

# INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS

## WM CLINICS

31.12.2025

CARTA DEL PRESIDENTE .....	3
¿QUIÉNES SOMOS? .....	5
ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA.....	6
Gobierno corporativo .....	8
GESTIÓN DE RIESGOS .....	14
NUESTROS SERVICIOS.....	15
MARCAS BAJO LAS QUE OPERA .....	16
DORSIA .....	16
ORIGEN .....	17
WM HOSPITALS .....	18
COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE .....	19
RIESGOS AMBIENTALES Y OTROS IMPACTOS.....	20
USO DE RECURSOS: AGUA, ENERGÍA Y MATERIALES .....	20
RESIDUOS .....	22
CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES .....	24
COMPROMISO CON LAS PERSONAS.....	26
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	26
Empleo .....	26
Igualdad y diversidad .....	32
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL .....	35
Salud y seguridad de los trabajadores .....	37
Relaciones sociales.....	38
Formación y desarrollo profesional .....	39
Promoción del empleo y talento joven.....	44
RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	47
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD .....	48
COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL .....	48

RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES .....	49
ATENCIÓN AL CLIENTE.....	50
Reconocimientos.....	51
INFORMACIÓN FISCAL.....	52
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	53
SOBRE ESTE INFORME.....	54
CONTACTO .....	54
ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA” .....	55
FIRMANTE.....	57

## CARTA DEL PRESIDENTE

**La presente Memoria de Información No Financiera refleja el compromiso de WM Clinics con una gestión responsable, transparente y alineada con la normativa vigente, así como con las mejores prácticas en materia de sostenibilidad, buen gobierno y responsabilidad corporativa. Este informe constituye una herramienta clave para comprender cómo nuestra actividad genera valor económico, social y humano de forma equilibrada y sostenible en el tiempo.**

### **Modelo de negocio y contexto del Grupo**

WM Clinics —grupo que integra entre otras las marcas Dorsia, Origen y WM Hospitals— cuenta con más de 20 años de trayectoria en los ámbitos de la salud, la belleza y el bienestar. Nuestro modelo de negocio se apoya en una red asistencial única, con más de 150 clínicas en España y Portugal, hospitales propios en Madrid y Barcelona, acuerdos con centros hospitalarios de referencia y un equipo médico formado por más de 600 profesionales. Esta estructura nos permite ofrecer una atención integral, segura y de alta calidad, situando siempre al paciente en el centro de nuestra actividad. La entrada de un nuevo socio mayoritario en 2022 marcó un punto de inflexión en la evolución del grupo. A partir de ese momento, WM Clinics inició una etapa de transformación orientada a reforzar la gestión directa de clínicas propias, manteniendo al mismo tiempo un modelo equilibrado de clínicas franquiciadas. Este proceso ha supuesto una ampliación significativa del perímetro operativo, así como un aumento de la complejidad organizativa y de la responsabilidad corporativa del grupo.

### **Estrategia y creación de valor sostenible**

En este contexto, WM Clinics definió un Plan Estratégico estructurado en varios ejes, con el objetivo de garantizar un crecimiento sostenible, ordenado y responsable. Me gustaría destacar que **la compañía está cumpliendo los hitos definidos**, avanzando de forma consistente en su ejecución. El **primer eje estratégico, la eficiencia**, constituye la base sobre la que se articula el conjunto del modelo de gestión. Durante el ejercicio y precedentes, hemos centrado nuestros esfuerzos en el refuerzo de los equipos, la definición y estandarización de flujos de trabajo operativos y la implantación progresiva de herramientas tecnológicas y sistemas ERP que permiten soportar el crecimiento, mejorar la trazabilidad de los procesos y fortalecer la toma de decisiones. Todo ello va acompañado de un impulso decidido hacia una **cultura del dato**, basada en el control, el orden y la gestión rigurosa de la información.

El **segundo eje estratégico se orienta al crecimiento sostenible**, abordado desde criterios de disciplina financiera, integración operativa y coherencia estratégica. La expansión del grupo, tanto orgánica como inorgánica, se ha desarrollado de forma alineada con la capacidad de gestión de la organización y con una visión de largo plazo.

El **tercer eje se centra en la excelencia clínica y la seguridad del paciente**, principios que forman parte esencial de nuestra responsabilidad como organización sanitaria. La mejora continua de los protocolos asistenciales, la formación de los profesionales y la incorporación de tecnología médica avanzada constituyen elementos clave de este compromiso.

Un cuarto eje relevante es el desarrollo de alianzas estratégicas con proveedores y partners de primer nivel. WM Clinics mantiene relaciones estables con compañías líderes que comparten nuestros estándares de calidad, innovación, cumplimiento normativo y ética empresarial. Estas alianzas permiten reforzar la propuesta de valor al paciente, impulsar la innovación clínica y garantizar la solidez y fiabilidad de nuestra cadena de suministro.

#### **Personas, entorno social y responsabilidad corporativa**

El crecimiento de WM Clinics se apoya en las personas que forman parte de la organización. La atracción, desarrollo y retención del talento, así como la promoción de un entorno de trabajo seguro, diverso e inclusivo, constituyen prioridades estratégicas. Asimismo, el grupo mantiene un firme compromiso con su entorno social, contribuyendo al bienestar de las comunidades en las que opera y desarrollando su actividad con criterios de responsabilidad y respeto.

#### **Gobierno corporativo y ética**

WM Clinics cuenta con un modelo de gobierno corporativo orientado a garantizar la transparencia, el control y la adecuada supervisión de la actividad. La ética, el cumplimiento normativo y la responsabilidad en la toma de decisiones forman parte de los principios que guían la actuación del grupo y de sus órganos de dirección.

#### **Mirada al futuro**

Miramos al futuro con confianza, apoyados en una estrategia clara, en el compromiso de nuestros equipos y en un modelo de negocio que integra crecimiento, eficiencia y responsabilidad. WM Clinics continuará avanzando con determinación en su propósito de mejorar la vida de las personas a través de la salud, el bienestar y la excelencia asistencial, creando valor sostenible para todos sus grupos de interés.

Jose Antonio Sánchez Gutiérrez

CEO - WM Clinics

## ¿QUIÉNES SOMOS?

[Ley\_Entorno empresarial] Con más de 20 años de trayectoria, WM Clinics (que incluye también las marcas de Dorsia y Origen) es el grupo líder en belleza, salud y bienestar en nuestro país.

Lo demostramos ofreciendo lo que ningún otro grupo ofrece: una red hospitalaria única con más de 150 clínicas en España y Portugal, hospitales propios en Madrid y Barcelona - junto con acuerdos con decenas de hospitales en todo el país -, un equipo médico de más de 600 profesionales y, por supuesto, productos de primeras marcas (Gold Standard).

De esta forma, garantizamos una experiencia extraordinaria de principio a fin para el paciente y, lo más importante, un compromiso absoluto con su seguridad y bienestar.

“WoW Aesthetics S.L” (bajo su marca comercial WM Clinics), es una sociedad unipersonal, con (NIF B10687903), domiciliada en calle Juan Esplandiu nº 11, 4ª planta; constituida con la denominación de Cederia Asset Management, S.L., mediante escritura otorgada ante el Notario Don Juan Luis Hernández Gil-Mancha con fecha 22 de mayo del año 2022, protocolo nº 1390.

WM Clinics, cuenta con una estructura societaria que se sustenta en dos sociedades holding, desde las que se articula el conjunto de sus operaciones, clínicas propias, clínicas franquiciadas, hospitales, central de compras y otras áreas corporativas.

En el año 2022, Península Capital adquirió el 70% de la compañía, uniéndose así a los antiguos presidente y vicepresidente que se quedarían con el 30%. A partir de este momento clave, la compañía redefine la estrategia corporativa, evolucionando hacia un modelo de negocio basado en clínicas propias con gestión directa, sin olvidar la gestión de clínicas franquiciadas. Esta redefinición, ha permitido que, en menos de dos años, casi 100 clínicas hayan pasado a integrarse dentro de la gestión interna de la organización. Además, se ha impulsado un proceso de expansión en estos términos, mediante la adquisición y apertura de nuevos centros, lo que ha generado un gran crecimiento en la estructura personal y en la capacidad operativa.

## ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

[Ley\_Organización y estructura] El alcance de este Informe engloba todas las sociedades pertenecientes al grupo WM Clinics, según la siguiente estructura corporativa.

### CORPORATE STRUCTURE- WM CLINICS (WoW Aesthetics S.L)

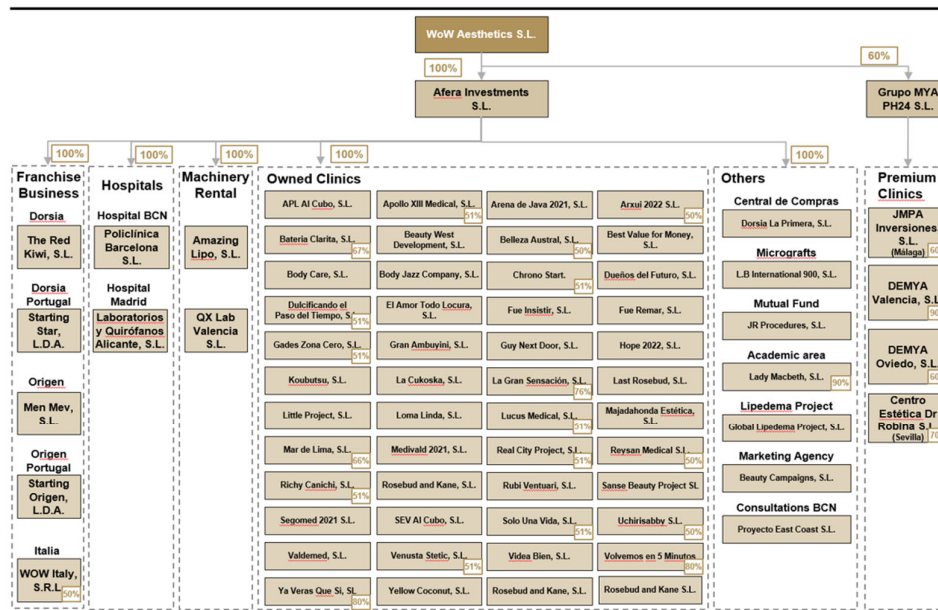


Ilustración 1. Organigrama Estructura Organizativa WM Clinics (WoW Aesthetics)

**Wm Clinics (Wow Aesthetics)**, se organiza en dos holdings, **Afera Investments S.L** y **Grupo MYA PH24 S.L.**, y cuenta con una participación respectivamente del 100% y el 60%.

**Afera Investments S.L.**, de la cual WM Clinics cuenta con el 100% de participación, se divide en varias áreas de negocio a través de las que desarrolla de su actividad.

- Por una parte, se encuentra la **red del negocio franquiciado**, donde actualmente encontramos dos marcas “**Dorsia**”, la principal y más reconocida y “**Origen**”.

La actividad de Dorsia, se centra en la medicina estética y la cirugía, a través de la realización de diferentes operaciones. En el caso de la medicina estética se centra en trabajar con elementos inyectables, así como con maquinaria y tensoras. Dorsia opera en España, bajo la denominada The Red Kiwi, S.L y en Portugal con Starting Star, L.D.A.

En el caso de Origen, su actividad se centra en la asistencia psicológica, y de igual manera realiza su actividad en España, bajo la sociedad Men Mev, S.L y en Portugal con, Starting Origen, L.D.A. La actividad de Origen se lleva a cabo en las mismas clínicas de Dorsia.

Además, la compañía cuenta con una participación del 50% en la sociedad Italiana WoW Italy, S.R.L con un socio italiano, pero actualmente esta sociedad está sin actividad.

- Asimismo, la compañía cuenta con un 100% de la **línea hospitalaria** (WM Hospitals) integrada por dos centros situados en Barcelona y Madrid. El hospital de Barcelona, Policlínica Barcelona S.L, cuenta con una superficie de 4000 m<sup>2</sup>, repartidos en 4 plantas donde se albergan 4 quirófanos y con posibilidad de pernocta para la recuperación postoperatoria. En cuanto al hospital de Madrid, Laboratorios y Quirófanos Alicante, S.L, el espacio se encuentra repartido en 1000 m<sup>2</sup> y sus espacios son utilizados principalmente como centros quirófanos.
- Por otra parte, WM Clinics se desglosa en una estructura la cual también pertenece a al 100% a la compañía y es la que se encarga del **alquiler de la maquinaria** necesaria para llevar a cabo los diferentes servicios.
- En **otros servicios**, nos encontramos englobados varios servicios corporativos que dan apoyo al resto de sociedades, y que es donde se encuentra ubicada la central de compras además de servicios de marketing. A través, de la estrategia de negocio muchas de las actividades se están fusionando, de manera que alguna de las sociedades cuenta con una actividad residual.
- Y, por último, dependientes de Afera Investments S.L, están incluidas todas las **clínicas propias**. Al cierre del año 2025 el grupo gestiona casi 100 clínicas propias de una red de más de 150 clínicas, aunque la estructura está en plena evolución y crecimiento. Este nuevo modelo, está apostando también por la apertura de nuevos centros en las “zonas blancas” para que, de esta forma, se pueda llegar a cubrir necesidades en todas las geografías disponibles, además de conseguir que todas las clínicas se fusionen bajo una misma sociedad, algo que se prevé que pueda realizarse de manera regular a lo largo de los próximos años.

**Grupo MYA PH24 S.L**, (bajo su marca DEMYA), del cual el 60% Wow Aesthetics es propietaria, se basa principalmente en la gestión de las clínicas de cirugía y estética enfocada en un cliente de alto standing y bajo la que se encuentra 4 sociedades diferentes, JMPA Inversiones, S.L en Málaga, DEMYA Valencia S.L y DEMYA Oviedo S.L y por último en Sevilla, Centro Estética DR Robina S.L. La gestión de DEMYA es totalmente independiente de Afera, teniendo su propia dirección general.



- **Tecnología:** Este departamento funciona como el motor de innovación y soporte digital de la compañía, asegurando que tanto la operativa interna como la experiencia del paciente se beneficien de las últimas herramientas tecnológicas.
- **Proyectos, compras y departamento médico:**
  - Compras (Logística y Suministros): Se encarga de la rentabilidad y el abastecimiento. Es el nexo con los proveedores externos y se ocupa principalmente de la negociación a Gran Escala y homologación de Proveedores.
  - Departamento Médico (Dirección Médica): Es el "corazón" científico de la compañía. Vela por la seguridad del paciente y la excelencia de los resultados.
    - **Protocolos Médicos:** Establecen las guías clínicas que deben seguir todos los cirujanos y médicos estéticos de la red para garantizar la seguridad.
    - **Comité de Ética y Calidad:** Supervisan los casos complejos y aseguran que los tratamientos realizados sean los más adecuados para las necesidades reales del paciente.
  - Departamento de calidad: Actúa como el "guardián" de la excelencia, asegurando que la promesa de marca se cumpla en cada interacción con el paciente. Su enfoque es doble: el cumplimiento normativo y la satisfacción emocional.
- **Financiero:** El departamento financiero de Clínicas Dorsia es el encargado de gestionar los recursos económicos del grupo para asegurar su rentabilidad y viabilidad a largo plazo, especialmente dado su modelo de expansión constante.
- **Control de gestión:** El departamento de Control de Gestión (o Controlling) en Clínicas Dorsia es el "cerebro analítico" de la compañía. Se centra en la estrategia y la eficiencia operativa, mediante el seguimiento de KPIs, elaboración del Presupuesto y Análisis de la rentabilidad por tratamiento.
- **Expansión:** El departamento de Expansión de Clínicas Dorsia es el motor de crecimiento de la compañía. Su misión principal es identificar, negociar y asegurar la apertura de nuevos centros para consolidar el liderazgo de la marca en el mercado de la estética.

La dirección general es la encargada del diseño del plan estratégico, impulsando las diferentes palancas de crecimiento (rentabilidad, mayor venta y más activos) que marcan las líneas de actuación a los principales departamentos.

