

4MeStar S.L. — SLEEP'N

sleepn.eco · sleepnatocha.com

COMPROMISO PÚBLICO DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Versión 1.0 · Marzo 2026

Aprobado por la Dirección de 4MeStar S.L.

FICHA DEL DOCUMENTO	
Título	Compromiso Público de Respeto a los Derechos Humanos
Entidad	4MeStar S.L. — Grupo SLEEP'N
Versión	1.0 — Primera edición
Fecha de aprobación	Marzo 2026
Aprobado por	Dirección de 4MeStar S.L.
Ámbito	Grupo SLEEP'N: 4MeStar S.L. y SLEEP STAR ONE S.L.
Próxima revisión	Marzo 2027 (revisión anual)
Marcos de referencia	B Corp V2.2 (HR1.1) · Principios Rectores ONU · ESRs S2 · GRI 2-23
Publicación	Documento público disponible en sleepn.eco

1. Nuestra declaración

4MeStar S.L. (SLEEP'N) se compromete públicamente a respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y en sus relaciones con personas empleadas, proveedores, huéspedes y comunidad. Este compromiso no es una declaración de buenas intenciones — es una obligación que asumimos y que tiene consecuencias prácticas en cómo gestionamos el negocio cada día.

Entendemos que las empresas no operan en el vacío. Formamos parte de sistemas económicos y sociales que pueden amplificar desigualdades o contribuir a corregirlas. En **SLEEP'N** hemos elegido el segundo camino. Respetamos y promovemos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, en particular los recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en los convenios fundamentales de la OIT y en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

Este compromiso aplica a todo el Grupo **SLEEP'N** — 4MeStar S.L. y SLEEP STAR ONE S.L. — con independencia del tamaño, el sector o la situación de mercado. No hay excepciones.

2. En qué se basa nuestro compromiso

Nuestro compromiso con los derechos humanos se articula en torno a tres principios que actúan de forma interrelacionada:

Respetar — lo mínimo innegociable

No participamos, directa ni indirectamente, en actividades que vulneren los derechos humanos. Esto incluye el derecho a un trabajo digno, a la no discriminación, a la libertad de asociación, a condiciones laborales seguras y a una remuneración justa. Si detectamos que alguna de nuestras prácticas o relaciones comerciales entra en conflicto con estos principios, actuamos para corregirlo — no para justificarlo.

Prevenir — no esperar a que ocurra el daño

Identificamos los riesgos de derechos humanos que pueden derivarse de nuestra actividad — en nuestras operaciones directas, en nuestra cadena de suministro y en nuestra relación con los huéspedes — y tomamos medidas para evitarlos antes de que

se materialicen. Esto es lo que los Principios Rectores de la ONU llaman debida diligencia: anticiparse, no reaccionar.

Remediar — hacernos responsables cuando algo falla

Cuando se produce un impacto negativo en derechos humanos relacionado con nuestra actividad — aunque sea de forma no intencionada — lo reconocemos y buscamos remediarlo. Para eso tenemos canales de denuncia accesibles, protocolos de respuesta y la disposición de rendir cuentas ante las personas afectadas.

3. Dónde aplicamos este compromiso

3.1 Personas empleadas

El primer ámbito donde aplicamos este compromiso es dentro de casa. Las personas que trabajan en el Grupo **SLEEP'N** tienen derecho a:

- Un empleo estable y con condiciones dignas — el 100% de nuestra plantilla tiene contrato indefinido.
- Una retribución justa que supere el Living Wage para Madrid según su jornada, todo el personal tiene un salario variable mensual.
- Un entorno de trabajo libre de discriminación, acoso y abuso — con un canal de denuncia confidencial y un protocolo de respuesta.
- Libertad de asociación y derecho a la representación sindical si así lo desean.
- Seguridad y salud en el trabajo — con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales activo y objetivo de cero accidentes. Seguro de Salud para todos los empleados con una antigüedad de 6 meses.
- Conciliación real entre vida laboral y personal — con planificación horaria mensual y plena cobertura de bajas parentales.

