

Room Mate, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de Información no Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2018



Índice

<p style="text-align: center;">1 ROOM MATE</p> <p>Alcance</p> <p>Presentación</p> <p>Órganos de Gobierno</p> <p>Comportamiento Ejemplar</p>	<p style="text-align: center;">2 CAPITAL HUMANO</p> <p>Room Mate Hotels: un lugar donde se quiera venir a trabajar</p> <p>Igualdad de Oportunidades</p> <p>Empleo de Calidad</p> <p>Seguridad y Salud</p>
<p style="text-align: center;">3 ECOSOSTENIBILIDAD</p> <p>Room Mate Ecolution</p>	<p style="text-align: center;">4 HACEMOS DEL MUNDO UN LUGAR MEJOR</p> <p>Hacer del mundo un lugar mejor</p>
<p>Anexos:</p> <p style="padding-left: 40px;">Acerca de Esta Memoria</p> <p style="padding-left: 40px;">Datos económicos</p> <p style="padding-left: 40px;">Índice contenidos Ley 11/18- GRI Estándares</p>	

1

Room Mate

1.1 ALCANCE

El presente informe de información no financiera incluye la información correspondiente al periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2018 de **Room Mate S.A., C.I.F. A82559261** con sede social en la calle Velázquez, 50 de Madrid y todos los hoteles con los que tiene firmados contratos de explotación.

Room Mate

Room Mate, S.A. es cabecera de un grupo de entidades dependientes y todas forman el Grupo Room Mate (en adelante, "el Grupo"). Las actividades que desarrollan las sociedades que forman el Grupo, de acuerdo con sus estatutos, es la siguiente:

1. Tenencia, promoción, compraventa, rehabilitación, explotación y gestión de hoteles, hostales, restaurantes, cafeterías y bares.
2. La realización, promoción, dirección y control de todo tipo servicios a prestar a hoteles, hostales, etc.
3. La compraventa, explotación, cesión, alquiler o comercialización de todo tipo de productos y maquinaria al servicio del mercado de restauración.
4. La tenencia, promoción, compraventa, rehabilitación y explotación de bienes inmuebles, así como las actividades de urbanización de terrenos, parcelación y construcción de inmuebles.
5. La adquisición, explotación y venta de patentes, marcas, registros y procedimientos industriales.
6. La realización de todo tipo de contratos de servicios con Administraciones Públicas y entidades privadas.
7. La suscripción, adquisición por cuenta propia, negociación, tenencia, disfrute y enajenación de valores mobiliarios y participación, de renta fija o variable de todo tipo de sociedades y empresas, así como la administración y aseguramiento de negocios y bienes.
8. La explotación de concesiones administrativas.

Al 31 de diciembre de 2018 el **Grupo Room Mate** tiene firmados contratos para la explotación de los siguientes establecimientos hoteleros:

Hotel	Localización
<i>Establecimientos operados por la Sociedad Dominante-</i>	
Room Mate Mario	Madrid
Room Mate Alicia	Madrid
Room Mate Laura	Madrid
Room Mate Oscar	Madrid
Room Mate Larios	Málaga
Room Mate Vega	Salamanca
Room Mate Leo	Granada
Room Mate Gerard	Barcelona
Room Mate Pau	Barcelona
Room Mate Carla	Barcelona
Room Mate Valeria	Málaga
Room Mate Anna	Barcelona
Room Mate Emma	Barcelona
Room Mate Gorka	San Sebastian
<i>Establecimientos operados por Sociedades Dependientes-</i>	
Room Mate Grace	Nueva York
Room Mate Waldorf	Miami
Room Mate Lord Balfour	Miami
Room Mate Valentina	México D.F.
Room Mate Luca	Florencia
Room Mate Isabella	Florencia
Room Mate Aitana	Amsterdam
Room Mate Giulia	Milan
Room Mate Emir	Estambul
Room Mate Rome I	Roma
Room Mate Rome II	Roma
Room Mate Bruno	Rotterdam

1.2 PRESENTACIÓN: ROOM MATE GROUP

Room Mate Group es una marca visionaria, una forma diferente de entender los negocios que nace del inconformismo, del deseo de retornos y cuestionarnos permanentemente. Queremos demostrarle al mundo que un modelo basado en la humanización y en la felicidad es más rentable.

Hemos trascendido el concepto del cliente llevándolo a las personas, ya que solo así podemos entenderlas y enamorarlas. Las personas están siempre en el centro y son el punto de partida de cada innovación, son ellas las que han motivado la creación de nuestros productos: Room Mate Hotels, Be Mate y X-Perience. Esto ha sido posible gracias a la apuesta por el mejor talento, los Roomies, porque no sabemos de todo, pero nos rodeamos de los mejores.

Room Mate Hotels

Room Mate Hotels es más que una cadena hotelera internacional, es una filosofía basada en la idea de que la mejor manera de viajar es visitando amigos, amigos con personalidades únicas que nos llevan de la mano en cada ciudad y cuyo estilo de vida compartimos. Por eso, nuestros hoteles Óscar, Aitana, Grace o Emir, son algunos de los amigos que te esperan alrededor del mundo con experiencias únicas y sorprendentes.

Room Mate Hotels ha desarrollado el concepto de lujo asequible, porque estamos convencidos de que disfrutar de la innovación, el mejor diseño, la comodidad, el trato más cercano y localizaciones únicas no está reñido con un precio al alcance de muchos.

Como somos unos inconformistas y nos cuestionamos permanentemente, fuimos los primeros en crear WiMate, wifi gratuito en toda la ciudad, o decidimos ofrecer desayuno hasta las 12.00h.



- Descanso
- Desayuno
- Ducha
- Diseño
- Diversión

5D

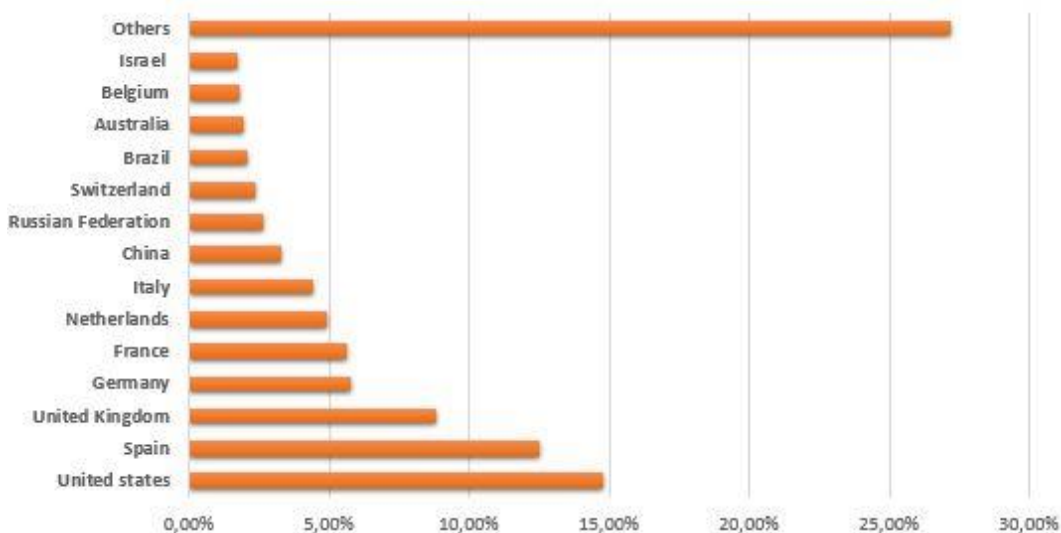
“Eso es Room Mate, es retornos para cada día hacer más felices a las personas, porque su felicidad es la nuestra, como en las amistades verdaderas”

Crecimiento de Room Mate

El primer hotel de la cadena, **Room Mate Mario** (Madrid), sirvió para diseñar, definir y ajustar el modelo de hotel que se pretendía replicar a futuro. Una vez contrastado su exitoso funcionamiento, la compañía inició una fase de crecimiento y se dotó de los recursos necesarios para acometer un intensivo plan de expansión que se inició en 2006.

El ejercicio 2008 supuso el inicio de la internacionalización de **Room Mate** con aperturas en EEUU y México. La internacionalización es una estrategia que fortalece la posición de **Room Mate** en el futuro por varios aspectos, por un lado, diversificamos riesgo con activos en diferentes países teniendo en cuenta las expectativas económicas en España para los próximos años, además nos aporta un cliente con mayor diversidad de nacionalidades, sostenible y con posibilidad de realizar *cross-selling* a nivel internacional, y aporta una mayor capacidad de crecimiento para la cadena.