De esta manera, en base al propósito de la empresa por la mejora continua, para el próximo 2026 se han establecido diferentes objetivos que ayuden a la mejora en la gestión, control y la calidad, como:

- Optimización: se realizará a través de la implantación de un sistema integrado, que contribuya a un mayor control de la red de compras, de la gestión que se hace con el paciente y que verifique y busque la mejora de la calidad. Todo ello con el objetivo de reducir riesgos, homogeneizar resultados y hacer escalable el crecimiento.
- Arquitectura de control y aporte de valor: a partir de los cuales se construirán criterios para la toma de decisiones bajo funcionamientos claros. Estos contribuirán a formalizar un modelo integrado para que las decisiones de productos, proveedores, protocolos y práctica clínica se tomen con criterios únicos y que mantenga una trazabilidad.
- KPIs: se definirán y hará seguimiento de los datos, basados en tecnología que controlen los procesos desplegados. Se buscará un criterio que sirva para poder compartirlo entre las áreas (cumplimiento de procesos, riesgos, incidencias, control de la trazabilidad, etc.). Además, el objetivo es poder contar con outputs y reporting únicos como base en la incorporación de acciones de mejora.
- Protocolización: Se buscará pasar de iniciativas a estándares replicables para que el modelo no dependa de personas y sea un modelo sostenible en el tiempo, con criterios de escala de red, consistencia, centralización, control antifraude y mejora de resultados. También, se buscará crear procesos con base tecnológica para facilitar los cumplimientos.

En relación con la definición específica de indicadores, durante el ejercicio 2025 la organización se encuentra en una fase de consolidación progresiva de su cuadro de mando de indicadores clave, referido a las principales materias no financieras (medioambiente, cuestiones sociales y relativas al personal, derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, y sociedad).

Este proceso se desarrolla en un contexto marcado por la reciente reestructuración de la compañía, circunstancia que condiciona el despliegue del sistema de indicadores, el cual se está implementando de forma gradual, priorizando aquellos ámbitos que presentan un mayor grado de trazabilidad operativa y una capacidad más robusta de control interno.

No obstante, y pese al carácter progresivo de dicho despliegue, los indicadores requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, así como por su normativa de desarrollo y criterios interpretativos aplicables, se incluyen en el presente informe en la medida en que existe información disponible con un nivel suficiente de soporte, fiabilidad y verificabilidad.

En este sentido, el informe recoge los indicadores actualmente disponibles, garantizando en todo caso el cumplimiento de los requerimientos legales y regulatorios vigentes, incluidos los criterios técnicos, orientaciones y comunicaciones emitidos por el ICAC, la CNMV y otros organismos competentes, así como de otros marcos normativos y de referencia aplicables.

Asimismo, la selección y presentación de indicadores responde a criterios de trazabilidad, fiabilidad y criticidad, en coherencia con el principio de relevancia, y se enmarca en un enfoque de mejora continua del sistema de información no financiera de la organización.

**Nuestro Propósito:** *“Conseguir que los miles de pacientes que confían en nosotros cada día puedan alcanzar un bienestar físico y emocional completo a través de tratamientos seguros y eficaces, con productos de primas marcas, las técnicas quirúrgicas más innovadoras y un equipo médico con una formación continua de primer nivel.*

*Todo esto, a través de una experiencia en clínica cálida y cercana, donde acompañamos al paciente en todo momento y le garantizamos unos resultados óptimos en cada procedimiento.”*

#### Nuestros Valores:



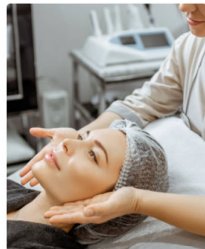
##### Innovación y excelencia médica

Invertimos constantemente en I+D+i para responder a todas las necesidades de belleza, salud y bienestar de nuestros pacientes. Clínicas Dorsia fue la primera en incorporar la **Liposucción de Alta Definición**, además de contar hoy en día con distintas técnicas y tratamientos mencionados abajo.



##### Formación continua y de calidad

A través de nuestras más de 150 formaciones anuales, formamos a los mejores cirujanos, médicos-estéticos, psicólogos, nutricionistas y a nuestro equipo de clínica; porque nuestra tecnología nos diferencia, pero nuestro equipo humano nos hace brillar.



##### Compromiso con el paciente

Mantenemos un trato cálido y cercano en todo momento porque ellos siempre van primero. Por eso, acompañamos y personalizamos cada tratamiento para garantizar su bienestar.



##### La máxima seguridad para unos resultados excelentes

Hemos construido una robustez como grupo basada en el rigor científico y en la investigación para que los resultados de todos nuestros tratamientos sean óptimos.

*Ilustración 3. Valores WM Clinics*

En WM Clinics, la ética y la seguridad en nuestros tratamientos médico-estéticos, quirúrgicos y psicológicos son los pilares fundamentales de nuestro trabajo; cada procedimiento se realiza bajo los más estrictos estándares éticos y regulatorios, priorizando el bienestar y la salud de nuestros pacientes.

Por ello, todos nuestros tratamientos están evaluados y autorizados por nuestro propio Comité Médico.

Clínicas Dorsia ha nombrado recientemente un **Comité Médico** que se encarga de evaluar y autorizar los tratamientos que ya existen para mantenerlos actualizados, además de generar nuevos protocolos y revisar los últimos lanzamientos del mercado con una gran rigurosidad científica, de manera que se puedan ofrecer tratamientos de vanguardia bajo una seguridad y eficiencia comprobadas.

El comité está integrado por siete expertos en diferentes áreas médico-estéticas que generan un equipo multidisciplinar, junto al resto de profesionales de la cadena, cuya misión es asegurar la protección de los derechos y el bienestar de los pacientes. Además, se encargan de generar protocolos de investigación basados en las normas éticas de la investigación médica bajo la legislatura vigente.

Todos estos protocolos abarcan desde la evaluación inicial del paciente, hasta el seguimiento post- procedimiento, bien sean quirúrgicos o médico-estéticos, proporcionando una calidad médica excelente y un compromiso con la transparencia.

WM Clinics, mantiene un relación constante y transparente con sus grupos de interés, la identificación y gestión adecuada de estos grupos, resulta esencial para garantizar un modelo de negocio sostenible y alineados a los compromisos del grupo. Para este primer año, los grupos de interés identificados como prioritarios son:

GRUPOS DE INTERES	CANALES DE COMUNICACIÓN
Consejo de administración	Consejos mensuales
Clientes/pacientes	Teléfono 900373694 calidad@dorsia.es Clínicas presenciales Dorsia
Personas trabajadoras del grupo	Canal interno Endalia Correo Electrónico
Médicos (profesionales autónomos)	Cooperlink (herramienta para la gestión del personal médico) Correo electrónico
Proveedores	Correo proveedores@dorsia.es
Administraciones Públicas	Correo electrónico

La compañía cuenta actualmente con la **certificación ISO 9001:2015**, para las actividades de MEN MAV, S.L.: Franquiciadora de clínicas de psicología y psiquiatría y THE RED KIWI, S.L.: Franquiciadora de clínicas de medicina y cirugía estética. Esta certificación se trata de una norma internacional del Sistema de Gestión de Calidad, la cual ayuda a estandarizar procesos y garantizar la mejora continua.

[Ley\_Políticas respecto a medio ambiente, empleo, DDHH, corrupción y sociedad]WM Clinics no cuenta aún con un marco formal y unificado de políticas corporativas específico para los ámbitos de medio ambiente, social, derechos humanos o anticorrupción que se estructure bajo una única arquitectura documental. Todo ello, provocado por la situación actual en la que se encuentra la compañía de reestructuración y profesionalización en diferentes áreas corporativas (como la consolidación del departamento de compras o el refuerzo que se está gestionando para las áreas de calidad y atención al paciente), debida al crecimiento exponencial provocado en el último año y donde la estandarización de procesos está requiriendo una implantación progresiva.

No obstante, si existen diversas políticas y procedimientos relacionadas con aspectos ambientales, sociales y de cumplimiento, aunque actualmente no se encuentren englobadas bajo un marco común. La organización opera mediante procedimientos y controles ya implantados en ámbitos críticos- especialmente aquellos con impacto directo en la seguridad del paciente y el cumplimiento normativo- como la gestión de residuos en clínica, requisitos técnicos para nuevas aperturas (incluyendo la climatización), protección de datos (RGDP/LOPD), gestión de reclamación y atención al cliente, mecanismos de trazabilidad y seguridad, asociados al material sanitario.

Además, la empresa dispone de otras normativas, protocolos y políticas que cubren aspectos laborales y de derechos humanos y medioambientales como: Protocolo para la prevención y actualización frente al acoso laboral, Política de Viajes Corporativa, Protocolo de horario de oficinas o Política de teletrabajo, Política de teletrabajo y la Política de Calidad, Protocolo de actuación ante emergencias climáticas, Procedimiento de compras y licitación.

En el ejercicio reportado, las políticas en materia de medio ambiente, empleo, derechos humanos, anticorrupción y sociedad se encuentran en fase de consolidación, por lo que aún no se dispone de documentación corporativa formal plenamente aprobada ni de resultados consolidados derivados de su aplicación.

**Datos más relevantes:**

Clínicas totales: **97 clínicas propias** al cierre del año 2025.

Hospitales: **2 hospitales** ubicados en Madrid y Barcelona

Ingresos 2025: 76 MM€

EBITDA: 17 MM€<sup>1</sup>

[Ley\_Tendencias]La compañía también trabaja para identificar los posibles cambios que se dan en el entorno, los cuales pueden ayudar a orientar decisiones futuras dentro de la estrategia. La identificación que se ha extraído en este caso es:

- Mayor exigencia regulatoria y de control (pacientes, trazabilidad, documentación clínica y protección de datos).
- Crecimiento de la demanda de servicios estéticos y de salud integral, con pacientes más informados y con expectativas altas de experiencia y resultados.
- En términos de reputación y transparencia, un creciente impacto en reseñas, reclamaciones y percepción de seguridad.
- Disponibilidad de talento sanitario con competencias de perfiles clínicos, buscando dar una mayor importancia a la formación, estandarización y carrera profesional.
- Digitalización del viaje del paciente (captación, historia clínica, seguimiento y reclamaciones) y necesidad de sistemas integrados.
- Ciberseguridad y RGPD/LOPD como riesgo transversal, especialmente con herramientas clínicas de atención al paciente.
- Aumento en la eficiencia operativa y escalabilidad debido a la presión para crecer manteniendo homogeneidad clínica y control de calidad en una red extensa.
- Necesidad de profesionalización, homologación y resiliencia logística, especialmente en material sanitario y servicio críticos, en cuanto a compras y cadena de suministro.

---

<sup>1</sup> MM€ refiriéndose a millones de euros.

## GESTIÓN DE RIESGOS

[Ley\_Riesgos relacionados-Descripción] Durante este 2025, la organización está en pleno proceso de definición y consolidación de un marco estructurando en la identificación y gestión de riesgos, adaptándola a una red sanitaria de casi 100 clínicas y 2 hospitales. Dentro de este contexto, se ha realizado el trabajo de una primera identificación de los principales impactos, riesgos y oportunidades en ámbitos económicos, ambientales y sociales, con el foco puesto en especial en aquellos que inciden directamente en la seguridad del paciente, el cumplimiento y la continuidad operativa.

Entre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo que la compañía analiza destacan los siguientes:

- En el corto plazo: la consolidación de los controles básicos y circuitos de escalado, especialmente en seguridad asistencial, reclamaciones e incidencias, protección de datos y continuidad de suministro.
- En el medio plazo: la estandarización y despliegue homogéneo en toda la red (protocolos, trazabilidad, auditoría interna y control de proveedores), mejorando la comparabilidad de datos y la capacidad de prevención.
- En el largo plazo: búsqueda de una evolución hacia un sistema de gestión más maduro, capaz de soportar el crecimiento, responder a mayores exigencias regulatorias y reforzar la confianza y transparencia ante paciente y grupos de interés.

[Ley\_Riesgos relacionados-Eficacia] Durante este ejercicio, el Comité de Dirección ha impulsado la construcción de un sistema de gestión del riesgo más estructurado, orientado a integrar de forma coherente los ámbitos de compras- departamento médico- calidad, todo ello en coordinación con Operaciones y Recursos Humanos.

Este enfoque, busca asegurar que la red controla, lo que entra (proveedores y suministradores), la manera de aplicarlo (práctica clínica y protocolos) y la forma de verificar y mejorar (calidad, reclamaciones, auditoría y cumplimiento, RGPD/LOPD), incorporando además la dimensión operativa (aperturas, mantenimiento y ejecución en centros) y la dimensión de gestión de personas (formación, competencias y cultura de cumplimiento).

Durante esta fase de construcción, el Comité de Dirección revisa la implantación de los elementos clave del sistema (gobernanza, controles, circuitos de reporte y herramientas de seguimiento) y se encarga de la validación de prioridades de despliegue, especialmente en los riesgos de mayor criticidad para el paciente y la continuidad asistencial.

A través del área de operaciones se asegura la ejecución homogénea en red. Desde Recursos Humanos se presta el apoyo en términos de formación y gestión de competencias. Y en cuanto a las áreas de Compras, Médico y Calidad, se aporta el control técnico, clínico y de cumplimiento necesario para consolidar un modelo replicable y auditable.

[Ley\_Riesgos relacionados-Evaluación] WM Clinics, para este año ha definido la cadencia de evaluación y los mecanismos de reporte para la revisión de riesgos económicos, ambientales y sociales.

El objetivo de la compañía es implantar un modelo con:

- Seguimiento periódico mediante cuadros de mandos y reporting de control (a medida que se consoliden las fuentes de datos, incluyendo la nueva herramienta de gestión de atención al paciente).
- Revisión formal de riesgos con periodicidad trimestral y con actualización de prioridades y planes de acción.
- Revisión anual para validar el desempeño del sistema, aprobar objetivos y consolidar indicadores.

Asimismo, se está estableciendo un circuito de escalado extraordinario para eventos relevantes, como incidentes asistenciales de alta criticidad, alerta de producto, incidencias de seguridad de la información o desviaciones significativas detectadas en revisión, y garantizando la capacidad de respuesta y toma de decisiones.

## NUESTROS SERVICIOS

[Ley\_Mercados] La compañía opera en el sector de la asistencia sanitaria privada, cuyas actividades principales se enfocan en la cirugía estética, la medicina estética, nutrición- obesidad y psicología.

Su actividad se desarrolla a través de una red de más de 150 clínicas (97 propias) y 2 hospitales, ubicada casi en su totalidad en España y de forma incipiente en Portugal, y cuyos pacientes son atendidos en régimen ambulatorio y hospitalario.

Las ciudades donde se encuentra son:

Madrid	Burgos	Córdoba
Toledo	Albacete	Valencia
Guadalajara	Logroño	Pamplona
Segovia	Badajoz	Castellón
Toledo	Cáceres	Bilbao
Valladolid	Zaragoza	Badajoz
Ciudad Real	Vitoria	Huesca
Salamanca	Mérida	Santander
Badajoz	León	Córdoba
Burgos	Jaén	Valencia
Murcia	Granada	Sevilla
San Sebastián	Oviedo	Orense
Alicante	Gijón	Málaga
Tarragona	Lleida	Almería
Lugo	Vigo	Santiago de Compostela
Huelva	Pontevedra	La Coruña
Barcelona	Cadiz	Palma de Mallorca

Girona	Fuerteventura	Gran Canarias
Tenerife	Lisboa	

Su propuesta de valor se basa en la seguridad del paciente, la estandarización clínica, la experiencia del paciente y el acceso de estos a los diferentes tratamientos.

A través de su modelo multi- centro es posible una amplia cobertura geográfica con un enfoque corporativo de protocolos, control de calidad y gestión centralizada de procesos.

## MARCAS BAJO LAS QUE OPERA

### DORSIA

Se trata de una red cuya actividad se centra en la medicina estética y la cirugía, a través de la realización de intervenciones, como operaciones de pecho, cirugía corporal, tratamientos fáciles y nutrición entre otros. En el caso de la medicina estética, se llevan a cabo tratamientos con maquinaria y tensadoras.

Al final del año 2025 cuenta con 150 clínicas, de las cuales 97 son propias y 56 franquiciadas.

Dorsia comenzó su actividad en el 2002 con el propósito de conseguir que sus pacientes puedan expresar su visión única a través de la belleza, a través de tratamientos innovadores, que se adaptan a sus necesidades del día a día.

Los servicios que se ofrecen son:

- Pecho: Aumento de pecho, mastopexia- elevación de pecho-, asimetría mamaria, mamas tuberosas, cambios de prótesis, Contractura capsular, corrección de cicatrices, reconstrucción mamaria, reducción de areola y reducción de pecho.
- Sobrepeso y obesidad: Balón gástrico, ESG Endosleeve gástrico (reducción de estómago sin cirugía), endomanga gástrica, manga gástrica, planes de nutrición a medidas y programa de pérdida de peso o inyectables.
- Facial: Eliminación de arrugas, labios nariz, ojos, orejas, rejuvenecimientos, rellenos faciales y tratamientos capilares.
- Corporal: Brazos y manos (braquioplastia o lifting de brazo), rejuvenecimiento de manos, tratamientos de celulitis y flacidez, depilación láser, eliminación de grasa, tratamiento para las estrías, varices y cicatrices y aumento de glúteos.
- Íntima: Cirugía íntima, medicina íntima, himenoplastia y vaginoplastia.
- Tratamientos especiales para hombres: cirugía estética, trasplante capilar y tratamientos para el sobrepeso y obesidad.

