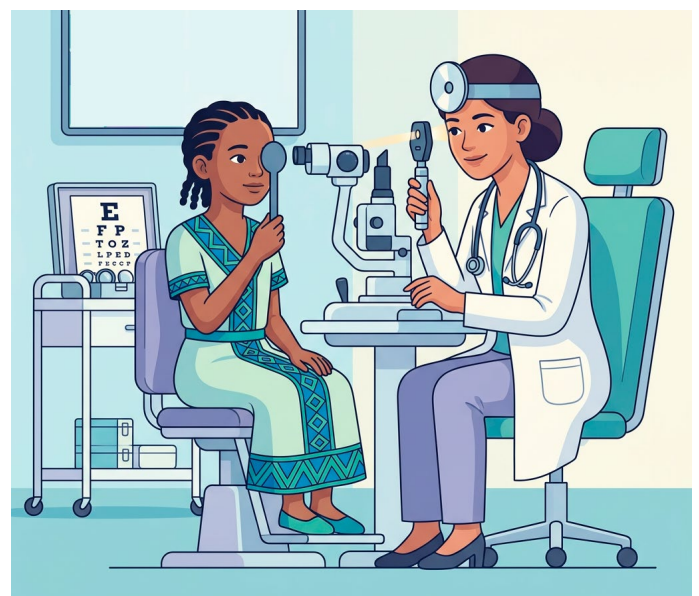
- Realizar 420 screenings visuales a niños en colegios
- Realizar 1.104 revisiones en la clínica
- Llevar a cabo 25 cirugías por la cirujana local
- Entregar 118 gafas en la clínica.

Además, se ha apoyado el proyecto de la ONG Sendera, en su programa Aulas por la Salud y la Igualdad, promoviendo educación preventiva y hábitos de salud básicos entre 3.813 estudiantes de primaria de 4 escuelas del área rural de Meki.

Al igual que en años anteriores, el Grupo también ha colaborado en distintos proyectos en África y América Latina, trabajando con entidades afines a la Fundación para gestionar expediciones y campañas médicas de asistencia oftalmológica gratuita a pacientes sin recursos en países en desarrollo. En este sentido, se han realizado campañas médicas en Honduras, Sierra Leona, Senegal, Guinea y Kenia en colaboración con la ONG Visió Sense Fronteres.

Además, se han coordinado donaciones en especie de equipos oftalmológicos a varias ONG como un faco para la Fundación Emalaikat para su programa de salud oftalmológica en Malawi, un autorrefractómetro para la Fundación África Directo, un OCT para Visió Sense Fronteres y un tonómetro para el centro asistencial de Madrid de La Orden de Malta.

Asimismo, se han enviado 10.391 gafas donadas por los pacientes operados en el Grupo Baviera al centro de reciclaje Melvin Jones de Lions, de las cuales 3.904 han sido distribuidas a distintos países en desarrollo.





Las acciones llevadas a cabo por la Fundación han permitido superar los objetivos del Plan de Actuación 2025, en un 58 % en las cirugías realizadas en países en desarrollo y en un 86 % en la entrega de gafas. Inicialmente, se contemplaba realizar al menos 769 cirugías y entregar 1.115 gafas, tanto de sol como graduadas.

Cooperación internacional			
	2025	2024	Var.
Nº Revisiones realizadas	7.863	4.971	58%
Nº Pacientes operados	1.216	1.136	7%
Nº Gafas entregadas	2.079	2.366	(12)%
Nº Gafas donadas (recogida en clínica)	3.904	3.745	4%

En España, se han llevado a cabo diversas campañas de screenings visuales en colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro, dirigidas a colectivos vulnerables y en situación de riesgo de exclusión social. Entre ellas destacan las revisiones oftalmológicas a menores en riesgo de exclusión realizadas junto a la Fundación Rafa Nadal y la Fundación Onesight Essilor Luxottica, así como las revisiones a niños saharauis en colaboración con la ONG Vacaciones en Paz, proporcionándoles gafas a quienes las necesitaban a través de una red de ópticas colaboradoras.

Además, se han realizado revisiones a personas en situación de vulnerabilidad junto a fundaciones como TuTecho y Ruta de la Luz. También se ha prestado atención puntual a menores derivados por organizaciones como La Orden de Malta o asociaciones internacionales como Juntos por la Vida, así como a grupos de niños de familias en riesgo de exclusión social coordinados a través de centros de apoyo locales y entidades religiosas, como las Siervas de Jesús de la Caridad.

En total, Baviera ha realizado 686 revisiones (259 revisiones más que el ejercicio anterior) y ha entregado un total de 170 gafas, un 49 % más que en 2024 (114 gafas), y un 42 % más que lo planteado en el Plan de Actuación (120 gafas).

Junto con otras organizaciones y, a través del canal de voluntariado corporativo puesto en marcha por la Fundación, el programa de voluntariado corporativo de Baviera ha seguido creciendo, estando presente en 24 ciudades (18 en 2024). Durante este año, se ha colaborado en 19 comedores sociales y 5 residencias de la tercera edad de varias ciudades españolas como Huelva, Córdoba, Cartagena, Mallorca, Murcia o Logroño. En estos voluntariados, han participado un total de 60 empleados, un 11 % más que el año anterior (54 empleados), lo que demuestra el compromiso de los equipos en contribuir activamente al bienestar de la comunidad. Adicionalmente, se donaron 2 palés de arroz en colaboración con Ebro Foods y 10 sillones de una de las clínicas al comedor social de Madrid.

Además, durante las navidades, se donaron 300 mochilas a los usuarios del comedor social de Madrid y, la Fundación organizó por cuarto año consecutivo una recogida de juguetes entre sus empleados para niños en situación de vulnerabilidad, habiendo entregado 186 juguetes (frente a 168 en 2024) como parte de su compromiso social. Además, se apoyaron los talleres ocupacionales de la Asociación Novaforma a través de la adquisición de un adorno navideño artesanal para cada una de las clínicas de España y, se participó en eventos como la Zambomba navideña de la Fundación Aspanido de Jerez.

También se colaboró con diversas asociaciones en eventos e iniciativas solidarias, entre las que destacan la Colaboración con AFA Málaga en el evento solidario Remember, con motivo del Día Mundial del Alzheimer; el apoyo a la Fundación Adintre en la construcción de duchas destinadas

a personas en situación de sinhogarismo en Fuengirola; o el apoyo a la AECC (Asociación Española Contra el Cáncer), reafirmando el compromiso con la lucha contra el cáncer mediante contribuciones económicas que respaldan la investigación, el acompañamiento a pacientes y la concienciación social que desarrolla la asociación en España.