Por ello, en la actualidad, más del 80% de nuestros clientes a nivel global son internacionales, predominando USA, UK y Alemania.



Accionariado

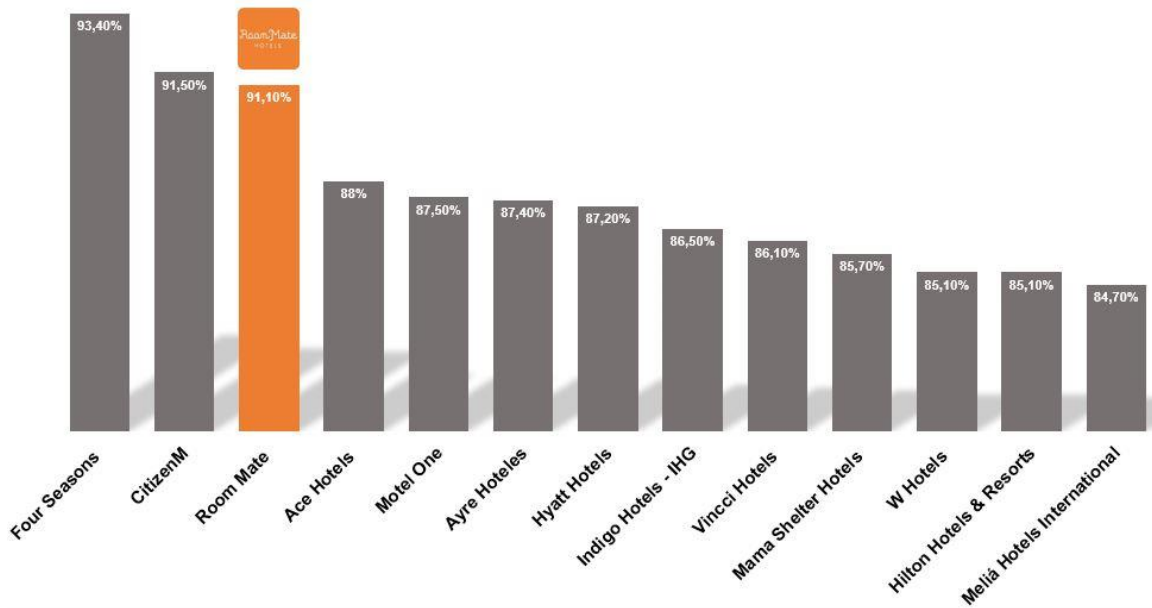
El capital de **Room Mate** se divide entre dos accionistas absolutamente comprometidos con el modelo de negocio y el desarrollo de la Cadena: por un lado, D. Enrique Sarasola, con un 70% del capital social y, por otro, D^a Sandra Ortega Mera con el 30% restante.

Cartera de hoteles

En el 2018, **Room Mate** cuenta con 25 hoteles operativos; 14 en España (Madrid, Barcelona, Málaga, Granada, Salamanca y San Sebastián); 3 en Estados Unidos (NY Manhattan y Miami South Beach); 2 en Holanda, 2 en Florencia, 1 en Milán, 1 en Roma, 1 en México D.F y 1 en Estambul. Además, en los próximos meses, la cadena inaugurará 4 nuevos hoteles.

Aceptación del modelo Room Mate por nuestros clientes

En términos de satisfacción de clientes, la aceptación del concepto Room Mate ha sido excelente desde sus inicios tanto por los clientes nacionales como internacionales, tal y como muestra el siguiente gráfico de **ReviewPro**¹ al compararnos con las principales cadenas hoteleras durante el año 2018, Room Mate se sitúa en tercera posición en el ranking de puntuación global (**Global Review Index™**²) con una valoración global del 91,1%.



¹ **ReviewPro** es una herramienta analítica online que reúne más de 90 millones de opiniones — en 10 idiomas — de miles de fuentes, incluyendo más de 60 de las principales agencias de viaje online (OTAs) y sitios web de opinión.

² El **Global Review Index™ (GRI)** es un índice de calidad general de la reputación online para hoteles individuales, grupos de hoteles o cadenas hoteleras que se está convirtiendo rápidamente en el punto de referencia estándar del sector.

La Prensa, premios y otros reconocimientos

En nuestra corta existencia, **Room Mate** no sólo se ha convertido en un nuevo referente para el sector hotelero, sino también en un fenómeno social y un modelo de negocio de éxito contrastado, estudiado en las principales escuelas de negocio del mundo, como por ejemplo en la Universidad de Harvard (Boston, EE.UU.) y el IE Business School (Madrid).



Algunos de los últimos premios recibidos son:



Kike Sarasola, Medalla al Mérito Turístico por la innovación, por el gobierno de España



Kike Sarasola, GQ Hombre del Año 2015



Premio DEC a ROOM MATE HOTELS a la mejor Estrategia de Experiencia del Cliente



Best Innovation in Digital Sales&Marketing award for WiMate at Worldwide Hospitality Awards

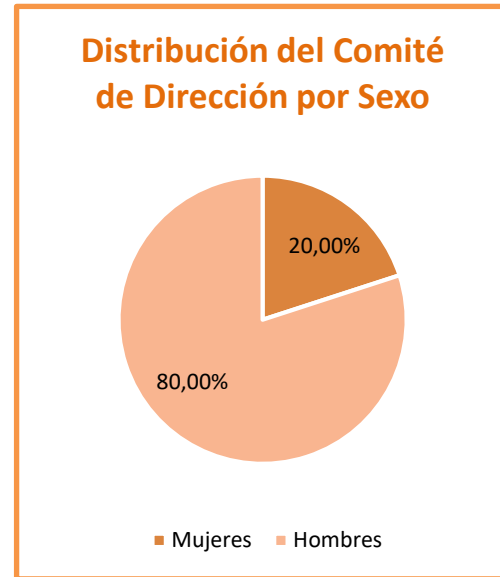
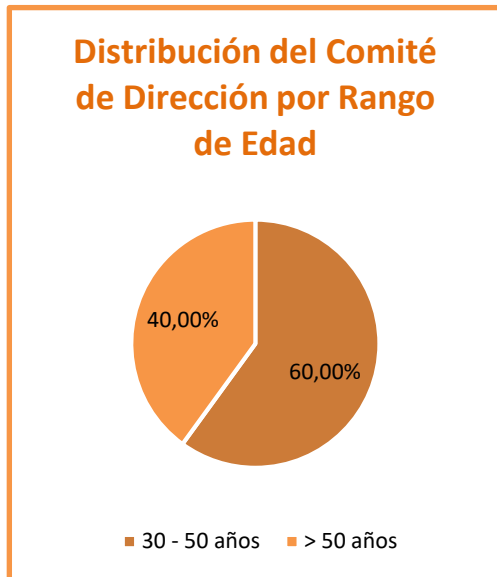