Desde las oficinas centrales se establecen todas las pautas que marcan el rumbo de cada una de las clínicas, dando el apoyo necesario para que todos los equipos trabajen de una manera coherente a los valores de la compañía, buscando con ello poder dar un trato personalizado a los clientes, adaptándose a las necesidades personales y así cumplir con el objetivo principal.

En España opera bajo la denominada The Red Kiwi, S.L y en Portugal con Starting Star, L.D.A

Cuenta con protocolos estrictos de seguridad y calidad (Véase apartado Atención al Cliente), desde la fase anterior al inicio del tratamiento, en el mismo momento en el que se lleva a cabo y posteriormente, a través de un seguimiento sobre el paciente.

<https://www.dorsia.es/clinicas/>



Ilustración 4. Página web localización Clínicas Dorsia

## ORIGEN

Su actividad se centra en la asistencia psicológica, y de igual manera realiza su actividad en España, bajo la sociedad Men Mev, S.L y en Portugal con, Starting Origen, L.D.A. La compañía cuenta con una participación del 70% en la sociedad Italiana WoW Italy, S.R.L también vinculada al negocio de franquicia, pero actualmente no tiene actividad.

En Clínicas Origen a través del trabajo con psicólogos y psiquiatras se busca ayudar a personas que por determinadas circunstancias precisan apoyo psicológico o psiquiátrico en un momento determinado para afrontar lo que les sucede y mejorar sus vidas.

Origen se basa en los principios de salud, buscando dar prioridad a la salud mental; accesibilidad, con la amplia red de centros que pone a la disposición de sus pacientes; aceptación y compromiso, a través del acompañamiento personalizado; confidencialidad, cumpliendo con la normativa LOPD; efectividad, a través de los tratamientos avalados por organismos internacionales; seguimiento personalizado, a través del equipo multidisciplinar; profesionalidad, para cada uno de los pacientes con psicólogos y psiquiatras sanitarios.

Las terapias y tratamientos utilizadas son en base a terapia cognitivo- conductual, psiquiatría/farmacoterapia, las siguientes:

- Terapia breve
- Depresión
- Ansiedad y estrés
- Mejora personal
- Familia y pareja
- Psicosociales
- Adicciones
- Dependencia emocional
- Terapia online
- Otros

<https://clnicasorigen.es/>

## WM HOSPITALS

La red hospitalaria de WM Clinics, está compuesta por dos centros situados en Barcelona y Madrid.

El hospital de Barcelona, Policlínica Barcelona S.L, cuenta con una superficie de 4000 m<sup>2</sup>, repartidos en 4 plantas donde se albergan 4 quirófanos y con posibilidad de pernocta para la recuperación postoperatoria. En cuanto al hospital de Madrid, Laboratorios y Quirófanos Alicante, S.L, el espacio se encuentra repartido en 1000 m<sup>2</sup> y sus espacios son utilizados principalmente como centros quirófanos.

Cuenta con más de 30 especialidades médicas entre las cuales se pueden destacar las unidades de ginecología, dermatología, urología, traumatología, medicina interna y otorrinolaringología, entre otras.

Además, cuentan con la tecnología más avanzada dentro de sus quirófanos, además de su área de radiología, cuenta con quirófanos inteligentes equipados con *Q-Panels*, herramientas de diagnóstico de imagen con precisión en sus consultorios y Cámaras Hiperbáricas. Además, en el hospital de Barcelona cuenta con *Fotona 4D*, un innovador tratamiento de medicina láser para rejuvenecimientos.

También cuenta con la primera cátedra de Investigación en Medicina y Cirugía Estética, por la UCAM (Universidad Católica de Murcia).

<https://wmhospitals.es/>

## COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

[Ley\_Objetivos y Estrategias] **La compañía tiene como objetivo asegurar el cumplimiento ambiental aplicable y reducir impactos operativos relevantes, a través de una estrategia de gestión estandarizada de residuos en clínica, con la incorporación de criterios operativos en próximas aperturas o reformas además de la consolidación progresiva de datos de consumos como el agua o la energía, donde existan fuentes fiables. Durante este 2025, se ha seguido en las fases de construcción, la línea de mejora de la trazabilidad y la consolidación de los datos mediante la homologación de proveedores, la estandarización documental y el despliegue de la red.**

[Ley\_Efectos actuales y previsibles] WM Clinics es consciente de que su actividad puede generar efectos sobre el entorno y, por ello, integra un enfoque de responsabilidad ambiental en su operativa diaria y en la gestión eficiente de los recursos que utiliza.

Desarrollando su actividad en más de 140 clínicas y 2 hospitales, la organización mantiene una interacción constante con el entorno. En este contexto, identifica aquellos aspectos ambientales asociados a su actividad. Entre los principales aspectos ambientales destacan: consumo energético, gestión de residuos sanitarios y no sanitarios, consumo de agua, empleo de materiales y consumibles, y emisiones indirectas vinculadas a movilidad y cadena logística.

Este análisis constituye la base de un enfoque preventivo orientado a la mejora continua y al refuerzo de los procesos que contribuyen a la sostenibilidad ambiental del conjunto de la red.

[Ley\_Principio de precaución] WM Clinics aplica el principio de precaución enfocándose en aquellos ámbitos donde existe mayor riesgo ambiental y en los que la organización dispone de capacidad directa de actuación. Este enfoque se concreta en dos líneas prioritarias de intervención operativa:

- **En el ámbito de las instalaciones.** Adecuación y control de los sistemas de climatización y de las condiciones ambientales en las reformas o nueva apertura de clínicas o centros de trabajo.

WM Clinics establece requisitos técnicos mínimos para climatización, ventilación y confort ambiental que se incorporan desde la fase de diseño de cada centro. Estos criterios se validan durante la obra y antes de la puesta en marcha, mediante verificaciones previas a la apertura. El proceso se gestiona de forma coordinada entre los departamentos de Proyectos, Operaciones y Compras, garantizando la selección de equipos adecuados y un mantenimiento previsto que asegure su correcto funcionamiento.

- **En materia de residuos.** Gestión segura y trazable de los residuos generados en las clínicas y hospitales.

La organización aplica procedimientos corporativos para la segregación en origen por tipologías, la señalización adecuada, el almacenamiento temporal seguro y la retirada mediante gestores autorizados con trazabilidad documental.

Este marco operativo se completa con formación básica al personal y revisiones periódicas, incluidas checklists y auditorías internas cuando aplican, que permiten asegurar el cumplimiento normativo y la estandarización de prácticas en toda la red.

[Ley\_Certificación ambiental] A partir del sistema de gestión de la calidad certificado según ISO 9001, la organización cuenta con una estructura sólida que respalda la gestión ambiental mediante controles operativos, procedimientos estandarizados, auditorías internas y mecanismos de mejora continua. Esta base común facilita la homogeneidad en la gestión de residuos, la aplicación de criterios técnicos en nuevas aperturas y reformas, y la implantación de controles operativos en toda la red asistencial. Sobre esta estructura, la empresa está evaluando la incorporación progresiva de herramientas y prácticas específicas de gestión ambiental, y valora avanzar hacia esquemas de certificación ambiental en el futuro cuando su adopción resulte proporcional, aporte valor real y se ajuste a sus prioridades estratégicas.

## RIESGOS AMBIENTALES Y OTROS IMPACTOS

[Ley\_Riesgos ambientales] WM Clinics no está afectada por la normativa de Responsabilidad Ambiental, debido a la naturaleza de su actividad y a la ubicación de sus centros, no existe riesgo significativo de daños graves al medio ambiente y no se requiere contratar garantías financieras ambientales. Los recursos destinados a la gestión ambiental se integran de forma proporcional en los presupuestos y operaciones habituales, asegurando el cumplimiento normativo y la correcta atención a los aspectos ambientales asociados a sus actividades.

[Ley\_Ruido] [Ley\_Contaminación lumínica] [Ley\_Protección de la biodiversidad] Además, La actividad no se desarrolla en áreas con sensibilidad ecológica ni genera impactos relevantes en la biodiversidad, no se detectan impactos significativos relacionados con el ruido ni con la contaminación lumínica; motivo por el que no existen políticas al respecto en la organización, ni se detallan datos concretos en el presente informe.

## USO DE RECURSOS: AGUA, ENERGÍA Y MATERIALES

[Ley\_Consumo de agua] El agua es un recurso fundamental para el funcionamiento diario de los centros, indispensable para garantizar la prestación segura y adecuada de los servicios sanitarios, el consumo asociado a esta actividad es moderado. Todos los establecimientos se abastecen de la red municipal, lo que asegura un suministro estable y controlado.

En la actualidad, la organización no dispone de información cuantitativa consolidada sobre el consumo de agua, debido a que aún no cuenta con un sistema de gestión específico que permita recopilar y centralizar de forma homogénea los datos procedentes de todos los centros. No obstante, WM Clinics se encuentra trabajando en el establecimiento progresivo de este sistema, con el objetivo de disponer de información fiable y comparable para futuros ejercicios. Esta implantación permitirá registrar de manera sistemática el consumo de agua, facilitar su seguimiento a lo largo del tiempo y servir de base para la identificación de posibles mejoras en la gestión eficiente del recurso.

A continuación, se incluye una tabla con consumos de agua estimados, que permite disponer de una referencia inicial para el análisis y seguimiento del uso del recurso.

<b>CONSUMO ANUAL DE AGUA<sup>2</sup> (m<sup>3</sup>)</b>		
	<b>España</b>	<b>Portugal</b>
<b>Hospitales</b>	875	-
<b>Clínicas propias</b>	2.030	30
<b>Oficinas</b>	60	-
<b>Total</b>	<b>2.965</b>	<b>30</b>

[Ley\_Consumo de energía] El consumo energético de WM Clinics procede fundamentalmente de la electricidad empleada para la climatización de los espacios, el funcionamiento de equipos médicos y estéticos, y la iluminación de los centros. Los datos de consumo se recopilan de las facturas eléctricas o en su defecto, se aplican estimaciones, con el objetivo de disponer de un dato consolidado y trazable.

En el ejercicio 2025, se ha registrado un consumo de electricidad de energía renovables de 826.793 kWh en clínicas, 399.517 kWh en hospitales y 50.603 kWh en oficinas, energía que cuenta con garantía de origen 100 % renovable, reforzando el compromiso de la organización con la gestión responsable de la energía y la reducción de su huella de carbono. Esto representa un 98% de la electricidad total consumida.

Además de la electricidad, la organización dispone de una flota de vehículos híbridos no enchufables, tanto propios como en régimen, que constituyen otra fuente de consumo energético. Estos vehículos contribuyen a reducir las emisiones asociadas a la movilidad corporativa.

El consumo energético total viene condicionado por factores como el tamaño y tipología de cada centro como se observa en la siguiente tabla.

<b>CONSUMO ANUAL DE ELECTRICIDAD (kWh)</b>		
	<b>España<sup>3</sup></b>	<b>Portugal</b>
<b>Hospitales</b>	399.517	-
<b>Clínicas propias</b>	826.793	22.562
<b>Oficinas</b>	50.603	-
<b>Total</b>	<b>1.276.912</b>	<b>22.562</b>

<sup>2</sup> En los centros sin datos disponibles, el consumo de agua se ha estimado aplicando una media anual de 30 m<sup>3</sup> por clínica, calculada a partir de las facturas de las clínicas con información disponible.

<sup>3</sup> El consumo de electricidad se comenzó a contabilizarse en las nuevas clínicas a partir del momento en que estas se incorporan a la comercializadora Octopus Energy, con la que WM Clinics tiene contratada electricidad con garantía de origen.

<b>CONSUMO ANUAL DE GASOLINA (litros) <sup>4</sup></b>	
	<b>España<sup>5</sup></b>
<b>Vehículos Propios</b>	2.303
<b>Vehículos Renting</b>	13.853
<b>Total</b>	<b>16.156</b>

WM Clinics ha impulsado diversas medidas orientadas a mejorar la eficiencia energética de sus centros. Entre ellas destacan la optimización de los sistemas de climatización, el ajuste de temperaturas de confort, la sustitución progresiva de luminarias por tecnología LED de bajo consumo y la revisión periódica del equipamiento para garantizar su correcto funcionamiento. Asimismo, se ha avanzado en la conducción eficiente mediante el uso de su flota de vehículos híbridos y en la sensibilización del personal respecto a prácticas de ahorro energético en su actividad diaria.

Adicionalmente, la eficiencia energética se incorpora como criterio esencial en la apertura de nuevas clínicas, garantizando que los centros cumplan con los requisitos técnicos exigidos y adopten soluciones de menor consumo desde su diseño. De igual modo, en las reformas y actualizaciones de centros existentes, WM Clinics integra criterios de ahorro energético para mejorar el comportamiento de las instalaciones y reducir su demanda energética a largo plazo.

[Ley\_Consumo de materias primas] Dada la naturaleza sanitaria de la organización, la actividad no implica procesos industriales ni la utilización o transformación de materias primas. En su lugar, la gestión de recursos se centra en el uso eficiente de material sanitario y consumibles clínicos necesarios para la prestación asistencial. Estos materiales se controlan mediante compras centralizadas, estandarización de referencias y procedimientos de uso, y a través del software de gestión corporativo, que permite realizar el seguimiento de consumos y caducidades. El objetivo es **minimizar desperdicios, evitar sobreconsumos** y garantizar la seguridad del paciente, asegurando la trazabilidad y el cumplimiento de los criterios clínicos definidos.

## RESIDUOS

[Ley\_Economía circular y gestión de residuos] La correcta gestión de residuos constituye uno de los aspectos ambientales más relevantes para WM Clinics, especialmente por la naturaleza sanitaria de su actividad. La organización aplica procedimientos estandarizados en todos sus centros con el objetivo de garantizar la segregación en origen, el almacenamiento temporal seguro, la retirada mediante gestores autorizados o por los servicios municipales correspondientes.

Este enfoque prioriza la prevención tanto de riesgos sanitarios, como de los ambientales diferenciando claramente entre **residuos sanitarios específicos o de riesgo** (pueden ser infecciosos o contener material punzocortante) y **residuos sanitarios no específicos asimilables**

<sup>4</sup> El consumo de gasolina asociado a los vehículos se ha estimado a partir de los kilómetros recorridos y de los valores de consumo homologado WLTP publicados por el fabricante.

<sup>5</sup> El consumo de gasolina de la organización se concentra en España y está vinculado a los vehículos propios y en renting, mientras que en Portugal no se registran consumos energéticos de este tipo.

a urbanos (No presentan riesgos infecciosos). Durante 2025 en las clínicas ubicadas en España se generaron los siguientes residuos.

<b>España 2025</b>		
<b>RESIDUOS SANITARIOS ESPECÍFICOS (RP)</b>		
<b>Descripción</b>	<b>Código LER</b>	<b>Cantidad (kg)</b>
Cortante y punzante	180103	2.072,6
<b>Total residuos peligrosos</b>		<b>2.072,6</b>
<b>RESIDUOS SANITARIOS NO ESPECÍFICOS (RNP)</b>		
<b>Descripción</b>	<b>Código LER</b>	<b>Cantidad (kg)</b>
Udad hig hospitalaria	180104	752,7
UHF sig premium	180104	21,8
Unidad hig concept	180104	14,7
Unidad hospitalaria silver	180104	1010,2
<b>Total residuos no peligrosos</b>		<b>1.799,4</b>

La organización promueve la reducción del volumen de residuos mediante la optimización del uso de consumibles, el control de caducidades, la gestión eficiente de stocks y la formación del personal en buenas prácticas. Asimismo, se favorece la separación de fracciones reciclables, como papel/cartón, envases o vidrio, siempre que la infraestructura local lo permite.

Con el fin de mejorar la trazabilidad y la consistencia del dato, WM Clinics ha incorporado recientemente un nuevo proveedor homologado dentro de la cadena de gestión de residuos. Este cambio facilitará la estandarización de procesos, la consolidación de información y la transición hacia un reporte más completo y comparable entre centros, incluyendo códigos LER y destinos finales en futuros ejercicios.

En relación con los residuos alimentarios, la generación de estos se concentra exclusivamente en la Policlínica Barcelona, al ser el único centro de la organización que dispone de servicio de pernocta. No obstante, este centro no cuenta con cocina propia, sino que opera mediante un sistema de alimentación de 5ª gama, que consiste en platos elaborados externamente por una empresa de catering especializada en formato mono-ración preparados bajo demanda de acuerdo con las necesidades de la Policlínica en el momento y calentados en el centro mediante horno.