Adicionalmente, con el objetivo de fomentar e incrementar los conocimientos sobre la oftalmología, la Fundación ha colaborado con diferentes instituciones académicas en el proyecto Socios por un Día, junto con la Fundación Junior Achievement, orientado a enseñar a adolescentes interesados en estudiar medicina y enfermería el funcionamiento de las clínicas, en el que han participado 16 adolescentes (11 en 2024).

Del mismo modo, se ha seguido colaborando con la Universidad de Castilla-La Mancha en el estudio de las implicaciones psicológicas de las operaciones oftalmológicas y cómo estas intervenciones impactan en la calidad de vida y el bienestar emocional de los pacientes.

En su compromiso con las comunidades, el personal de Baviera también organizó, a través de iniciativas propias o a través de la Comisión Baviera Responsable, diferentes acciones solidarias como:

- La recogida de material escolar para ayudar a la Asociación solidaria de Galicia,
- La recogida y entrega de libros infantiles y juveniles para el Hospital Cudeca de paliativos pediátricos en Benalmádena,
- Apoyo de la Fundación Baviera Responsable a un miembro del equipo de Sevilla en el reparto de ayuda humanitaria en zonas de difícil acceso de Marruecos.

Por otra parte, además de las acciones sociales llevadas a cabo, el Grupo Baviera ha destinado 128.461 € a entidades y fundaciones sin ánimo de lucro a través de la Fundación Baviera Responsable, un 9 % más que en 2024.

	2025	2024	Variación
Aportaciones a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	128.461 €	117.328 €	9 %

Acciones de asociación y patrocinio

Durante el 2025, la colaboración con asociaciones y los patrocinios han fortalecido la presencia del Grupo Baviera y su compromiso con la comunidad. A través de alianzas estratégicas con organizaciones sin fines de lucro, entidades culturales y deportivas, se han impulsado iniciativas que reflejan los valores del Grupo y su apuesta por el desarrollo sostenible y la responsabilidad social.

- Desde Baviera Responsable se ha brindado apoyo a la Asociación Pinto por el Sáhara, que llevó a cabo un viaje a los campos de refugiados de Smara, en Argelia, donando mochilas cargadas con alimentos y material escolar.
- Este año, Baviera ha vuelto a colaborar con la Fundación CODESPA (Madrid), apoyando un año más la labor que realiza y las acciones programadas para 2025, coincidiendo con su 40º aniversario.
- Baviera también ha colaborado con la Fundación Eurofirms (Madrid), donando mochilas y materiales de regalo para los asistentes al evento que llevaron a cabo el 30 de noviembre con motivo del Día de la Discapacidad en Hortaleza, Madrid.

- Se han patrocinado eventos deportivos durante todo el año apoyando competiciones locales para promover un estilo de vida saludable en la comunidad: Baviera estuvo presente en la Maratón de Castellón y en la Carrera de la Primavera de Madrid; en Vitoria se patrocinó la Carrera de la Mujer, y en Pamplona, la Marcha contra el Cáncer. Se apoyó por primera vez la Media Maratón de Jerez, una carrera minoritaria en Asta Regia y una carrera de montaña en Torrecera.
- Asimismo, se han realizado acciones con el fin de llegar al público más joven, como los 6 Afterworks realizados de enero a junio con la iniciativa afterWork Marbella o el patrocinio local de un colegio en Córdoba.

En paralelo, se ha participado en eventos culturales como la iniciativa “Huelva Provincia de Moda” que trata de apoyar a diseñadores empresas onubense, así como en diferentes conciertos en Zaragoza durante las fiestas del Pilar, en el Festival de Cine de Surf de Bilbao o en el podcast UPEKA.

- Además, Baviera colabora y patrocina anualmente diferentes iniciativas deportivas fomentando el espíritu de equipo en distintas disciplinas. Durante el 2025, la Compañía patrocinó la temporada de esquí de Aramón, el equipo de eSports UCAM, la competición SUPERLIGA de la LVP (Liga de Videojuegos Profesional), el equipo ciclista MOVISTAR TEAM, el equipo de fútbol Madrid AV Zarza Juvenil Leganés y el Club de Balonmano de Puerto de Sagunto.





Cuestiones de Gobernanza

Gestión responsable de la cadena de suministro

SBM-3; MDR-P; MDR-A; G1-2

La gestión responsable de la cadena de suministro es un elemento clave para prevenir impactos negativos sobre las personas y el medioambiente y para garantizar la continuidad y calidad de las operaciones del Grupo Baviera.

Dimensión: Gobernanza		
Tema material: Gestión responsable de la cadena de suministro		
Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Media	Media
Impactos negativos	<ul style="list-style-type: none"> ● Peligro para la salud y seguridad de pacientes y/o trabajadores por falta de garantía de seguridad y calidad en la cadena de suministro ● Conducta empresarial inadecuada en la cadena de suministro 	
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer la cadena de valor mediante prácticas responsables, sostenibles y éticas que mejoren el desempeño ESG y la reputación corporativa. 	
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ● Incumplimiento de derechos humanos y laborales en la cadena de suministro 	

El **Protocolo de compras** de la Compañía integra criterios éticos, sociales y ambientales en las relaciones comerciales que promueven prácticas responsables a lo largo de la cadena de valor y fomentan relaciones estables y de largo plazo con sus proveedores.

Este protocolo es implementado por el Departamento de Compras, que actúa en coordinación con otras áreas del Grupo para asegurar la coherencia con los principios recogidos en el Código de Conducta del Grupo Baviera y la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa.

Tanto estas políticas como el protocolo de compras se apoyan en el respeto a estándares éticos y sociales ampliamente reconocidos, incluyendo la prohibición del trabajo infantil y forzoso, la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y la prevención del soborno, la corrupción y los conflictos de interés.

Asimismo, se fomenta la adopción de principios éticos que aseguren el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, su seguridad laboral y la protección del medioambiente.

El **Código de Conducta** del Grupo que incorpora los principios aplicables a los proveedores se ponen a disposición de estos a través de la página web corporativa y se difunden en el marco de la relación comercial, de manera que los proveedores conozcan los estándares mínimos de conducta esperados y puedan contribuir a su correcta implementación.

Para garantizar que todas las operaciones comerciales se realicen de manera ética, responsable y alineada con estos principios, Baviera dispone de un canal de denuncias, que proporciona a todos los actores de su cadena de suministro la posibilidad de reportar de forma confidencial cualquier conducta que contravenga los principios éticos, legales o de responsabilidad social del Grupo. Este canal refuerza el compromiso de la Compañía con la transparencia y la integridad, permitiendo una supervisión continua y el cumplimiento de los estándares establecidos.

El Departamento de Compras mantiene conversaciones periódicas con los proveedores con el fin de fomentar relaciones duraderas y estables, basadas en la confianza y el respeto mutuo, y de identificar de manera temprana posibles riesgos sociales, laborales, ambientales o éticos en la cadena de suministro. Este enfoque busca salvaguardar los intereses de todas las partes implicadas y reforzar la resiliencia de la cadena de suministro.