3.2 Cadena de suministro

El 72,7% del gasto con proveedores corresponde a proveedores locales. Trabajamos activamente para que las empresas con las que colaboramos compartan nuestros valores en materia de derechos humanos. Para ello:

- Nuestro Código de Conducta para Proveedores establece requisitos explícitos de derechos humanos y condiciones laborales dignas.
- Incluimos una Cláusula RSC en los contratos con proveedores estratégicos.
- Priorizamos proveedores locales verificados.
- En 2026 incorporaremos un cuestionario de derechos humanos en el proceso de homologación de nuevos proveedores.

3.3 Huéspedes y comunidad

SLEEP'N Atocha recibió en 2025 a huéspedes de 127 nacionalidades distintas. El turismo puede ser un vector de vulneración de derechos o de su promoción — nosotros elegimos lo segundo:

- Somos miembros de The Code.Org desde nuestra fundación y tenemos el compromiso de proteger a menores frente a la explotación sexual en el turismo. Toda la plantilla ha completado la formación obligatoria y superado el test de conocimiento.
- No vendemos ni facilitamos información sobre actividades que impliquen maltrato o explotación animal.
- Promovemos la cultura y la economía local de Madrid — colaboramos con proveedores, artesanos y negocios del entorno.
- Donamos mensualmente a organizaciones de apoyo a personas refugiadas (CEAR), cooperación internacional y banco de alimentos.

4. Los riesgos que hemos identificado en nuestro negocio

El sector hotelero tiene riesgos de derechos humanos específicos que no podemos ignorar. Los hemos identificado honestamente para poder gestionarlos:

Riesgo identificado	Por qué nos afecta	Cómo lo gestionamos
Condiciones laborales injustas	El sector hotelero tiene alta rotación y riesgo de precariedad laboral, especialmente en camareras de pisos.	100% contratos indefinidos, salarios sobre convenio, GPTW certificado.
Turismo sexual y explotación de menores	Los establecimientos de alojamiento pueden ser usados para esta finalidad si no existe vigilancia activa.	Adhesión a The Code.Org, formación obligatoria toda la plantilla, protocolo de actuación.
Discriminación en contratación	El sector puede reproducir sesgos de género, origen o discapacidad en los procesos de selección.	Política JEDI activa, convenio Fundación SD, lenguaje inclusivo en ofertas.
Proveedores con malas prácticas laborales	Al priorizar precio, se puede acabar trabajando con empresas que vulneran derechos laborales.	Código de Conducta para Proveedores, Cláusula RSC, preferencia por proveedores locales verificados.
Impacto en comunidad local	El turismo intensivo puede desplazar a residentes, encarecer la vivienda y dañar la identidad del barrio.	Turismo responsable activo, apoyo a comercio y cultura local, comunicación con vecinos y asociaciones.

5. Si algo va mal, queremos saberlo

Tener un compromiso escrito no es suficiente si no existe un mecanismo real para que las personas puedan comunicar cuando algo no funciona. En **SLEEP'N** cualquier persona — empleada, proveedor, huésped o tercero — puede comunicar una situación que considere una vulneración de derechos humanos.

Mecanismo	Detalle	
Canal de comunicación	info@sleepn.eco — respuesta garantizada en máximo 10 días hábiles.	
Confidencialidad	Las comunicaciones se tratan con total confidencialidad. No hay represalias por informar de buena fe.	
Seguimiento	Cada comunicación recibe respuesta escrita con las acciones tomadas o en curso.	
Responsable	Dirección de 4MeStar S.L., con supervisión directa del caso.	