Este modelo de gestión permite un control preciso de las raciones servidas y evita la preparación in situ de alimentos, lo que minimiza de forma efectiva el desperdicio alimentario, ya que no se producen excedentes de comida. En aquellos casos en los que pudiera existir algún plato no consumido, estos son retirados diariamente por la propia empresa de catering para su adecuada gestión.

Como resultado de este sistema, no se generan desperdicios alimentarios propiamente dichos en la Policlínica Barcelona, más allá de los envases asociados al servicio de catering, que se gestionan conforme a los procedimientos generales de gestión de residuos del centro.

## CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES

[Ley\_Emisiones de carbono] [Ley\_Cambio climático] El 2025 ha supuesto un punto de inflexión para WM Clinics, al realizar por primera vez el cálculo de la huella de carbono corporativa. Este análisis, elaborado conforme al GHG Protocol, permite conocer el impacto climático de la organización y definir una estrategia estructurada de descarbonización.

las principales **fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero** de WM Clinics proceden de los siguientes ámbitos: **Alcance 1**, el consumo de combustible de la flota de vehículos corporativos y las emisiones fugitivas de los gases de anestésicos y **Alcance 2**, el consumo de electricidad de clínicas propias, hospitales y oficinas.

A continuación, se muestra la huella de carbono de la organización en 2025:

Huella de carbono <sup>6</sup> en tCO <sub>2</sub> 2025			
	España	Portugal	Total
Alcance 1	69,48	-	69,48
Alcance 2	0	6,39	6,39
<b>Total</b>	<b>69,48</b>	<b>6,39</b>	<b>75,87</b>

En lo que se refiere a la ratio de intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero se utiliza los tratamientos, facturación, y m<sup>2</sup> de superficie:

Ratios Huella de carbono			
	2025		
	tCO <sub>2</sub> e / mil tratamientos	tCO <sub>2</sub> e / millón € facturado	tCO <sub>2</sub> e / m <sup>2</sup>
Alcance 1	0,139	0,914	0,0025
Alcance 2	0,013	0,084	0,0002
<b>Total</b>	<b>0,152</b>	<b>0,998</b>	<b>0,0027</b>

A partir de los resultados obtenidos, WM Clinics ha elaborado un **Plan de Minimización de Emisiones 2026–2030**, que incorpora una senda de reducción coherente con el marco climático europeo. Las medidas están centradas en dos áreas: **la movilidad corporativa y el consumo energético de sus centros asistenciales**.

<sup>6</sup> La huella de carbono correspondiente a 2025 se ha calculado utilizando los factores de emisión oficiales del MITECO publicados para el año 2024, al no encontrarse disponibles en el momento de elaboración del informe los factores correspondientes a 2025.

**Movilidad corporativa.**

- Mantener la flota de vehículos híbridos y ECO/CERO (propios y renting).
- Valoración de las emisiones como un criterio para la elección de la flota de vehículos.
- Implantación de prácticas de conducción eficiente entre el personal.
- Reducción de desplazamientos profesionales mediante videollamadas y herramientas digitales.
- Preferencia por el tren como medio de transporte siempre que sea posible.
- Uso compartido de vehículo en desplazamientos intercentros.

**Eficiencia energética**

- Mantener contrato de electricidad con garantía de origen 100 % renovable en todos los centros.
- Sustitución total y progresiva por iluminación LED.
- Programas de optimización de climatización: ajuste de temperaturas, mantenimiento preventivo y actualización de equipos.
- Integración de criterios de eficiencia energética en la apertura de nuevas clínicas.
- Incorporación de medidas de ahorro energético en reformas y ampliaciones de centros existentes.
- Implantación de sensores de presencia y automatización de iluminación.

En este contexto, WM Clinics se fija como meta reducir un 15% la ratio de sus emisiones de gases de efecto invernadero por mil tratamientos realizados en un horizonte de cinco años (2026-2030), tomando como referencia el año base 2025, y considerando las emisiones de alcance 1 y 2. Avanzando de forma progresiva hacia una operación más eficiente y alineada con los criterios de neutralidad climática.

Además, WM Clinics cuenta con una **Política de Viajes Corporativa** que contribuye de forma directa a la reducción de emisiones. Antes de planificar cualquier desplazamiento, el personal debe comprobar si la reunión puede sustituirse por una videollamada, evitando trayectos innecesarios y reduciendo significativamente el impacto asociado a la movilidad. Cuando el viaje resulta imprescindible, se prioriza el uso del **tren como medio de transporte preferente**, siempre que exista disponibilidad, dada su menor huella de carbono frente al coche o al avión. Asimismo, la política fomenta la **planificación anticipada de los desplazamientos** para reducir trayectos urgentes o improvisados —que suelen implicar opciones menos eficientes— y recomienda elegir **alojamientos cercanos al punto de destino** para facilitar los desplazamientos a pie o en transporte público.

## COMPROMISO CON LAS PERSONAS

### CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

[Ley\_Objetivos y Estrategias] **WM Clinics tiene como objetivo asegurar una capacidad asistencial sostenible, garantizar la calidad del servicio y favorecer la fidelización del talento, a través de la formación continua vinculada a protocolos, el refuerzo de las competencias críticas según las categorías profesionales y la coordinación con el equipo de Recursos Humanos para sostener un modelo capaz de responder a un entorno en expansión y a una alta exigencia asistencial.**

#### Empleo

[Ley\_Empleo] La plantilla de WM Clinics se compone de **1.436 trabajadores en total**. De las cuáles un 94% son mujeres frente a un 6% que corresponde a los hombres de la plantilla.

La plantilla queda distribuida como se muestra a continuación:

PLANTILLA A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL (N.º PERSONAS) POR PAÍS Y SEXO				
	España	Portugal	Total	
<b>Mujeres</b>	1.337	8	1.346	94%
<b>Hombre</b>	90	1	91	6%
<b>Total</b>	<b>1.427</b>	<b>9</b>	<b>1.436</b>	<b>100%</b>

La distribución de la plantilla total de la organización en función del sexo y la edad a fecha 31 de diciembre es la siguiente:

PLANTILLA A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL (N.º PERSONAS) SEXO Y EDAD				
<b>ESPAÑA</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Menores 30 años</b>	527	41,85%
		<b>Entre 30 y 50 años</b>	727	51,68%
		<b>Mayores de 50 años</b>	83	6,47%
		<b>Total</b>	<b>1.337</b>	100%
	<b>Hombres</b>	<b>Menores 30 años</b>	25	22,97%
		<b>Entre 30 y 50 años</b>	54	64,86%
		<b>Mayores de 50 años</b>	11	12,16%
		<b>Total</b>	<b>90</b>	100%
	<b>Total</b>	<b>Menores 30 años</b>	552	40%
		<b>Entre 30 y 50 años</b>	781	53%
		<b>Mayores de 50 años</b>	94	7%
		<b>Total</b>	<b>1.427</b>	100%
<b>PORTUGAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Menores 30 años</b>	1	13%
		<b>Entre 30 y 50 años</b>	7	88%
		<b>Mayores de 50 años</b>	0	0%
		<b>Total</b>	<b>8</b>	100%
	<b>Hombres</b>	<b>Menores 30 años</b>	0	0%
		<b>Entre 30 y 50 años</b>	1	100%
		<b>Mayores de 50 años</b>	0	0%
		<b>Total</b>	<b>1</b>	100%

	<b>Total</b>	<b>Menores 30 años</b>	1	11%
		<b>Entre 30 y 50 años</b>	8	89%
		<b>Mayores de 50 años</b>	0	0%
		<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Menores 30 años</b>	528	42%
		<b>Entre 30 y 50 años</b>	734	52%
		<b>Mayores de 50 años</b>	83	6%
		<b>Total</b>	1.345	100%
	<b>Hombres</b>	<b>Menores 30 años</b>	25	23%
		<b>Entre 30 y 50 años</b>	55	65%
		<b>Mayores de 50 años</b>	11	12%
		<b>Total</b>	91	100%
	<b>Total</b>	<b>Menores 30 años</b>	553	40%
		<b>Entre 30 y 50 años</b>	789	53%
		<b>Mayores de 50 años</b>	94	7%
		<b>Total</b>	<b>1.436</b>	<b>100%</b>

Atendiendo a la categoría profesional, tipo de jornada y tipo de contrato, y diferenciando por sexo, contamos con la distribución siguiente:

<b>PLANTILLA A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL (N.º PERSONAS) POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO</b>									
	<b>España</b>			<b>Portugal</b>			<b>Total</b>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Personal directivo<sup>7</sup></b>	6	4	10	0	0	0	6	4	10
<b>Mando intermedio<sup>8</sup></b>	6	43	49	0	2	2	6	45	51
<b>Personal técnico<sup>9</sup></b>	48	529	577	1	3	4	49	532	581

<sup>7</sup> Posiciones que se incluyen dentro de esta categoría: HRBP & Payroll Manager, Learning & Development Manager, Project Managers, Sales Manager, Responsable: Comercial Soporte, CRM, Customer Service Y Call Center, De Compras, De Congresos Y Estudios Clínicos, De Facturación, De Gestión Operativa, Estrategia Cliente, Formación Comercial Dorsia, Intermediación, Tesorería. Área Manager, Área Manager Andalucía 2, Cataluña 1, Cataluña 2, Cataluña 3, Comunidad Valenciana, Comunidad Valenciana 2, Extremadura Y Andalucía, Madrid 2, Madrid Y Canarias, Madrid Y Guadalajara, Madrid Y Orotava, Madrid Y Tarragona, Noroeste, Plataformas + Koella.

<sup>8</sup> Posiciones que se incluyen dentro de esta categoría: Audiovisual Specialist, Coordinador Comité Médico, Desarrollador De Aplicaciones, Diseñador/a Gráfico/a, Diseñador/a Web, Enfermero/a, Farmacéutico/a, Gerente, Médico Estético / Medica Estético, Médico/a Especialista, Nutricionista, Office & Workplace Lead, Payroll Lead, Psicólogo/a, Responsable De Seguimiento, Rs Responsable Seguimiento, Rsc Responsable Seguimiento Cirugía, Técnico Coolsculpting, Técnico Planificación Y Control De Gestión, Técnicos/as Tecnología Y Sistemas.

<sup>9</sup> Posiciones que se incluyen dentro de esta categoría: Administrativo/a, Administrativo/a Calidad, Asesor/a Comercial, Asesor/a Interclínica, Área De Calidad, HRBP & Talent Acquisition Lead, Lipedema, Medical Training Lead, Qx Lab, Qx Lab Cáceres, Qx Lab Madrid, Social Media, Técnico Contabilidad, Técnico/A Contable, Técnico/A Proyectos Y Optimización De Costes,

<b>Personal cualificado<sup>10</sup></b>	11	366	377	0	0	0	11	366	377
<b>Personal auxiliar</b>	19	395	414	0	3	3	19	398	417
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>1.337</b>	<b>1.427</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>91</b>	<b>1.345</b>	<b>1.436</b>

<b>PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (N.º DE PERSONAS) A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL</b>				
<b>ESPAÑA</b>	<b>Contratos indefinidos</b>	<b>Hombre</b>	83	6,03%
		<b>Mujer</b>	1.293	96,71%
		<b>Total</b>	<b>1.376</b>	<b>96,43%</b>
	<b>Contratos temporales</b>	<b>Hombre</b>	7	13,73%
		<b>Mujer</b>	44	86,27%
		<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>3,57%</b>
<b>PORTUGAL</b>	<b>Contratos indefinidos</b>	<b>Hombre</b>	0	0%
		<b>Mujer</b>	4	100,00%
		<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>44%</b>
	<b>Contratos temporales</b>	<b>Hombre</b>	1	80%
		<b>Mujer</b>	4	20%
		<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>56%</b>

Del total de personas trabajadoras en España, un 96,43% del total cuentan con contrato indefinido, mientras que 3,57% tiene contrato temporal. Mientras que el 44% del total de personas trabajadoras en Portugal cuentan con contrato indefinido y el otro 56% con contrato temporal.

<b>PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA (N.º DE PERSONAS) A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL</b>				
<b>ESPAÑA</b>	<b>Jornada completa</b>	<b>Hombre</b>	48	6,19%
		<b>Mujer</b>	727	93,81%
		<b>Total</b>	<b>775</b>	<b>54,31%</b>
	<b>Jornada parcial</b>	<b>Hombre</b>	42	6,44%
		<b>Mujer</b>	610	93,56%
		<b>Total</b>	<b>652</b>	<b>45,69%</b>
<b>PORTUGAL</b>	<b>Jornada completa</b>	<b>Hombre</b>	0	0%
		<b>Mujer</b>	5	100%
		<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>55,56%</b>
	<b>Jornada parcial</b>	<b>Hombre</b>	1	25%
		<b>Mujer</b>	3	75%
		<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>49,79%</b>

En cuanto a las jornadas laborales, en España un 54,31% del total de empleados cuenta con una jornada completa, siendo del 55,56% en el caso de Portugal.

<sup>10</sup> Posiciones que se incluyen dentro de esta categoría: Agente Telefónico Atención Al Cliente, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Quirófano, Auxiliar Enfermería, Celador/a, Mozo/a, Personal de Limpieza, Recepcionista.

Mientras que la jornada parcial ocupa un 45,69% en los contratos de la compañía en España y un 49,79% en los de Portugal.

PLANTILLAS PROMEDIO ANUAL<sup>11</sup>

	<b>PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO</b>					
	Contratos indefinidos		Contratos eventuales		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	1.293,0	83,0	44,0	7,0	1.337,0	90,0
Portugal	4,0	0,0	3,7	1,0	7,7	1,0
<b>Promedio Total</b>	1.297,0	83,0	47,7	8,0	1.344,7	91,0

	<b>PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO Y TIPO DE JORNADA</b>					
	Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	727,00	48,00	610,00	42,00	1.337,00	90,00
Portugal	4,67	0,00	3,00	1,00	7,67	1,00
<b>Promedio Total</b>	731,67	48,00	613,00	43,00	1.344,67	91,00

	<b>PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO</b>								
	Contratos indefinidos			Contratos eventuales			Total		
	< 30	30 – 50	>50	< 30	30 – 50	>50	< 30	30 – 50	>50
España	534,00	752,00	90,00	18,00	29,00	4,00	552,00	781,00	94,00
Portugal	0,00	4,00	0,00	1,00	3,67	0,00	1,00	7,67	0,00
<b>Promedio Total</b>	534,00	756,00	90,00	19,00	32,67	4,00	553,00	788,67	94,00

	<b>PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD Y TIPO DE JORNADA</b>								
	Jornada completa			Jornada Parcial			Total		
	< 30	30 – 50	>50	< 30	30 – 50	>50	< 30	30 – 50	>50
España	272,00	454,00	49,00	280,00	327,00	45,00	552,00	781,00	94,00
Portugal	1,00	4,00	0,00	0,00	4,00	0,00	1,00	8,00	0,00
<b>Promedio Total</b>	273,00	458,00	49,00	280,00	331,00	45,00	553,00	789,00	94,00

--

<sup>11</sup> Los promedios de la plantilla se calculan teniendo en cuenta el año natural, en este caso 2025, para garantizar la comparabilidad interanual.

