



INFORME
ANUAL DE
SOSTENIBILIDAD
2024

POSADAS®

CONTENIDO

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL	4	NUESTRO IMPACTO EN NUESTRA GENTE	42
ACERCA DE ESTE INFORME	5	Desarrollo de talento	46
Estándares de reporte	5	Salud y seguridad	50
Contacto	5	Condiciones laborales y derechos humanos	52
POSADAS	6	Diversidad, equidad e inclusión	54
Portafolio y presencia	7	NUESTRO IMPACTO CON LA COMUNIDAD	61
Operación 2024	10	Inversión social	62
Nuestra filosofía "Hotel Estratégico Posadas"	11	NUESTRO IMPACTO EN EL NEGOCIO	68
ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD	12	Ética	69
Materialidad	13	Gobernanza ASG	78
Matriz de materialidad Posadas	14	Cumplimiento regulatorio	95
Modelo de sostenibilidad	15	Cadena de suministro responsable	99
Plan de acción	16	ALINEACIÓN CON ESTÁNDARES DE REPORTE	103
ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	18	Índice GRI	104
CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS ASG	22	Índice SASB	110
EXPERIENCIA DEL CLIENTE	26	INICIATIVAS	111
LOGROS ASG 2024	28	Banco de alimentos	113
Social	28	Amenidades segmento midscale & economy	116
Gobernanza	29	Campaña Cada Gota Cuenta	119
NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE	30	Uniformes telas sostenibles	124
Capital natural	31		
Energía	37		
Emissiones de gases de efecto invernadero (GEI)	38		
Cambio climático	39		
Residuos	41		



MENSAJE DEL
DIRECTOR GENERAL

POSADAS®

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

GRI 2-14, 2-22



JOSÉ CARLOS AZCÁRRAGA
Director General

En 2024 reafirmamos el liderazgo de Posadas en la industria, avanzamos en nuestros objetivos de sostenibilidad y sentamos las bases para un futuro prometedor.

La estrategia de sostenibilidad de Posadas se estructura en tres pilares: Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG), con la experiencia del cliente como eje central. Esta estrategia se articula a través de:

- Comité ASG: órgano de gobernanza que supervisa la implementación de la estrategia, define metas y gestiona riesgos y oportunidades.
- Modelo de sustentabilidad: basado en un análisis de materialidad que identifica 14 temas prioritarios como emisiones de GEI, diversidad e inclusión, inversión social, ética, residuos, entre otros, los cuales son congruentes y forman parte del proceso de consolidación de nuestro propósito: hacer del mundo un mejor lugar para viajar.

Ante cambios de perspectiva sobre la relevancia de la sostenibilidad de las empresas, reafirmamos nuestro compromiso con estos objetivos, considerando que estos fortalecen la estrategia de negocio y expansión de Posadas, así como nuestro compromiso con el entorno y con cada uno de nuestros huéspedes, clientes, socios estratégicos y colaboradores. En Posadas estamos preparados para seguir creciendo, atender las oportunidades, reforzar nuestra unidad y colaboración y así seguir creando experiencias memorables para miles de personas y familias en un entorno sostenible.



ACERCA DE ESTE INFORME

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Reiteramos nuestro firme compromiso por minimizar el impacto ambiental que tengan nuestras operaciones, fomentando prácticas de turismo sustentable y responsabilidad social. En Posadas, buscamos impulsar el desarrollo socioeconómico y cultural de las comunidades en donde operamos, fomentar las mejores prácticas laborales, garantizar el bienestar de nuestros colaboradores, mejorar la ecoeficiencia operacional de nuestras instalaciones, contribuir desde nuestra trinchera a la lucha contra el cambio climático, y maximizar la satisfacción de nuestros clientes, mientras aseguramos la resiliencia de nuestro negocio creando valor a largo plazo.

Como resultado del fortalecimiento de nuestra estrategia de sostenibilidad, este Informe de Sostenibilidad consolida los principales resultados Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ASG) correspondientes a las operaciones entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

Estándares de reporte

El presente reporte se elaboró en referencia a indicadores ASG de los principales estándares internacionales de reporte de información no financiera: Global Reporting Initiative (GRI) y Sustainability Accounting Standards Board (SASB). La alineación del reporte con estos estándares permite maximizar la solidez y comparabilidad de la información presentada, así como la transparencia con nuestros grupos de interés.

Esta edición es bajo los Estándares GRI, este informe no presenta re-expresiones.

Se hace notar que este documento no ha sido sometido a verificación externa o mecanismo de auditoría.

La información proporcionada es responsabilidad de Posadas.

CONTACTO

Dirección

Prol. Paseo de la Reforma 1015, Torre A - Piso 9
Col. Santa Fe Cuajimalpa,
Del. Cuajimalpa de Morelos
C.P. 05348 CDMX

 +52 555 326 6700

Atziri Medina

Gerente de Cumplimiento y
Relación con Inversionistas

 atziri.medina@posadas.com

POSADAS

GRI 2-1

Desde nuestra fundación en 1967, nos hemos consolidado como líderes mexicanos en el sector hotelero. Cerramos 2024, con 201 hoteles propios, arrendados, franquiciados y administrados bajo nueve marcas diferentes, ubicados en México, el Caribe y con más de treinta mil cuartos.

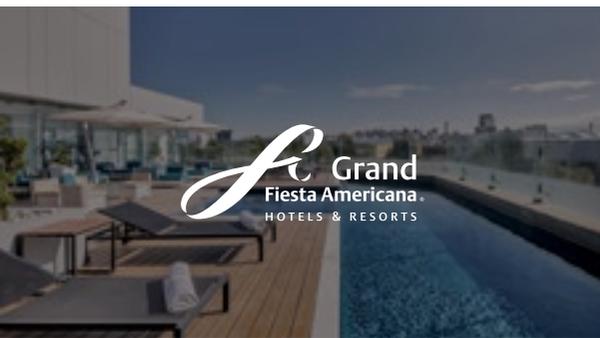


POSADAS®

PORTAFOLIO Y PRESENCIA



Live Aqua es un innovador concepto que invita al máximo disfrute, donde nuestros clientes tienen la libertad de ir a donde sus deseos los lleven. Todo está dispuesto para sentir el placer de estar y ser vistos. Cada detalle se adapta a su propio estilo de vida. Las sensaciones son infinitas y la experiencia, única.



Hoteles diseñados para quienes buscan una atmósfera de lujo y sofisticación, con detalles grandiosos. Todo con un servicio de excelencia basado en una atención personalizada y cálida, y una hospitalidad inigualable. Los hoteles, ubicados en los destinos más espectaculares de México, ofrecen el ambiente idóneo para vivir una experiencia memorable.



Es nuestra nueva marca de colección de hoteles boutique, que invita a los viajeros a contemplar la belleza de cada destino y admirarla a través del arte, la cultura, la gastronomía y las historias que los envuelven. Curamoria Collection es un modelo de negocio de franquicias de pequeñas joyas con una belleza única: espacios muy íntimos, que resaltan el gusto del cliente por lo extraordinario.



Fiesta Americana brinda una estancia inolvidable en los mejores destinos del país. Nuestra propuesta integra el encanto y la hospitalidad de México, otorgando espacios libres y vanguardistas, además de un servicio cálido que está siempre cerca y disponible para vivir en un ambiente familiar que inspira, confortable y perfecto. Fiesta Americana abre sus puertas a quien desea disfrutar de una hospitalidad excepcional y vivir grandes momentos acompañado de sus seres queridos.



The Explorea es un Experiential Resort, que permite desconectarte de lo cotidiano para fascinarte al contemplar las bellezas naturales y adentrarte en un viaje de autodescubrimiento, a través de actividades al aire libre en hermosas ubicaciones naturales, con toda la seguridad y confort de un resort de nivel internacional avalado por Fiesta Americana.

PORTAFOLIO Y PRESENCIA



Fiesta Americana Funeeq Punta Cana (498 habitaciones) es una extensión de la marca Fiesta Americana pensada como un “resort” todo incluido de nueva generación, diseñado para atender a huéspedes de todas las edades.



Evolucionamos hacia un nuevo concepto de mayor adaptabilidad hacia un nuevo estilo de vida. Ofrecemos opciones de alojamiento, con la misma calidad de servicio, más flexibles, generando equilibrio entre productividad y descanso para satisfacer las distintas necesidades y experiencias de cada uno de nuestros clientes, especialmente para quienes buscan, también un lugar para desconectarse.



La esencia de cada destino y el encanto de México se disfrutan en nuestros hoteles seguros y confortables, que conservan su propio estilo y personalidad única para seguir contando sus propias historias, ofreciendo un servicio cálido que hará sentir al viajero en casa. Somos la mejor opción para descubrir la cultura a través de la gastronomía, la historia y las tradiciones locales.



Bajo un innovador concepto de autoservicio, somos la opción práctica para los viajeros que buscan un hotel que les brinde descanso, seguridad y tecnología de fácil acceso, que quieren una atención amigable, desayunos incluidos y detalles que sorprenden, todo a un precio justo. Porque con one pueden viajar por trabajo, vacaciones o para darse una escapada de fin de semana.

A continuación, presentamos el desglose geográfico de nuestro portafolio de hoteles, destacando la Ciudad de México como la ubicación con mayor porcentaje de nuestros activos.

 ESTADO	 HOTELES	 PORCENTAJE
Ciudad de México	18	9.0%
Jalisco	14	7.0%
Quintana Roo	13	6.5%
Veracruz	13	6.5%
Nuevo León	13	6.5%
Querétaro	11	5.5%
Estado de México	10	5.0%
Puebla	9	4.5%
Guanajuato	8	4.0%
Coahuila	7	3.5%
Sinaloa	7	3.5%
Morelos	6	3.0%
Baja California Sur	6	3.0%
Chihuahua	6	3.0%
Sonora	5	2.5%
Aguascalientes	5	2.5%
Baja California	5	2.5%
Oaxaca	5	2.5%
Campeche	4	2.0%
Yucatán	4	2.0%
Tabasco	4	2.0%
San Luis Potosí	4	2.0%
Guerrero	4	2.0%
Michoacán	4	2.0%
Tamaulipas	3	1.5%
Durango	3	1.5%
Chiapas	4	1.5%
Hidalgo	2	1.0%
Colima	2	1.0%
Punta Cana	1	0.5%
Nayarit	1	0.5%
Zacatecas	1	0.5%
TOTAL	201	100%

OPERACIÓN 2024

- Los ingresos de la compañía al cierre del año fueron de **\$9,311 millones de pesos**.
- Mantuvimos un factor de ocupación promedio de **64%** y registramos un crecimiento de **4%** en RevPAR respecto a 2023.
- Durante el año atendimos a más de **10.5 millones de huéspedes**.
- Posadas logró obtener un nivel de recomendación del cliente Net Promoter Score (NPS) de **64 puntos, 20 puntos** por encima de la media de la industria hotelera a nivel global (44). Además, la tendencia del NPS de Posadas ha sido positiva: al cierre de 2024, obtuvimos un punto más que en 2023, y en la medición de febrero de 2024, alcanzamos el NPS más alto en la historia de Posadas con un resultado de **66 puntos**.
- Reafirmamos nuestro compromiso con las mejores prácticas en materia de sostenibilidad. El hotel Live Aqua San Miguel de Allende, ha obtenido la Certificación LEED Oro® bajo la versión 4.1 del sistema LEED O+M. Este reconocimiento, otorgado por el U.S. Green Building Council (USGBC), subraya el desempeño ambiental sobresaliente del hotel a lo largo de un año, reflejando su dedicación a la sostenibilidad y la eficiencia energética.
- Obtuvimos el distintivo Hotel Hidro Sustentable, entregado por la Fundación Helvex, en reconocimiento a sus prácticas sostenibles en el uso del agua.
- Recibimos el reconocimiento como **Mejor Cadena Hotelera de Latinoamérica Fiesta Americana Travelty Collection** por segundo año consecutivo y **Mejor Cadena Hotelera de México Fiesta Americana Travelty Collection** por 14° año consecutivo.

NUESTRA FILOSOFÍA

“HOTEL ESTRATÉGICO POSADAS”

Nuestro modelo de filosofía llamado “Hotel Estratégico Posadas”. Con base en esta filosofía, cada una de nuestras acciones se deben encontrar en sintonía con el Propósito Posadas: “Tocar la vida de las personas, con el compromiso de hacer del mundo un mejor lugar para viajar”. Este propósito se ve enriquecido por nuestro enfoque de ambición: “Ser una empresa de clase mundial, referente de la hotelería a nivel global y líder indiscutible de la región.”

A partir de esta premisa, orientamos nuestras acciones, objetivos y decisiones para generar un impacto positivo en cinco pilares que engloban a las personas, grupos y comunidades con las cuales compartimos este compromiso y de quienes también dependemos para dar vida a nuestro propósito, todo ello en armonía con nuestro ADN Posadas y un marco de gobernanza con especial atención en la transparencia.