Estas acciones tienen un carácter continuo y forman parte de la gestión ordinaria de la relación con los proveedores, sin un horizonte temporal cerrado, dado que responden a la necesidad de supervisión permanente de los riesgos y oportunidades asociados a la cadena de suministro.

Como parte de este enfoque, Baviera ha iniciado un proceso de homologación ESG de sus proveedores, que permite analizar su desempeño en ámbitos como la calidad, el medio ambiente, la prevención de riesgos laborales, los derechos humanos y la ética empresarial.

Estas evaluaciones constituyen una herramienta para identificar áreas de mejora y orientar futuras acciones de acompañamiento y exigencia.

En línea con la estrategia ESG del Grupo, Baviera ha definido como objetivo integrar criterios ESG en su sistema de compras, de manera que formen parte de los procesos ordinarios de selección, contratación y gestión de proveedores. Este primer paso hacia la adopción de un sistema de homologación de proveedores se apoya en las evaluaciones ESG previamente realizadas.

Evaluaciones a proveedores	
(Nº)	Total
Poseen un sistema de calidad	74 %
Cumplen con la LGD	95 %
Adheridas al Pacto Mundial	13 %
Tienen código ético	44 %
Política anticorrupción	61 %
Política de RSC	54 %

La última evaluación, llevada a cabo en 2023, contó con la participación del 60 % de los proveedores del Grupo gestionados por el Departamento de Compras (54 de un total de 90). Entre los proveedores evaluados, el 74 % dispone de sistemas de gestión de calidad certificados bajo ISO 9001 o equivalentes, el 95 % cumple con la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad** y de su inclusión social (LGD), el 61 % cuenta con una política anticorrupción, el 44 % ha implementado un código ético y el 54 % dispone de una política de responsabilidad social corporativa.

Hasta el periodo de *reporting* estas encuestas se han lanzado de manera periódica cada dos años. En 2025, como parte de la preparación para alcanzar los objetivos de la Estrategia ESG,



La Compañía ha trabajado en la elaboración del protocolo de homologación de proveedores, definiendo el proceso de homologación, los proveedores homologables, la documentación exigible, la valoración de criterios, el seguimiento y la revisión de la homologación.

A partir de este hito, la Compañía continuará desarrollando de forma progresiva su proceso de homologación de proveedores, ampliando su aplicación a los proveedores clave y reforzando la evaluación de riesgos y desempeño ESG, así como el acompañamiento y la mejora continua en aquellos ámbitos en los que se identifiquen brechas.

Pago a proveedores

G1-6

Como parte de su compromiso con el crecimiento y desarrollo de sus proveedores, especialmente con las pequeñas y medianas empresas, Baviera entiende que cumplir con los plazos de pago es fundamental para garantizar su estabilidad financiera. Este cumplimiento permite a los proveedores acceder a relaciones comerciales justas y transparentes.

Al respetar los plazos de pago, la empresa contribuye al fortalecimiento y expansión de estas compañías, favoreciendo su capacidad para operar de manera eficiente y seguir ofreciendo productos y servicios de calidad. Así, Baviera refuerza la confianza mutua y fomenta relaciones comerciales sólidas y sostenibles a largo plazo.

En este sentido, la Compañía cumple con la **Ley 15/2010, de 5 de julio**, que establece medidas contra la morosidad en las operaciones comerciales, en la que se establece un plazo máximo de pago de 60 días a proveedores. Esta práctica se aplica también en las operaciones de Baviera en Alemania, Italia y Reino Unido, ajustándose a la Directiva Europea.

Para mantener la transparencia en sus prácticas de pago y conforme a la legislación vigente, incluida la resolución del **ICAC de 29 de enero de 2016** y la **Ley 18/2022**, de 28 de septiembre, se desglosa a continuación la información sobre el periodo medio de pago a proveedores por parte de las sociedades españolas del Grupo.

Prácticas de pago a proveedores			
	2025	2024	Variación
Periodo medio de pago a proveedores (días)	32	35	(9) %
Ratio de operaciones pagadas (días)	32	36	(11) %
Ratio de operaciones pendientes de pago (días)	28	28	— %
Total pagos realizados (€)	78.777.049	55.617.265	42 %
Total pagos pendientes (€)	11.399.252	8.731.352	31 %

Transformación Digital y Ciberseguridad

SBM-3; MDR-P; MDR-A

La estrategia de transformación digital de Baviera, enfocada en la optimización de los procesos operativos y el fortalecimiento de la ciberseguridad mediante la incorporación de herramientas digitales y la mejora de sus sistemas, permite al Grupo gestionar de manera efectiva sus impactos, riesgos y oportunidades relevantes en esta materia. Esto consolida su capacidad para ofrecer una experiencia de usuario más ágil, segura y personalizada, proporcionando un entorno más eficiente y colaborativo para sus equipos, con efectos directos en la calidad del servicio y, en consecuencia, en la satisfacción de los pacientes.

Durante 2025, la Compañía ha dado un paso decisivo en su proceso de transformación digital, con avances significativos orientados a la digitalización integral de los servicios médicos y al fortalecimiento de sus plataformas operativas. Estos desarrollos han permitido mejorar la eficiencia de los procesos, reducir la carga manual del personal sanitario y administrativo y minimizar el riesgo de errores, reforzando así la calidad del servicio al paciente.

Dimensión: Gobernanza		
Tema material: Transformación Digital		
Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Media	Significativo
Impactos positivos	<ul style="list-style-type: none"> ● Agilización de tareas automatizables y mayor eficiencia en el uso de recursos ● Mejora de la experiencia del usuario 	
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Digitalización de los servicios ● Mejora de la comunicación con los stakeholders ● Incremento de la precisión diagnóstica y la personalización del tratamiento mediante el uso de inteligencia artificial e innovación en el análisis de grandes volúmenes de datos 	
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ● Vulnerabilidades operativas derivadas de la dependencia energética y tecnológica (disrupciones e el suministro, repercusiones en el precio de las materias primas) ● Desafíos en la integración de nuevos sistemas digitales con la infraestructura existente, lo que podría causar retrasos o sobrecostos en la implementación 	
Tema material: Seguridad y privacidad de datos		
Materialidad del asunto	Impacto	Financiera
	Significativo	Significativo
Impactos negativos	<ul style="list-style-type: none"> ● Brechas de seguridad en los datos de pacientes y/o empleados, pérdida de confidencialidad y privacidad 	
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad de la información y ciberataques 	

El sistema facilita la confirmación de la cita y la incorporación de observaciones, acelerando significativamente el proceso.

Este modelo ha simplificado de manera notable la operativa del Contact Center, al centralizar en una única plataforma todas las bases de datos y gerencias, eliminando la necesidad de acceder a múltiples sistemas. La creación de citas es ahora más ágil y homogénea, y el sistema ya está siendo utilizado en distintas regiones en España y varios centros en Italia, tanto por Contact Centers locales como centralizados.