<b>PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO</b>									
	España			Portugal			Total		
	Contratos indefinidos	Contratos eventuales	Total	Contratos indefinidos	Contratos eventuales	Total	Contratos indefinidos	Contratos eventuales	Total
Dirección	10	0	<b>10</b>	0	0	<b>0</b>	10	0	<b>10</b>
Mandos intermedios y expertos técnicos	49	0	<b>49</b>	2	0	<b>2</b>	51	0	<b>51</b>
Técnicos	552	25	<b>577</b>	2	2	<b>4</b>	554	27	<b>581</b>
Funciones soporte	373	4	<b>377</b>	0	0	<b>0</b>	373	4	<b>377</b>
Operarios	392	22	<b>414</b>	0	2,67	<b>2,67</b>	392	24,67	<b>416,67</b>
<b>Total</b>	<b>1.376</b>	<b>51</b>	<b>1.427</b>	<b>4</b>	<b>4,67</b>	<b>8,67</b>	<b>1.380</b>	<b>55,67</b>	<b>1.437,67</b>

<b>PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA</b>									
	España			Portugal			Total		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Dirección	10	0	<b>10</b>	0	0	<b>0</b>	10	0	<b>10</b>
Mandos intermedios y expertos técnicos	49	0	<b>49</b>	2	0	<b>2</b>	51	0	<b>51</b>
Técnicos	204	373	<b>577</b>	2	4	<b>6</b>	206	377	<b>583</b>
Funciones soporte	337	40	<b>377</b>	0	0	<b>0</b>	337	40	<b>377</b>
Operarios	175	239	<b>414</b>	2,67	0	<b>2,67</b>	177,67	239,00	<b>416,67</b>
<b>Total</b>	<b>775</b>	<b>652</b>	<b>1.427</b>	<b>6,67</b>	<b>4,00</b>	<b>10,67</b>	<b>781,67</b>	<b>656,00</b>	<b>1.437,67</b>

En relación con los despidos, se presenta información por sexo, región, edad y categoría profesional:

	DESPIDOS POR SEXO Y EDAD								
	España			Portugal			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>Menores 30 años</b>	56	1	<b>57</b>	0	0	<b>0</b>	56	1	<b>57</b>
<b>Entre 30 y 50 años</b>	66	3	<b>69</b>	0	0	<b>0</b>	66	3	<b>69</b>
<b>Mayores de 50 años</b>	7	2	<b>9</b>	0	0	<b>0</b>	7	2	<b>9</b>
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>6</b>	<b>135</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>129</b>	<b>6</b>	<b>135</b>

	DESPIDOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL								
	España			Portugal			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Dirección	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Mandos intermedios y expertos técnicos	20	0	<b>20</b>	0	0	<b>0</b>	20	0	<b>20</b>
Técnicos	35	4	<b>39</b>	0	0	<b>0</b>	35	4	<b>39</b>
Funciones soporte	21	1	<b>22</b>	0	0	<b>0</b>	21	1	<b>22</b>
Operarios	53	1	<b>54</b>	0	0	<b>0</b>	53	1	<b>54</b>
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>6</b>	<b>135</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>129</b>	<b>6</b>	<b>135</b>

DESPIDOS POR REGIÓN	
<b>España</b>	135
<b>Portugal</b>	0

Dentro de las políticas del grupo en materia de Recursos Humanos, desde el grupo WM Clinics se encuentra El *Proceso de RRHH y Formación* (Véase apartado formación y desarrollo profesional).

## Igualdad y diversidad

[Ley\_Igualdad] [Ley\_No discriminación] WM Clinics cree en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es por ello que actualmente se encuentra en pleno proceso de desarrollo y negociación de su I Plan de Igualdad y Conciliación, cuya finalización se prevé en 2026.

No obstante, cuenta con varios protocolos, políticas y medidas específicas que aseguran la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, entre ellas encontramos:

- Lucha contra el acoso: **Protocolo para la prevención y actualización frente al acoso laboral**, a través del que la compañía quiere demostrar su compromiso con la prevención y actuación frente a situaciones de discriminación en el entorno laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicio en la organización (teniendo en cuenta tanto a la plantilla propia como a aquellas terceras personas que prestan servicios o colaboran de alguna forma con la organización). Dentro de este protocolo, se presenta el procedimiento de actuación, a través del canal de denuncias, en caso de que alguna persona fuera afectada por acoso laboral. Este documento ha sido facilitado a todas las personas a las que les puede implicar, a través de correo electrónico, asegurando que todos lo reciben.

Además, se encuentra disponible en el portal interno del empleado *Endalia* (<https://wow-aesthetics.endaliahr.com/app/communication/article/24> )



Ilustración 5. Imagen del Canal de denuncias incluido en el portal de interno del empleado

- **Proceso de RRHH y Formación**, este documento tiene un alcance general sobre todas las personas del equipo y cuenta con un doble objetivo:
  - o Por un lado, busca detectar las necesidades de formación de personal para poder dotarle de conocimientos, actitudes y cualificación necesaria para un correcto desempeño que permita potenciar la mejora continua.
  - o Y por otro, promueve el empleo, buscando poder seleccionar aquellos candidatos que demuestran una mayor idoneidad a través de sus habilidades para cada una de las posiciones de la compañía.

[Ley\_Organización del trabajo] Medidas para facilitar La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como el **Protocolo de horario de oficinas o Política de teletrabajo**. (Véase en *Conciliación de la vida personal y profesional*)

Durante este año se ha implementado una herramienta de IA (Inteligencia Artificial) en los procesos de selección, TA (Talent Acquisition). Esta herramienta permite eliminar todo sesgo de discriminación, en cuanto a edad, género, etc. De esta forma se garantiza la igualdad efectiva en todos los procesos de selección de la compañía.

En esta tabla se reflejan las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, región, edad y clasificación profesional:

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO		
	España	Portugal
<b>Hombre</b>	19.112,02 €	31.200,00 €
<b>Mujer</b>	10.899,97 €	18.978,93 €
<b>Total</b>	11.417,90 €	20.389,06 €

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD			
	España	Portugal	Total
<b>Menores 30 años</b>	9.086,49 €	18.000,00 €	9.086,49 €
<b>Entre 30 y 50 años</b>	12.461,58 €	20.700,67 €	12.461,58 €
<b>Mayores de 50 años</b>	16.437,31 €	0,00 €	16.437,31 €
<b>Total</b>	11.417,90 €	20.389,06 €	11.417,90 €

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL			
	España	Portugal	Total
<b>Personal directivo</b>	95.340,87 €	0,00 €	95.340,87 €
<b>Mando intermedio</b>	32.498,49 €	31.525,28 €	32.498,49 €
<b>Personal técnico</b>	9.466,07 €	17.038,65 €	9.466,07 €
<b>Personal cualificado</b>	13.344,43 €	0,00 €	13.344,43 €

<b>Personal auxiliar</b>	7.861,69 €	17.062,50 €	7.861,69 €
<b>Total</b>	11.417,90 €	20.389,06 €	11.417,90 €

Por tanto, la brecha salarial por categoría profesional y total según sexo es la siguiente:

<b>BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
<b>Personal directivo</b>	98.236	90.998	7,4%
<b>Mando intermedio</b>	31.630	32.620	-3,1%
<b>Personal técnico</b>	12.155	9.222	24,1%
<b>Personal cualificado</b>	19.458	13.161	32,4%
<b>Personal auxiliar</b>	7.549	7.877	-4,3%
<b>Total</b>	33.805	30.776	9,0%

Las cifras promedio de porcentaje de hombres y mujeres en las categorías de alta dirección y mandos intermedios son las siguientes:

<b>PLANTILLA POR SEXO Y PUESTOS DIRECTIVOS</b>				
	<b>España</b>		<b>Portugal</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Alta Dirección</b>	50%	50%	0%	0%
<b>Mandos intermedios</b>	13%	87%	0%	100%

En el siguiente cuadro se muestra la remuneración media de los consejeros y directivos:

<b>CONCEPTO RETRIBUTIVO</b>	<b>ALTA DIRECCIÓN (€)<sup>12</sup></b>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Media</b>
<b>Retribución fija</b>	98.236	90.998	94.617
<b>Retribución variable</b>	0	0	0
<b>Retribuciones en especie</b>	0	0	0
<b>Total</b>	98.236	90.998	94.617

Además, durante este 2025, se han lanzado beneficios en relación con la retribución, tanto para los empleados que se encuentran prestando servicios en central, como en las clínicas propias. Uno de estos beneficios, ha sido el lanzamiento de la posibilidad de acogerse a la retribución flexible a través de una nueva aplicación, disponible para cualquier persona que esté interesada, donde se incluye ticket restaurant, guardería, formación y transporte.

También, se ha dado la oportunidad a través de esa aplicación, de poder solicitar un adelanto de la nómina de manera devengada, bajo el concepto “cobra cuando quieras”.

Ambos beneficios se gestionan a través de la aplicación PAYFLOW <https://www.payflow.es/>

<sup>12</sup> Se considera alta dirección al Comité Directivo.

[Ley\_Accesibilidad universal de las personas con discapacidad] WM Clinics cumple con la ley de accesibilidad para todos aquellos nuevos centros adquiridos de reciente apertura cumpliendo así con la legislación vigente. Por otro lado, para todos aquellos centros ya existentes, se desarrollará un plan específico que permitirá identificar las barreras existentes para poder garantizar la adaptación progresiva según los criterios establecidos.

WM Clinics cuenta con 4 personas dentro de su plantilla en España y Portugal con diversidad funcional, además se lleva a cabo la colaboración con el Centro Especial de Empleo Aldaba, con el cual se realizan todas las actividades de limpieza en nuestros centros. La cantidad de dinero que se cubre con esta colaboración es de 5.990€

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

[Ley\_Organización del trabajo] En materia de organización del trabajo, WM Clinics estructura el tiempo de trabajo conforme a lo establecido en los convenios colectivos de aplicación — *Convenio de Oficinas y Despachos para los servicios centrales y Convenios Provinciales de Sanidad Privada para las clínicas*— así como, en su defecto, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente al marco convencional, durante el ejercicio 2025 la compañía ha impulsado diversas políticas y procedimientos internos orientados a favorecer un modelo organizativo más flexible, adaptado a las necesidades operativas del negocio y alineado con la promoción del equilibrio entre la vida personal y profesional de las personas trabajadoras. En este contexto, en octubre de 2025 se aprobó la **Política de Teletrabajo**, mediante la cual se regula la posibilidad de prestar servicios en modalidad remota para aquellos puestos cuyas funciones lo permitan sin afectar al normal desarrollo de la actividad. Esta política se alinea con la normativa vigente en materia de trabajo a distancia, así como con los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. La compañía pone a disposición de las personas trabajadoras los **medios técnicos necesarios** para el desempeño de sus funciones en remoto en aquellos supuestos en los que el trabajo a distancia supere el 30% de la jornada, garantizando, entre otros aspectos, el cumplimiento de las condiciones en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad de la información. Dentro de esta política se incorpora la figura del **“Focus Day”**, que permite a las personas trabajadoras disfrutar de un día de trabajo en remoto a la semana, contribuyendo a una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y a la mejora de la productividad individual. Asimismo, la política recoge expresamente el **derecho a la desconexión digital**, estableciendo el compromiso de la compañía de adoptar las medidas necesarias para asegurar su efectividad, promoviendo un uso adecuado de las herramientas digitales y evitando la extensión indebida de la jornada laboral fuera del horario establecido.

En relación con la organización específica de la jornada en los servicios centrales, la compañía cuenta con un **Protocolo de horario de oficinas para Madrid y Valencia**, aprobado el 15 de octubre de 2025, cuyo objetivo es reforzar la flexibilidad organizativa y facilitar la conciliación. Entre las principales medidas incluidas en dicho protocolo destacan:

- **Flexibilidad horaria de entrada y salida**, permitiendo optar entre distintos tramos de inicio de jornada (08:30 o 09:30), con la correspondiente adaptación de la hora de finalización.
- Posibilidad de **ampliación del tiempo destinado a la comida**, con la consiguiente redistribución de la jornada diaria.
- **Jornada intensiva los viernes**, con horarios adaptados en función de la hora de entrada.
- Medidas específicas de **ajuste de jornada en periodos concretos**, como los días 24 y 31 de diciembre, así como la posibilidad de disfrute en fechas alternativas como el 26 de diciembre o el 2 de enero.
- Integración del uso del **Focus Day** como herramienta adicional de flexibilidad.

Todas estas medidas están orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, promoviendo un uso corresponsable de las mismas por parte de las personas trabajadoras, en línea con los principios de igualdad y equilibrio en el ámbito laboral. A través de este conjunto de iniciativas, WM Clinics avanza hacia un modelo organizativo más flexible y adaptativo, que permite compatibilizar las necesidades operativas de la compañía con el bienestar de su plantilla, contribuyendo a la mejora del clima laboral y a la retención del talento.

En cuanto a datos de conciliación:

Concepto	España				Total
	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	
Reducción de jornada por cuidado de familiares	0	0%	0	0%	0%
Excedencia por cuidado de familiares	0	0%	3	0,30%	0,3%
Maternidad / Paternidad	0	0%	0	0%	0%
Permiso de lactancia	0	0%	3	0,30%	0,3%
Permiso por enfermedad de familiares	0	0%	19	2%	2%
Licencias no retribuidas	0	0%	0	0%	0%
Permiso para exámenes	0	0%	4	0,4%	0,4%
<b>Total</b>	0	0%	29	0,33%	0,33%

En cuanto a Portugal nadie se ha acogido a ninguna de estas medidas de conciliación durante el 2025.

Además, también contamos con el cálculo de horas de absentismo, siendo estas de 144.728 horas totales.

ABSENTISMO (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)			
	Hombres	Mujeres	Total
España	11.578,24	130.701,76	142.280
Portugal	0	0	0

## Salud y seguridad de los trabajadores

[Ley\_Salud y seguridad] La organización cuenta con un Servicio de Prevención Propio (SPA), para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a través del cual se articula la actividad preventiva en los distintos centros. Actualmente, este servicio es prestado por tres entidades de ámbito nacional y reconocido posicionamiento: Preving (Vitaly), Cualtis y Antea. A través de estos proveedores, la compañía desarrolla las actividades preventivas conforme a la normativa vigente, incluyendo la evaluación de riesgos laborales, la planificación de la actividad preventiva, la vigilancia de la salud y el asesoramiento técnico en materia de seguridad y salud. En este sentido, la vigilancia de la salud se materializa, entre otras actuaciones, en la realización de **reconocimientos médicos periódicos**, cuya planificación se organizará en distintos periodos a lo largo del año 2026, con el objetivo de facilitar el acceso de las personas trabajadoras y asegurar una adecuada cobertura en función de la actividad y los riesgos asociados a cada puesto.

De forma paralela, durante el ejercicio 2026 está previsto reforzar el sistema preventivo mediante la realización de una **evaluación específica de riesgos en las oficinas centrales**, en coordinación con los SPA, con el objetivo de adaptar las medidas preventivas a las particularidades de estos entornos de trabajo. En el caso de las clínicas, los Servicios de Prevención Ajeno realizan evaluaciones de riesgos laborales con motivo de la apertura o incorporación de nuevos centros a la red, así como revisiones periódicas cuando resulta necesario, garantizando la adecuación de las condiciones de trabajo a la actividad desarrollada.

Asimismo, la compañía cuenta con un **Comité de Seguridad y Salud** en el centro de Juan Esplandiú, integrado por representantes de la empresa y tres delegados de prevención, que actúa como órgano de participación y consulta en materia preventiva.

Adicionalmente, la organización promueve la **formación en materia de prevención de riesgos laborales**, que se imparte tanto de forma presencial como a través de las plataformas digitales facilitadas por los propios Servicios de Prevención Ajeno, permitiendo una mayor flexibilidad en el acceso a los contenidos formativos y su adaptación a las necesidades de los distintos perfiles profesionales. En el marco de las evaluaciones de riesgos, se analizan, entre otros aspectos, las condiciones de los puestos de trabajo, los riesgos ergonómicos, los factores psicosociales, los riesgos biológicos y aquellos derivados de la actividad sanitaria, así como las medidas preventivas y de protección necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Así mismo, en materia de bienestar y protección de las personas trabajadoras, la compañía ha impulsado diversas iniciativas orientadas a reforzar las condiciones de salud, seguridad y calidad en el trabajo. En este sentido, a finales del ejercicio 2025 se ha implementado un nuevo beneficio vinculado a la salud, consistente en la **contratación de una póliza colectiva de seguro médico con Adeslas**, a la que pueden adherirse voluntariamente las personas trabajadoras. Adicionalmente, la empresa asume el coste íntegro de dicha póliza para determinados colectivos, entre los que se incluyen el personal de oficinas, los directores de clínica con más de dos años de antigüedad y los miembros del comité de dirección.

Por otra parte, durante el ejercicio 2025, y en atención a los riesgos derivados de fenómenos meteorológicos adversos, la compañía ha desarrollado un **Protocolo de actuación ante emergencias climáticas**, cuyo objetivo es garantizar la seguridad de las personas y asegurar la continuidad de la actividad, minimizando el impacto de situaciones como nevadas, tormentas intensas, inundaciones, olas de calor o frío, entre otras. Este protocolo establece pautas de actuación claras ante este tipo de contingencias y se ha complementado con material gráfico divulgativo puesto a disposición de toda la plantilla, con el fin de facilitar su conocimiento y aplicación.

De igual manera, con el objetivo de reforzar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras que realizan desplazamientos en el marco de su actividad laboral, la compañía ha desarrollado una **política de viajes corporativos**. Dicha política incorpora criterios específicos en materia de descanso, estableciendo, entre otras medidas, la obligatoriedad de pernoctación en determinados supuestos y la garantía de periodos mínimos de descanso previos al inicio de la jornada, con el fin de asegurar el adecuado desempeño profesional en condiciones óptimas.