A 3D illustration representing a sustainability strategy. It features several interlocking gears of different colors (brown, green, tan). On the left, a white wind turbine stands on a green lawn. In the center, a blue solar panel is tilted. To the right, a white air purifier sits on a gear. The background is a light green gradient.

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

MATERIALIDAD

GRI 3-1, 3-2, 3-3

El proceso de elaboración de nuestra estrategia inició con un análisis de materialidad, lo cual nos permitió identificar los temas ambientales, sociales y de gobernanza más relevantes desde nuestra perspectiva, así como la de nuestros grupos de interés. La metodología para el análisis de materialidad consiste en una serie de pasos descritos a continuación:

1. Identificación de los grupos de interés relevantes para Posadas:

Grupos de interés externos:

- Inversionistas y accionistas
- Clientes
- Reguladores
- Proveedores
- Industria y competencia
- Medios de comunicación
- Calificadoras
- Iniciativas voluntarias

Grupos de interés internos:

- Equipo directivo
- Comité ASG
- FIBRAs dueñas de los inmuebles hoteleros

2. Análisis de las prioridades para los grupos de interés externos identificados, eje "Y" (vertical) de la matriz de materialidad.

3. Identificación y análisis de las prioridades internas, eje "X" (horizontal) de la matriz de materialidad.

4. Desarrollo de la matriz de materialidad e identificación del top 14 de temas materiales ASG.

MATRIZ DE MATERIALIDAD POSADAS

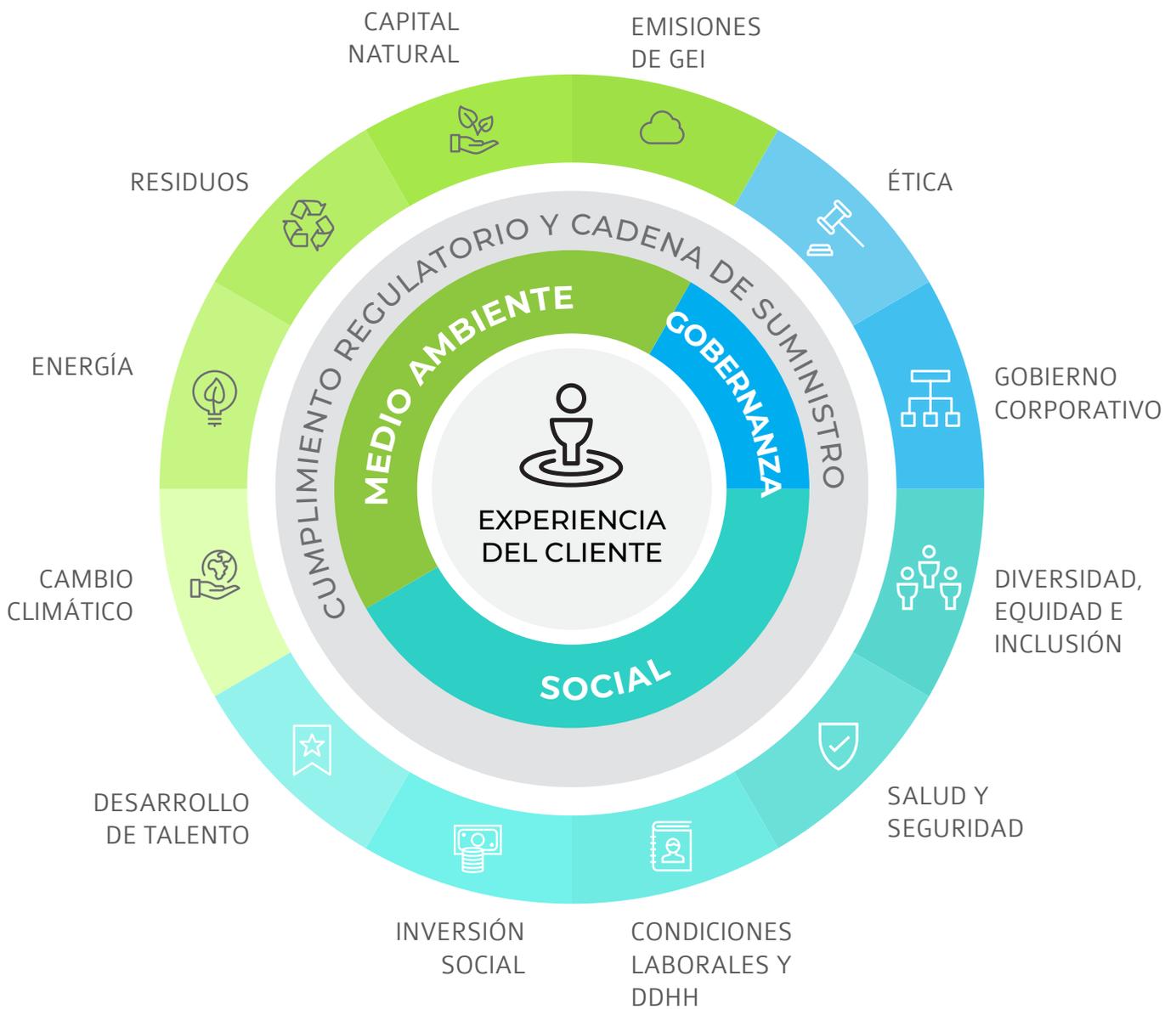


Los temas localizados en el cuadrante superior derecho de la matriz corresponden a los prioritarios, aunque todos deben de ser tomados en cuenta en la estrategia.

Tema material	Aspecto ASG
Capital Natural	Ambiental
Desarrollo de talento	Social
Energía	Ambiental
Emisiones de GEI	Ambiental
Ética	Gobernanza
Salud y seguridad	Social
Inversión social	Social
Gobernanza ASG	Gobernanza
Cambio climático	Ambiental
Condiciones laborales y derechos humanos	Social
Cumplimiento regulatorio	Gobernanza
Residuos	Ambiental
Diversidad, equidad e inclusión	Social
Cadena de suministro responsable	Gobernanza

MODELO DE SOSTENIBILIDAD

Tomando como base nuestros temas materiales, elaboramos nuestro **Modelo de Sostenibilidad** e identificamos los indicadores GRI y SASB más relevantes para nosotros. Nuestro Modelo está formado por 3 pilares fundamentales que están alineados a nuestra estrategia: Medio Ambiente, Social y Gobernanza. Alrededor de los pilares se encuentran los temas identificados en el análisis de materialidad, mientras que en el centro del modelo se encuentra la experiencia del cliente como el motor y principio fundamental de nuestra operación.



PLAN DE ACCIÓN

Nuestros planes de acción han sido diseñados en función de la identificación de nuestros temas materiales y el nivel de madurez de cada uno, estableciendo acciones específicas para abordar nuestras áreas de oportunidad de cada tema material y, de esta manera, mejorar el desempeño de nuestra gestión en sostenibilidad. Para cada tema, definimos acciones específicas, asignando a un responsable del cumplimiento y un año compromiso. También, nos encontramos en proceso de establecer metas específicas.



The background features a series of concentric, wavy lines in shades of green and blue, creating a sense of depth and movement. The lines are more densely packed on the left side and become more sparse towards the right. The overall color palette is a mix of vibrant green and a soft, muted blue.

ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

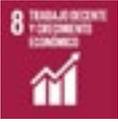
POSADAS®

ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Buscamos contribuir, a través de nuestras estrategias, a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas de la ONU. Esta iniciativa de la ONU busca luchar contra los desafíos globales en materia social y ambiental, incluyendo: cambio climático, desigualdad social, uso irresponsable de recursos naturales y pérdida de la biodiversidad. Cada uno de nuestros temas materiales tiene un impacto positivo en el cumplimiento de diferentes objetivos y sus metas.

TEMA MATERIAL	OBJETIVO	META
Capital natural		<p>6.3 De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.</p> <p>6.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren por la falta de agua.</p>
		<p>12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sustentable y el uso eficiente de los recursos naturales.</p>
		<p>14.1 De aquí a 2030, prevenir y reducir significativamente la contaminación marina de todo tipo, en particular la producida por actividades realizadas en tierra, incluidos los detritos marinos y la polución por nutrientes.</p>
		<p>15.3 Para 2030, luchar contra la desertificación, rehabilitar las tierras y los suelos degradados, incluidas las tierras afectadas por la desertificación, la sequía y las inundaciones, y procurar lograr un mundo con una degradación neutra del suelo.</p> <p>15.4 Para 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sustentable.</p>
Desarrollo de talento		<p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sustentable que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.</p>
Energía		<p>7.2 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.</p> <p>7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.</p>

TEMA MATERIAL	OBJETIVO	META
Emisiones de GEI		<p>7.2 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.</p>
Ética		<p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p> <p>5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</p>
		<p>16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.</p> <p>16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.</p>
Salud y seguridad		<p>3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.</p>
Inversión social		<p>1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a \$1,25 dólares al día.</p> <p>1.2 Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.</p> <p>1.5 Para 2030, fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones vulnerables y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima y a otros desastres económicos, sociales y ambientales.</p>
		<p>3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguras, eficaces, asequibles y de calidad para todos.</p>
		<p>4.1 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.</p> <p>4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.</p> <p>4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.</p>

TEMA MATERIAL	OBJETIVO	META
Inversión social		<p>4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.</p> <p>4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.</p>
		<p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>
		<p>11.5 De aquí a 2030, reducir significativamente el número de muertes causadas por los desastres, incluidos los relacionados con el agua, y de personas afectadas por ellos, y reducir considerablemente las pérdidas económicas directas provocadas por los desastres, en comparación con el producto interno bruto mundial, haciendo especial hincapié en la protección de los pobres y las personas en situaciones de vulnerabilidad.</p>
Gobernanza ASG		<p>16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.</p>
		<p>12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sustentables e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.</p>
Cambio climático		<p>3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguras, eficaces, asequibles y de calidad para todos.</p>
Condiciones laborales y derechos humanos		<p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.</p> <p>8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>

TEMA MATERIAL	OBJETIVO	META
Cumplimiento regulatorio		16.6 Crear a todos los niveles, instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.
Residuos		12.3 De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha. 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
Diversidad, equidad e inclusión		5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
Cadena de suministro responsable		12.b Elaborar y aplicar instrumentos para vigilar los efectos en el desarrollo sustentable, a fin de lograr un turismo sustentable que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
		8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.



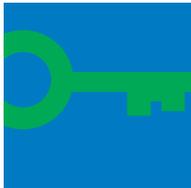
A tropical resort pool area with palm trees and thatched umbrellas. The scene is set during the day with a clear blue sky. In the foreground, a large palm tree stands on the left, and a curved pool edge is visible. The middle ground features several thatched umbrellas and lounge chairs. The background shows more palm trees and a building.

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS ASG

POSADAS®

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS ASG

Estamos comprometidos con el desarrollo sustentable de nuestras operaciones, velando por generar un impacto positivo en el ámbito ambiental, social y de gobernanza. Por ello, con orgullo presentamos nuestras certificaciones y reconocimientos en materia ASG, que son el reflejo de prácticas responsables, innovadoras y alineadas con los más altos estándares internacionales de sostenibilidad.



Green Key

Obtención del Distintivo **Green Key** en **143** de nuestros hoteles.



Distintivo **Blue Flag** para las playas de los hoteles:

- Live Aqua Cancún.
- Grand Fiesta Americana Los Cabos All Inclusive Golf & Spa.
- Fiesta Americana Condesa Cancún All Inclusive.



Distintivo **Hotel Hidro Sustentable** en **151** de nuestros hoteles.



Live Aqua San Miguel de Allende reconocido con 4 estrellas de Forbes Travel Guide y Certificación Leed Oro.



- 4** **Hoteles** con Certificado EDGE.
- 9** **Hoteles** con Sistema Fotovoltaico.
- 1** **Hotel** con sistema de almacenamiento de energía.
- 143** **Hoteles** realizan su cálculo de huella hídrica y de CO₂ mediante la plataforma Sustainable Hospitality Alliance (SHA).



GREAT PLACE TO WORK

Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México 2024

Posadas obtuvo nuevamente la **certificación Great Place to Work en 2024**, reafirmando su compromiso con una cultura organizacional sólida y de confianza. Se ubicó en la **posición número 12** dentro de la categoría de empresas con **más de 5,000 colaboradores** en México.

MONITOR EMPRESARIAL DE REPUTACIÓN CORPORATIVA (MERCOS)



Ocupamos el puesto #1 en el Ranking General de empresas que mejor atraen y retienen talento en 2024.

Empresa Socialmente Responsable (ESR) - Hemos sido reconocidos por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) durante 12 años consecutivos. Este reconocimiento destaca nuestro compromiso y contribución hacia el desarrollo sustentable, el bienestar social y el cuidado del medio ambiente en nuestras operaciones y comunidades donde operamos. Estamos orgullosos de mantener esta distinción y continuaremos trabajando para fortalecer nuestro impacto positivo en la sociedad.