Room Mate Aitana, Best Overall Hotel in Europe by Travvy Awards

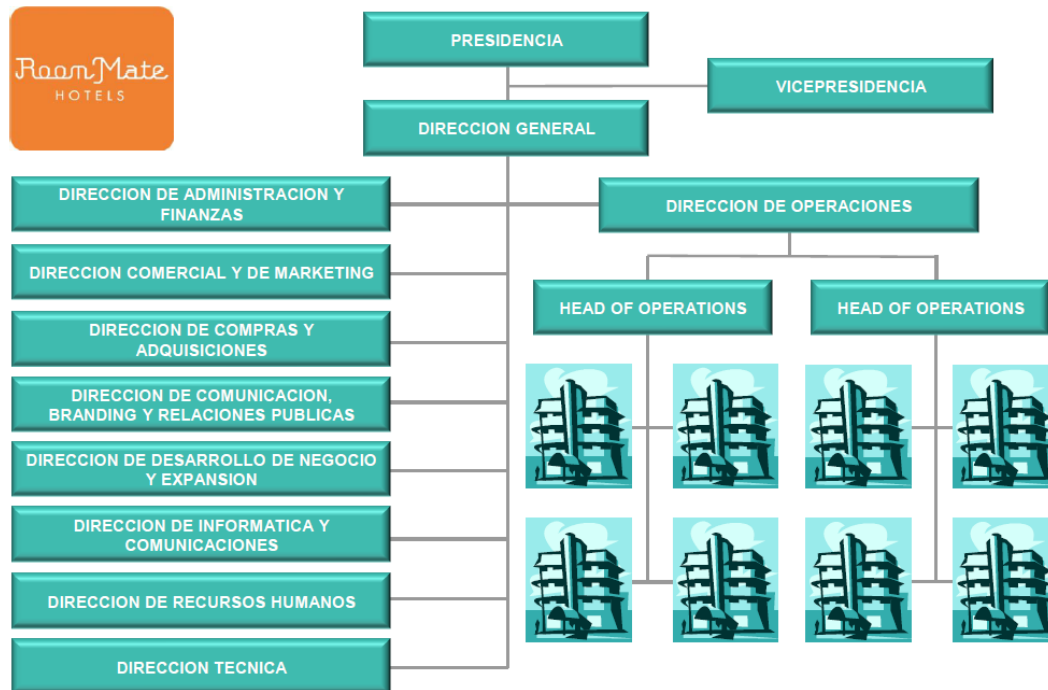
1.3 ÓRGANOS DE GOBIERNO

Consejo de Administración

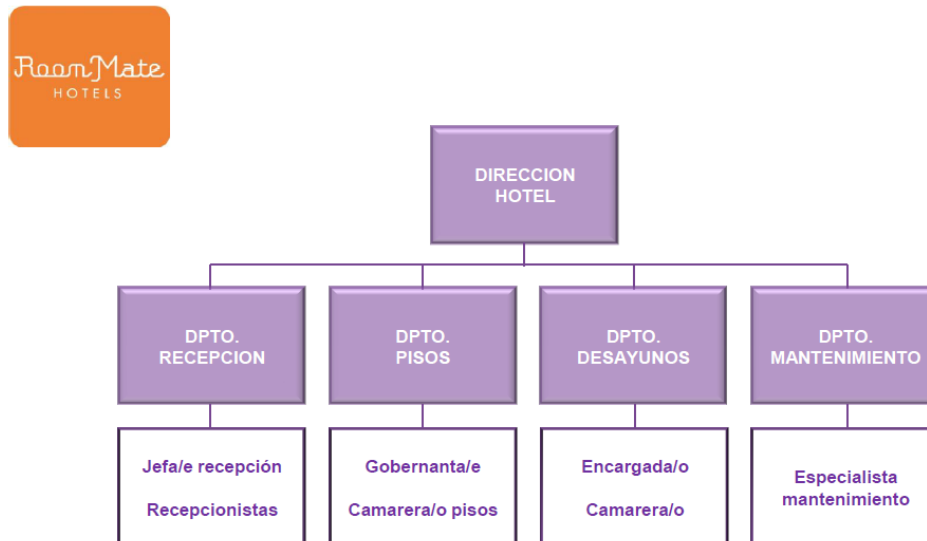
El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la Compañía, estando facultado, en consecuencia, para realizar dentro del ámbito comprendido en el objeto social definido en los Estatutos, cualesquiera actos o negocios jurídicos de disposición y administración, por cualquier título jurídico, con las únicas limitaciones establecidas en la Ley y en los Estatutos.



Organigrama General



Organigrama Hoteles



1.4 COMPORTAMIENTO EJEMPLAR

Room Mate Hotels se compromete al cumplimiento de la normativa legal vigente en cualquiera de los países en los que opera. Si en estos no existe normativa legal que regulen las relaciones laborales, la seguridad, la protección de datos..., o cualquiera que fuera aplicable a nuestra actividad y nuestras relaciones con terceros, se aplicaran las recomendaciones de los organismos internacionales legitimados para la materia (por ejemplo UNICEF, OIT,..).

Room Mate Hotels:

- Valoramos *el respeto* hacia nosotros mismos y hacia los que nos rodean.
- Practicamos *la transparencia y honestidad* con nuestra clientela, plantilla, proveedores y accionistas.
- Fomentamos la *igualdad de oportunidades*, la *no discriminación*, y la *diversidad de gente e ideas*.

Todas las normas, pautas y principios éticos de **Room Mate Hotels** están refundidas en un único **Código de Conducta** que es de obligado cumplimiento por todo el personal de **Room Mate Hotels**.

Áreas de actuación del Código de Conducta



Todas las personas a quienes afecta el código de conducta (plantilla y accionariado) tienen acceso al mismo (o bien reciben en papel un ejemplar o bien pueden acceder al mismo en nuestra página web corporativa). Tanto en la formación de acogida, como en el wellcome pack,

el equipo humano de **Room Mate Hotels** es informado tanto de nuestros valores como de los comportamientos éticos esperables en la empresa.

Existe una dirección de correo electrónico para avisar de las conductas contrarias a nuestros preceptos éticos (recogida en el código de conducta de la empresa) y se ha habilitado un apartado de "contacto" en nuestra web corporativa donde se puede hacer cualquier tipo de comunicado (estos emails los recibe el departamento de RRHH de la empresa).

Datos significativos Gestión Ética	
Denuncias recibidas en 2018 en el canal de denuncias:	0

Derechos Humanos

Room Mate Hotels en su defensa de los Derechos Humanos, realiza una difusión activa, a través de la puesta a disposición de ejemplares de la "Declaración universal de los DDHH" en las habitaciones de los hoteles. Proyecto que se hace en colaboración con la ONU.

Gestión de Riesgos Corporativas

En 2019, la cadena continuará con su proceso de expansión primando en cualquier oportunidad de inversión la rentabilidad sin olvidar los riesgos inherentes al sector donde desarrolla su actividad de modo que prevalecerán los proyectos, nacionales e internacionales, maximizando el retorno de la inversión, pero sin incrementar el riesgo operativo y económico para la compañía en su conjunto.

La gestión de los riesgos a los que se encuentra expuesto el Grupo en el desarrollo de sus actividades constituye uno de los pilares básicos de su actuación con el fin de preservar el valor de los activos y en consecuencia, la inversión de sus Socios.

A continuación, se indican los principales riesgos financieros que impactan al Grupo:

a) Riesgo de crédito:

El riesgo de crédito derivado del fallo de una contraparte (cliente, proveedor, socio o entidad financiera) está debidamente controlado por el Grupo a través de distintas políticas y límites de riesgo en las que se establecen requisitos relativos a:

- Contratos adecuados a la operación realizada.
- Calidad crediticia interna o externa suficiente de la contraparte.
- Garantías adicionales en los casos necesarios.
- Limitación temporal de las posiciones abiertas.

- Limitación de los costes de insolvencia y del coste financiero derivado de la morosidad.

Existe un protocolo de actuación con acciones correctoras cuando una contrapartida sufre un deterioro de su nivel de crédito, así como una medición de su riesgo de crédito para controlar que se encuentre en todo momento en los límites establecidos.

b) Riesgo de liquidez:

La exposición a situaciones adversas de los mercados de deuda o de capitales puede dificultar o impedir la cobertura de las necesidades financieras del Grupo y su plan estratégico.

La política de liquidez seguida por el Grupo asegura el cumplimiento de los compromisos de pago sin tener que recurrir a la obtención de fondos en condiciones gravosas. Para ello se utilizan distintas medidas de gestión tales como el mantenimiento de facilidades crediticias comprometidas por importe y flexibilidad suficiente, la diversificación de la cobertura de las necesidades de financiación mediante el acceso a diferentes mercados y la diversificación de los vencimientos de la deuda.

c) Riesgo de mercado (incluye tipo de interés y tipo de cambio):

El Grupo afronta un riesgo con respecto a las partidas de balance a tipo de interés variable, en la medida en que las variaciones de mercado afectan a los flujos de efectivo.

El Grupo mitiga este riesgo mediante el uso de derivados de tipos de interés.

Respecto a otro tipo de riesgos, la política del Grupo consiste en formalizar pólizas de seguro para cubrir los posibles riesgos a que están sujetos los diversos elementos de su inmovilizado material. Al 31 de diciembre de 2018 los administradores de la Sociedad Dominante estiman que existe una cobertura de seguros suficiente.

Diálogo con Grupos de Interés

Para **Room Mate** la comunicación bidireccional con sus grupos de interés es importante para conocer cuáles son los intereses y dar así respuesta a sus expectativas.

Se han identificado los siguientes grupos como prioritarios:



Disponemos de una web propia: room-matehotels.com donde se ubica toda la información de interés de la empresa.

Además, existen distintos canales de diálogo activo con **Room Mate**:

- Correos electrónicos genéricos para cada uno de los hoteles y los servicios centrales de la empresa, son públicos y se pueden obtener en nuestra página web.
- Redes Sociales: Recibimos y contestamos todos los mensajes que nos llegan a través de las redes sociales en las que tenemos presencia. Y contamos con **ReviewPro**, que además de dar una puntuación cuantitativa, recopila todos los comentarios que sobre nuestra empresa se hacen en internet.