Se han recopilado los siguientes datos agregados sobre accidentes de trabajo para todos los centros de trabajo de la organización durante el año 2025, a partir de los registros de prevención de riesgos laborales correspondientes:

DATOS DE SEGURIDAD Y SALUD		Hombre	Mujer	Total
Accidentes de trabajo	España	0	4	4
	Portugal	0	0	0
Índice de frecuencia		0,00%	0,00%	-
Índice de gravedad		0,00%	0,00%	-

Durante el año 2025 no hubo ninguna enfermedad profesional.

## Relaciones sociales

[Ley\_Relaciones sociales] Dentro de WM Clinics, un 87.35% de la plantilla está cubierta por los convenios colectivos de aplicación, -Convenio de Oficinas y Despachos para los servicios centrales y Convenios Provinciales de Sanidad Privada para las clínicas-el 15.65% restante, a cierre de año fiscal está acogido al Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las medidas y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación, así como la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos, se trata de un modelo basado en el cumplimiento del marco normativo aplicable y en la promoción de canales de comunicación interna que favorezcan la información y participación de las personas trabajadoras. A cierre del ejercicio, el **87,35% de la plantilla** se encuentra cubierta por el convenio colectivo de aplicación (reflejado más arriba), mientras que el **15,65% restante** se rige por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En relación con la representación legal de

las personas trabajadoras, la compañía cuenta con presencia sindical en uno de sus centros de trabajo.

En este ámbito, la información y consulta se articula conforme a lo previsto en el **artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores**, garantizando los derechos de información, consulta y participación de la representación legal en los términos legalmente establecidos. De forma complementaria, y dada la estructura descentralizada de la organización, la compañía promueve mecanismos de comunicación directa con las personas trabajadoras. Entre ellos, destacan las **reuniones periódicas de arranque**, que se celebran con carácter mensual a comienzos de cada mes, en las que se trasladan a los equipos las principales novedades comerciales, campañas de marketing, así como cambios organizativos e incorporaciones en la estructura central. Estas sesiones se desarrollan a través de herramientas digitales (Microsoft Teams) y se organizan en distintos bloques con el objetivo de facilitar la participación y asegurar el alcance a la totalidad de los equipos. Asimismo, la comunicación ordinaria con las personas trabajadoras se canaliza a través de medios habituales como el correo electrónico corporativo, la comunicación telefónica y las plataformas de mensajería interna, permitiendo una interacción ágil y continua entre la organización y su plantilla.

[Ley\_Libertad de asociación y negociación colectiva] La empresa cuenta con representación legal de los trabajadores, únicamente en los centros hospitalarios situados en Barcelona y Madrid.

### Formación y desarrollo profesional

En materia de **fidelización del talento**, WM Clinics desarrolla un conjunto de medidas orientadas a favorecer la estabilidad de sus equipos, el reconocimiento del desempeño y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, en línea con las necesidades del negocio y la evolución del sector. La compañía cuenta con iniciativas específicas de desarrollo profesional, entre las que destaca la existencia de **planes de carrera para perfiles comerciales en el ámbito de clínicas**, que permiten estructurar la progresión interna y facilitar el crecimiento dentro de la organización en función del desempeño y la adquisición de competencias. Asimismo, WM Clinics dispone de **sistemas de retribución variable e incentivos**, aplicables tanto a equipos de clínicas como a personal de oficinas centrales, vinculados al cumplimiento de objetivos colectivos en 2025 e individuales y colectivos para 2026. Estos sistemas tienen como finalidad alinear los intereses de la organización con los resultados del negocio, fomentando la implicación y el compromiso de las personas trabajadoras.

- En relación con la política retributiva, la compañía contempla la **revisión salarial de determinados perfiles en función de su desempeño**, reconociendo así la contribución individual y favoreciendo la retención de talento clave dentro de la organización. Adicionalmente, WM Clinics ofrece un conjunto de **beneficios sociales** orientados a mejorar la propuesta de valor al empleado, entre los que se incluyen sistemas de retribución flexible, así como el acceso a seguros médicos en condiciones ventajosas o subvencionadas para determinados colectivos. En el ámbito del desarrollo profesional y la experiencia del empleado, la compañía promueve la **movilidad interna entre centros**, facilitando el traslado de personas trabajadoras entre clínicas cuando ello supone una mejora en sus condiciones profesionales o personales, contribuyendo así a la

fidelización del talento y a una mejor adecuación entre necesidades organizativas y expectativas individuales. Asimismo, se fomenta un modelo de gestión basado en la cercanía y el seguimiento continuo, a través de **feedback periódico por parte de los responsables directos**, lo que permite identificar necesidades de desarrollo, reforzar el desempeño y mejorar la integración en los equipos. En esta misma línea, WM Clinics prevé la implantación progresiva de un **sistema estructurado de evaluación del desempeño**, cuyo desarrollo está previsto para el ejercicio 2027, con el objetivo de reforzar la gestión del talento, la toma de decisiones en materia retributiva y el desarrollo profesional. En el ámbito de la integración de nuevas incorporaciones, la compañía ha desarrollado un modelo de **acompañamiento en on boarding**, especialmente en perfiles de clínica, que se extiende durante las primeras ocho semanas desde la incorporación, facilitando la adaptación al puesto, la adquisición de conocimientos técnicos y la integración en el equipo. Adicionalmente, WM Clinics impulsa la **formación técnica continua**, particularmente en el ámbito clínico, con el objetivo de garantizar la actualización permanente de conocimientos y la calidad en la prestación de los servicios. En relación con el desarrollo del liderazgo, la compañía ha llevado a cabo **programas formativos dirigidos a mandos intermedios**, en colaboración con instituciones académicas de referencia como el Instituto de Empresa (IE), orientados a reforzar competencias de gestión, liderazgo de equipos y toma de decisiones. A través de este conjunto de iniciativas, WM Clinics busca consolidar un entorno laboral que favorezca la motivación, el desarrollo profesional y la permanencia de las personas trabajadoras, contribuyendo a la sostenibilidad del negocio y a la calidad del servicio prestado.

[Ley\_Formación] Desde WM Clinics se desarrollan **formaciones** de manera anual, según las necesidades detectadas en el plan estratégico comercial de Dirección General y por las necesidades comunicadas por cada responsable de departamento, las cuales son aprobadas por el equipo de Recursos Humanos en función a la pertinencia y el valor añadido sobre el desempeño laboral.

Este documento busca detectar las necesidades de formación de personal para poder dotarle de conocimientos, actitudes y cualificación necesaria para un correcto desempeño que permita potenciar la mejora continua. Todo esto se lleva a cabo a través de reuniones internas donde se planifica, prepara, aprueba y desarrolla todas las actividades formativas del equipo, verificando la eficacia de la formación adquirida y controlando las capacidades de todas las personas en cuanto a sus conocimientos adquiridos. Además de las necesidades detectadas por los responsables de cada área, los trabajadores también tienen la oportunidad de solicitar necesidades de formación a través de correo electrónico a RRHH que será valorado conjuntamente a Dirección General. Este documento, está apoyado por varios documentos de referencia, como es el manual del Sistema de Gestión de la Calidad, la propia Política de Calidad y la ISO 9001, además se utilizan varios documentos que aporten información sobre la propia impartición de las formaciones, como son las fichas individuales de formación, el registro de formación o el resumen de información/ formación impartida.

Además de apoyarse en recursos tecnológicos a través de aplicación como Hal, Microsoft, Endalia, Universitas y IsEazy (plataformas de formación, también llamada Dorsia Campus) entre

otras también cuentan con indicadores del proceso, donde se pueden recoger datos de la cobertura del plan de formación, o de las evaluaciones cualitativas y cuantitativas de la eficacia de la formación. Para aquellas sesiones formativas que se realizan de manera virtual, hay establecidas las llamadas *Golden Rules*, cuyo objetivo es asegurar que todas las personas cumplan con unas normas que asegure una eficacia y satisfacción de la formación. Para 2026 las *Golden Rules* se aplicarán también a las formaciones presenciales.

En relación con las horas de formación desglosadas por sexo y categoría profesional, se resumen los datos en la siguiente tabla:

<b>FORMACIÓN POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL 2025</b>							
	<b>España</b>		<b>Portugal</b>		<b>Total</b>		
	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Total</b>
<b>Personal directivo</b>	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Mando intermedio</b>	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Personal técnico</b>	98.131,40	8.579,26	8.301,88	0	106.433,28	8.579,26	<b>115.012,54</b>
<b>Personal cualificado</b>	48.982,96	4.282,39	0	0	48.982,96	4.282,39	<b>53.265,35</b>
<b>Personal auxiliar</b>	5.187,89	453,56	188,10	0	5.375,99	453,56	<b>5.829,55</b>
<b>Total</b>	<b>152.302,25</b>	<b>13.315,21</b>	<b>8.489,98</b>	<b>0</b>	<b>160.792</b>	<b>13.315</b>	<b>174.107</b>

Durante este año 2025 se han realizado 347 formaciones orientadas a los siguientes equipos de clínica:

<b>Equipo</b>	<b>Nº formaciones</b>
<b>Comercial (Asesoras &amp; Gerentes)</b>	132
<b>Médicos</b>	69
<b>Nutricionistas</b>	30
<b>Psicólogos</b>	63
<b>Recepcionistas</b>	53
<b>Total general</b>	<b>347</b>

Las formaciones más destacadas son:

### Dorsia Academy

Dorsia Academy es el programa corporativo de formación de on boarding, diseñado para acelerar la integración, capacitación y desempeño de los profesionales comerciales de clínica. A través de un modelo estructurado de 8 semanas de formación intensiva, el programa combina aprendizaje teórico, entrenamiento práctico y acompañamiento en clínica con el objetivo de garantizar la excelencia en la atención al paciente y la correcta aplicación de los protocolos corporativos. El itinerario formativo incluye contenidos de conocimiento clínico, experiencia de paciente, habilidades comerciales, protocolos operativos y cultura corporativa, permitiendo a los profesionales adquirir las competencias necesarias para desempeñar su rol con eficacia desde el inicio.

Se estructura en:

- Semana 1: On boarding & Bienvenida & Cultura de la empresa & Estudio de los tratamientos de Dorsia & Origen.
- Semana 2: Semana presencial de Técnica de venta & Metodología comercial.
- Semana 3: Semana en clínica referente. Aprendizaje por observación de clínicas y empleados modelos con la venta y con el equipo de clínica.
- Semana 4-8: Semanas en clínica destino (aquella donde está contratada) acompañada por la figura sales manager para resolver dudas y ganar confianza en las ventas.

Dorsia Academy fue validado por el equipo directivo y puesto en marcha a finales de 2025, comenzando en diciembre con evaluaciones y seguimiento de las dos primeras semanas (Semana 1 y Semana 2 del plan de on boarding).

Este plan refuerza el compromiso de la compañía con el desarrollo del talento interno, la mejora continua y la calidad asistencial, contribuyendo a la homogeneización de procesos y estándares en toda la red de clínicas.

Nombre	DNI	Clínica destino	Ruesto	Promoción	Semana 1		Semana 2	
					Onboarding	Dame	Asesor/a Interclínica	Eval. Formadora
SACRISTAN MONEDERO, NERINA	77748729N	KWI - MADRID - CENTRAL	ASESOR/A INTERCLINICA	1	87%	91%	0%	71%
SARMIENTO ARTEAGA, GUILLERMO JESUS	30252829D	KWI - MADRID - CENTRAL	ASESOR/A INTERCLINICA	1	97%	90%	93%	84%
FERNANDEZ SAMPEDERO, ANDREA	47548014E	Sevilla - L. Montoto	ASESOR/A COMERCIAL	1	97%	86%	0%	62%
DE JESUS DELGADO, EMELY	48639409K	Alicante - Torreveja	ASESOR/A COMERCIAL	1	74%	80%	93%	80%
GONZALEZ CARCELEN, ANAIS	39904873L	KWI - MADRID - CENTRAL	ASESOR/A INTERCLINICA	1	88%	95%	99%	84%
LOOR, FREDERICO JEAN LOUIS	Y9654500W	Málaga - Av. Andalucía	ASESOR/A COMERCIAL	1	89%	79%	93%	88%
DONADO QUINTANA, TATIANA PATRICIA	Z1294244Q	Málaga - Fuengirola	ASESOR/A COMERCIAL	1	79%	82%	93%	71%
APARICIO CLEMENTE, NATALIA	48639727V	KWI - MADRID - CENTRAL	ASESOR/A INTERCLINICA	1	96%	79%	100%	85%
MARTINEZ MATARRAZ, ESTEFANIA	52018667O	San Vicente del Raspeig	ASESOR/A INTERCLINICA	1	96%	92%	100%	85%
MONTILLA ALVARADO, LAURA	49900684E	KWI - MADRID - CENTRAL	ASESOR/A INTERCLINICA	1	97%	76%	80%	65%
VIDAL ROS, MANUELA	27345395M	KWI - MADRID - CENTRAL	ASESOR/A INTERCLINICA	1	90%	85%	100%	85%
GANDARIAS DELGADO, LAURA	18079098M	KWI - MADRID - CENTRAL	ASESOR/A INTERCLINICA	1	81%	89%	93%	62%
MELON ABAD, CORAL	71445599M	León - Fray Luis	ASESOR/A COMERCIAL	1	90%	93%	100%	87%
SALAS MORENO, NATALIA ANDREA	47535302Y	Sevilla - Aljarafe	ASESOR/A COMERCIAL	1	85%	89%	100%	69%
RODRIGUEZ SILVA, TERESITA	20550625F	Málaga - Av. Andalucía	ASESOR/A COMERCIAL	1	95%	85%	100%	67%
RODRIGUEZ SOLA, MARTA	17483832Z	KWI - MADRID - CENTRAL	ASESOR/A INTERCLINICA	1	85%	87%	100%	85%
TORRES URRUNAGA, CAMILA	Z2185391M	Valencia - Plaza España	ASESOR/A INTERCLINICA	1	85%	95%	100%	78%
PEYDRO SANCHIS, IGNACIO	48679616R	Alicante - Benidorm	ASESOR/A INTERCLINICA	1	68%	91%	100%	78%
RODRIGUEZ PEREZ, LEONEL	48675569Q	Alicante - Aguilera	ASESOR/A INTERCLINICA	1	74%	91%	100%	79%
IRISAN GONZALEZ, ALBA	77029012N	Badajoz	ASESOR/A COMERCIAL	1	70%	94%	100%	84%
TIBISAY DE CHIQUINQUIRA, SEGOVIA DE CASTR	Z3774602N	Badajoz	ASESOR/A COMERCIAL	1	90%	92%	100%	83%
MUNOZ RODRIGUEZ, MACARENA	23313845X	Cartagena	ASESOR/A COMERCIAL	1	90%	90%	100%	82%
PALOMO RUIZ, NURIA	22143758W	Alicante - Eiche	ASESOR/A COMERCIAL	1	89%	96%	100%	75%
MORENO DELGADO, IHOXEANA SINAI	Z1236820T	Madrid - Majadahonda	ASESOR/A COMERCIAL	1	65%	89%	100%	71%
SANTOS TROGO, MARTA	46920483T	Madrid - Mostoles	ASESOR/A COMERCIAL	1	80%	87%	100%	78%
CHIVERRA LOADORNO, ANGELA MARIA	Y7255239D	Madrid - Coslada	ASESOR/A COMERCIAL	1	74%	87%	100%	79%
JAHMED MOUSA, YUNADA	48389584B	KWI - MADRID - CENTRAL	ASESOR/A INTERCLINICA	1	70%	81%	0%	64%
GAVALA RONCANCIO, JOSE ANTONIO	50758506J	Segovia, Salamanca, Moratalaz y Tres	ASESOR/A INTERCLINICA	1	75%	90%	100%	85%
QUERO RAMOS, MARIA	71154015L	KWI - MADRID - CENTRAL	ASESOR/A INTERCLINICA	1	79%	0%	0%	0%
GONZALEZ GALAN, ROCIO	50555311T	Madrid - Arturo Soria	ASESOR/A COMERCIAL	1	84%	89%	100%	65%

Ilustración 6. Cuadro de seguimiento de Dorsia Academy

### **Dorsia Academy Hub (espacio formativo)**

Dorsia Academy Hub es un nuevo espacio físico concebido como centro de formación, conocimiento y colaboración para los profesionales de la compañía. Este hub se configura como el punto de referencia para la actividad formativa de Dorsia Academy, permitiendo centralizar programas de capacitación y sesiones técnicas. El espacio, además, está diseñado para acoger otras formaciones internas, sesiones especializadas con proveedores estratégicos y encuentros de trabajo de equipos multidisciplinarios, favoreciendo el intercambio de conocimiento, la actualización en técnicas y tratamientos, y el alineamiento de los profesionales con los estándares clínicos y operativos del grupo.