En conjunto, los avances logrados en 2025 representan un salto cualitativo respecto al año anterior y consolidan una arquitectura digital más integrada, automatizada y orientada tanto a la eficiencia interna como a la mejora de la experiencia del paciente.

Sin embargo, la creciente dependencia de la tecnología, la introducción de nuevos aplicativos y la evolución del panorama de ciberamenazas, expone al Grupo a riesgos relevantes en materia de ciberseguridad que pueden comprometer la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como la continuidad de las operaciones. Este riesgo es especialmente crítico para Baviera debido al tratamiento de información sensible de pacientes y personas empleadas, cuyo uso indebido o pérdida podría derivar en impactos reputacionales, operativos y regulatorios, incluidos incumplimientos de la normativa de protección de datos aplicable.

Con el objetivo de reforzar la gobernanza y el cumplimiento en este ámbito, durante 2025 se ha creado un puesto específico de responsable de ciberseguridad GRC (Governance, Risk & Compliance), orientado a fortalecer la gestión del riesgo, el cumplimiento normativo y la alineación de la seguridad con los requisitos regulatorios y estratégicos del Grupo.

Asimismo, se ha llevado a cabo una reconfiguración del **Plan Director de Seguridad** de la Información (PDSI). Si bien inicialmente el plan estaba orientado a la adopción progresiva de los requisitos del estándar ISO/IEC 27001, su enfoque se ha actualizado para alinearse con la **Directiva (UE) 2022/2555 (NIS2)**, que establece un marco común para garantizar un elevado nivel de ciberseguridad en la Unión Europea. El modelo adoptado añade a la implantación de los controles del anexo A del estándar ISO/IEC 27001 una serie de medidas específicas necesarias para dar cumplimiento a la directiva europea. En este sentido, durante el 2025 el Grupo Baviera ha alcanzado una media de madurez del 45 % de cumplimiento del estándar ISO/IEC 27001, en línea con los objetivos planteados en su estrategia ESG.

Como parte de la actualización del PDSI y con el fin de fortalecer la concienciación sobre los riesgos críticos, la dirección del Grupo recibió 30 horas de formación en ciberseguridad estratégica e implicaciones de la futura Directiva NIS 2, con el objetivo de incorporar criterios adecuados de mitigación y control en la toma de decisiones corporativas.

En diciembre de 2025 se constituyó el **Comité de Seguridad**, como órgano de gobernanza del **Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI)**. Este comité está integrado por las personas responsables de Seguridad y de Privacidad, Auditoría Interna y Dirección Corporativa, y tiene potestad para convocar a participantes internos o externos en función de las materias a tratar. Entre sus funciones destacan la revisión, aprobación y difusión de la documentación del SGSI a las partes pertinentes, el seguimiento trimestral de objetivos, riesgos, indicadores, auditorías e incidentes, así como el reporte periódico a la Dirección de los aspectos relevantes en materia de seguridad de la información.

Además, el Consejo de Administración de Baviera aprobó una nueva **Política de Seguridad de la Información** que define los principios rectores y los compromisos de la Dirección, establece responsabilidades globales y refuerza un modelo de gestión basado en riesgos, en la proporcionalidad de los controles y en la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI). Además, contribuye a una estructura documental más clara y homogénea.

Esta política se articula de manera complementaria con la **Política de Protección de Datos del Grupo**, garantizando el cumplimiento de **Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)**, tal y como se describe en el apartado [“Seguridad y Salud de los pacientes”](#) en p. 95

El alineamiento de Baviera con las mejores prácticas en la gestión de información sensible, refuerzan la capacidad de prevención y respuesta ante posibles brechas de seguridad.

Gracias a la aplicación de estas medidas y el enfoque de mejora continua en la seguridad de la información, Baviera no ha registrado incidentes de ciberseguridad con afectación a la prestación de los servicios durante el periodo de *reporting*.



Investigación y Desarrollo e Información Fiscal

SBM-3; MDR-A

Investigación y desarrollo

El Grupo Baviera se esfuerza para promover avances científicos y tecnológicos que mejoren las operaciones oftalmológicas y optimicen los procesos de las clínicas. La publicación de investigaciones científicas y el desarrollo de herramientas tecnológicas buscan que los avances en investigación y tecnología respondan a los retos actuales del sector, aportando soluciones que beneficien tanto a los pacientes como a los especialistas.

Este compromiso se organiza a través de colaboraciones estratégicas y la implementación de proyectos de investigación y desarrollo de tecnologías innovadoras que facilitan la gestión de procesos oftalmológicos. Asimismo, permiten recopilar información clave para el ajuste de la estrategia y el modelo de negocio de la Compañía, asegurando que las soluciones ofrecidas estén alineadas con las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Dimensión: Gobernanza

Tema material: Investigación y Desarrollo

Materialidad del asunto

Impacto

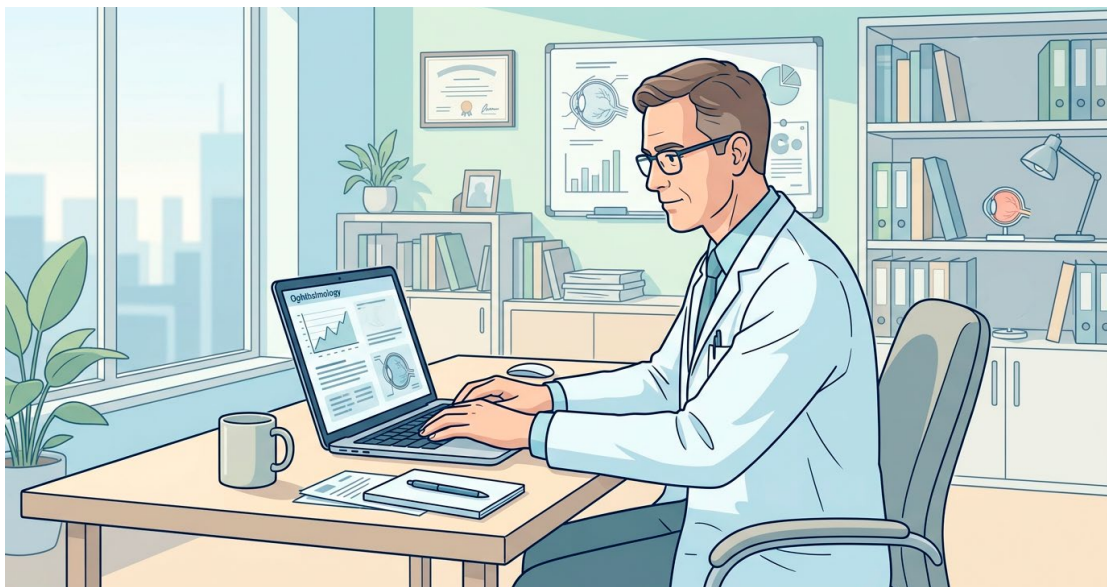
Financiera

Media

Insignificante

Impactos positivos

- Fomento de la innovación y la mejora continua en productos y servicios





En este marco, el departamento de Investigación y Desarrollo (I+D) de Baviera actúa como un pilar transversal, brindando soporte clínico, análisis estadístico y evaluación tecnológica a las distintas áreas de la Compañía. Su labor se adapta a las necesidades específicas de cada región en la que opera, trabajando estrechamente con la dirección médica y el comité médico del Grupo.