Atención al Cliente

Room Mate Hotels cuenta con un equipo de personas en sus hoteles cuyo objetivo es la atención de nuestros viajeros y contamos con una central de reservas donde se atenderán sus peticiones o se les derivará hacia quien pueda hacerlo. Nuestros teléfonos corporativos están en nuestra web. Además, **Room Mate Hotels** recoge todos los comentarios realizados sobre nosotros por nuestros viajeros.

Room Mate Hotels pide a su equipo humano respeto, profesionalidad y transparencia en el trato con nuestra clientela. Tanto el código ético de la empresa como nuestro manual de filosofía y valores así lo reflejan. **Room Mate Hotels** tiene un compromiso con la excelencia, y ese compromiso está recogido y cuantificado en nuestros estándares y procedimientos de calidad. También contamos con un apartado en nuestra intranet “Being Mate corporativa” de buenas prácticas internas, que tiene como objetivo compartir aquellas cualidades que nos están haciendo mejores y diferentes.

Existe un protocolo de actuación que determina cómo y qué personas deben actuar ante cualquier comentario de nuestros viajeros.



2

Capital Humano



2.1 ROOM MATE HOTELS: UN LUGAR DONDE SE QUIERA VENIR A TRABAJAR



752
Empleados



51,3%
Mujeres en plantilla



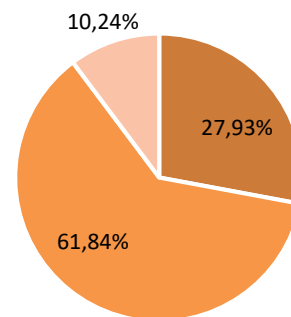
79,12%
Contratos indefinidos

Toda la gestión de la actividad de Recursos Humanos se orienta a conseguir el "**compromiso afectivo**" del equipo humano con la organización (y de la organización con el equipo humano). La base fundamental para ello es que exista un paralelismo entre los valores de la empresa y los valores individuales de las personas que formamos parte de la empresa.

Las personas están siempre en el centro y son el punto de partida de cada innovación, son ellas las que han motivado la creación de nuestros productos: **Room Mate Hotels, Be Mate y X-Perience**. Esto ha sido posible gracias a la apuesta por el mejor talento, los **Roomies**, porque no sabemos de todo, pero nos rodeamos de los mejores.

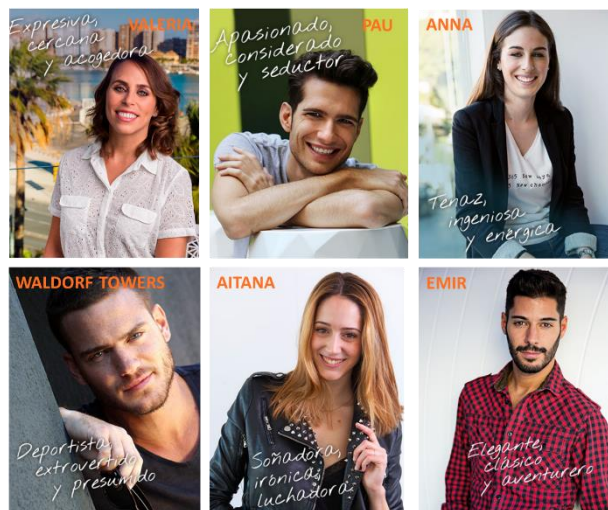
En **Room Mate** apostamos y damos prioridad al talento interno, la diversidad y la igualdad simplemente porque es justo, porque el mundo es diverso y porque forma parte de nuestros valores corporativos y ADN del negocio.

Distribución de Plantilla por Rango de Edad*



■ < 30 años ■ 30 - 50 años ■ > 50 años

*Datos Room Mate España



Los códigos de conducta de la empresa y nuestro documento de "filosofía y valores", son una descripción escrita de la "esencia" de **Room Mate**: quienes somos y como somos. Ambos documentos son públicos y difundidos de forma activa, pues, como punto de partida, deben ser compartidos por todas aquellas personas que formamos parte de este proyecto.

Room Mate tiene el absoluto convencimiento de que su crecimiento como empresa está vinculado al crecimiento y desarrollo de su equipo humano. El gran activo de nuestra empresa son nuestras personas.

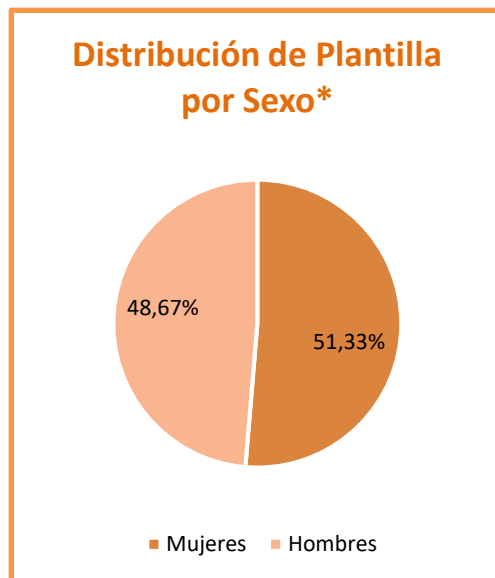
Las políticas de RRHH de la empresa están encaminadas a cumplir las pautas anteriormente marcadas.

“Queremos hacer de **Room Mate Hotels** un lugar donde se quiera venir a trabajar”.

2.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades y el apoyo de la diversidad, es uno de nuestros valores corporativos. **Room Mate Hotels** se define como un espacio de pluralidad, donde cada una de las personas y sus ideas tienen cabida. De modo formal, **Room Mate Hotels** dispone de medidas "estructuradas" en materia de género y de discapacidad. En cuanto a la diversidad generacional, cultural y de orientación sexual, se disponen de medidas positivas.

Room Mate Hotels cuenta también con un Plan de Igualdad de género.



**Datos Room Mate España*

Premios

- Distintivo “Empresa Más Igual” por el fomento de políticas de Igualdad, desarrollo y compromiso del Talento, dentro y fuera de la organización (Comunidad de Madrid).
- Ranking de las Top 30 empresas más comprometidas en Diversidad y Género (Informe VariableD de INTRAMA)
- Primera Edición Premios WLMT. Premio al Liderazgo, Diversidad y Talento. Mujeres Inspira: Rosana Fernández Espeso.

- III Edición De Premios IMM: Ganadores en la categoría “Empresa Impulsora del Cambio”
- Premio a la “Gestión de la Diversidad Profesional” otorgado por la Fundación Alares en noviembre de 2017.
- Nuestro Presidente Kike Sarasola ha sido invitado a ser invitado a formar parte del patronato de la Fundación Diversidad.
- Estamos incluidos en el índice de la diversidad y la inclusión de la Red Acoge.

Datos Significativos Igualdad y Diversidad*	2018
Casos de discriminación	0

**Datos Room Mate España*

2.3 EMPLEO DE CALIDAD

Comunicación Interna

Room Mate Hotels cuenta con una política de comunicación interna, basada en tres aspectos fundamentales:

- Comunicación de la empresa a la plantilla.
- Comunicación de la plantilla a la empresa.
- Comunicación "intra-mates" (entre la plantilla).

Hay varios mecanismos contemplados para garantizar estos tres aspectos. A modo de ejemplo indicar las reuniones de hoteles o departamentos, nuestros tablones "fresh and ready", las reuniones anuales que tanto la Presidencia como la Dirección General mantienen.

También existen varias direcciones de correo electrónico y varios apartados de "contacto" en la intranet de la empresa, donde cualquier persona del equipo humano puede trasladar sus dudas, consultas, sugerencias..., a la dirección de Recursos Humanos. Las direcciones de correo electrónico corporativas (teléfonos y direcciones postales) son públicas, y cualquier persona de **Room Mate Hotels** puede contactar con cualquier otra persona de la organización.

Y como intranet corporativa disponemos de “Being Mate, pensada para facilitar la comunicación interna en todas sus dimensiones:

- Comunicación empresa-persona, persona-empresa y persona-persona.
- Procesos de las relaciones laborales (nóminas, vacaciones...),
- Procesos de recursos humanos (formación, evaluación del desempeño...),

- Información de interés: comunicados, políticas y procedimientos corporativos vigentes, Room Mate People y organigramas corporativos...

También contamos con un programa de acogida para todas las nuevas incorporaciones de la empresa, disponemos de un Welcome Pack, creado como apoyo y referencia inicial de los aspectos fundamentales de la empresa. Se puede acceder a él de forma permanente en nuestra Being Mate (intranet corporativa).

El establecimiento de canales de comunicación que permitan la comunicación entre el equipo, es condición sine qua non para el establecimiento de entornos laborales colaborativos.