El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) reconoció a Posadas como una de las 60 empresas con Esquemas de Autorregulación Vinculante, por la implementación de prácticas responsables y efectivas, complementarias a las establecidas en la ley, para garantizar la confidencialidad e integridad de los datos personales.

Este logro ha sido posible gracias al esfuerzo y colaboración de nuestro equipo de Cumplimiento de Datos Personales y Konexo, así como al compromiso de nuestros colaboradores en hoteles, salas de venta y Morelia para dar un tratamiento adecuado a los datos personales.

¡FELICIDADES!

De igual forma, Konexo fue reconocido por Kenwin internacional en la norma COPC GMD, como el centro de contacto más consistente en LATAM y fue reconocido con el premio en desarrollos tecnológicos como mejor iniciativa de automatización por el IMT (Instituto Mexicano de Teleservicios).

EXPERIENCIA DEL CLIENTE

La atención al cliente es el pilar central de nuestras operaciones. Buscamos siempre ofrecer experiencias excepcionales de alta calidad y no solo resolver las necesidades inmediatas de los huéspedes, sino también establecer una conexión genuina y duradera. Esta dedicación nos permite construir relaciones sólidas y significativas que fortalecen la lealtad y fomentan una experiencia memorable y enriquecedora para cada uno de nuestros huéspedes.

En este sentido, durante 2023, llevamos a cabo una serie de iniciativas para reforzar la experiencia de nuestros clientes. En cuanto a la digitalización, lanzamos nuestra plataforma Fiesta Americana Travelty, ofreciendo a nuestros clientes la conveniencia de acceder a todos nuestros hoteles, marcas, paquetes, transporte y otros servicios en un solo lugar. Esta plataforma les brinda la posibilidad de planificar y reservar su viaje completo con una experiencia personalizada mejorada, respaldada por una nueva arquitectura y características tecnológicas avanzadas. Como resultado, experimentamos un crecimiento del 30% en las reservas a través de canales digitales, con un impresionante 70% de todas las reservas generadas a través de nuestros propios canales.

Continuamos con el proyecto de Concierge Digital, disponible a través de WhatsApp o SMS, como un valioso recurso para nuestros clientes durante toda su estancia. Este servicio cuenta con inteligencia

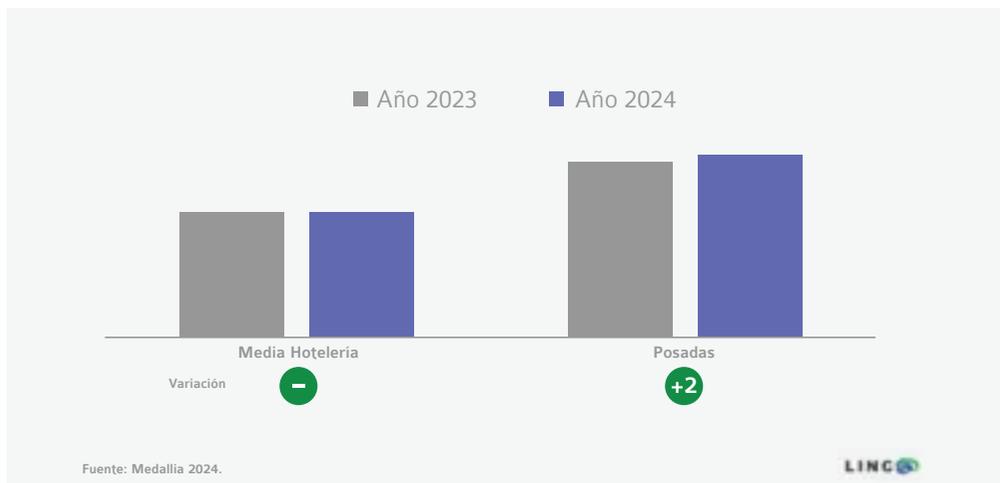
artificial para proporcionar recomendaciones de actividades y ofertas dentro del hotel y en el destino. Los clientes que interactúan con el Concierge Digital reportan una satisfacción en el NPS (Net Promoter Score, indicador de lealtad y satisfacción de clientes) promedio de 5 puntos mayor que aquellos que no lo utilizan.

Con el compromiso de mejorar la experiencia de sus huéspedes y optimizar sus procesos operativos, el 62% de los check-ins ya se realizan de manera digital a través de tabletas asistidas por los recepcionista y kioscos de autoservicio.

Esta implementación no solo agiliza la llegada de los huéspedes, reduciendo tiempos de espera y simplificando el proceso operativo, sino que también representa un paso importante hacia la sostenibilidad. Gracias a la digitalización, se ha reducido significativamente el uso de papel, contribuyendo así al cuidado del medio ambiente.

Por segundo año consecutivo, fuimos reconocidos por Medallia, empresa líder en Gestión de Experiencia del Cliente y del Colaborador a nivel global, como la empresa hotelera con el puntaje más alto de satisfacción del cliente (NPS). Tuvimos un notable 64, superando en 20 puntos la media de la industria hotelera a nivel mundial. Además, demostramos una tendencia positiva en nuestro NPS, con un aumento de 1 punto con respecto al año anterior y alcanzando un máximo histórico de 65.3 puntos en febrero de 2024.

EL NPS DE POSADAS ESTÁ **+20 PTS** POR ENCIMA DE LA MEDIA DE LA HOTELERÍA



EXPERIENCIA DEL CLIENTE

La amabilidad y profesionalismo de nuestro personal, junto con la impecable limpieza de nuestras instalaciones, son aspectos que nuestros huéspedes valoran profundamente, generando un impacto directo en su lealtad y satisfacción continua y un diferenciador en el mercado y estándares de marca.

En Posadas, creemos que poner a las personas al centro es la base para construir experiencias memorables y sostenibles. Por ello, Posadas se convierte en pionero en América Latina al implementar la “Voz del Colaborador” siendo la primera empresa hotelera cliente de Medallia Latinoamérica en adoptar esta estrategia, en 2024 activamos y medimos por primera vez ECO – El programa de la Voz del Colaborador, una iniciativa estratégica que complementa la Voz del Huésped y nos permite escuchar, comprender y actuar a partir de lo que nuestro talento nos comparte.

Este primer año de ECO, confirmó que nuestra cultura centrada en las personas está dando resultados: alcanzamos un nivel de recomendación del colaborador de 74 puntos, es decir, 18 puntos por encima de la media de la industria. Este indicador refleja el orgullo y compromiso de quienes, con su dedicación diaria, hacen posible que nuestros huéspedes vivan experiencias únicas.

Al combinar ambos programas -Voz del huésped y del colaborador-, Posadas logra una sinergia donde clientes satisfechos y colaboradores comprometidos se retroalimentan mutuamente, creando un ciclo virtuoso que fortalece la reputación de la empresa, mejora la productividad y genera un ambiente propicio para la innovación continua en el sector hotelero.



LOGROS ASG 2024



Social

- Facilitamos un total de 142,720 horas de capacitación a nuestros colaboradores.
- Establecimos una Línea de Atención Psicológica especializada en situaciones de violencia familiar en colaboración con UNICEF. Proporcionamos apoyo a 441 mujeres, 593 menores de edad y 69 acompañantes, ofreciendo más de 1,880 noches de hospedaje y más de 11,590 comidas sin costo.
- Participamos por primera vez, en una carrera de 3 y 5 km por la salud mental, con la participación de 150 personas entre colaboradores y familias. Los ingresos obtenidos se destinaron a la compra de medicamentos para personas diagnosticadas con enfermedades mentales.
- Becamos a 615 niños y jóvenes por medio de nuestros programas de educación y apoyamos a 273 adultos que terminaron la preparatoria, aprobando el examen único de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Beneficiamos a 5,200 alumnos y docentes de escuelas dañadas por Otis que reconstruimos en Acapulco.

Continuamos con nuestro programa de Capacitación Comunitaria en donde se capacita en oficios turísticos a mujeres jóvenes con el objetivo de abrirles puertas al mercado laboral. En 2024, beneficiamos a 6.

- Apoyamos a 105 damnificados con refrigeradores y colchones por el huracán John.
- Apoyamos en materia de salud a más de 1,600 personas con estudios de la vista, anteojos, cirugías y terapias psicomotoras.

Beneficiamos a cerca de 11,000 personas con el programa de Voluntariado de Fundación Posadas, en donde participaron más de 2,200 voluntarios, destinando más de 1,000 horas a ello.

- Logramos en la Fundación Posadas una recaudación del doble obtenido en 2019, siendo 2024 el mejor año para la Fundación.
- Comenzamos a contar con un traductor de Lengua de Señas Mexicanas cada vez que había algún mensaje institucional, conferencias a nivel nacional o para los cursos transversales.



LOGROS ASG 2024



Gobernanza

- El 84% de las posiciones en los Comités Ejecutivos de nuestros hoteles son ocupadas por colaboradores internos de Posadas.
- No tuvimos acciones jurídicas pendientes o finalizadas sobre competencia desleal o contra la libre competencia.
- Capacitamos a 17,095 colaboradores en temas de ética.
- Los proveedores que corresponden al 83% de nuestro gasto en compras, pasaron por una evaluación ASG para su selección.
- No tenemos multas consideradas significativas.

An aerial photograph of a beach. The top half of the image shows clear, turquoise water with gentle ripples. The bottom half shows a sandy beach with white foam from waves washing onto the shore. The text is centered in the middle of the image.

NUESTRO IMPACTO EN
EL MEDIO AMBIENTE

POSADAS®

NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE

Gracias a nuestros esfuerzos en temas ambientales, hemos recibido el Distintivo Green Key, un programa de certificación ambiental que ayuda a los establecimientos turísticos a mejorar su desempeño ambiental y a demostrar su compromiso con la sostenibilidad.

Con respecto a la gestión de temas ambientales, desde 2008 implementamos un sistema propio de monitoreo diario para el consumo de energía y agua, así como una plataforma corporativa en donde los hoteles pueden comparar su desempeño con otros activos e identificar buenas prácticas a implementar.



CAPITAL NATURAL

GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 304-1, 304-4, SASB SV-HL-140a.1, SV-HL-160a.2



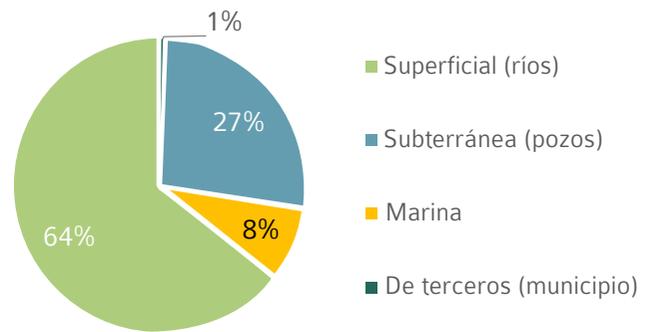
La crisis hídrica en México representa un desafío creciente, derivado de una combinación de factores que incluyen la sobreexplotación de acuíferos, la contaminación del agua, infraestructura inadecuada e inequidad en el acceso. Por ello, es fundamental que continuemos reforzando estrategias efectivas de gestión hídrica que promuevan la conservación y la eficiencia en el consumo del agua.

“ Durante 2024, logramos que todos nuestros hoteles realizaran su cálculo de huella hídrica mediante la plataforma Sustainable Hospitality Alliance (SHA2) y bajo la supervisión de Green Key. ”

Extracción y descarga de agua

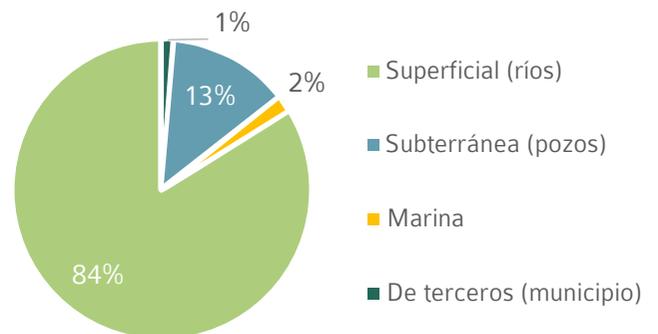
El agua que extraemos se suministra por medio de los municipios, ríos, pozos y agua de mar, mientras que las descargas se hacen hacia las mismas fuentes, en ambos casos deben contarse con las autorizaciones correspondientes. Estas descargas de agua deben cumplir con la NOM-001 y NOM-002 de la SEMARNAT y periódicamente deben someterse a análisis de laboratorios acreditados por la Entidad Mexicana de la Acreditación (EMA).