Entre las principales funciones de este departamento se encuentran:

- **Apoyo científico y clínico:** El departamento proporciona asesoramiento experto para la aplicación de nuevas técnicas, tecnologías y procedimientos, asegurando que las decisiones clínicas se basen en evidencia científica.
- **Desarrollo y evaluación de proyectos:** Diseña y gestiona proyectos de innovación para mejorar procesos, tecnologías y servicios, evaluando su efectividad y relevancia antes de su implementación más amplia.
- **Análisis de datos y soporte operativo:** Procesa información clínica y operativa para generar informes que faciliten la toma de decisiones estratégicas y operativas, contribuyendo a la mejora continua de la calidad del servicio.
- **Colaboración y vinculación tecnológica:** Actúa como nexo entre la Compañía y proveedores externos, aportando perspectiva científica en la adopción de nuevas herramientas y soluciones tecnológicas.

Los proyectos de I+D se desarrollan con el objetivo de mejorar los servicios del Grupo, considerándose un complemento a la actividad principal sin constituir el núcleo central de la empresa. Por ello, se gestionan de manera flexible y orientada a la mejora continua.

Liderados por los médicos especialistas de Baviera, estos proyectos buscan optimizar la calidad de vida de los pacientes y reforzar el posicionamiento estratégico de la Compañía en oftalmología. En colaboración con proveedores de lentes y apoyándose en la experiencia médica interna, se han desarrollado diversos estudios que generan servicios personalizados y de alta calidad, optimizando recursos y fomentando la mejora continua. Los avances obtenidos también han dado lugar a publicaciones científicas que consolidan el liderazgo de Baviera en el sector.

Artículos científicos publicados		
Nº	2025	2024
Número de artículos científicos publicados	13	15

Estas actividades permiten que la I+D se integre como un valor añadido dentro de la estrategia de Baviera, contribuyendo a la mejora de la calidad de los servicios, optimizando recursos y garantizando soluciones seguras y efectivas para los pacientes. La capacidad de mejorar la salud visual mediante tratamientos avanzados tiene un impacto directo en la eficiencia operativa, la satisfacción del paciente y la competitividad de la Compañía, consolidando su posicionamiento estratégico en el ámbito oftalmológico.

Además, Baviera en colaboración con otras entidades, ha implementado un proyecto de mejora en su plataforma de gestión clínica, que ha dado lugar a una nueva arquitectura capaz de permitir un flujo de datos más robusto y escalable, desde las bases de datos hasta las plataformas de análisis y visualización. Este avance ha permitido optimizar los recursos, mejorar la experiencia del paciente y facilitar la toma de decisiones mediante tecnologías avanzadas.

La implementación de estas herramientas ha resultado en una mayor eficiencia operativa y en la automatización de procesos, mejorando la calidad del servicio y garantizando una atención médica más eficiente que asegura el cumplimiento de las regulaciones de privacidad. (Ver apartado [“Transformación Digital y Ciberseguridad” en p. 113](#)).

El objetivo principal de estas iniciativas de I+D+i es mejorar la calidad del servicio y la experiencia del paciente y su efectividad se rastrea mediante el impacto directo que tienen en la mejora de los tratamientos y la satisfacción de los pacientes. Estos avances buscan optimizar la eficiencia operativa, aumentar la seguridad y personalizar los servicios, traduciéndose en una mayor satisfacción del paciente y una atención médica más eficiente.

Los Informes Motivados Vinculantes correspondientes al seguimiento, desarrollo y ejecución de las actividades de I+D+i de Baviera son aprobados por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, o bien, por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), cuando corresponda. Estos informes detallan las acciones emprendidas en el ámbito de la innovación y la mejora continua de los servicios oftalmológicos, particularmente aquellas relacionadas con la optimización de procesos y la mejora de la calidad del servicio y la experiencia del paciente mediante el uso de tecnologías avanzadas.

Asimismo, garantizan que los proyectos de I+D+i han sido auditados técnica y económicamente. Los Informes Motivados son esenciales para justificar las inversiones realizadas en I+D+i y su impacto en los procesos internos, permitiendo a la empresa acceder a las deducciones fiscales aplicables. Al alinear estos proyectos con la **Política fiscal del Grupo**, Baviera asegura que sus iniciativas están en coherencia con la cultura corporativa, maximizando el valor añadido a los pacientes y al negocio.

Los gastos de I+D+i incurridos en ejercicios anteriores que dan derecho a la correspondiente deducción en el Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2025 ascienden a:

2025 ²¹	
Concepto	Total (€)
Investigación y Desarrollo e innovación tecnológica	2.852.282
2024	
Investigación y Desarrollo e innovación tecnológica	2.470.196

21. Ver Nota 19.c) de las Cuentas Anuales Consolidadas de Baviera 2025

Información fiscal

MDR-M

El cumplimiento de los requisitos fiscales en los países donde Baviera opera y su alineación con los principios de responsabilidad fiscal, que garantizan la transparencia en las prácticas fiscales del grupo, se reflejan en la presentación de la información que se detalla a continuación.

Ésta incluye la divulgación de los beneficios por país, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

Información fiscal del Grupo Baviera (miles de €)						
	2025			2024		
	Beneficio	Impuesto sobre beneficios	Subvenciones	Beneficio	Impuesto sobre beneficios	Subvenciones
Baviera	42.935	17.326	120	41.136	13.786	88.000
España	43.157	13.353	120	36.324	11.623	87.742
Alemania	7.292	3.872	—	7.791	2.054	—
Italia	104	102	—	221	109	—
Reino Unido	(7.618)	—	—	(3.198)	—	—





Anexos

Listado de asuntos materiales e impactos, riesgos y oportunidades (IROS) materiales del Grupo Baviera

Leyenda		
IROS	Horizonte temporal	Cadena de valor
IP: Impacto Positivo	Corto: Corto plazo	AA: Aguas Arriba
IN: Impacto Negativo	Medio: Medio plazo	OP: Operaciones Propias
RI: Riesgo	Largo: Largo plazo	AB: Aguas Abajo
OPT: Oportunidad		