Clima laboral

De manera bienal **Room Mate Hotels** ha realizado encuestas de clima laboral, en las que se evaluado el grado de "bienestar" de la persona en la empresa, en su equipo y en su puesto. Actualmente se utiliza la herramienta "Happy Mates" para evaluar las percepciones que se tienen sobre la o el mando directo, sobre su equipo, sobre su actividad, sobre la transparencia en el trato recibido por parte del entorno, sobre la gestión de la igualdad y diversidad, sobre su vinculación con la empresa, sobre seguridad y salud laboral... De manera puntual, **Room Mate Hotels**, puede llevar a cabo encuestas o estudios sobre temas concretos de la situación de su equipo humano: como ejemplos indicar que se han hecho encuestas sobre conciliación o sobre temas de salud laboral.

Room Mate Awards.

A finales de año, **Room Mate Hotels** celebra sus "Room Mate Awards", ceremonia en la que se premia y reconoce la actividad de quienes han destacado en el ejercicio de sus funciones. Hay una categoría para las y los colaboradores.

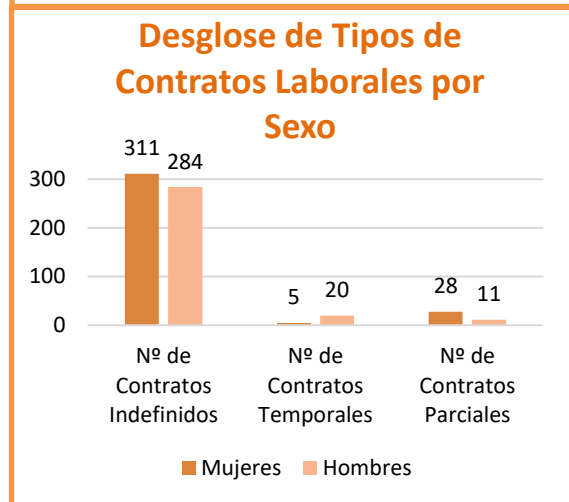
Desarrollo del Talento

Selección

No hacemos procesos de selección, no. Creamos desde el inicio de la relación con nuestros “futuros” Roomies (así nos llamamos a quienes trabajamos en **Room Mate**) una auténtica experiencia inolvidable de candidato. Bajo la premisa de enamorarles desde antes de su incorporación, en cada acción, entrevista o casting de selección, les dejamos que sean ellos mismos, es lo que verdaderamente marca la diferencia.

¿Cómo lo hacemos? Conectando con su verdadero yo, a través de un entorno lúdico conseguimos que se diviertan, les hacemos interactuar entre ellos, conectarse y conocerse mediante ejercicios y pruebas creativas. Se impregnan de nuestro ADN a través de la cercanía en el trato, sonrisas, nuestras presentaciones de la marca, posibilidades de desarrollo dentro del grupo con ejemplos reales, nuestra visión, misión y valores.

Nuestro criterio de selección e incorporación de candidatos a **Room Mate** está regido bajo las premisas de seleccionar al mejor talento, con la mejor actitud y con la mejor sonrisa. Miramos muchísimo por la adaptación de la persona a nuestra cultura, filosofía y valores porque sólo así se consiguen verdaderos embajadores de marca.



Promoción y desarrollo profesional

Nuestra política número uno y máxima premisa es que apostamos siempre primero por nuestro talento interno. Damos prioridad a nuestros “Roomies” cuando hay una vacante o nuevas oportunidades en la compañía.

Tenemos sólidos sistemas de gestión de personas, desarrollo y crecimiento. En **Room Mate** prima la meritocracia y el análisis objetivo de nuestros empleados a través de herramientas como la evaluación del desempeño, análisis del potencial para futuras promociones, etc.

Proyectos:

- **Happy Mates:** Preguntamos ¿qué te hace feliz en **Room Mate** y que te haría aún más feliz? Luego de analizar resultados llevamos a cabo acciones para dar respuesta a esas inquietudes.
- **Roomies on Top:** Publicación bi-mensual en redes sociales donde damos reconocimiento a nuestros empleados bajo diferentes criterios de selección: excelente desempeño, compromiso, antigüedad en la compañía, etc.
- **Evaluación del Desempeño:** Gestión de personas y del desempeño de nuestros empleados bajo el análisis de objetivos y competencias **Room Mate**.
- **Evaluación del Potencial:** Realizamos assesment centers a empleados con elevado índice de desempeño, para medir su potencial y saber hasta dónde pueden y quieren llegar. A partir de este proceso, elaboramos planes de sucesión y promoción.

Talento Joven

Con el objetivo de mejorar las oportunidades de los perfiles más jóvenes para encontrar su lugar en el mercado de trabajo. **Room Mate Hotels** cuenta con un programa de "trainee", cuyo objetivo es apoyar a los perfiles más jóvenes en su inserción al mercado laboral. Además de contar con una experiencia profesional, el programa es parte de nuestro canal interno de reclutamiento, en la actualidad un 20% de las personas que participan en el programa pasan a formar parte de nuestro equipo.

Ofrecer a los trabajadores la capacidad de desarrollarse profesionalmente no es solo una forma de que mejoren su desempeño, sino que además crea cultura de empresa e induce la consolidación de un clima laboral saludable y cooperativo.

Formación

Room Mate potencia la formación que ofrece a sus empleados, de manera que ha puesto en marcha un nuevo programa formativo anual para 2018 que tiene por objetivo mejorar las competencias de los profesionales que componen la empresa, y actuar sobre cualquier aspecto mejorable.

La herramienta principal que recoge toda la información relativa a las necesidades de formación es la Evaluación del Desempeño. En ella, además de recoger los objetivos y competencias a trabajar durante el año, se recogen datos relativos al desarrollo y formación. Asimismo, al tener una cultura de compañía de feedback continuo y dinámico, la información y necesidades que nos proveen los managers sobre sus equipos también nos proporcionan datos para gestionar la formación.

El plan de formación está alineado con dos cuestiones: la estrategia de la compañía y las necesidades de nuestros empleados para desarrollar de manera más segura y eficaz su rol en la empresa, dentro de su equipo y frente al cliente.

Nuestro modelo de aprendizaje está construido sobre la base del modelo 70:20:10. El mayor peso del aprendizaje y desarrollo (70%) viene a través de la experiencia laboral, desarrollo de nuevas tareas y proyectos. El 20% viene del feedback continuo y el 10% restante de la formación reglada, en aula, mixta u online.

Dentro de nuestro plan de formación, tenemos organizadas formaciones por diversas líneas y criterios:

- **Formación técnica:** manipulación de alimentos, legionella, primeros auxilios, software informático y programas, etc.
- **Formación en idiomas:** cursos de inglés organizados por diferentes niveles y colectivos (sobre todo en hoteles atendiendo al tipo de lenguaje y negocio del que se trata) e inglés de negocios focalizado para managers y directores de hotel y oficinas centrales.
- **Formación en habilidades:** para nosotros es la clave para trabajar todo lo relacionado con el liderazgo, la comunicación, la innovación y la creatividad para empoderar a nuestros equipos.

Además de estas formaciones regladas y organizadas, durante el año contamos con diversos momentos que aprovechamos para sacar partido a nuestros formadores internos: cuando tenemos una apertura de un nuevo hotel, contamos con una cantera de Roomies que enseñan y explican a las nuevas incorporaciones todos los estándares operativos, formas de atender a nuestros huéspedes, temas financieros, gestión de SAP, etc.

Horas de Formación 2018 por Sexo	ESPAÑA	
	Hombres	Mujeres
Habilidades conductuales	30	60
Idiomas	1.540	1.610
Primeros Auxilios	21	45
Manipulación de alimentos	4	28
Legionella	111	0
TOTAL	1.706	1.743
	3.449	

Horas de Formación 2018 por Categoría Profesional	ESPAÑA											
	Director de Hotel	Primer Conserje	Jefe de Sistemas	Jefe de Recepción	Recepcionista	Encargado/ Gobernante	Aux. Adm. Aydt.	Camarero	Camarero de Pisos	Resp. desayuno	Mantenimiento	Otros
Habilidades conductuales	-	-	-	25	30	10	25	-	-	-	-	-
Idiomas	-	80	70	140	-	280	1.950	630	-	-	-	-
Primeros Auxilios	9	-	-	3	36	3	-	3	-	3	-	9
Manip. alimentos	-	-	-	-	-	-	-	8	8	12	-	4
Legionella	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	111	-
TOTAL	9	80	70	168	66	293	1.975	641	8	15	111	13

Conciliación

Para que los empleados puedan disfrutar de una vida personal satisfactoria, **Room Mate** dispone de diferentes medidas entre las que destacan las siguientes:

- Jornadas continuas*,
- Jornadas flexibles*,
- Vacaciones casi a la "carta",
- Room Mate Break: Apoyo para conciliar la vida laboral y social, que aplica cuando no hay un permiso equivalente y permite que los Roomies puedan cursar estudios o cualquier actividad de su interés.