EXTRACCIÓN DE AGUA		
Tipo de fuente	Cantidad	Unidades
Superficial (ríos)	28,964	m ³
Subterránea (pozos)	1,027,891	
Marina	317,536	
De terceros (municipio)	2,217,759	

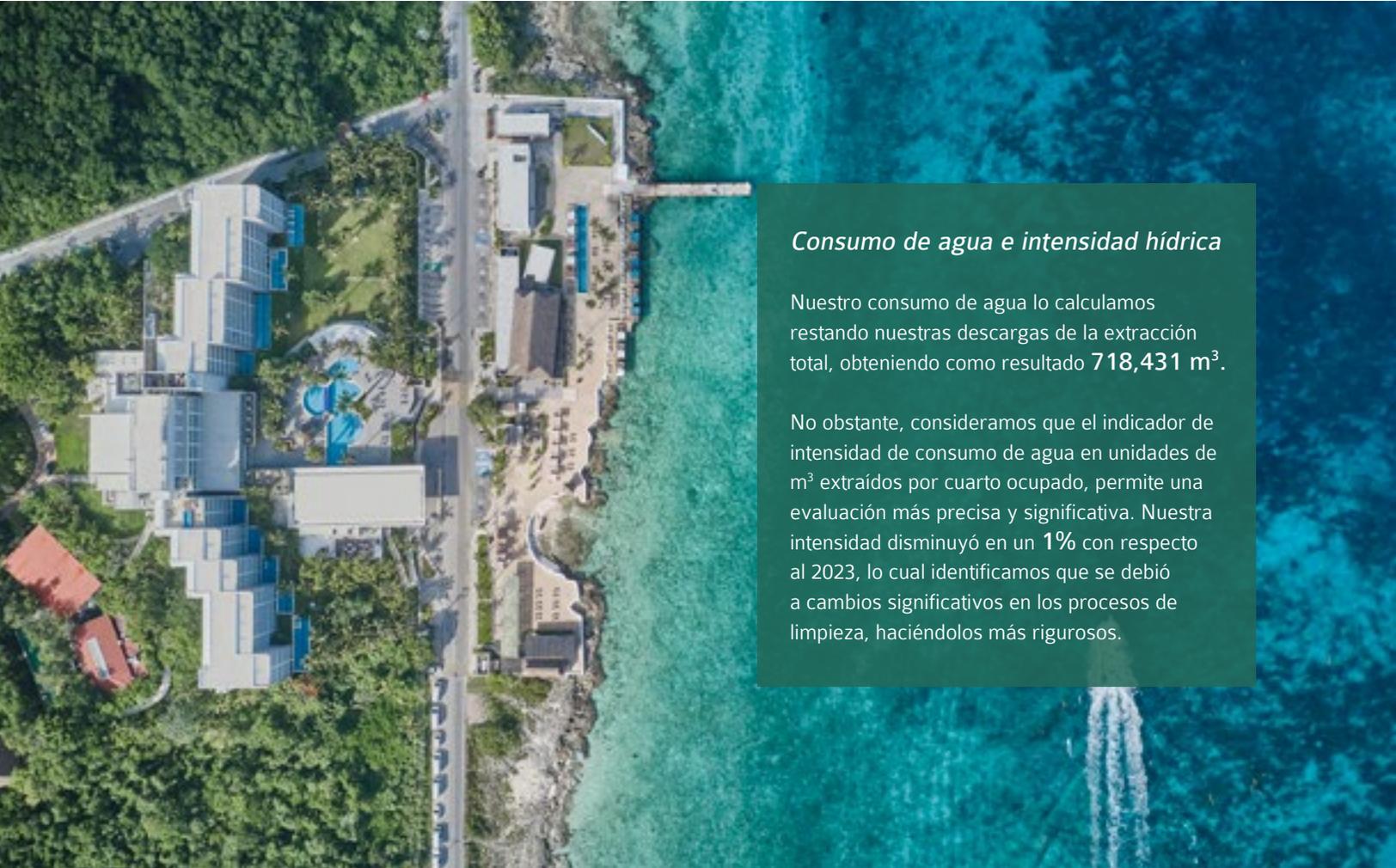


Únicamente 24 de nuestros hoteles extraen agua de zonas con estrés hídrico alto, representando el 11.98% de nuestras extracciones totales. Por otro lado, la mayor cantidad del agua que extraemos proviene de los municipios, representando el 61.74% del total de extracción. También, el principal destino para nuestras descargas de agua es la red municipal, representando el 83.96% de nuestros vertidos.

DESCARGA DE AGUA		
Tipo de fuente	Cantidad	Unidades
Superficial (ríos)	41,072	m ³
Subterránea (pozos)	378,590	
Marina	41,387	
De terceros (municipio)	2,412,672	



²SHA es una organización global que reúne a líderes y expertos de la industria hotelera con el objetivo de impulsar prácticas sostenibles en el sector. ³NOM-001-SEMARNAT-2021, establece los límites permisibles de contaminantes en las descargas de aguas residuales en cuerpos receptores propiedad de la nación. ⁴NOM-002-ECOL-1996, establece los límites máximos permisibles de contaminantes en las descargas de aguas residuales a los sistemas de alcantarillado.



Consumo de agua e intensidad hídrica

Nuestro consumo de agua lo calculamos restando nuestras descargas de la extracción total, obteniendo como resultado **718,431 m³**.

No obstante, consideramos que el indicador de intensidad de consumo de agua en unidades de m³ extraídos por cuarto ocupado, permite una evaluación más precisa y significativa. Nuestra intensidad disminuyó en un **1%** con respecto al 2023, lo cual identificamos que se debió a cambios significativos en los procesos de limpieza, haciéndolos más rigurosos.

Intensidad hídrica	2023	2024
m ³ extraídos/cuarto ocupado	0.611	0.604

Para la reducción de nuestro consumo de agua, contamos con un Programa Operativo de Ahorro de Agua, a partir del cual se han instalado regaderas, lavabos y retretes de bajo consumo, se ha definido un horario nocturno para el riego de jardineras, se le ha dado mantenimiento trimestral al sistema hidrosanitario en áreas generales y se han llevado a cabo recorridos de inspección de las áreas principales de consumo de agua para detectar fugas.



BIODIVERSIDAD Y NATURALEZA

La conservación de la naturaleza es otro tema relevante en nuestra estrategia de sostenibilidad, especialmente para los hoteles que se encuentran en o cerca de zonas de alto valor de biodiversidad.

Uno de los motivos más significativos para proteger a la biodiversidad y la naturaleza en nuestros hoteles, son los servicios ecosistémicos. Estos son los beneficios directos e indirectos que los ecosistemas proporcionan a los seres humanos y a otras formas de vida. Algunos de los más relevantes para nosotros como Posadas son los siguientes:



1. Suministro de agua: La conservación de los ecosistemas ayuda a garantizar la disponibilidad continua de agua limpia para uso hotelero.



2. Biodiversidad y paisaje: Los ecosistemas saludables proporcionan hábitats para una variedad de especies de plantas y animales. Esta biodiversidad es atractiva para los turistas y contribuye en el paisajismo de las áreas cercanas a los hoteles. Además, la diversidad biológica también desempeña un papel importante en la polinización de cultivos y en la regulación de plagas, aspectos que afectan indirectamente nuestros hoteles.



3. Recreación y turismo: Los ecosistemas naturales son destinos turísticos importantes para muchas personas. Los hoteles a menudo se benefician directamente de la proximidad a paisajes naturales atractivos, como playas, montañas, selvas tropicales y parques nacionales. La conservación de estos ecosistemas asegura que los hoteles continúen atrayendo a los turistas que buscan experiencias naturales y actividades al aire libre.



4. Calidad del aire: Los bosques y otros tipos de ecosistemas desempeñan un papel crucial en la purificación del aire al absorber dióxido de carbono y otros contaminantes, lo que puede tener un impacto directo en la salud y el bienestar de los clientes y el personal del hotel.

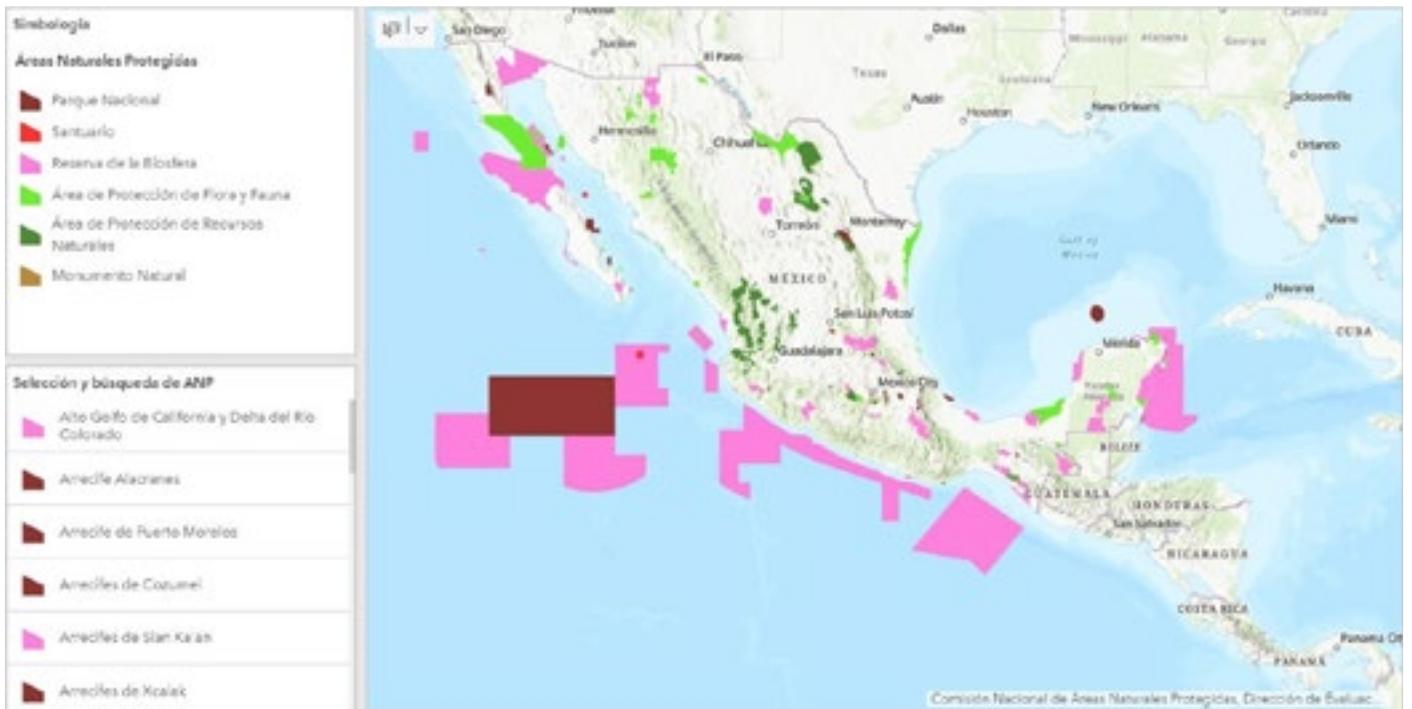


5. Estabilización del suelo y control de inundaciones: Ecosistemas como los manglares y los humedales, actúan como barreras naturales contra las inundaciones y ayudan a estabilizar el suelo en áreas costeras. La destrucción de estos ecosistemas puede aumentar la vulnerabilidad de los hoteles a eventos climáticos extremos, lo que a su vez puede afectar negativamente la infraestructura y la capacidad de operación de los hoteles.

Como parte de nuestra estrategia, llevamos a cabo la identificación de los hoteles ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad, así como de especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza).

Instalaciones cercanas o dentro de áreas naturales protegidas	Superficie construida	Cantidad de especies amenazadas	Cantidad de especies en peligro crítico	Cantidad de especies probablemente extintas
28	657,925 m ²	650	271	25

A continuación, se muestra el mapeo de las Áreas Naturales Protegidas (ANP) cercanas a nuestros hoteles:



Hoteles colindantes con ANP

Hemos establecido e implementado un “Protocolo de Protección y Conservación del Litoral Rocoso”, el cual tiene como objetivo monitorear y conservar el litoral rocoso en el área recreativa del Hotel Fiesta Americana Cozumel All Inclusive. Este protocolo se enfoca en la educación ambiental, el seguimiento de indicadores y la toma de medidas correctivas para proteger y conservar el litoral rocoso. De la misma manera, contamos con el “Protocolo de Restauración Ecológica”, este proceso está enfocado en la implementación de especies nativas de la región. Como parte de este esfuerzo, se está dando seguimiento a la alta del vivero, lo que implica preparar y registrar el vivero que servirá para cultivar estas especies. El objetivo principal es reemplazar especies invasoras que actualmente afectan el ecosistema, promoviendo así la recuperación de la biodiversidad local y el equilibrio ambiental.

En el caso particular del Club de Playa del Hotel Fiesta Americana Cozumel, durante la evaluación del impacto ambiental que realizó SEMARNAT, autorizó llevar a cabo diversos Programas Ambientales con la finalidad de complementar con las disposiciones legales aplicables, tendientes a mantener un ambiente sano en la región en la que se localiza el Club de Playa. Estos Programas, que constan de subprogramas y protocolos, serán complementados durante toda la vigencia de la AIA (40 años), quedando obligado Posadas a presentar informes temporales a las autoridades ambientales.