Ética, gobernanza y cumplimiento

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor		
IN	Conducta empresarial inadecuada		Corto	OP		
RI	Incumplimiento legal y regulatorio (derechos humanos, diversidad, prácticas contables, auditoría, corrupción, etc)		Corto	OP		
RI	Gestión y resolución de quejas y reclamaciones (costes adicionales, litigios, desprotección de denunciantes...)	p. 31	Corto	OP	AB	
OPT	Alianzas estratégicas con otras entidades		Corto	OP	AB	
OPT	Fortalecer la cadena de valor mediante prácticas responsables, sostenibles y éticas que mejoren el desempeño ESG y la reputación corporativa.		Medio	AA	OP	AB

Cambio Climático: emisiones y eficiencia energética

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor		
				AA	OP	AB
IN	Incremento de la huella de carbono		Actual	AA	OP	AB
RI	Eventos climáticos extremos, como tormentas o inundaciones, pueden afectar la infraestructura física de las clínicas, interrumpiendo las operaciones y aumentando los costes derivados de la inversión en infraestructura adaptada.		Corto	AA	OP	
RI	Vulnerabilidades operativas derivadas de la dependencia energética y tecnológica (disrupciones e el suministro, repercusiones en el precio de las materias primas)	p. 53	Corto	AA	OP	
OPT	Eficiencia de costes y reducción de la huella de carbono al reducir el consumo de energía		Medio - Largo	OP		

Economía circular: gestión de materiales y residuos

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor		
				AA	OP	AB
IN	Generación de residuos		Actual	OP		
OPT	Mejora del posicionamiento ESG mediante gestión sostenible de materiales y residuos	p. 54	Corto-medio	AA	OP	AB



Atracción, retención del talento y desarrollo profesional

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor
IP	Desarrollo profesional		Actual	OP
IP	Satisfacción, bienestar y calidad de vida de las personas trabajadoras		Actual	OP
IN	Malestar e insatisfacción de las personas trabajadoras		Corto	OP
RI	Incremento de la tasa de rotación por insatisfacción de la plantilla y/o barreras a la incorporación de empleados por falta de condiciones de empleo atractivas	p. 68	Medio	OP
RI	Impacto de los convenios colectivos, nuevas demandas de los empleados y nuevas tendencias en la competitividad y la adaptación empresarial		Medio	OP
OPT	Atracción y retención del talento por el fomento de prácticas que aseguren la satisfacción, bienestar y calidad de vida de los empleados		Medio	OP
OPT	Mejora de la comunicación con los stakeholders		Medio	OP

Salud y seguridad de los trabajadores

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor
IN	Malestar e insatisfacción de las personas trabajadoras		Corto	OP
RI	Riesgo de demandas laborales y multas por incumplimiento de beneficios acordados a través de los comités, medidas de seguridad y requisitos ley.	p. 68	Corto	OP
OPT	Reducción de costes asociados a bajas laborales, indemnizaciones y seguros por accidentes de trabajo al disponer de una gestión sólida de la seguridad y salud en el trabajo, que evite el absentismo y la rotación de empleados		Largo	OP

Diversidad e igualdad de oportunidades

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor
IN	Falta de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en los equipos.		Actual	OP
OPT	Generación de una cultura corporativa diversa que favorezca la igualdad de oportunidades	p. 68	Medio	OP



Salud y seguridad de los pacientes

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor	
IP	Mejora de la calidad de vida de los pacientes	p. 94	Actual	AB	
IN	Pérdida de calidad de vida de los pacientes		Corto	OP	AB
RI	Riesgo sobre la salud de los pacientes, derivados la falta de calidad de los productos o de la mala praxis (negligencias)		Corto	OP	AB

Acceso a servicios médicos

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor	
IP	Fomento de la equidad social y de la igualdad de oportunidades	p. 94	Actual	OP	AB
RI	Pérdida de negocio por insatisfacción del cliente y competencia del sector público		Largo	OP	AB
OPT	Aumento del volumen de negocio por captación y como consecuencia de la satisfacción de los clientes (boca-oreja)		Medio	OP	AB
OPT	Alianzas estratégicas con otras entidades		Corto	OP	AB

Fomento de la transparencia en los servicios

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor	
IN	Desinformación de los pacientes		Corto	OP	AB
RI	Multas y pérdidas de reputación por información insuficiente, engañosa y/o publicidad contraria a la Compañía		Corto	OP	
OPT	Aumento del volumen de negocio por captación y como consecuencia de la satisfacción de los clientes (boca-oreja)	p. 94	Medio	OP	AB
OPT	Mejora de la comunicación con los stakeholders		Medio	AA	OP AB

Apoyo a las comunidades locales y compromiso social

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor	
IP	Fomento de la equidad social y de la igualdad de oportunidades		Actual	OP	AB
OPT	Aumento del valor de la marca entre los miembros de la comunidad local	p. 104	Corto	OP	AB



Gestión responsable de la cadena de suministro

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor		
IN	Peligro para la salud y seguridad de pacientes y/o trabajadores por falta de garantía de seguridad y calidad en la cadena de suministro		Corto	OP	AB	
IN	Conducta empresarial inadecuada en la cadena de suministro		Actual	AA	OP	
RI	Incumplimiento de derechos humanos y laborales en la cadena de suministro	p. 110	Corto	AA	OP	
OPT	Fortalecer la cadena de valor mediante prácticas responsables, sostenibles y éticas que mejoren el desempeño ESG y la reputación corporativa.		Corto-Medio	AA	OP	AB

Transformación digital

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor	
IP	Mejora de la experiencia del usuario		Actual	OP	AB
IP	Agilización de tareas automatizables y mayor eficiencia en el uso de recursos		Largo	OP	
RI	Vulnerabilidades operativas derivadas de la dependencia energética y tecnológica (disrupciones e el suministro, repercusiones en el precio de las materias primas)		Corto	AA	OP
RI	Desafíos en la integración de nuevos sistemas digitales con la infraestructura existente, lo que podría causar retrasos o sobrecostos en la implementación.	p. 113	Corto	OP	
OPT	Digitalización de los servicios		Largo	OP	AB
OPT	Mejora de la comunicación con los stakeholders		Medio	AA	OP AB
OPT	Incremento de la precisión diagnóstica y la personalización del tratamiento mediante el uso de inteligencia artificial e innovación en el análisis de grandes volúmenes de datos.		Corto-Medio-Largo	OP	



Seguridad y privacidad de datos

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor	
IN	Brechas de seguridad en los datos de pacientes y/o empleados, pérdida de confidencialidad y privacidad	p. 113	Corto	OP	AB
RI	Seguridad de la información y ciberataques		Corto	OP	AB

Investigación y desarrollo (I+D+i)

IROS	Descripción	Pág.	Horizonte temporal	Cadena de valor	
IP	Fomento de la innovación y la mejora continua en productos y servicios	p. 117	Actual	AA	OP