**Excepto personal a turnos.*

Datos Significativos Calidad de Empleo	España
Tasa de Rotación	0,43
Remuneración media	25.736 €
% Personas Cubiertas por Convenio Colectivo	69%

2.4. SEGURIDAD Y SALUD

Room Mates Hotels se ha marcado como objetivo hacer de nuestros espacios de trabajo entornos seguros y saludables.

Room Mate Hotels entiende la seguridad y salud de sus empleados como un elemento totalmente integrado en toda la organización y para cada uno de los empleados y colaboradores. De especial importancia en esta materia es conseguir la "complicidad" y la implicación de la plantilla con su propia seguridad y salud y de quienes los rodean. Para ello disponemos de un programa de formación continua, un área de información permanente en nuestra intranet corporativa, proyectamos todos los nuevos hoteles considerando la ergonomía de puestos y potenciamos hábitos de vida saludables con acciones específicas.

Cada persona recibe un tipo de formación y con una frecuencia determinada en función de los riesgos de su puesto y de las necesidades detectadas en función de los indicadores de siniestralidad.

Durante 2018 se han comprado tres robots aspiradores para evitar sobre esfuerzos en la limpieza de las moquetas especiales que hay instaladas en el hotel "Valeria".

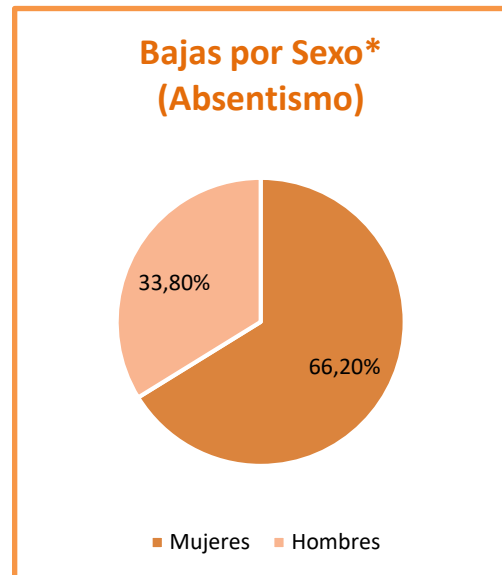
Con el objetivo de mejorar la salud laboral, las camareras de Piso del Hotel Alicia recibieron en 2018 una sesión inicial de yoga que les permitió conocer las ventajas de esta técnica para gestionar el estrés. Esta acción se ampliará en 2019 a nuevos hoteles.



En el hotel "Mario" se han instalado camas elevadoras para facilitar el trabajo de las camareras de piso y evitar sobreesfuerzos

Datos Significativos Prevención y Salud laboral	ESPAÑA
Accidentes	
Nº A.T. sin baja mujeres	15
Nº A.T. sin baja hombres	12
Nº A.T. con baja mujeres	16
Nº A.T. con baja hombres	17
Gravedad	
Índice de gravedad	0,53
Índice de gravedad mujeres	0,67
Índice de gravedad hombres	0,34
Índice de frecuencia	37,55
Enfermedades profesionales	0

Días Totales de Absentismo (contingencias comunes)	4.515
--	-------



*Datos Room Mate España

Datos relevantes Hoteles internacionales Room Mate

A continuación, se incluye los datos más relevantes relativos a nuestro Roomies en hoteles internacionales.

Descripción	HOTELES INTERNACIONALES										TOTAL
	Aitana	Bruno	Emir	Luca& Isabella	Giulia	Fendi	Grace	Waldorf	Lord Balfour	Valentina	
Nº total empleados mujeres	30	19	3	6	15	9	39	7	12	8	148
Nº total empleados hombres	26	34	12	18	15	17	30	7	12	11	182
Nº empleados menor de 30 años	25	32	4	1	14	12	22	3	8	6	127
Nº empleados entre 30 y 50 años	30	21	10	16	16	14	35	6	11	11	170
Nº empleados mayores de 50 años	1	0	1	7	0	0	12	5	5	2	33
Nº de hombres con contrato indefinido en plantilla	10	0	12	17	13	3	24	7	12	8	106
Nº de mujeres con contrato indefinido en plantilla	14	0	3	5	14	1	32	7	12	5	93
Número nuevas contrataciones hombres	15	38	2	6	1	18	16	3	15	3	117
Número nuevas contrataciones mujeres	13	25	2	1	2	16	13	5	10	10	97
Tasa de rotación	0,34	0,39	0,20	0,13	0,20	0,54	0,30	0,71	1,08	0,74	--

3

EcoSostenibilidad



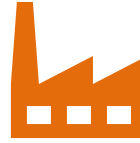
3.1. ROOM MATE ECOLUTION



11.177.013,90

kWh

Consumidos



1.171 t CO₂ eq

Derivadas del
consumo
energético

Room Mate Hotels ha entrado en 2018 en una nueva era en la que la sostenibilidad se convierte en el proyecto más ambicioso. **¡Bienvenidos a Room Mate Ecolution!**

Para liderar este proyecto se ha nombrado una **Directora de Sostenibilidad del grupo** y se ha creado el **Comité Verde**, que cuenta con un representante de cada departamento, y que mediante reuniones periódicas es el encargado de generar nuevos proyectos con un único objetivo: **“Mejorar la sostenibilidad”**.

NOSOTROS SOMOS CONSCIENTES DE LA IMPORTANCIA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA Y LA SOSTENIBILIDAD EN NUESTRA ACTIVIDAD. ESTAMOS ORIENTADOS A ELLO Y CONVENCIDOS DE QUE ES EL FUTURO DEL SECTOR. SI NUESTROS CLIENTES HOY NO LO “COMPRAN”, LO HARÁN NUESTROS HIJOS

Entre los ambiciosos proyectos sostenibles que se han iniciado en 2018 se encuentran:

- Nuevos uniformes para los roomies, creados por **Ecoalf** a partir de botellas de plástico recicladas que recogen desinteresadamente 3.000 pescadores en el Mediterráneo como parte de la iniciativa **Upcycling the Oceans**. La parte textil de los uniformes se elabora a partir de algodón 100%.
- Cambio de luminarias convencionales por otras más eficientes de led en todos los hoteles. Durante el 2019 se completará el 100% de la red de hoteles.
- En las nuevas aperturas de hoteles se han instalados sistemas para aumentar la eficiencia de los sistemas de climatización que desconectan los mismos en las habitaciones si detectan ventanas abiertas o la ausencia de tarjetas.



- Apagado de luces exteriores de hoteles después de las 01:00 horas para evitar la contaminación lumínica.
- Eliminación de todo el plástico en menos de un año con el Proyecto “**Less Plastic**”. Ya se han dado pasos en este sentido, como la sustitución de las botellas de agua de plástico por las de cristal, o de las pajitas por otras de cartón. No obstante, donde más se utiliza el plástico es en los envases de los amenities del baño, por lo que la cadena también está estudiando alternativas cómodas y atractivas para los viajeros con el fin de sustituirlos.
- Se ha iniciado el Proyecto “**Paper Less**” para digitalizar toda la documentación que tradicionalmente se generaba en papel, especialmente la generada en la recepción de los hoteles. El objetivo es reducir el 80% del papel en 2020.
- En el proyecto “**Clean the World**”, las pastillas de jabón usadas en los hoteles, se reciclan dertiéndolas para crear nuevas barras que se envían a ONG como la Cruz Roja, según la cual muchas vidas de menores de cinco años se podrían salvar sólo con que tuvieran acceso a la higiene.

En nuestros hoteles de Barcelona disponemos de paneles solares térmicos, lo que conlleva:

- **Ahorro energético.**
- **Mejora de la autonomía energética del edificio**
- **No genera residuos.**



Para el 2019 se encuentran en fase de estudio nuevas medidas tan importantes como:

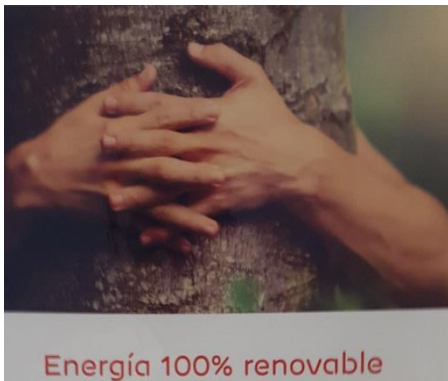
- La creación de un huerto solar que permita revertir a la red eléctrica la totalidad de la energía consumida por **Room Mates Hotels**.
- En colaboración AUARA, cambiar el envase del agua embotellado a botellas que puedan reciclarse hasta 3 veces. El beneficio obtenido por AUARA se destinará a la instalación de pozos de agua en África que recibirán los nombres de ‘Room Mate 1’, ‘Room Mate 2’, etc.