Los programas mencionados son:

- Programa de supervisión ambiental.

Subprograma de supervisión ambiental.

- Programa preventivo de Mantenimiento de Instalaciones de Gas LP.
- Programa de Atención ante Contingencias climáticas.

Subprograma de contingencias.

- Programa de Adaptación al Cambio Climático.
- Programa de manejo de residuos sólidos y líquidos, orgánicos e inorgánicos y peligrosos.
- Programa de Restauración Ecológica.

Subprograma de ahuyentamiento de fauna marina.

Subprograma de educación ambiental.

- Programa de Protección y Conservación del Litoral Rocoso, en relación con la vulnerabilidad de la zona costera.
- Programa Integral de Manejo, Protección y Conservación de la Tortuga Marina.

ENERGÍA

GRI 3-3, 302-1, 302-3, 302-4, SASB SV-HL-130a.1

Reafirmando nuestra responsabilidad con el medio ambiente, uno de los compromisos de nuestra Política de Sostenibilidad indica que se debe medir, controlar y gestionar el consumo de energéticos, así como promover el uso racional de la energía a través de la integración de tecnologías que mejoren la eficiencia energética y la transición hacia fuentes de energía renovable.

Algunas de las medidas que hemos implementado para mejorar la eficiencia energética en nuestros hoteles, incluyen:

- Instalación de cuatro sistemas fotovoltaicos en nuestros hoteles de Fiesta Inn Monclova, Fiesta Inn Querétaro, Fiesta Inn San Luis Potosí y Fiesta Inn Oaxaca.
- Control del set point de temperatura de operación de los chillers de agua helada.
- Ajuste del set point de los termostatos de aires acondicionados en habitaciones y áreas públicas.
- Prendido y apagado automático de los sistemas de aire y de iluminación en áreas comunes.
- Transición de iluminación a LED.
- Paro de equipos no esenciales en horas pico.
- Instalación de sensores de presencia para la iluminación.
- Mantenimiento trimestral de equipos de aire acondicionado, sistemas hidrosanitarios, lavandería y cocina para garantizar su eficiencia.

Para 2024, establecimos la meta de reducir en un 2% la intensidad del consumo de energía/cuarto ocupado contra el año anterior, sin embargo, se incrementó la intensidad en un 2.43%, derivado a la caída de la ocupación en un 4.06%.

CONSUMO DE ENERGÍA		
Indicador	Cantidad	Unidades
Electricidad	695,427	GJ
Gas LP	325,304	
Gas natural	134,852	
Diésel	32,242	
Energía renovable	0	%
Intensidad energética	0.200	GJ / Cto. Ocup
Reducción de la intensidad vs 2023	-2.43	%



Para los próximos años, con respecto a nuestro compromiso relacionado con la transición energética, esperamos instalar paneles fotovoltaicos en al menos 60 hoteles que tienen disponibilidad de m² en azoteas y 10 estacionamientos por año. Otra de nuestras metas es instalar un calentador de colectores solares para el calentamiento de agua en al menos 20 hoteles que tienen disponibilidad de m² en azoteas y estacionamientos por año.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

Reconocemos que reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero es crucial para combatir el cambio climático. Desde 2017, calculamos nuestras emisiones de alcance 1 (directamente generadas por nuestras operaciones) y alcance 2 (derivadas de la compra de energía eléctrica), considerando los gases CO₂, CH₄ y N₂O y en 2023, logramos automatizar el reporte mensual de energéticos para calcular los GEI basado en metodologías internacionales.

Como meta para 2024, establecimos el objetivo de reducir en un 2% nuestras emisiones totales por cuarto ocupado vs el año anterior, sin embargo, se incrementó la intensidad en un 5.10%, derivado a la caída de ocupación en un 4.06%.

INDICADOR	CANTIDAD	UNIDADES
Emisiones de alcance 1	24,943	Ton de CO ₂ e
Emisiones de alcance 2	50,282	
Intensidad de emisiones	0.0211	Ton de CO ₂ e / Cto. Ocupado
Reducción de la intensidad vs 2022	-5.10	%

Nuestras medidas para reducir nuestro consumo energético están ligadas directamente con la reducción de emisiones, por lo que nuestra estrategia de emisiones se enfocará en el corto plazo en la prevención de la emisión de los GEI al reducir nuestro consumo de combustibles fósiles y electricidad de la red eléctrica.



CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 3-3, SASB SV-HL-450a.1

El impacto del huracán Otis en Acapulco fue devastador, dejando a su paso una estela de destrucción que afectó profundamente tanto a las viviendas como a los hoteles de la región. Con miles de personas damnificadas y daños que se cuentan por millones de pesos, este fenómeno natural evidenció de manera cruda los peligros que enfrentan las comunidades costeras en un mundo cada vez más afectado por las consecuencias del cambio climático. La magnitud de la destrucción causada por Otis sirve como un recordatorio urgente de la necesidad de tomar medidas concretas para fortalecer la resiliencia de las infraestructuras hoteleras y comunitarias frente a los eventos climáticos extremos.

En este sentido, durante el año, se identificaron y evaluaron posibles riesgos derivados del cambio climático en nuestros hoteles, prestando especial atención a aquellos en zonas potenciales de huracanes, tsunamis, inundaciones, sequías y sismos.

RIESGO FÍSICO	NIVEL DE RIESGO*	# DE HOTELES
Huracán	Medio	13
Huracán	Alto	15
Inundación	Bajo	27
Sequía	Medio	108
Sequía	Alto	25

* Riesgo bajo: Poco probable e impacto mínimo.

Riesgo medio: Probabilidad e impacto moderado.

Riesgo alto: Muy probable e impacto significativo.



Para los riesgos identificados, hemos desarrollado diferentes medidas para fortalecer la seguridad, resiliencia y preparación de nuestros hoteles, incluyendo:

- Instalación y renovación de refugios aprobados por Protección Civil en los hoteles ubicados en zonas de playa.
- Instalación de una cortinas anticiclónicas para disminuir los riesgos de daños a los inmuebles derivado de huracanes.
- Capacitación a todos los colaboradores en materia de cambio climático.
- Establecimiento de brigadas especializadas para eventos climáticos extremos.
- Instalación de equipos de primeros auxilios.
- Instalación de sistemas de alertamiento visual-audible para casos de emergencia.
- Implementación de Planes Internos de Protección Civil (PIPC) actualizados a estas contingencias.
- Habilitación de chats para hoteles ubicados en zonas sísmicas y de huracanes, para facilitar la comunicación y coordinación en caso de emergencia.
- Garantía de la disponibilidad de energía eléctrica mediante generadores para el 100% de la carga.
- Almacenamiento adecuado de agua, alimentos y combustibles para periodos prolongados de operación en caso de emergencia.
- Instalación de sistemas de bombeo a gasolina para hacer frente a posibles inundaciones.
- Para hoteles de playa, análisis de los niveles de marea, mantos freáticos y precipitaciones pluviales, para la identificación de posibles riesgos de inundación.
- Para hoteles en zona sísmica, elaboración de estudios de mecánica de suelos, verificación de los cálculos estructurales de acuerdo con las normativas vigentes y evaluación de la resistencia de materiales de construcción.
- Implementación de una política de gestión y manuales específicos para hacer frente a huracanes, tsunamis y sequías. En estos se detallan los protocolos a llevar a cabo dentro de las instalaciones de los hoteles en caso de que se presente una situación de emergencia.



En 2025, se planea iniciar con los estudios de riesgos de cambio climático físicos y de transición en todos nuestros hoteles en zonas con riesgo de huracanes, sismos y sequías para conocer las adecuaciones que se deben realizar a las ya ejecutadas y montos de inversión para generar un plan de ejecución a tres años.

RESIDUOS

GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

En nuestras operaciones y a lo largo de toda nuestra cadena de valor, generamos residuos que, si no se gestionan de manera adecuada y responsable, pueden ocasionar graves efectos ambientales, como la contaminación del suelo y de las fuentes de agua, la emisión de gases de efecto invernadero, toxinas y la destrucción de hábitats naturales. Estos impactos pueden perjudicar la biodiversidad, dañar la flora y fauna locales y poner en riesgo la salud de las comunidades cercanas.

Por ello, en Posadas hemos definido una estrategia de gestión de residuos, la cual se basa en cinco pilares de gestión, reforzada por capacitaciones anuales a los colaboradores y con un enfoque de revalorización para reutilizar, reciclar y reducir la mayor cantidad de residuos.



Durante 2023, logramos negociar con proveedores locales la recolección de residuos valorizables (reusables y reciclables) en la Ciudad de México, Nuevo León, Jalisco, Querétaro, Puebla, Estado de México, Morelos y Veracruz. Para 2026, nuestra meta consiste en lograr que el 70% de los hoteles entreguen sus residuos valorizables a compañías especializadas para su reutilización.

Generación de residuos			
Residuos generados	Peligrosos	73.5	Ton
	Manejo especial	355.1	
	Orgánicos	5,015.6	
	Inorgánicos	4,753.3	
Residuos no destinados a eliminación	Reutilización	30.2	
	Reciclaje	494.3	
	Compostaje	17.3	
	Recuperación	0	
	Otros	0	
Residuos destinados a eliminación	Incineración	0	
	Inyección en pozos profundos	0	
	Vertedero	10,108.32	
	Almacenamiento en sitio	0	
	Otros	0	

A woman with long dark hair, wearing a pink blazer, black pants, and a black backpack, is riding a dark blue folding bicycle on a paved city street. She is looking forward. The background features a modern, multi-story building with horizontal lines, partially obscured by lush green trees. The scene is captured in a cinematic style with soft lighting and a slight vignette effect.

NUESTRO IMPACTO
EN NUESTRA GENTE

POSADAS®

UNA CULTURA QUE TRASCIENDE

Todas las personas que somos parte de Posadas formamos uno de los pilares centrales de la compañía. Cada colaborador contribuye, con su talento y acciones, a dar vida al Propósito Posadas, posicionar nuestras marcas mediante servicios excepcionales y experiencia únicas y, por supuesto, a lograr resultados de negocio.



Adicional a ello, las iniciativas que generamos también están alineadas para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y lograr impactos positivos y duraderos en nuestros colaboradores, familias y comunidades.

Una gran familia formando un gran equipo

Durante 2024, la plantilla total de Posadas fue de **16,939 colaboradores**.

16,784
de tiempo completo

155
de tiempo parcial

Debido a nuestra presencia en los principales destinos turísticos y ciudades de la República Mexicana, somos un importante generador de empleos a nivel nacional.

GÉNERO	REGIÓN	COLABORADORES PERMANENTES	COLABORADORES TEMPORALES
Femenino	Bajío	437	80
	Centro*	2,770	205
	Norte	1,268	230
	Occidente	905	223
	Sureste	1,490	717
	Total	6,870	1,455
	TOTAL	8,325	



GÉNERO	REGIÓN	COLABORADORES PERMANENTES	COLABORADORES TEMPORALES
Masculino	Bajío	325	62
	Centro**	2,702	194
	Norte	1,250	168
	Occidente	821	186
	Sureste	1,932	974
	Total	7,030	1,584
	TOTAL	8,614	

En 2024 tuvimos 17,300 contrataciones, desglosadas de la siguiente manera por género y edad:

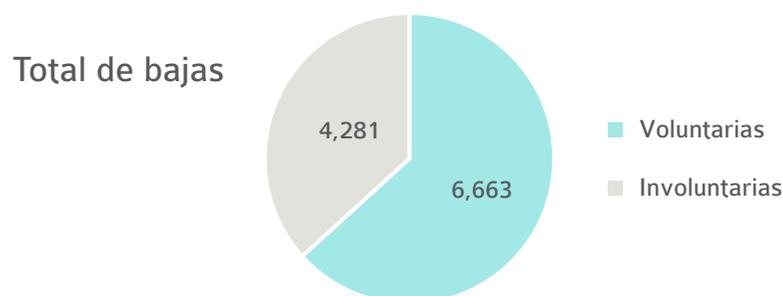
NÚMERO DE CONTRATACIONES		
	FEMENINO	MASCULINO
<30 años	4,833	5,667
Entre 30-50 años	2,807	2,693
>50 años	708	592

TASA DE CONTRATACIONES		
	FEMENINO	MASCULINO
i. <30 años	27.94%	32.76%
ii. Entre 30-50 años	16.23%	15.57%
iii. >50 años	4.09%	3.42%

*En Posadas no contratamos personal externo, contratamos servicios de empresas como limpieza, seguridad, transporte y servicios médicos debidamente inscritas en el REPSE (Registro de Prestadores de Servicios Especializados) es un sistema creado por la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**.