Tabla de referencias cruzadas - EINFIS- Criterios ESRS

Contenido Ley 11/2018	Apartado del informe	Estándar ESRS
<p>0. Contenidos generales</p> <hr/> <p>a) Modelo de negocio</p> <hr/> <p>1) su entorno empresarial</p> <hr/> <p>2) su organización y estructura</p> <hr/> <p>3) los mercados en los que opera</p> <hr/> <p>4) sus objetivos y estrategias</p> <hr/> <p>5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</p>	<p>“Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor de Baviera”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor (p. 7)
<p>b) Políticas</p>	<p>“Marco normativo y cultura corporativa”</p> <p>“Cambio climático: emisiones y eficiencia energética”</p> <p>“Cuestiones sociales y relativas al personal”</p> <p>“Atención a los pacientes”</p> <p>“Apoyo a las comunidades y compromiso social”</p> <p>“Gestión responsable de la cadena de suministro”</p> <p>“Transformación Digital y Ciberseguridad”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● MDR-P: Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 53, p. 104, p. 110, p. 113) ● G1-1: Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial (p. 37) ● E1-2: Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo (p. 54) ● S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio (p. 81, p. 89, p. 91) ● S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales (p. 95, p. 97)

Contenido Ley 11/2018	Apartado del informe	Estándar ESRS
<p>c) Resultados de las políticas. KPI</p>	<p>“Cuestiones ambientales”</p> <p>“Cuestiones sociales y relativas al personal”</p> <p>“Apoyo a las comunidades y compromiso social”</p> <p>“Atención a los pacientes”</p> <p>“Gestión responsable de la cadena de suministro”</p> <p>“Transformación Digital y Ciberseguridad”</p> <p>“Investigación y Desarrollo”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● MDR-A: Acciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 53, p. 56, p. 63, p. 104, p. 113, p. 117) ● E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático (p. 54) ● E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular (p. 60) ● S1-4: Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales sobre el personal propio, enfoques para mitigar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades materiales relacionados con el personal propio y la eficacia de dichas actuaciones (p. 89, p. 91) ● S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales (p. 95, p. 97, p. 98, p. 100)
<p>d) Riesgos a corto plazo, medio plazo y largo plazo</p>	<p>“Análisis de Materialidad”</p> <p>“Control y gestión de riesgos”</p> <p>“Listado de asuntos materiales e impactos, riesgos y oportunidades (IROS) materiales del Grupo Baviera”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● GOV-5: Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad (p. 48) ● SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio (p. 28, p. 31, p. 53, p. 68, p. 117)

Contenido Ley 11/2018	Apartado del informe	Estándar ESRS
1. Cuestiones ambientales		
<p>a) General</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Efectos actuales y previsibles de la empresa en el medioambiente <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de evaluación o certificación ambiental <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Principio de precaución, provisiones y garantías ambientales 	<p>“Cuestiones ambientales”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio (p. 53) ● MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 53)
<p>b) Contaminación</p>	<p>“Otras cuestiones ambientales”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● No material
<p>c) Economía circular y prevención y gestión de residuos</p>	<p>“Economía circular y prevención y gestión de residuos”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● E5-1: Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular (p. 60) ● E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular (p. 60) ● E5-3: Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular (p. 60) ● E5-5: Salidas de recursos (p. 62)
<p>d) Uso sostenible de los recursos</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales 	<p>“Otras cuestiones ambientales”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 53) ● E3-4: Consumo de agua (p. 64)
<ul style="list-style-type: none"> • Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso 	<p>“Economía circular y prevención y gestión de residuos”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular (p. 60) ● E5-4: Entradas de recursos (p. 61)

Contenido Ley 11/2018	Apartado del informe	Estándar ESRS
<ul style="list-style-type: none"> • Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables 		<ul style="list-style-type: none"> ● E1-5: Consumo y combinación energéticos (p. 56)
<p>e) Cambio climático</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Emisiones de GEI generados como resultado de las actividades de la empresa <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Metas de reducción de emisiones de efecto invernadero a medio y largo plazo 	<p>“Cambio climático: emisiones y eficiencia energética”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● E1-2: Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo (p. 54) ● E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático (p. 54) ● E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo (p. 54) ● E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 (p. 59)
<p>f) Protección de la biodiversidad</p>	<p>“Otras cuestiones ambientales”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● No material
<p>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</p>		
<p>Cuestiones sociales y relativas al personal</p>	<p>“Cuestiones sociales y relativas al personal”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio (p. 81, p. 89, p. 91) ● S1-2: Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias (p. 68) ● S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes (p. 68) ● S1-4: Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales sobre el personal propio, enfoques para mitigar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades materiales relacionados con el personal propio y la eficacia de dichas actuaciones (p. 89, p. 91)

Contenido Ley 11/2018	Apartado del informe	Estándar ESRS
a) Empleo		
<ul style="list-style-type: none"> Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional 		
<ul style="list-style-type: none"> Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 		
<ul style="list-style-type: none"> Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional 		
<ul style="list-style-type: none"> Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional 		<ul style="list-style-type: none"> S1-6: Características de los asalariados de la empresa (p. 71, p. 75)
<ul style="list-style-type: none"> Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor 	<p>“Características de la plantilla de Baviera”</p>	<ul style="list-style-type: none"> S1-9: Parámetros de diversidad (p. 36, p. 89) S1-10: Salarios adecuados (p. 82)
<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad 	<p>“Atracción y retención del talento”</p> <p>“Integración de personas con discapacidad”</p>	<ul style="list-style-type: none"> S1-12: Personas con discapacidad (p. 80) S1-15: Parámetros de conciliación laboral (p. 81)
<ul style="list-style-type: none"> 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 		<ul style="list-style-type: none"> S1-16: Parámetros de retribución (p. 82)
<ul style="list-style-type: none"> Implantación de políticas de desconexión laboral 		
<ul style="list-style-type: none"> Empleados con discapacidad 		
b) Organización del trabajo		
<ul style="list-style-type: none"> Número de horas de absentismo 		
<ul style="list-style-type: none"> Medidas para facilitar la conciliación 		

Contenido Ley 11/2018	Apartado del informe	Estándar ESRS
c) Salud y seguridad <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo, desagregada por sexo <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades profesionales 	<p>“Salud y seguridad de la plantilla”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S1-14: Parámetros de salud y seguridad (p. 91)
d) Relaciones sociales <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Organización del diálogo social <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Balance de convenios colectivos en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo 	<p>“Atracción y retención del talento”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social (p. 75)
e) Formación		<ul style="list-style-type: none"> • S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades (p. 86)
f) Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<p>“Atracción y retención del talento” “Atención a los pacientes”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S1-12: Personas con discapacidad (p. 80)
g) Igualdad	<p>“Igualdad y diversidad de la plantilla”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S1-9: Parámetros de diversidad (p. 36, p. 74, p. 89)
3. Derechos humanos		
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción y cumplimiento de las disposiciones establecidas por la OIT en relación al derecho a la negociación colectiva, el trabajo infantil y el trabajo forzoso 	<p>“Respeto a los derechos humanos y diligencia debida”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GOV-4: Declaración sobre la diligencia debida (p. 43) • S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos (p. 43, p. 68)