### **Plataformas de formación**

Históricamente, el grupo ha contado con Universitas, la plataforma corporativa de creación propia de formación que durante años ha facilitado el acceso a contenidos formativos para distintos perfiles profesionales de la organización, entre ellos psicólogos, nutricionistas, enfermería, auxiliares, médicos estéticos, cirujanos, asesoras y directoras. Si bien esta plataforma continúa siendo un recurso de conocimiento disponible para los profesionales que forman parte de la red, en paralelo, durante 2025 se ha impulsado el desarrollo de Dorsia Campus de formación digital en colaboración con el proveedor tecnológico IsEazy. Esta plataforma de última generación incorpora contenidos comerciales completamente actualizados y nuevas metodologías de aprendizaje. En este proyecto de transformación y actualización, en la primera fase, el Campus está dirigido a asesoras y directoras de clínica, incorporando itinerarios estructurados de on boarding y desarrollo profesional, diseñados para reforzar las competencias comerciales, operativas y de gestión. De cara al futuro, el objetivo de la organización es evolucionar progresivamente hacia este nuevo entorno de aprendizaje digital, ampliando los planes formativos y facilitando que todos los perfiles profesionales del grupo puedan beneficiarse de una experiencia formativa más dinámica, actualizada y orientada al desarrollo del talento.

### **Programa de Desarrollo de Directivos IE University**

En este contexto, la compañía puso en marcha un Programa de Desarrollo Directivo dirigido al equipo de Operaciones, en concreto a los Area Managers. Fue impartido en el **IE Business School** en colaboración con HeadSpring, una de las instituciones académicas de referencia en formación ejecutiva. El programa estuvo orientado a reforzar competencias clave en ámbitos como liderazgo de equipos, gestión estratégica, toma de decisiones, desarrollo del negocio y optimización de la gestión de clínicas, lo que proporcionó a los participantes herramientas prácticas para afrontar los retos de crecimiento.

HORA	20 de octubre 2025 María de Molina 31 - Aula 303	21 de octubre 2025 María de Molina 31 - Aula 303	22 de octubre 2025 María de Molina 31 - Aula 303	23 de octubre 2025 María de Molina 31 - Aula 303	24 de octubre 2025 María de Molina 31 - Aula 303
9:00 - 10:30	Apertura del Programa (9:00 a 9:15) Liderando Equipos Nieves Jerez (9:15 a 11:00)	Fundamentos de la Gestión Financiera Virginia Bombín	Rol de Habilidades Directivas Nieves Jerez	Atracción y Desarrollo de Talento Miguel Ángel Rodríguez	Gestión de conflicto y Negociación Pilar Sánchez Prieto
10:30 - 11:00	CAFÉ	CAFÉ	CAFÉ	CAFÉ	CAFÉ
11:00 - 12:30	Liderando Equipos Nieves Jerez	Fundamentos de la Gestión Financiera Virginia Bombín	Rol de Habilidades Directivas Nieves Jerez	Atracción y Desarrollo de Talento Miguel Ángel Rodríguez	Gestión de conflicto y Negociación Pilar Sánchez Prieto
12:30 - 14:00		Estrategia José Luis Portela			
14:00 - 15:00	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	
15:00 - 16:30	Gestión del cambio y aprendizaje Ramona Vicente y Pedro Gloya	Estrategia José Luis Portela	Fundamentos de la Gestión Financiera Virginia Bombín	Negociación Mari Cruz Taboada	
16:30 - 18:00	Ponencia interna				

Ilustración 7. Programa de desarrollo de directivos IE University

Esta iniciativa se enmarca en la apuesta de WM Clinics por el desarrollo del talento interno y la profesionalización de la gestión, promoviendo el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo en los niveles directivos de la organización.

Además, dentro de la óptica de la mejora continua, para el próximo año 2026 se refleja un nuevo objetivo orientado al desarrollo de talento, a través de la elaboración de un nuevo proyecto determinado como *Elevate* (se profundizará con más detalle en el próximo periodo de reporte), todo ello con el propósito **de impulsar talento, liderazgo y crecimiento profesional en toda la red.**

### Promoción del empleo y talento joven

En materia de **atracción y captación de talento**, WM Clinics dispone de un proceso estructurado que permite dar respuesta a las necesidades organizativas de manera ágil, garantizando la adecuación de los perfiles incorporados a los requerimientos de cada puesto. El proceso de selección se inicia con la **identificación de la necesidad de contratación**, que es formalizada por los responsables operativos (Area Managers o Responsables de departamento) a través de los flujos internos definidos por la organización. Este procedimiento permite asegurar la coherencia en la planificación de recursos humanos y la validación de las necesidades de incorporación. Una vez aprobada la vacante (en el caso de oficinas centrales, las vacantes deben estar validadas por Dirección General) la compañía procede a su **publicación en diferentes plataformas de empleo**, apoyándose tanto en canales propios como en proveedores especializados en selección. En este ámbito, WM Clinics colabora con herramientas tecnológicas avanzadas como Orbio, que incorpora soluciones basadas en inteligencia artificial para optimizar los procesos de cribado curricular, facilitando la identificación de candidaturas que mejor se ajustan a los requisitos del puesto. Adicionalmente, se utilizan plataformas de empleo de amplia difusión, como InfoJobs, incluyendo servicios de preselección que permiten mejorar la eficiencia del proceso y reducir los tiempos de cobertura de las vacantes. El proceso de evaluación de candidaturas se completa con la realización de **entrevistas por parte del responsable jerárquico directo**, quien valora la idoneidad técnica y competencial de los perfiles en relación con las funciones del puesto y las necesidades del equipo. En función del ámbito organizativo, la formalización de la oferta laboral se gestiona de manera diferenciada:

- En el caso de posiciones en oficinas centrales, el área de Recursos Humanos es la encargada de la emisión de la correspondiente carta oferta.
- En el ámbito de clínicas, esta función recae en los Area Managers, en coordinación con los procedimientos internos establecidos.

Una vez aceptada la oferta, se procede a la **gestión administrativa del alta**, incluyendo la formalización de la ficha de incorporación y el registro de la persona trabajadora en los sistemas internos de gestión de Recursos Humanos (ERP), garantizando la correcta trazabilidad del proceso. WM Clinics desarrolla sus procesos de selección bajo principios de objetividad y adecuación al puesto, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Si bien la compañía no cuenta actualmente con una política formalizada específica en materia de selección y no discriminación, se prevé su desarrollo durante el ejercicio 2026, con el objetivo de reforzar el marco interno y alinearlo con las mejores prácticas en esta materia. A través de este modelo, la compañía busca asegurar procesos de incorporación eficientes, alineados con las necesidades del negocio y orientados a la integración de talento que contribuya al desarrollo sostenible de la organización.

Además, WM Clinics mantiene un firme compromiso con la promoción del empleo y el desarrollo del talento joven, fomentando la colaboración con instituciones educativas y escuelas de negocio con el objetivo de facilitar la incorporación de nuevos profesionales al entorno laboral. Durante 2025, la compañía ha continuado desarrollando acuerdos de colaboración con diferentes **escuelas de negocio y centros formativos**, que permiten a estudiantes y recién titulados acceder a programas de prácticas y primeras experiencias profesionales dentro de la organización. En este contexto, WM Clinics cuenta con **bolsas de empleo activas con instituciones como ESIC y EAE Business School**, a través de las cuales se identifican y captan perfiles jóvenes con alto potencial para integrarse principalmente en los **equipos comerciales de clínica y en el área de marketing**. Estas colaboraciones facilitan la conexión entre el entorno académico y la realidad empresarial, permitiendo a los estudiantes aplicar sus conocimientos en un entorno profesional dinámico y orientado a resultados. A través de estas alianzas con el ámbito educativo, WM Clinics continúa apostando por la **identificación, formación e integración de nuevos profesionales**, contribuyendo al desarrollo del talento joven y al fortalecimiento de sus equipos.

Id	Fecha Alta	Nombre Oferta	Vacantes	En proceso	Seleccionados	Desestimados
121060	10/12/2025	Director de clinica para clinica de medicina y cirugia estetica	1	3	0	0
121058	10/12/2025	Director de clinica para clinica de medicina y cirugia estetica en Cataluña	1	0	0	0
120920	04/12/2025	Asesor/a Comercial para clinica de medicina y cirugia estetica	1	0	0	0
120929	04/12/2025	Asesor/a Comercial para clinica de medicina y cirugia estetica	1	0	0	0
120947	04/12/2025	Asesor/a Comercial para clinica de medicina y cirugia estetica	1	5	0	0
121396	29/12/2025	Director/a para nuestra clinica de medicina y cirugia estetica-En Zaragoza	1	1	0	0
121059	10/12/2025	Asesor/a Comercial para clinica de medicina y cirugia estetic	3	0	0	0
121377	26/12/2025	Director/a para nuestra clinica de medicina y cirugia estetica	1	0	0	0

Ilustración 8. Bolsa empleo ESIC

Asesor/a Comercial para clinica de medicina y cirugia estetica en Espigueros / Uva/ Hospitalet/ Viladecans	Administrador	Contrato indefinido	WOW AESTHETICS ( WM Clinics - Dorsia)- #TalentEAE26   Barcelona (Spain)   Ventas / Desarrollo de negocio   ES   Fecha de inicio : Incorporación inmediata Creada el 11/03/2026   Activado el 11/03/2026	Más -
Asesor/a Comercial para clinica de medicina y cirugia estetica en Barcelona centro / Rubí/ Travessera de Gracia	Administrador	Contrato indefinido	WOW AESTHETICS ( WM Clinics - Dorsia)- #TalentEAE26   Barcelona (Spain)   Ventas / Desarrollo de negocio   ES   Fecha de inicio : Incorporación inmediata Creada el 11/03/2026   Activado el 11/03/2026	Más -
TalentEAE26 - WM Clinic / Dorsia - CV BOX Proactive candidature	Administrador	Prácticas (4 meses)	WOW AESTHETICS ( WM Clinics - Dorsia)- #TalentEAE26   Madrid (Spain)   Dirección / Consultoría / Estrategia   EN   Fecha de inicio : Incorporación inmediata Creada el 10/03/2026   Activado el 10/03/2026	Candidatos (10) Más -
Asesor/a Comercial para clinica de medicina y cirugia estetica	Perfil de Empresa	Contrato indefinido	WOW AESTHETICS (nombre comercial WM Clinics - Dorsia)   Madrid (Spain)   Ventas / Desarrollo de negocio   ES   Fecha de inicio : Incorporación inmediata Creada el 12/12/2025   Activado el 12/12/2025	Más -

Ilustración 9. Bolsa empleo ESIC Business School

Asimismo, la compañía mantiene acuerdos de colaboración para el desarrollo de **programas de prácticas académicas** con diversas instituciones educativas. Entre ellas, destacan los convenios con **UNIR y la Universidad Alfonso X el Sabio**, orientados a la incorporación de estudiantes del ámbito de la **psicología**, así como con **ESSAE Formación**, para la realización de prácticas de los auxiliares de medicina estética (puesto interno de **Responsables de Seguimiento de medicina estética**) dentro de las clínicas del grupo. Estas colaboraciones permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en un entorno profesional real, adquirir experiencia en el sector sanitario y desarrollar competencias clave para su futura carrera profesional.

Respecto a los equipos de oficinas centrales de Valencia y Madrid también hemos realizado acuerdos con **UNIR** y la **Universidad de Valencia** para acoger a estudiantes del ámbito de RRHH y financiero.

## RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

**WM Clinics busca prevenir cualquier riesgo en relación a la cadena de valor y con ello asegurar las prácticas responsables con terceros, a través del desarrollo progresivo de requisitos de debida diligencia en proveedores y subcontratistas, priorizando categorías críticas.**

[Ley\_Derechos humanos] El procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos dentro de WM Clinics se recogerá e incluirá dentro de lo estipulado en la ley, en el Código Ético, cuyo lanzamiento está previsto durante 2026.

Para la prevención ante cualquier riesgo ante la vulneración de los derechos humanos se cuenta con el Canal de Denuncias. (Véase en el apartado Igualdad y diversidad).

Durante el 2025 no se ha dado ningún caso de vulneración de derechos humanos, los cuales pueden ser reportados en el Canal de Denuncias.

Además, durante este año, no se ha llevado a cabo ninguna formación relativa a derechos humanos.

[Ley\_Trabajo forzoso] [Ley\_Trabajo infantil] Para la selección de los proveedores, la empresa cuenta con un **Procedimiento de compras y licitación** y un **marco de colaboración con proveedores homologados** para el suministro de productos sanitarios (Véase apartado *Relación con los proveedores*)

Con todo ello, se busca cumplir con el objetivo de prevenir riesgos en la cadena de valor y asegurar prácticas responsables con terceros. Con la aplicación de controles que cumplen con criterios homogéneos y previamente definidos, la evaluación de la documentación mediante una matriz comparativa, la consideración de aspectos ESG: prácticas laborales, derechos humanos, cumplimiento normativo, sostenibilidad e integridad y la aplicación progresiva de criterios de debida diligencia en proveedores y subcontratistas, priorizando algunas categorías como, servicios recurrentes, proveedores con acceso a instalaciones o sistema, y suministros que afectan a la actividad clínica.

## COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

[Ley\_Objetivos y Estrategias] **WM Clinics busca elevar la seguridad del paciente y su experiencia, a través de la reducción de incidencias y la mejora en los tiempos de respuesta, a partir del refuerzo del sistema de atención al paciente y de calidad. En 2025, se ha configurado la nueva estructura del departamento de Calidad de Atención al Paciente con un nuevo software para registrar, clasificar y monitorizar las reclamaciones e incidencias de forma homogénea en toda la red, de manera que permita habilitar un ciclo de mejora continua, donde se puedan llevar a cabo acciones correctivas y preventivas, la revisión de protocolos y la formación.**

## COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL

[Ley\_Compromiso con el desarrollo local] WM Clinics pone de manifiesto su compromiso con las comunidades en las que desarrolla su actividad a través de diversas iniciativas orientadas a generar un impacto positivo tanto a nivel social como económico, contribuyendo al desarrollo del entorno local y al fortalecimiento del tejido social. En este contexto, la compañía impulsa diferentes programas e iniciativas que buscan fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la divulgación en materia de salud y bienestar. Entre ellas, destaca **Dorsia Academy**, un programa formativo de ocho semanas de duración orientado al desarrollo y capacitación de perfiles profesionales, con el objetivo de facilitar su integración en la organización de manera ágil y eficaz. Esta iniciativa permite, además, generar oportunidades de acceso al empleo en un sector altamente especializado, contribuyendo al desarrollo del talento y a la mejora de la empleabilidad en el ámbito local. Asimismo, la compañía promueve la **inclusión social** a través de la contratación de servicios con entidades calificadas como centros especiales de empleo, como es el caso de Limpieza Aldaba. Esta colaboración permite favorecer la integración laboral de personas con especiales dificultades de acceso al empleo, en línea con los principios de la economía social, al tiempo que contribuye al cumplimiento de la normativa vigente en materia de integración laboral de personas con discapacidad (Real Decreto 364/2005).

En el ámbito local, WM Clinics participa en la **organización de eventos de proximidad** y acciones de divulgación, orientados a fomentar hábitos de vida saludables y el bienestar físico y mental. Estas iniciativas, desarrolladas en nuestras clínicas y en colaboración con comunidades locales, permiten generar espacios de interacción y aprendizaje, reforzando la vinculación de la compañía con su entorno. Adicionalmente, la compañía impulsará su participación en **ferias de empleo y colaboraciones con entidades sociales y fundaciones**, con el objetivo de reforzar su compromiso con el empleo y el desarrollo sostenible.

En este sentido, durante el ejercicio 2026 se prevé intensificar la presencia en este tipo de iniciativas, incluyendo colaboraciones con organizaciones como la *Fundación Ecoalf*, a través de actividades que combinan impacto social y medioambiental. A través de estas actuaciones, WM Clinics busca consolidar un modelo de relación con su entorno basado en la generación de valor compartido, promoviendo iniciativas que contribuyan tanto al desarrollo de la comunidad como a la sostenibilidad de la propia organización.

También destacamos en la promoción del empleo femenino, ya que el sector de la medicina estética y la salud cuenta con una elevada presencia de talento femenino. WM Clinics promueve activamente la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización, fomentando su presencia en diferentes áreas de la compañía y contribuyendo a la generación de empleo femenino en el sector sanitario y de servicios.