En cuanto a la rotación de personal, en 2024 tuvimos 10,944 bajas tanto voluntarias como involuntarias, desglosadas de la siguiente manera por género y edad:

TASA DE ROTACIÓN		
	FEMENINO	MASCULINO
i. <30 años	21.39%	27.16%
ii. Entre 30-50 años	20.25%	20.36%
iii. >50 años	6.11%	4.73%
Voluntarias	31.67%	29.21%
Involuntarias	16.08%	23.04%



OPORTUNIDADES DE CARRERA

Estamos convencidos del valor que tiene desarrollar el potencial y talento de nuestros colaboradores. Esto nos permite generar oportunidades de carrera donde las personas encuentren nuevos retos para seguir creciendo en su trayectoria laboral dentro de Posadas.

En 2024, 58% de las vacantes fueron cubiertas con talento interno.

Lo cual es el reflejo de haber completado en el año más de 169,000 horas de capacitación a lo largo de la compañía.

RESULTADOS 2024. CAPACITACIÓN DE COLABORADORES

		Femenino	Masculino
A.Total de colaboradores capacitados	i. Personal operativo	22,639	22,837
	ii. Personal administrativo	3,293	2,800
	iii. Gerencias	3,322	3,313
	iv. Directivos	145	178
B.Total de horas de capacitación	i. Personal operativo	66,423	69,051
	ii. Personal administrativo	5,477	3,987
	iii. Gerencias	12,898	11,418
	iv. Directivos	232	213
C.Promedio de horas de capacitación por colaborador	i. Personal operativo	2.9	3.0
	ii. Personal administrativo	1.7	1.4
	iii. Gerencias	3.9	3.4
	iv. Directivos	1.6	1.2

DESARROLLO DE TALENTO

Contar con el mejor talento, desarrollarlo y potenciarlo es un compromiso constante que nos ayuda a seguir avanzando en nuestros objetivos; siempre en un entorno de seguridad, respeto y bienestar que trascienda a nuestro equipos, familias y comunidades.

La estrategia de aprendizaje complementa el conocimiento técnico u operativo, con programas dirigidos a potenciar diferentes habilidades interpersonales, estratégicas y sociales. Algunos de los programas de aprendizaje que forman parte de esta estrategia son:

Capacitación técnica y servicio

- **CapaCitas:** Sesiones centradas en los procesos y estándares de operación hotelera, para mejorar el desempeño, eficiencia y la satisfacción del huésped.
- **Certificación en Procesos de Operación para Salas de Venta:** garantizar el conocimiento, aplicación y excelencia en la ejecución de los procesos de las áreas de Calidad y Contraloría de lealtad.

- **Curso para Community Managers de Hoteles Upscale & Luxury:** fortalecer las habilidades para generar estrategias digitales, evaluarlas y medir su impacto para incrementar la presencia y efectividad de las marcas en redes sociales.
- **Certificación de Capital Humano:** Garantizar el conocimiento y correcta aplicación de procesos de Capital Humano para la operación de Hoteles y Salas de Venta. Contamos con 5 generaciones de ejecutivos certificados en nuestros procesos. En 2024 iniciamos un proceso de recertificación con 166 participantes de capital humano, a fin de actualizar y mantener el conocimiento vigente de 15 procesos.

Capacitación de nuestras marcas

- **Cursos de posicionamiento de marca Fiesta Inn y Live Aqua:** Dar a conocer la promesa de marca que ofrecemos a nuestros huéspedes y clientes. Estas sesiones estuvieron enfocadas a los Comités Ejecutivo y de Operación para permear esta nueva promesa a los equipos. Con esta sinergia, tuvimos un alcance de 5,684 colaboradores.
- **Fiesta Inn Revolution:** currículas de aprendizaje para la marca Fiesta Inn, abordando procesos clave de posiciones como camaristas, supervisor ama de llaves, áreas públicas, gerente de habitaciones, recepción, gerente de servicio al huésped, vendedor, mesero, capitán, gerente AYW y compras.

Capacitación sobre liderazgo e inclusión

Líder ADN: Desarrollar y alinear el liderazgo en Posadas para construir una cultura unificada, centrada en el desarrollo y basada en los elementos del ADN Posadas a través de que inspiran, retan y dejan huella en cada uno de sus colaboradores. Desde su implementación, el programa ha tenido la participación de más de 2,000 líderes. A largo plazo, el principal beneficio es que cualquier colaborador promovido a una posición de liderazgo contará con una guía clara sobre lo que se espera de él o ella, además de recibir las herramientas necesarias para desempeñar con éxito su nuevo rol.

Curso Pilares de Inclusión Posadas: Enfocado a generar entornos de respeto e inclusión para contribuir a los tres pilares de la estrategia de diversidad de Posadas: personas con discapacidad, equidad de género y comunidad LGBTQ+. Logramos la participación de 6,374 colaboradores en formato e-learning y 8,471 en formato presencial en hoteles, lo cual representó más de 20,000 horas de capacitación.

Impulsando el aprendizaje con tecnología

Para complementar nuestro plan de capacitación anual, contamos con dos Campus Virtuales – Crehana y LinkedIn Learning – los cuales ofrecen una oferta de miles de cursos basados en temas de negocios, creatividad, tecnología y desarrollo personal.

En 2024, el Campus Virtual de Crehana cuenta con 4,200 licencias activas, registrando haber completado más de 29,000 cursos, lo que equivale a más de 10,000 horas de estudio.

En el caso de LinkedIn Learning se completaron más de 4,000 cursos, lo que representas más de 5,000 horas de estudio, con 1,000 licencias activas.

Adicional a ello lanzamos una aplicación móvil para más de 1,800 colaboradores de Fiesta Inn, logrando que desde su celular, tengan acceso a los contenidos de aprendizaje, microvideos, infografías y gamificación.

Nuestro compromiso a largo plazo es que cada colaborador tenga acceso a contenidos, herramientas y recursos formativos alineados con nuestro ADN Posadas. Desde el portal web de Universidad Posadas contamos con cuatro escuelas que reflejan los pilares fundamentales de nuestro modelo de aprendizaje:

- **Escuela de Experiencias:** Enfocada en el desarrollo de habilidades personales, así como en la vivencia de nuestra filosofía AMA: Actitud, Magia y Acción, como motor del servicio memorable que nos distingue.
- **Escuela de liderazgo:** En Posadas, el liderazgo es una prioridad estratégica. Por eso, fomentamos el crecimiento de líderes que impacten positivamente a sus equipos y generen valor en toda la organización.
- **Escuela de Negocios:** Entendemos que el entorno empresarial evoluciona constantemente. Esta escuela brinda herramientas y conocimientos actualizados para desarrollar estrategias efectivas y para mantenerse a la vanguardia.
- **Escuela de Desarrollo Personal:** Reconocemos que el protagonista del desarrollo es cada uno de nuestros colaboradores. Por ello, ofrecemos recursos formativos para impulsar el talento, fortalecer capacidades individuales y acompañar su crecimiento integral.

A través de nuestra Universidad Posadas también buscamos fomentar el autodesarrollo y la formación ejecutiva a través de oportunidades de especialización, actualización profesional y programas de posgrado mediante convenios con universidades e instituciones educativas que nos brindan descuentos y precios preferenciales, para que nuestros colaboradores y sus familiares directos puedan asumir nuevos retos y seguir creciendo personal y profesionalmente.

Desempeño de los colaboradores

Este año cumplimos con las 3 etapas de nuestro Ciclo Anual de Desempeño y Desarrollo:





La estrategia comienza con la definición de objetivos de desempeño anuales acordados entre los colaboradores y sus líderes, así como un plan de acción para poder cumplirlos. A lo largo del año, se llevan a cabo sesiones uno a uno entre el colaborador y su líder (llamadas CONVERSA) para monitorear el avance en el cumplimiento de los objetivos y ajustar el plan de acción en caso de ser necesario. Al finalizar el año, se evalúa el cumplimiento de los objetivos de cada colaborador.

Adicionalmente, se llevó a cabo un proceso de Gestión de Talento donde se evaluaron a todos los Directores, Subdirectores, Gerentes y Especialistas de las Oficinas Centrales y Morelia, así como a los Comités de Hoteles y Salas de Ventas.

Además, contamos con planes de pensiones para los colaboradores de posiciones ejecutivas, para lo cual disponemos de un fideicomiso diseñado específicamente para cubrir dichas obligaciones al actualizarse su jubilación. Anualmente, se efectúa una provisión que se destina a este fideicomiso y se invierte bajo la administración de un tercero. Es importante destacar que no se requiere ninguna contribución por parte de los colaboradores elegibles para ser beneficiarios de este.

SALUD Y SEGURIDAD

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

La salud y seguridad de nuestros colaboradores y huéspedes es una prioridad por lo que nos mantenemos alineados con las normativas de la secretaria de Trabajo y Previsión Social, así como los lineamientos de Protección Civil, garantizando espacios seguros para todas las personas. Este sistema de bienestar integral cubre la prevención de riesgos y el cuidado físico, así como el bienestar emocional, intelectual y social.

Salud física

Implementamos acciones preventivas para garantizar entornos seguros en nuestros hoteles, como la conformación de Comisiones de Seguridad e Higiene y la participación activa de brigadas de Protección Civil. Además, promovemos una cultura de corresponsabilidad, donde cada colaborador puede y debe reportar riesgos o incidentes para su oportuna atención y mitigación.

Para reforzar el conocimiento de prevención de accidentes, llevamos a cabo programas de capacitación para nuestra plantilla. Entre los cursos que impartimos se incluyen temas como:

Brigadas de Protección Civil, que abarcan primeros auxilios, combate y prevención de incendios, apoyo psicosocial, evacuación, búsqueda y rescate, comunicación, entre otros.

Señalética, donde se enseña a reconocer y entender el significado de los distintos tipos de señales y colores.

Prevención de incendios, que proporciona conocimientos básicos sobre el manejo de extintores, la identificación de cómo apagar un incendio y los tipos de extintores disponibles.

Capacitación de la Comisión de Seguridad e Higiene en sus funciones según la NOM 030.

Equipo de protección personal.

Elaboración de un programa de protección civil.

Manejo de sustancias químicas.

Electricidad estática.

ESTILO DE VIDA SALUDABLE Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

Fomentamos hábitos saludables entre nuestros colaboradores mediante actividades deportivas. En 2024, 170 colaboradores y familiares participaron en carreras de 3 km y 5 km para contribuir a instituciones que destinan los ingresos del evento a la compra de medicamentos para personas con enfermedades mentales.

El programa **Reto Fit** atendió a 600 personas, incluyendo por primera vez a familiares y amigos para incentivar un estilo de vida más saludable.

En materia de prevención y atención de enfermedades, organizamos ferias de salud visual y auditiva. Difundimos información de salud a través de medios internos como la revista de Bienestar.

Nuestro servicio de telemedicina **Ever Health** cuenta ya con más de 8,000 licencias activas de colaboradores y familiares, a nivel nacional, disfrutando de consultas ilimitadas y gratuitas de medicina general, psicología y nutrición.

Salud mental

Promovemos el bienestar emocional de nuestros colaboradores a través de cursos y conferencias sobre riesgos psicosociales que abarca la NOM-035. Estas sesiones de salud se transmiten en línea a todos nuestros centros de trabajo y quedan disponibles para poder consultarlas en cualquier momento.

Durante 2024, mantuvimos nuestra alianza con **UNICEF**, a través de la Línea de Atención Psicológica para casos de violencia familiar. En 2025, brindamos apoyo a **452 mujeres y 609 niños**, otorgando **1,932 noches de hospedaje con alimentos**, con una inversión de **\$1.8 millones MXN**.

⁵NOM-035-STPS-2018, establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.



CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

GRI 3-3, 2-30, 201-3, 202-1, 401-2, 401-3, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1, SASB SV-HL-310a.2, SV-HL-310a.3, SV-HL-310a.4

Nos comprometemos a cumplir con las leyes y normativas laborales, promoviendo entornos de trabajo dignos y equitativos.

- Contamos con contratos colectivos en todos los centros de trabajo, que representan los intereses del **56%** de colaboradores sindicalizados.
- En 2024, solo el **21%** de la plantilla recibió el salario mínimo; el resto obtuvo una remuneración superior.
- En 2024, **158 mujeres** disfrutaron de su beneficio parental, este año estamos trabajando para tener la estadística de los hombres que hacen uso de su beneficio.





RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS Y PREVENCIÓN DE LA TRATA DE PERSONAS

En el sector turístico, donde confluyen diversas culturas y millones de visitantes, el respeto a los derechos humanos es una prioridad. Nuestro compromiso incluye la protección de la dignidad e integridad de todas las personas, reconociendo que esto es esencial para la legitimidad y éxito de nuestros hoteles.