Contenido Ley 11/2018	Apartado del informe	Estándar ESRS																					
4. Corrupción y soborno																							
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno 	“Marco normativo y cultura corporativa”	<ul style="list-style-type: none"> • G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno (p. 41) • G1-4: Casos confirmados de corrupción o soborno (p. 41) 																					
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales 			<ul style="list-style-type: none"> • Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 	“Apoyo a las comunidades y compromiso social”	<ul style="list-style-type: none"> • MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 104) 	5. Sociedad			<ul style="list-style-type: none"> a) Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible 	“Apoyo a las comunidades y compromiso social”	<ul style="list-style-type: none"> • MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 104) • MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 104) 	<ul style="list-style-type: none"> b) Subcontratación y proveedores 	“Gestión responsable de la cadena de suministro”	<ul style="list-style-type: none"> • MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 110) • MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 110) • G1-2: Gestión de las relaciones con los proveedores (p. 110) • G1-6: Prácticas de pago (p. 112) 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión en política de compras de cuestiones sociales y ambientales 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados 			<ul style="list-style-type: none"> c) Consumidores 	“Atención a los pacientes”	<ul style="list-style-type: none"> • S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales (p. 95, p. 97) • S4-2: Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias (p. 17, p. 100, p. 102) • S4-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes (p. 17, p. 100) • S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones (p. 98, p. 100) 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución
<ul style="list-style-type: none"> • Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 	“Apoyo a las comunidades y compromiso social”	<ul style="list-style-type: none"> • MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 104) 																					
5. Sociedad																							
<ul style="list-style-type: none"> a) Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible 	“Apoyo a las comunidades y compromiso social”	<ul style="list-style-type: none"> • MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 104) • MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 104) 																					
<ul style="list-style-type: none"> b) Subcontratación y proveedores 	“Gestión responsable de la cadena de suministro”	<ul style="list-style-type: none"> • MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 110) • MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 110) • G1-2: Gestión de las relaciones con los proveedores (p. 110) • G1-6: Prácticas de pago (p. 112) 																					
<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión en política de compras de cuestiones sociales y ambientales 			<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados 			<ul style="list-style-type: none"> c) Consumidores 	“Atención a los pacientes”	<ul style="list-style-type: none"> • S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales (p. 95, p. 97) • S4-2: Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias (p. 17, p. 100, p. 102) • S4-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes (p. 17, p. 100) • S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones (p. 98, p. 100) 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución 													
<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados 																							
<ul style="list-style-type: none"> c) Consumidores 	“Atención a los pacientes”	<ul style="list-style-type: none"> • S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales (p. 95, p. 97) • S4-2: Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias (p. 17, p. 100, p. 102) • S4-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes (p. 17, p. 100) • S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones (p. 98, p. 100) 																					
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores 			<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución 																				
<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución 																							

Contenido Ley 11/2018	Apartado del informe	Estándar ESRS
d) Información fiscal <ul style="list-style-type: none"> • Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados • Subvenciones públicas recibidas 	<u>“Investigación y Desarrollo e Información Fiscal SBM-3; MDR-A”</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 117) ● MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa (p. 120)
6. Otra información significativa		
a) Análisis de materialidad	<u>“Análisis de Materialidad”</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa (p. 23)
b) Gobierno corporativo	<u>“Órganos administrativos, de gestión y de supervisión”</u> <u>“Asuntos de sostenibilidad abordados por los Órganos Administrativos, de Gestión y de Supervisión de Baviera”</u> <u>“Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en los esquemas de incentivos”</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● GOV-1: El papel de los Órganos de Administración, Dirección y Supervisión (p. 32) ● GOV-2: Información facilitada a los Órganos de Administración, Dirección y Supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos (p. 45) ● GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos (p. 46)
c) Participación de los grupos de interés	<u>“Relación con los grupos de interés”</u> <u>“Cuestiones sociales y relativas al personal”</u> <u>“Satisfacción de los pacientes y calidad del servicio”</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas (p. 14) ● S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes (p. 15, p. 68) ● S4-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes (p. 17, p. 100) ● S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones (p. 98, p. 100)
d) Otra información de utilidad sobre la elaboración del documento	<u>“Acerca de este informe”</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● BP-1: Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad (p. 5) ● BP-2: Información relativa a circunstancias específicas (p. 6, p. 57, p. 62, p. 64, p. 77)
Taxonomía de finanzas sostenibles	<u>“Cuestiones ambientales”</u> <u>“Taxonomía Europea”</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reglamento EU 2020/852 (p. 65) ● Anexo: Taxonomía Europea (p. 139)

Taxonomía Europea

A continuación, se presentan los Indicadores Clave de Resultados aplicables a las empresas no financieras, conforme a los requisitos de la taxonomía europea. Estas plantillas permiten la divulgación estandarizada de información sobre la alineación de las actividades empresariales con los criterios de sostenibilidad definidos por la Unión Europea. No obstante, en el caso de Baviera, no se identifican actividades elegibles ni alineadas con la taxonomía.



**CLÍNICA BAVIERA, S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

**Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera
Consolidado del ejercicio 2025**

Member of





INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA E INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADO

A los accionistas de Clínica Baviera, S.A.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera e Información de Sostenibilidad adjunto (en adelante EINFIS) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Clínica Baviera, S.A. (en adelante la Sociedad) y sociedades dependientes (en adelante Grupo Baviera), que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINFIS incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo Baviera, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. El EINFIS se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios seleccionados de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS o ESRS, por sus siglas en inglés), descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el Anexo "Tabla referencias cruzadas - EINFIS - Criterios ESRS" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINFIS esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINFIS.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Member of



Alliance of
independent firms

Avda. General Perón 38, 28020 Madrid
Tel. +34 912 037 400
www.auren.com

AUDITORÍA Y ASSURANCE

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo Baviera que han participado en la elaboración del EINFIS, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINFIS y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINFIS del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el capítulo "Análisis de materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFIS del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINFIS del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFIS del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINFIS de Clínica Baviera, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios seleccionados de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS o ESRS, por sus siglas en inglés), descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el Anexo "Tabla referencias cruzadas - EINFIS - Criterios ESRS" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.



Patricia Blázquez Sevillano

8 de abril de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.

2026 Núm. 01/26/02873

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



**BAVIERA**