Impacto proyecto AUARA		
150.000 Botellas de plástico recicladas	3.600 Kg de Plástico reciclados	6.000 Litros de petróleo ahorrados

- La creación de una **aceleradora para startups** que desarrollen productos ecosostenibles para hoteles.

- Otras medidas para reforzar la sostenibilidad en las habitaciones pasan por las **duchas de bajo consumo** que ya se han implantado en todos sus establecimientos o el **mobiliario ecológico**.

Para potenciar la disminución del uso del papel y la tinta de tóner se ha creado un Premio al empleado que menos imprima.



“Room Mate Hotels la electricidad de nuestros hoteles en España es de origen 100% renovable”

Datos significativos Sostenibilidad Ambiental	2018
Electricidad	
Consumo de electricidad hoteles España (kWh)	4.978.759,62
Índice de consumo de electricidad en relación con habitaciones ocupadas España (kWh/hab)	20,77
Consumo de electricidad total de la cadena España e internacional (kWh)	11.177.013,90
Índice de consumo de electricidad en relación con habitaciones ocupadas España e internacional (kWh/hab)	21,44
Gas	
Consumo de gas hoteles España kWh	2.820.884,09
Índice de consumo de gas en relación con habitaciones ocupadas España (kWh/hab)	11,77
Consumo de gas total de la cadena España e internacional (kWh)	6.227.031,16
Índice de consumo de gas en relación con habitaciones ocupadas España e Internacional (kWh/hab)	11,94
Vapor	
Consumo de vapor hotel new york (kWh)	999.664,68
Índice de consumo de vapor en relación con habitaciones ocupadas (kWh/hab)	76,34
Emisiones CO2 España (Tn eq)	1.171

4

Hacemos del Mundo un Lugar Mejor



4.1. HACER DEL MUNDO UN LUGAR MEJOR

La labor de **Room Mate** tiene un carácter eminentemente social y asume su compromiso de contribuir a hacer del “mundo un lugar mejor”.

Para ellos son varias las actuaciones en beneficio de la sociedad en las que centramos nuestro trabajo:

Friends for Life:Inclusión Social

El proyecto “Friends for life” nace del compromiso que nuestra empresa tiene con la creación de una economía mundial más sostenible e inclusiva, y en el firme convencimiento de que la actividad empresarial debe contribuir al bienestar global. Friends for Life Project tiene como objetivo ayudar y facilitar la inclusión social de personas o colectivos desfavorecidos, vulnerables o con dificultades para conseguir la plena participación social, preferiblemente mediante la realización de acciones vinculadas a la mejora de oportunidades personales o colectivas.

Apoyo a ONGs

Room Mate Hotels apoya a distintas ONG's, a través del patrocinio (siempre en especies) o la colaboración en alguna de sus acciones con el objetivo de recoger fondos para causas sociales.

Durante este ejercicio hemos repetido nuestras colaboraciones con la fundación Minicol y la fundación Talita.

Acuerdos de largo plazo

Room Mate Hotels está abierto a la participación con cualquier otra entidad, asociación o administración, que ayude a promover cualquiera de nuestros compromisos sociales. Con acuerdos a largo plazo **Room Mate Hotels** participa en:

- La Red Concilia del Ayuntamiento de Madrid, para la promoción de la conciliación y la igualdad en las empresas.
- El Charter de la Diversidad, para la promoción de la diversidad.
- Club Ability de Telefónica, para la inclusión de las personas con discapacidad en la cadena de valor.
- Cruz Roja Málaga, en programas de inclusión socio-laboral de colectivos inmigrantes.
- La Fundación Carmen Pardo, en programas de inclusión de personas con discapacidad intelectual.
- La Fundación de lucha contra el VIH.
- Fundación Movember.

Respeto al Patrimonio Cultural

Respetamos y nos comprometemos con el Patrimonio Cultural de las comunidades locales donde desarrollamos nuestra actividad, más allá de lo exigido por ley.

Conservamos, restauramos y recuperamos elementos originales de nuestros hoteles que puedan ser de interés y utilizamos en la medida de lo posible materiales locales.

Nuestros Objetivos:

- Poner en valor, la cultura local.
- Rehabilitación de edificios con valores arquitectónicos y culturales.
- Uso de materiales locales.
- Implicación con entidades locales y de vecinos.
- Adaptación del diseño al lugar.



Un claro ejemplo es la reciente restauración de diversos elementos significativos del Hotel Gorka (pared de piedra, vidrieras, fachada, puerta principal).

Anexos

- **Acerca de esta memoria**
- **Datos económicos**
- **Índice contenidos Ley 11/18 - GRI estándares**

ACERCA DE ESTA MEMORIA

Este es el primer año que **Room Mate Hotels** publica su **INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA** de acuerdo a la Ley 11/ 18

Con esta memoria, **Room Mate Hotels**, en un ejercicio de transparencia con sus grupos de interés, rinde cuentas de sus compromisos en materia de sostenibilidad bajo un enfoque económico, social y ambiental.

Los contenidos de este informe hacen referencia a los datos comprendidos desde 1 de enero al 31 de diciembre de 2018 y cubren todas las actividades de la Organización, si vienen en algunos casos se incluyen políticas vigentes en 2018, pero que se han aplicado con anterioridad e igualmente se han incluido políticas que se aplicarán en 2019 y periodos posteriores con el objeto de valorar la evolución de la compañía. De manera general no se han incluido datos de indicadores de periodos anteriores a 2018 ya que es viable su cálculo actual.

Los indicadores incluidos han sido definidos en base guía Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2016 cuando son de aplicación. En el Índice de contenidos que se anexa se puede ver la trazabilidad entre los requisitos de la Ley 11/18 y los indicadores GRI utilizados.

Materialidad: Los contenidos del informe han sido determinados en base a los asuntos materiales identificados por las distintas Direcciones de Room Mate S.A. y los exigidos por la Ley 11/ 18 sobre información no financiera.

DATOS ECONÓMICOS

Provisionales pendientes de auditoría (datos en euros)

	Miami Beach Room Mate LORD BALFOUR INC	Milan Mate MILAN	Turkey RM Emir Istambul	París París S.A.R.L.	España Room mate Xperience S.L.	Rotterdam Room Mate Rotterdam BV	Francia FRANCE SARL	Roma RM Roma I S.R.L.	Roma RM Roma II S.R.L.	
IMPUESTOS										
Los importes correspondientes a los saldos deudores corrientes con las Administraciones Públicas		0	239.072	32.524	1.937	65.768	-26.545	34.768	99.932	46.131
Los importes correspondientes a los saldos acreedores corrientes con las Administraciones Públicas	10.766	-49.219	226.010	0	-14.538	-110.547	-52.436	-97.523	-58.463	

	España Room Mate S.A.	Amsterdam Room Mate Amsterdam BV	Firenze Room Mate Italia	New York Room Mate NY INC	Florida Room Mate INC	Mexico DF MEXICO S.A.deC.V.	Argentina RM LATAM S.R.L.	Turkey RM Istambul A.S
IMPUESTOS								
Los importes correspondientes a los saldos deudores corrientes con las Administraciones Públicas	1.022.488	59.934	11.131	242.589	0	20.399	27.302	741
Los importes correspondientes a los saldos acreedores corrientes con las Administraciones Públicas	-768.403	-43.038	-66.013	-70.765	-31.917	1.432	-407	304.205

	RM SA Room Mate S.A.	HOLANDA Room Mate Amsterdam BV	ITALIA Room Mate Italia	GRACE Room Mate NY INC	WALDORF Room Mate INC	LORD BALFOUR Room Mate LORD BALFOUR INC	VALENTINA OP RM MEXICO S.A.deC.V.	GIULIA Room Mate MILAN S.R.L.
EBITDA	-2.419.505	4.897.892	37.244	617.450	308.332	294.905	-33.248	1.510.445
RESULTADO	-1.505.140	2.069.811	-455.034	-312.415	37.012	187.512	-207.841	-422.887