Además, la presencia física de la red de clínicas de WM Clinics en los territorios donde opera, contribuye a la generación y mantenimiento de empleo local, de esta forma se permite potenciar la contratación de profesionales del entorno cercano, favoreciendo el desarrollo económico local, a través de las relaciones laborales.

## RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

[Ley\_Subcontratación y proveedores] En 2025, WM Clinics creó un nuevo departamento de compras, a partir del cual se está elaborando e implementando de manera progresiva, criterios para la gestión de compras responsables, incluyendo aspectos sociales, de igualdad de oportunidades y ambientales, poniendo una mayor atención en las categorías consideradas con mayor impacto; servicios subcontratados de manera recurrente, proveedores con acceso a instalaciones o sistemas propios de la compañía y suministros que inciden en la operación de la clínica.

Para poder llevar a cabo estos criterios, se ha desarrollado un **Procedimiento de compras y licitación**, cuyo objetivo es establecer una estandarización para la gestión de compras, incluyendo licitaciones, que garanticen la transparencia, control y eficiencia. Este procedimiento aplica a todos los de compras de bienes y servicios realizados por la compañía.

Para la evaluación de las compras a estos proveedores, se tendrán en cuenta los siguientes criterios a la hora de tomar una decisión: precio, calidad, cumplimiento técnico, evaluación de comité médico (cuando corresponda) que se encargará de revisar a la eficacia clínica, seguridad y pertinencia del producto/ servicio para su uso en clínica, evaluación operativa del departamento usuario- si procede- y criterios éticos y sociales (ESG). Todo ello, se asegurará bajo controles en la aplicación de criterios homogéneos y previamente definidos, la evaluación de la documentación mediante una matriz comparativa, la consideración de aspectos ESG: prácticas laborales, derechos humanos, cumplimiento normativo, sostenibilidad e integridad y la aplicación progresiva de criterios de debida diligencia en proveedores y subcontratistas. El objetivo de llevar a cabo estos controles es el de prevenir posibles riesgos en la cadena de valor y asegurar prácticas responsables con terceras.

También, se ha elaborado durante este año, un acuerdo **marco de colaboración con proveedores homologados** para el suministro de productos sanitarios, cuyo propósito es el de la regulación de las compras que realizan las diferentes clínicas, donde se establecen entre otros, las duración y régimen de resolución, los cuales serán de aplicación para todas las clínicas de la red. Se establecerá prioridad ante estos proveedores homologados, y podrán ser auditados, dentro de los límites marcados, para asegurar el correcto cumplimiento normativo y de calidad. Dentro de este acuerdo, además, se establecerá el compromiso de cumplir con las máximas normas de diligencia debida en cuanto a la gestión, almacenamiento, transporte y entrega de

los productos, asegurando en todo momento la trazabilidad completa de cada producto desde el origen hasta el destino final, a lo largo de la cadena de suministro.

El objetivo que se quiere alcanzar a través de esta implantación es integrar estos criterios en el ciclo completo de compra, desde la selección, a la contratación, renovación y evaluación, de forma proporcional a la criticidad y al riesgo.

Además, en paralelo a la estructuración del área, se está desarrollando un marco de relación con proveedores y subcontratistas, con el propósito de reforzar la debida diligencia (políticas, criterios y mecanismos de supervisión) orientados a aspectos sociales y ambientales. Este marco se centrará en la evaluación a proveedores críticos y de servicios continuados (logística, mantenimiento, limpieza, servicios técnicos, tecnología y todos aquellos con interacción directa con la operación asistencial), incorporándose compromisos de cumplimiento, conductas esperadas y mecanismos de verificación documental cuando sea requerida, a partir de indicadores asociados a auditorias o evaluaciones sistemáticas que se irán integrando a medida que el sistema se despliegue.

Durante el ejercicio actual, no se ha llevado a cabo ninguna auditoria a proveedores, debido a la reciente creación del departamento de compras, el cual se encuentra en la fase de diseño e implantación de un sistema propio de supervisión de proveedores, el cual incluirá: segmentación por criticidad, proceso de homologación, verificación documental y un plan de revisiones y/o auditorias para proveedores prioritarios.

## ATENCIÓN AL CLIENTE

[Ley\_Consumidores] A través de su red de más de 140 clínicas y 2 hospitales, WM Clinics, garantiza la salud y seguridad del paciente mediante un marco integrado de protocolos clínicos, criterios de seguridad asistencial y un control en la cadena de suministros sanitarios, todo ello, orientado a asegurar una práctica homogénea y segura en todos los centros.

Este marco se refuerza con procedimientos de seguimiento, gestión de incidencias y revisión de casos cuando procede, con el objetivo de minimizar riesgos y mejorar la experiencia del paciente.

En 2025, se ha llevado a cabo la estructuración del **Departamento de Calidad de Atención al Paciente**, a través del cual se ha consolidado un sistema corporativo de gestión de reclamaciones soportado por el nuevo software. Este sistema permite registrar, clasificar y gestionar reclamaciones de manera trazable, además de monitorizar su evolución y tiempo de respuesta, facilitando la toma de decisiones y la mejora continua en una organización con gran capilaridad territorial.

<b>RECLAMACIONES<sup>13</sup></b>				
	<b>Completadas</b>	<b>En progreso</b>	<b>En espera</b>	<b>Total</b>
<b>ESPAÑA</b>	1764	791	76	2773
<b>PORTUGAL</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1764</b>	<b>791</b>	<b>76</b>	<b>2773</b>

Además, este año también se ha implantado un nuevo modelo y herramienta de gestión, con el objetivo de disponer de indicadores homogéneos y comparables en toda la red. El sistema proporciona la medición y seguimiento a partir de: volumen de quejas y reclamaciones, tipología, criticidad, tiempos de primera respuesta y cierre y acciones correctivas derivadas cuando corresponda. Actualmente, la empresa se encuentra en fase de consolidación de datos y estabilización del circuito, además de comprometerse a reportar de forma consistente los resultados en los próximos periodos, una vez finalizado el despliegue y la depuración de la información.

El principal objetivo de la compañía en cuanto a sus clientes es la búsqueda de elevar la seguridad del paciente y su experiencia, reduciendo las incidencias y mejorando los tiempos de respuesta, a partir del refuerzo del sistema de atención al paciente y calidad, algo que durante este 2025 se ha iniciado con la estructuración del departamento de Calidad de Atención al Paciente a partir de un software para registrar, clasificar y monitorizar reclamaciones e incidencias de una forma homogénea en toda la red, habilitando así, el ciclo de mejora continua con acciones correctivas y preventivas, revisión de protocolos y formaciones.

### Reconocimientos

En 2025, WM Clinics fue galardonada como empresa, al **mejor servicio de cirugía estética y psicología**, en la categoría de clínicas de medicina estéticas, por “el comercio del año”. Se trata de una encuesta anual, donde de manera anual se llevan a cabo votaciones por parte de los propios consumidores para elegir al mejor comercio del año y al mejor comercio online del año. A través del lanzamiento de una encuesta online, se evalúa de manera objetiva incluyendo hasta 13 criterios definidos en función de la tipología del comercio.

<sup>13</sup> Se incluyen todas las reclamaciones recibidas durante el 2025 de toda la red de clínicas DORSIA-ORIGEN, incluyendo también aquellas pertenecientes a sociedades franquiciadas que no forman parte de la estructura de WM CLINICS.



## ¡Hemos ganado el Premio al Mejor Servicio del Año!

Por GONZÁLEZ OREVAS, INES · 13 mar 2020

Destacada General

11

Ha sido un premio muy reñido por el porcentaje de personas que han participado en la votación de esta edición en la categoría de **Clinicas de Medicina Estética**.

Más allá del premio, lo que realmente refleja este reconocimiento es la confianza de quienes deciden dar el paso de cuidarse y ponerse en manos de nuestros equipos médicos: nuestros pacientes.

Desde aquí, **queremos dar las gracias** a todos los pacientes que nos habéis votado y a quienes confiáis en nosotros cada día para acompañaros en vuestros cuidados. Una decisión personal que va más allá de un mero cambio estético, significa un cuidado integral en el ámbito de vuestra belleza, salud y bienestar diario.

También queremos felicitar **especialmente a nuestros equipos clínicos y profesionales**, cuyo compromiso, vocación y dedicación hacen posible que sigamos ayudando a mejorar la vida de miles de personas cada día. Sin vosotros este premio tampoco hubiera sido posible.

Vuestra dedicación con nuestras pacientes es la que ha hecho que, tras más de 20 años, sigamos liderando este sector. Y, por supuesto, enhorabuena también a nuestra marca hermana Clínicas Origen, reconocida junto a nosotros en esta edición. Un orgullo seguir creciendo juntos y una responsabilidad seguir cuidando mejor cada día a todos nuestros pacientes.

#ClinicasDorsia #MejorServicioDelAño #Excelencia #TrabajoEnEquipo #SaludYBienestar #ClinicasOrigen

Ilustración 10 Noticia sobre el premio a la empresa con el mejor servicio de cirugía estética y psicológica

## INFORMACIÓN FISCAL

[Ley\_Información fiscal] En el siguiente cuadro se resume la información relativa a los beneficios obtenidos por país, así como los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas:

RESULTADOS (K)			
Concepto	España	Portugal	Total
Resultado operativo (EBITDA) <sup>14</sup>	17.018.639	13.286	17.031.925
Beneficio antes de impuestos	-15.535.977	-310.500	-15.846.477
Impuestos sobre beneficio devengado	1.852.835	77.625	1.930.460
Beneficio después de impuestos	-13.683.142	-232.875	-13.916.017

<sup>14</sup> La diferencia entre el resultado operativo (EBITDA) y el beneficio antes de impuestos es debido principalmente a la amortización del fondo de comercio de consolidación, la cual solo es un ajuste contable que no afecta a la operativa del grupo.

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

[Ley\_Objetivos y Estrategias] **La empresa quiere asegurar la integridad y transparencia en las relaciones con terceros, especialmente en las áreas de compras y contratación, a partir de, la implantación gradual de marcos de control (segregación de funciones, trazabilidad documental, validación de proveedores y cláusulas de conducta) dentro del proceso de profesionalización del departamento de compras.**

[Ley\_Medidas para prevenir la corrupción y el soborno] [Ley\_Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales] WM Clinics no cuenta actualmente con un Código de Conducta y de Compliance formalmente aprobado. No obstante, la compañía tiene previsto su desarrollo e implantación durante el ejercicio 2026, en colaboración con uno de sus despachos de abogados de referencia, cuyo objetivo será el de reforzar su sistema de gobierno corporativo y cumplimiento normativo. Dicho Código recogerá, entre otros aspectos, los principios éticos de actuación aplicables a todos los profesionales de la organización, así como las medidas destinadas a prevenir la corrupción y el soborno y a luchar contra el blanqueo de capitales, en línea con la normativa vigente y las mejores prácticas del sector. Asimismo, el futuro sistema de compliance contemplará la implantación de políticas y procedimientos específicos, mecanismos de control interno y canales de comunicación que permitan la identificación, prevención y gestión de riesgos legales y reputacionales. En este sentido, se prevé la incorporación de herramientas que faciliten la detección de posibles incumplimientos, así como la adopción de medidas correctoras cuando resulte necesario.

Hasta la formalización de dicho marco, la compañía opera bajo los principios generales de legalidad, integridad y transparencia, apoyándose en el asesoramiento continuo de expertos externos en materia jurídica y regulatoria.

El objetivo que se quiere alcanzar es el de asegurar la integridad y transparencia en relaciones con terceros, especialmente en compras y contratación, a través de la implantación gradual de marcos de control como la segregación de funciones, la trazabilidad documental, la validación de proveedores y las cláusulas de conducta, dentro del proceso de profesionalización del departamento de compras.

[Ley\_Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro] Durante el ejercicio no se han realizado aportaciones a fundaciones, ni a entidades sin ánimo de lucro.

## SOBRE ESTE INFORME

El Informe No Financiero 2025 de WM Clinics, correspondiente al año 2025 reporta sobre el desempeño económico, ambiental y social de la organización y los resultados alcanzados durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025. Se incluyen todas las empresas del grupo WoW Aesthetic (WM Clinics).

Este informe constituye el primer Estado de Información No Financiero de la organización, por lo que la información incluida no es comparable con ejercicios anteriores y presenta algunas limitaciones propias de este primer documento. Este ejercicio, se plantea como base para avanzar progresivamente en la mejora y la consolidación de la información reportada en futuros ejercicios de reporte.

Sus contenidos han sido determinados de acuerdo con lo establecido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Se ha buscado en su elaboración, en cuanto a los datos presentados, precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad.

Los miembros del Consejo de Administración de Wow Aesthetic (WM Clinics) formulan el 30 de marzo del año 2026 las Cuentas Anuales Consolidadas, así como el Informe de Gestión Consolidado, de 2025. Este Estado de Información No Financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado incluido en las mismas.

La información incluida en este informe será verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

A continuación, el informe será depositado en el Registro Mercantil y publicado en la página web [www.wmclinics.es](http://www.wmclinics.es) donde quedará disponible para su consulta por los grupos de interés durante al menos cinco años.

La organización mantendrá el principio de que todos los indicadores reportados sean definidos, comparables y verificables, apoyados en fuentes documentales (facturación, registros de gestión, evidencia de retirada de residuos, registros de software de reclamaciones, etc). En caso de que, como resultado del análisis de materialidad, se identifiquen temas prioritarios adicionales no contemplados inicialmente, se incorporan los indicadores disponibles y se elaborará un plan de madurez para su medición.

En el ejercicio reportado, el set de indicadores clave, está en fase de consolidación. Son reportados los disponibles con evidencias verificables y se establece un despliegue progresivo para el resto, priorizando la trazabilidad y criticidad.

## CONTACTO

Nombre: Alvaro Altozano

Dirección: Juan Esplandiu nº 11, 4ª planta.

Correo electrónico: [alvaro.altozano@wmclinics.es](mailto:alvaro.altozano@wmclinics.es)

## ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA”

<b>Materias a reportar</b>	<b>Apartado / Subapartado</b>	<b>Página</b>	<b>Código GRI Standards (orientativo)</b>
<b>Modelo de negocio</b>			
Entorno empresarial	¿Quiénes somos?	5	102-13
Organización y estructura	¿Quiénes somos?	6-12	102-18
Mercados	Nuestros servicios	15, 16	102-6
Objetivos y estrategias	Toda la memoria	19, 20, 26, 48, 53	--
Tendencias	¿Quiénes somos?	13	--
Políticas	Toda la memoria	Toda la memoria	103-2
Resultados			103-3
Indicadores clave			103-2
Riesgos relacionados	¿Quiénes somos?	14, 15	102-15 102-30 102-31
<b>Cuestiones ambientales</b>			
Efectos actuales y previsibles	Compromiso con el medio ambiente	19, 20	103-1
Certificación ambiental	Compromiso con el medio ambiente	20	--
Principio de precaución	Compromiso con el medio ambiente	19, 20	102-11
Riesgos ambientales	Compromiso con el medio ambiente	20	--
Emisiones de carbono	Compromiso con el medio ambiente	24, 25	201-2 305

Ruido	Compromiso con el medio ambiente	20	--
Contaminación lumínica	Compromiso con el medio ambiente	20	--
Economía circular y gestión de residuos	Compromiso con el medio ambiente	22, 23, 24	306
Consumo de agua	Compromiso con el medio ambiente	20, 21	303
Consumo de materias primas	Compromiso con el medio ambiente	22	301
Consumo de energía	Compromiso con el medio ambiente	21, 22	302
Cambio climático	Compromiso con el medio ambiente	24, 25	201-2 305
Protección de la biodiversidad	Compromiso con el medio ambiente	20	304
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
Empleo	Cuestiones sociales y relativas al personal	26-31	401 402
Organización del trabajo		33	401-3 403-2
Salud y seguridad		37, 38	403
Relaciones sociales		38, 39	102-41
Formación		39-44	404
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		35	--
Igualdad		32, 33	405
<b>Respeto a los derechos humanos</b>			
Derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	47	410 412
Libertad de asociación y negociación colectiva		39	407

No discriminación		32, 33	406
Trabajo forzoso		47	409
Trabajo infantil		47	408
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	53	205 415
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		53	--
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		53	201-1
<b>Sociedad</b>			
Compromiso con el desarrollo local	Compromiso con la sociedad	48, 49	102-13 204-1 413
Subcontratación y proveedores		49, 50	308 414
Consumidores		50, 51, 52	416 417 418
Información fiscal		52	201-1
			201-4

## FIRMANTE

D. Jose Antonio Sanchez Gutierrez  
CEO WM CLINICS