Contamos con un programa de capacitación en colaboración con la Secretaría del Trabajo, orientado a la identificación y gestión de riesgos relacionados con la trata de personas. Este programa forma a nuestro personal para reconocer señales de alerta y seguir protocolos claros para reportar casos y notificar a las autoridades. De esta forma, continuamos nuestro compromiso con el **Pacto de Empresas de Turismo para la Erradicación de la Trata**. Aún cuando no se ha detectado riesgos asociados al trabajo infantil ni al trabajo forzoso en nuestras evaluaciones internas, contamos con políticas claras y estrictas sobre contratación y condiciones laborales, respaldadas por nuestro Código de Ética y Conducta y el Criterio de Interpretación CICEC-001/16, que prohíben expresamente el trabajo infantil.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

GRI 3-3, 405-1, 405-2, 406-1

En Posadas, nos comprometemos a promover un ambiente laboral inclusivo donde se valore la diversidad y se fomente la equidad e igualdad de oportunidades, creando espacios donde todos los colaboradores puedan desarrollarse en entornos seguros.

Conferencias y sesiones de sensibilización

Día de la Mujer – Panel Retos en el desarrollo del talento femenino.

Conferencia: Micromachismos.

Conferencia: Neurodiversidades.

Panel LGBTQ+

Conferencia: “Cómo ser aliado de la lactancia”.

Conferencia: “Entendiendo el ABC de la Violencia de Género.

Impartimos el curso “Pilares de Inclusión Posadas” a 14,845 colaboradores, equivalente al 87%, con el objetivo de transmitir cómo desde nuestros espacios de trabajo podemos contribuir a fortalecer nuestros pilares de inclusión: personas con discapacidad, equidad de género y comunidad LGBTQ+.



Personas con discapacidad

En 2024, decidimos enfocar nuestros esfuerzos en apoyar a personas con discapacidad auditiva, la principal condición presente en nuestros centros de trabajo, para facilitar su participación activa y su desarrollo dentro de la empresa.

De 189 personas promedio que tenemos con discapacidad en la plantilla laboral, 77 tienen discapacidad auditiva, 41 intelectual, 34 motriz, 4 múltiple, 13 psicosocial y 20 visual.



Durante 2024, en las transmisiones en vivo de conferencias y mensajes institucionales, contamos con un traductor de Lengua de Señas Mexicana para que las personas con esta discapacidad puedan acceder a la información.



Además de seguir impartiendo nuestro programa de inducción adaptado a Lengua de Señas Mexicana, este año integramos el Programa de escolarización de LSM y Lectoescritura del Español.

Detectamos que el nivel de conocimiento en Lengua de Señas Mexicana (LSM) entre nuestros colaboradores con discapacidad auditiva era diverso, por lo que iniciamos un curso especializado, del cual **28 colaboradores se graduaron**. Posteriormente, lanzamos un curso de lectoescritura para apoyar su alfabetización y eliminar barreras comunicativas; este programa comenzó con **33 participantes** y para finales de 2024, mantiene **27 colaboradores activos**, con la graduación prevista para marzo de 2025.

Como parte del curso de LSM, invitamos a estos colaboradores a definir la seña que representaría a Posadas, basada en nuestra filosofía organizacional. Para promover la inclusión, el Día Internacional de la Lengua de Señas presentamos esta seña a todos los colaboradores: [VID-20240423-WA0017 2.mp4](#), fomentando su conocimiento y uso en la compañía.



CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En marzo de 2024, lanzamos una meta nacional para la contratación de Personas con Discapacidad (PcD) en nuestros más de 190 centros de trabajo, tras adaptar nuestro proceso de atracción de talento y validar un piloto exitoso.

Para fortalecer esta iniciativa, establecimos alianza con organizaciones clave como Éntrale, Best Buddies México, Yo También A.C., CONFE, Fundación Lázaro México y el Servicio Nacional de Empleo a través del programa “Abriendo Espacios”.

Gracias a estos esfuerzos, al cierre de 2024 incorporamos 208 personas con discapacidad, un crecimiento del 62% respecto a las 128 contrataciones registradas en marzo. Este avance representa un paso significativo hacia una cultura laboral más inclusiva y diversa, logrando un impacto positivo en las comunidades donde operamos, promoviendo la equidad de oportunidades y el desarrollo profesional de personas con discapacidad.

La distribución de los tipos de discapacidad entre las personas contratadas fue la siguiente:

39% con discapacidad auditiva

21% con discapacidad intelectual

18% con discapacidad motriz

11% con discapacidad visual

9% con discapacidad psicosocial

2% con discapacidad múltiple

COMUNIDAD LGBTQ+

Reconociendo la importancia de la comunidad LGBTQ+ y con el objetivo de fomentar la diversidad y equidad en Posadas, lo consideramos un pilar fundamental en nuestra estrategia.

En 2024, **1,050 colaboradores** (7% de quienes respondieron la encuesta) se identificaron como parte de esta comunidad. Su índice de satisfacción laboral, medido a través de la encuesta **Great Place to Work** se mantuvo entre **75% y 77%**.

CONMEMORACIÓN DEL MES DEL ORGULLO

Por segundo año consecutivo, conmemoramos a nivel nacional el Mes del Orgullo con un panel integrado por colaboradores de nuestras Unidades de Negocio que forman parte de la comunidad LGBTQ+. Compartieron sus experiencias para visibilizar y desmitificar la diversidad sexual. Para presenciar el panel, invitamos a colaboradores del hotel donde se realizó el evento, además de transmitir en vivo a toda la empresa, registrando 980 conexiones.



EQUIDAD DE GÉNERO

La igualdad de oportunidades sigue siendo uno de los principales retos en el entorno laboral, especialmente en aspectos como la brecha salarial, la baja representación femenina en puestos directivos y los estereotipos de género. En Posadas buscamos cerrar estas brechas mediante acciones como la igualdad de oportunidades:

Política de Administración Salarial y Política de Atracción de Talento



Trabajamos para asegurar la equidad de género en los procesos de atracción de talento, contratación y remuneración. Así mismo, tenemos el compromiso de incrementar la representación femenina en puestos de liderazgo intermedios y superiores, siempre garantizando procesos de selección más equitativos, justos y diversos.

Salas de lactancia en todos los centros de trabajo



Al cierre de 2024, el 100% de nuestros centros de trabajo cuentan con salas o espacios destinados a la lactancia, equipados con frigobar exclusivo para conservar la leche materna.

Durante el año, 80 mujeres hicieron uso de estos espacios, acumulando 507 horas y registrando un promedio de 8 meses de duración del periodo de lactancia.



Política de Beneficios Parentales

En julio del 2024, lanzamos nuestra política de beneficios parentales, lo hicimos en sesiones de capacitación para responsables de Capital Humano, Líderes, Embajadores y Colaboradores. Para esta política, utilizamos los conceptos de cuidador primario y secundario en lugar de mamá o papá, así aseguramos la inclusión de las personas que formen parte de la comunidad LGBTQ+.

Los principales beneficios parentales son:

- Si ejerce Lactancia Materna hasta los 9 meses de vida del bebé.
- Tendrá al menos 2 reposos extraordinarios por día de hasta 30 minutos para extracción de leche y/o alimentar al bebé en la sala de lactancia y/o espacio que se haya asignado para este efecto. Se reducirá una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado, que podrá ser antes de iniciar su jornada o previo a finalizarla.
- Disfrutar de hasta 15 días sin laborar con goce de sueldo durante el primer año del infante.
- En caso de adopción de un infante de hasta 9 años o subrogación, la cuidadora o el cuidador primario disfrutará de un periodo de ausencia de 90 días naturales con goce de sueldo, que podrá utilizar de forma previa o posterior al día en que reciban al infante.
- En caso de adopción múltiple, Posadas otorgará 5 días hábiles adicionales a los 5 otorgados por la Ley Federal del Trabajo. En el caso de parto, subrogación y/o adopción múltiple, se otorgarán 5 días hábiles adicionales.
- Si los cuidadores primarios o secundarios tienen hijos con discapacidad, contarán con el beneficio de tener un día al mes libre para atender asuntos necesarios con la salud y/o escuela de su hijo/hija con goce de sueldo.
- Si los cuidadores primarios u secundarios tienen hijos entre 1 y 9 años, podrán disfrutar de 1 día Flex adicional anual al que actualmente se tiene.



Conmemoración del Día Internacional de la Mujer

Con el objetivo de visibilizar los retos que enfrentan las mujeres en el entorno laboral, contamos con un panel que transmitimos hacia todos los colaboradores con el tema "Los retos en el Desarrollo del Talento Femenino", en el cual 4 mujeres y 1 hombre con puestos de liderazgo en hoteles, salas de venta, Corporativo, Konexo y Conectum nos dieron su perspectiva sobre este tema. Además, los invitamos a portar una prenda de color morado o bien, el listón conmemorativo de esa fecha.



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA LABORAL

49.15%

de la plantilla de Posadas eran mujeres (47% en 2023)

49%

en los puestos operativos

49.8%

en los puestos administrativos

52.5%

en las gerencias

27.3%

en los puestos directivos

De la misma manera, **32.6%** tenían menos de 30 años, **52.9%** entre 30 y 50 y **14.5%** más de 50 años.



NUESTRO IMPACTO
CON LA COMUNIDAD

POSADAS®

NUESTRO IMPACTO CON LA COMUNIDAD

Inversión social

GRI 203-1, 413-1

A partir de un firme compromiso con el desarrollo sustentable y la contribución positiva a las comunidades en las que operamos, hemos establecido una sólida trayectoria en inversión social. A través de diversas iniciativas y programas, no solo buscamos generar valor económico, sino también impactar de manera auténtica al entorno social en el que nos desenvolvemos.



Fundación Posadas comenzó a operar en 2005, derivado del huracán Wilma en el Caribe. Las iniciativas de la Fundación están diseñadas para generar un impacto significativo en la vida de personas, familias y comunidades en las que operamos. Nuestro objetivo primordial es reducir la brecha de desigualdad social, contribuir al propósito de Posadas y fortalecer la reputación de marca como un agente de cambio social positivo. La estrategia de Fundación Posadas se centra en cuatro pilares: educación, desastres naturales, salud y voluntariado.



Educación

El tema en que la Fundación enfoca su mayor inversión es la educación, porque tenemos la firme convicción de que con ello habrá mejores y mayores oportunidades para todos, contribuyendo también al desarrollo de México.



Los programas con los que contamos son:

- **Una Oportunidad para Estudiar:** Su objetivo es reducir la deserción escolar de los jóvenes y niños por medio de una beca desde primaria hasta licenciatura. De esta manera, también se busca mejorar la calidad de vida de las familias en situación vulnerable.
Personas beneficiadas en 2024: 615
- **Prepa FUNPOS:** Busca apoyar a que los adultos logren finalizar sus estudios a nivel medio superior.
Personas beneficiadas en 2024: 273
- **Capacitación Comunitaria:** Consiste en capacitar en oficios turísticos, dentro de los hoteles de Posadas, a mujeres jóvenes con el objetivo de empoderarlas y abrirlas las puertas al mundo laboral. En 2024 comenzamos capacitando a 6 jovencitas en Fiesta Americana Reforma.
- **Multiplicando Alegrías:** En alianza con 10 fundaciones, estamos reconstruyendo escuelas que fueron gravemente dañadas por Otis, en Acapulco. Durante 2024, terminamos de reconstruir 11 escuelas, beneficiando a 2,843 alumnos y 143 docentes. Para 2025, se contempla terminar 5 escuelas más.

“ 615 niños y jóvenes becados
273 adultos terminaron la preparatoria aprobando el examen único de la SEP
11 escuelas reconstruidas en Acapulco, 2,853 alumnos y 143 docentes
beneficiados y 6 jóvenes recibieron capacitación en Gastronomía ”

Desastres naturales

En el rubro de apoyo a familias damnificadas, se busca mejorar la calidad de vida de personas que sufrieron daños parciales o totales de sus viviendas y pertenencias en alguna catástrofe natural, otorgando ayudas con materiales de construcción, artículos de primera necesidad, enseres domésticos, despensas, entre otros.

“ Apoyo a más de 100 damnificados por el huracán John ”



Salud

En el tema de salud, buscamos abordar padecimientos que no son atendidos, o no, de manera oportuna por el Seguro Social, como cirugías, terapias psicomotoras, entre otros.

Los programas con los que contamos son:

- **Apoyo general:** Busca ayudar financieramente en temas como estudios médicos, medicamentos, cirugías graves y urgentes, prótesis y terapias.
Personas beneficiadas en 2024: 9
- **Para verte mejor:** Lleva a cabo estudios de la vista y proporciona anteojos para personas que los requieran.
Personas beneficiadas en 2024: 1,622
- **Hoy escucho mejor:** Lleva a cabo estudios para identificar problemas de audición y apoyar con aparatos auditivos y seguimiento.
Personas beneficiadas en 2024: 1

“Apoyos en salud a más de 1,632 personas con estudios de la vista, anteojos, cirugías y terapias psicomotoras.”