	KEREM RM Istambul A.S	EMIR RM Emir Istambul	BRUNO Room Mate Rotterdam BV	ALAIN MONHOTEL	ROMA1 RM Roma I S.R.L.	ROMA2 RM Roma II S.R.L.	PARIS 1 Room Mate París S.A.R.L.	PARIS 4001 FRANCE SARL
EBITDA	-12.474	127.580	-1.639.412	122.926	-170.056	-225.765	-10.400	-6.264
RESULTADO	-1.133.748	-1.129.775	-2.446.551	-170.915	-184.318	-265.590	-10.826	-6.264

Sanciones	6.191,83
Subvenciones recibidas Adm. Pública	0,00

ÍNDICE CONTENIDOS LEY 11/18- GRI ESTÁNDARES

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
Incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1	Nombre de la organización	Apartado 1.1
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Apartados 1.1, 1.2
	102-3	Ubicación de la sede	Apartado 1.1
	102-4	Ubicación de las operaciones	Apartados 1.1, 1.2
	102-5	Propiedad y forma jurídica	Apartado 1.1
	102-6	Mercados servidos	Apartados 1.1, 1.2
	102-7	Tamaño de la organización	Apartados 1.1, 1.2
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Apartado 2.1, 2.2, 2.3 No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para el cálculo de los siguientes indicadores internacionales: <ul style="list-style-type: none"> Distribución de modalidades de contrato de trabajo. Distribución de plantilla por edad y clasificación profesional.
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	102-11	Principio o enfoque de precaución	Apartados 1.4, 2.3, 3.1 Room Mate tiene un área de mantenimiento que minimiza los riesgos ambientales
Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12	Iniciativas externas	Apartado 4.1.
	102-13	Afiliación a asociaciones	Apartado 4.1.
ESTRATEGIA			
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales,	EXH-102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Apartado 1.4

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
Europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
GOBERNANZA			
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	EXH-102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Apartado 1.4
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	EXH-102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Apartado 1.4
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	EXH-102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Apartado 1.4
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones,	EXH-102-35	Políticas de remuneración	Al tratarse Room Mate S.A de una empresa de capital privado, esta información no se considera relevante para los grupos de interés
	EXH-102-36	Proceso para determinar la remuneración	Al tratarse Room Mate S.A de una empresa de capital privado, esta información no se considera relevante para los grupos de interés
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
Los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Anexo datos económicos
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Apartado 3.1.

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No aplica
Las subvenciones públicas recibidas.	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Subvenciones: 0 €
PRESENCIA EN EL MERCADO			
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Las remuneraciones nos establecen distinciones por sexo. La remuneración media, excluyendo la persona mejor pagada de la organización es de 25.736€ anuales.
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo local	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Apartados 2.1, 2.2, 2.3
IMPACTO ECONÓMICO INDIRECTO			
El impacto de la actividad de la sociedad en el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Apartado 1.1, 1.2, Apartados 2.1, 2.2, 2.3
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	204	PRACTICAS DE ADQUISICION	En cada una de las compras que se realiza se incluyen criterios ambientales o sociales según sea de aplicación
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para el cálculo. Se reportará en 2019.
ANTI-CORRUPCIÓN			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Apartado 1.4.
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Apartado 1.4.
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Apartado 1.4.
CONSUMO MATERIALES			

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Apartado 3.1. No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para el cálculo.
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	301-2	Insumos reciclados	Apartado 3.1. No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para el cálculo.
	301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	Apartado 3.1. No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para el cálculo.
CONSUMO ENERGÍA			
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1	Consumo energético dentro de la organización	Apartado 3.1.
	302-2	Consumo energético fuera de la organización	Apartado 3.1.
	302-4	Reducción del consumo energético	Apartado 3.1.
CONSUMO AGUA			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1	Extracción de agua por fuente	No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para el cálculo
BIODIVERSIDAD			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304	BIODIVERSIDAD	No aplica: Todos los Hoteles de Room Mate S.A. Se ubican en zonas urbanas
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	No aplica: Todos los Hoteles de Room Mate S.A. Se ubican en zonas urbanas
EMISIONES			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	305-1	Emisiones directas de GEI	Apartado 3.1 No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para el cálculo del indicador internacional
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	2,9 TnCO ₂ eq por empleado (España)
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Apartado 3.1

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.			
VERTIDOS Y RESIDUOS			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Apartado 3.1. Los residuos significativos son sólidos urbanos y no es posible realizar sui cálculo
EVALUACIÓN AMBIENTAL PROVEEDORES			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	No existe un procedimiento homogéneo de inclusión de cláusulas sociales o medioambientales para la selección de proveedores
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No existe un procedimiento homogéneo de inclusión de cláusulas sociales o medioambientales para la selección de proveedores
EMPLEO			
Organización del tiempo de trabajo, número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad	401	EMPLEO	<p>Apartados 2.1, 2.2, 2.3.</p> <p>Las remuneraciones nos establecen distinciones por sexo. La remuneración media, excluyendo la persona mejor pagada de la organización es de 25.736€ anuales.</p> <p>Datos referidos a despidos a nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de Despidos mujeres: 13 Número de Despidos hombres: 15 <p>No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para la desagregación de despidos por categoría profesional.</p> <p>Con carácter general No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para el cálculo de los siguientes indicadores internacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Distribución de modalidades de contrato de trabajo. Distribución de plantilla por edad y clasificación profesional. Número de despidos.

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal, desglosadas por grupo etario y sexo.	Apartados 2.1,2,4
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Apartado 2.3. Todos los empleados tienen los mismos beneficios.
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	401-3	Permiso parental	Apartado 2.3.
RELACIONES LABORALES			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	402	RELACIONES LABORALES	Apartado 2.3. Las relaciones laborales están reguladas según convenio sectorial
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Apartado 2.4.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Apartado 2.4.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo. Número de horas de absentismo	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Apartado 2.4. No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para el cálculo del indicador con alcance internacional Muertes por accidentes laborales: 0
Las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Apartado 2.4
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Las relaciones laborales, incluidos los temas de seguridad y salud están reguladas según convenio sectorial
FORMACIÓN			

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	404	FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL	
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Apartado 2.3. No se disponen en la actualidad de herramientas homogéneas para el cálculo del indicador con alcance internacional
DIVERSIDAD			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	405	DIVERSIDAD	Apartado 2.2.
Política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Apartados 1.2., 1.3., 2.2.
Deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno.			Apartado 2.2.
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Apartados 2.1, 2.2, 2.3. Las remuneraciones nos establecen distinciones por sexo. La remuneración media, excluyendo la persona mejor pagada de la organización es de 25.736€ anuales.
NO DISCRIMINACIÓN			

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil. Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Apartado 1.4.
Accesibilidad universal personas con discapacidad			Apartado 2.1.
Empleados con discapacidad.			0
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	407	LIBERTAD DE ASOCIACION	Apartado 1.4. Las relaciones laborales están reguladas según convenio sectorial
	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Apartado 1.4. No se han identificado riesgos en relación a los derechos humanos en las operaciones propias ni con proveedores.
TRABAJO INFANTIL			

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	408	TRABAJO INFANTIL	Apartado 1.4. Las relaciones laborales están reguladas según convenio sectorial
TRABAJO FORZOSO			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	409	TRABAJO FORZOSO	Apartado 1.4. Las relaciones laborales están reguladas según convenio sectorial
DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	412	DERECHOS HUMANOS	Apartado 1.4. Las relaciones laborales están reguladas según convenio sectorial
	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Al no considerarse riesgos significativos no se realizan evaluaciones en materia de derechos humanos
	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Apartado 1.4.

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Al no considerarse riesgos significativos no se incluyen cláusulas en materia de derechos humanos
COMUNIDADES LOCALES			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	413	COMUNIDADES LOCALES	Apartados 1,2 y 4.1.
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Apartados 1.4 y 4.1.
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales– en las comunidades locales	Apartados 2.1 y 4.1.
EVALUACIÓN SOCIAL PROVEEDORES			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	No existe un procedimiento homogéneo de inclusión de cláusulas sociales o medioambientales para la selección de proveedores
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No existe un procedimiento homogéneo de inclusión de cláusulas sociales o medioambientales para la selección de proveedores
SEGURIDAD Y SALUD CLIENTES			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416	SEGURIDAD Y SALUD CLIENTES	
	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Apartado 1.2, 3.1 y 4.1.

REQUISITO LEY	INDICADOR GRI	DEFINICION INDICADOR GRI	CUMPLIMIENTO
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	0
MARKETING Y PUBLICIDAD			
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	0
	417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	0
PRIVACIDAD CLIENTES			
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	0
CUMPLIMIENTO NORMATIVO SOCIOECONÓMICO			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	0