6. Los estándares internacionales que nos guían

Este compromiso está alineado con los marcos internacionales de referencia más reconocidos en materia de empresas y derechos humanos:

- **ONU:** Declaración Universal de Derechos Humanos — Naciones Unidas (1948)
- **Ruggie:** Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Ruggie, 2011) — el marco de referencia internacional para la debida diligencia empresarial en DDHH.
- **OIT:** Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) — trabajo forzoso, trabajo infantil, no discriminación y libertad de asociación.
- **B Corp:** B Lab Standards V2.2 — Temática de impacto Derechos Humanos (HR1.1, HR2, HR3, HR4) — el estándar de certificación B Corp.
- **ESRS:** ESRS S2 — Trabajadores de la cadena de valor (European Sustainability Reporting Standards, EFRAG 2023).
- **España:** Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Cómo rendimos cuentas

Este compromiso no se queda guardado en un cajón. Lo revisamos cada año, lo publicamos en sleepn.eco y lo incluimos en nuestra Memoria de Sostenibilidad anual junto con los indicadores de seguimiento. Si algo ha mejorado, lo decimos. Si algo no ha funcionado, también.

- Revisión anual del documento en el primer trimestre de cada año.
- Publicación de indicadores de seguimiento en la Memoria de Sostenibilidad.
- Comunicación a toda la plantilla en el proceso de incorporación y en la formación anual.
- Actualización del Código de Conducta para Proveedores cuando se revise este compromiso.

8. Aprobación

Este compromiso ha sido aprobado por la Dirección de 4MeStar S.L. y es público y de aplicación en todo el Grupo SLEEP'N a partir de Abril de 2026.

Firma — Dirección 4MESTAR S.L.
Nombre: Gonzalo De la Mata
Gurriarán Cargo: Dirección
General Fecha: Abril 2026

Próxima revisión Fecha: Marzo
2027 Versión: 2.0 Disponible en:
sleepn.eco

Anexo — Índice de evidencias para auditoría B Corp V2.2

Por cada afirmación de este documento existe un respaldo verificable. Aquí está el mapa para el auditor.

Requisito B Corp	Afirmación	Documento de evidencia	Estado
HR1.1	Compromiso público de respeto a los DDHH	Este documento — publicado en sleepn.eco	☑ Listo
HR1.1	100% contratos indefinidos	Nóminas 2025 anonimizadas + TC2 anual SS	☑ Listo
HR1.1	Objetivo cero accidentes — 0 accidentes en 2024	Registros SS / Informe RRHH 2024 / Plan PRL	☑ Listo
HR1.1	Protección de menores — The Code.Org	Certificado de adhesión The Code + registros formación plantilla	☑ Listo
HR1.1	Canal de denuncia confidencial activo	Protocolo canal info@sleepn.eco + esta política	☑ Listo
HR2.1	Identificación de riesgos destacados (tabla sec. 4)	Esta declaración + Memoria de Sostenibilidad 2025	☑ Listo
HR3.1 / HR3.2	Código de Conducta para Proveedores con DDHH	Código de Conducta Proveedores (publicado en sleepnatocha.com)	☑ Listo
HR3.1 / HR3.2	Cláusula RSC en contratos con proveedores	Contratos con proveedores estratégicos	☑ Listo
HR4.1	Cuestionario DDHH en homologación de proveedores	Proceso de homologación proveedores (en elaboración para 2026)	⚠ 2026
ESRS S2	Condiciones laborales dignas — encima del LW	Análisis Living Wage 2025 + nóminas normalizadas	☑ Listo
GRI 2-23	Compromisos de política y DDHH publicados	Esta declaración + sleepn.eco	☑ Listo
GRI 407-1	Libertad de asociación — sin restricciones	Política Laboral y DDHH + convenio colectivo Hospedaje Madrid	☑ Listo
GRI 408-1	Sin trabajo infantil — adhesión The Code.Org	Certificado The Code + registros formación	☑ Listo
GRI 409-1	Sin trabajo forzoso — verificación proveedores	Código de Conducta Proveedores + Cláusula RSC	☑ Listo