Voluntariado

La estrategia de voluntariado de Fundación Posadas emerge como un pilar fundamental en el compromiso de Posadas con la responsabilidad social corporativa y el impacto comunitario positivo. A través de esta estrategia, la Fundación moviliza a los colaboradores en acciones solidarias y proyectos de servicio comunitario destinados a mejorar la calidad de vida de las personas y las comunidades más vulnerables.

Fundación Posadas coordina todos los esfuerzos a nivel nacional donde participan los colaboradores y sus familias de todos los hoteles, corporativo y oficinas de Morelia.

“Participación de más de 2,200 voluntarios en actividades que beneficiaron a 10,987 personas.”



Otros

Adicional a los pilares mencionados previamente, contamos con los siguientes proyectos:

- **Cumpliendo sueños:** Cumplimos el sueño de conocer el mar a niños con enfermedades graves.

Personas beneficiadas en 2024: 4

- **Ayuda a otras instituciones:** Gracias al apoyo de Posadas, la fundación pudo canalizar donaciones en especie a:

-31 instituciones (universo de más de 1,000,000 de personas atendidas por ellas) con 998 cuartos noche en hoteles del Grupo.

-2 Instituciones que recibieron donativo en especie de blancos dados de baja en los hoteles (1,128 artículos) beneficiando a 429 personas.

- **Iniciativa Spotlight:** una colaboración con UNICEF y entidades del Gobierno Mexicano para establecer la Estrategia de Alojamiento Temporal. Esta iniciativa ofrece hasta siete días de estancia gratuita, con todos los alimentos incluidos, a mujeres, adolescentes y niños que se encuentran en situaciones de violencia. Las víctimas son alojadas en hoteles después de ser evaluadas por los centros de justicia para mujeres y las instancias de mujeres de las entidades federativas involucradas. Las autoridades y redes de apoyo proporcionan a las víctimas seguridad, atención médica, psicológica y legal para garantizar su protección.



Relación con grupos de interés

En Posadas reconocemos la importancia de involucrar a todas las partes interesadas en las operaciones y decisiones de la Fundación. A continuación, presentamos las categorías de grupos de interés con las que nos involucramos:

Colaboradores de Posadas como donantes o voluntarios. La relación se lleva a cabo desde el área de Capital Humano o directamente desde Fundación Posadas.

Beneficiarios. nuestra razón de ser y con quienes Fundación Posadas tiene relación directa o a través de algún responsable de grupo.

Propietarios de hoteles como posibles donantes. Para informarles acerca de los programas y resultados de Fundación Posadas, se realizan publicaciones y comunicados a través de una plataforma digital.

Clientes de hoteles como posibles donantes. Sus donaciones se llevan a cabo posteriormente a la solicitud de aportaciones durante su estancia, explicándoles en qué se utilizarán los recursos.

Proveedores. Contamos con el apoyo de proveedores para precios preferenciales o productos para eventos de la fundación. De igual forma, en catástrofes o desastres naturales, contamos con proveedores que nos apoyan para la recolección y distribución de víveres y enseres en todos nuestros hoteles a lo largo de toda la República Mexicana.

Otras fundaciones o empresas como donantes o aliados.

Donaciones

Fundación Posadas está afiliada y participa de manera no oficial en el Foro de Donantes de CEMEFI y es donataria autorizada desde el 2005.

“ Durante 2024, se recaudó el doble de lo logrado en 2019, el mejor año en recaudación para la fundación. ”

Como parte de nuestro deseo de transformar nuestras vidas y nuestro entorno, te invitamos a unirte a nosotros en apoyo a la Fundación Posadas. Tu donación nos ayudará a continuar implementando proyectos y programas que promueven el desarrollo comunitario y el bienestar de quienes más lo necesitan. ¡Únete a nosotros y juntos hagamos una diferencia significativa! Si deseas aportar, a continuación te dejamos los datos necesarios:

Depósitos o transferencias
Cuenta bancaria
A nombre de Fundación Posadas A.C.
Banco: Banamex
Núm. de cuenta: 1 9 7 - 5 9 9 3 9 5 3
Clabe: 0021-8001-9759-9395-35
Referencia: TERCEROS7

Donativos en línea:

www.fundacionposadas.org/donar

*Solicitar recibo deducible a: contabilidad.fundacion@posadas.com enviando tu Constancia de Situación Fiscal y el comprobante de depósito.

Política de Fundación Posadas

Nuestra Política de Fundación Posadas detalla las líneas de acción relacionadas con inversión social. Su objetivo es establecer los lineamientos a través de los cuales se llevará a cabo la recepción y entrega de donativos, la aprobación de programas de vinculación con la comunidad, la canalización de recursos aportados por colaboradores y personas físicas o morales externas a la empresa y el programa de voluntariado. Para cumplir con la misión de Fundación Posadas, A.C., se puede consultar en la sección de Compromiso Social en la página www.posadas.com.

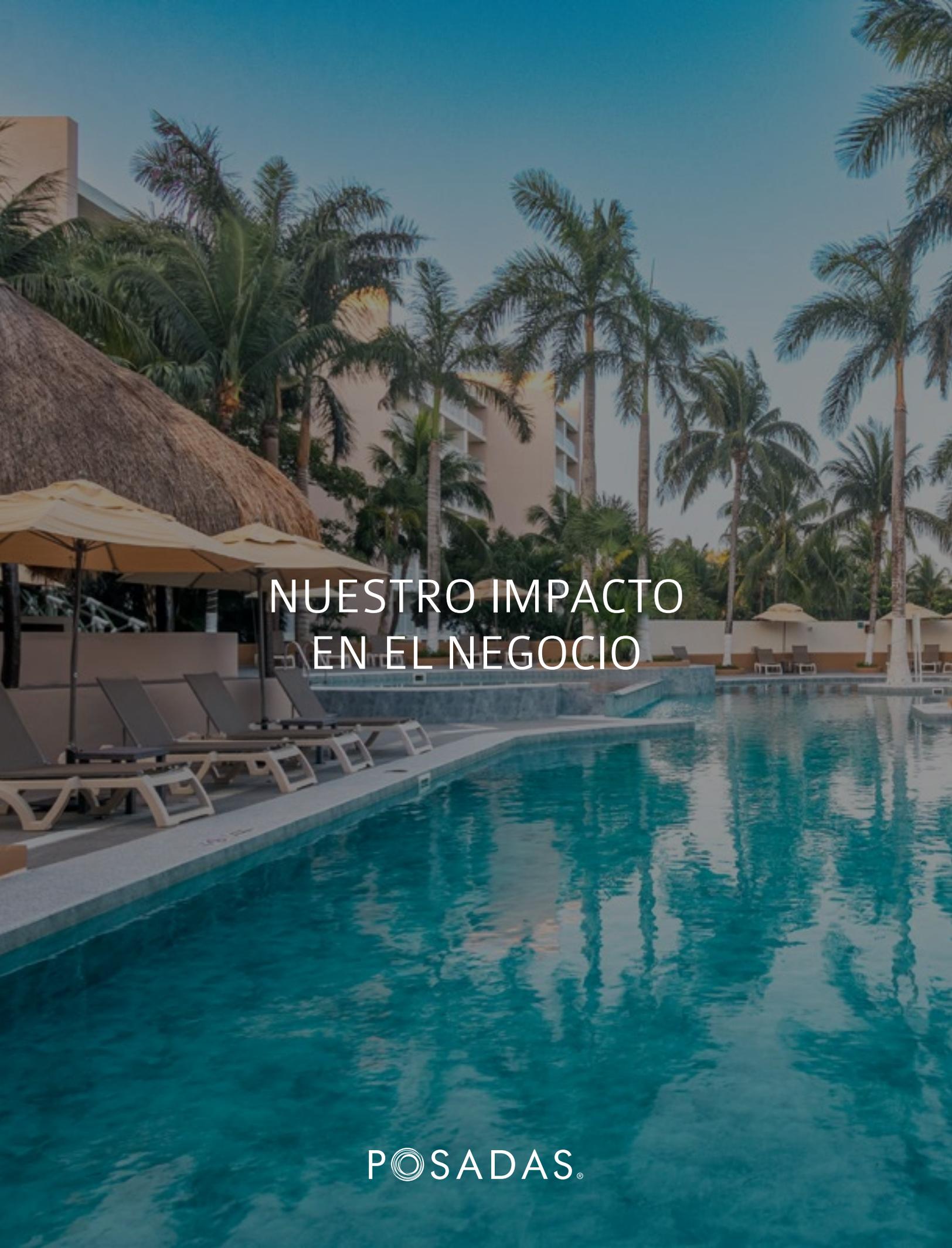
Nuestras principales metas para lograr un impacto positivo en la sociedad en el 2025 son las siguientes:

- Incrementar la recaudación de donativos en un 9% con respecto a 2024.
- Becar a por lo menos, 450 adultos para cursar la preparatoria, y que al menos el 85% apruebe el examen único.
- Otorgar 14% más becas educativas que en 2024 (desde primaria hasta licenciatura).
- Lograr la participación de al menos 2,000 voluntarios en las actividades de voluntariado y beneficiar aproximadamente a 11,000 personas.
- Mejorar el nivel educativo y la enseñanza de manera integral en 14 escuelas públicas en México.
- Capacitar en oficios de turismo a por lo menos 90 jóvenes.

Alianzas

La Fundación Posadas establece colaboraciones estratégicas con diversas organizaciones, con el objetivo de fortalecer sus iniciativas y potenciar su impacto positivo. Entre estas alianzas destacan:

- | | | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------|
| • AMANC (Asociación Mexicana de Ayuda a Niños con Cáncer) | • Fundación Gigante | • ÚNETE |
| • BAMX (Asociación Mexicana de Bancos de Alimentos) | • Fundación Familia Bocar | • UNIDOS |
| • Bécalos | • Fundación Coca Cola | • Enseña por México |
| • BUCKNER | • Fundación Santander | • Fundación Infantil Ronald McDonald |
| • CAAAREM | • Fundación Chedraui | • International Community Foundation |
| • Dibujando un Mañana | • Fundación Kaluz | • Fundación Palace Resorts |
| • EDUCA | • Fundación MVS | • Fundación Live Longer A.C. |
| • EDUCAR UNO | • Michou y Mau | • Hogar de la Misericordia |
| • Fundación Compartamos | • Ministerios de Amor | • DIF Aculco |
| | • Olimpiadas Especiales | • Junta de Asistencia Privada del Estado de México |
| | • Un Kilo de Ayuda | |

A photograph of a tropical resort poolside. In the foreground, a large, clear blue swimming pool reflects the sky and surrounding palm trees. To the left, several lounge chairs are arranged on a concrete deck under large, light-colored umbrellas. In the background, a multi-story resort building is visible, surrounded by numerous tall palm trees. The sky is a clear, light blue.

NUUESTRO IMPACTO
EN EL NEGOCIO

POSADAS®

ÉTICA

GRI 3-3, 2-15, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 205-2

Creemos que la sostenibilidad de una empresa se consolida a partir de la ética en las decisiones y operaciones diarias, en todos los niveles de la organización. Actuar con integridad fortalece nuestra reputación, genera confianza, retiene talento y reduce riesgos. Para ello, contamos con políticas, procesos y controles que promueven la transparencia y la responsabilidad en todas nuestras actividades.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Derivado de la actualización de nuestro Código de Ética y Conducta (CEC) en 2024, realizamos la ampliación de los canales de denuncia mediante la implementación del Buzón ECO en el cual los colaboradores pueden realizar las denuncias que estimen pertinentes, en forma directa y confidencial al Comité de Ética de Posadas.

Con la implementación del buzón ECO se garantiza la confidencialidad de las denuncias presentadas al Comité, así como se posiciona la confianza de los colaboradores, manteniendo la credibilidad de los integrantes del comité, quienes, mediante el proceso de seguimiento de las denuncias, resuelven los conflictos presentados por los colaboradores.

Este nuevo mecanismo de denuncia permite a los miembros del comité realizar análisis generales para implementar, políticas, procedimientos y mecanismos que nos permiten prevenir entre otros la erradicación de la violencia laboral en los centros de trabajo.

Nuestro Código de Ética y Conducta establece los principios que guían el comportamiento de todas las personas en la organización, promoviendo la integridad, la transparencia, el respeto y el cumplimiento legal, así como la prevención de conflictos de interés. Es responsabilidad de accionistas, consejo, comités, directivos y colaboradores, difundir y cumplir con este código. Nuestro objetivo es lograr su difusión al 100% de la plantilla en todas nuestras ubicaciones.

Durante 2024, se realizaron capacitaciones a los responsables de Capital Humano de los centros de trabajo, para asegurar la correcta aplicación y alineación de los colaboradores al Código de Ética, así como los procedimientos a seguir en casos de denuncias sobre faltas al Código.

CANAL DE DENUNCIAS

Los mecanismos para prevenir el incumplimiento al Código de Ética y Conducta son nuestros canales de denuncias. Por esta razón, todos los colaboradores de Posadas tenemos la obligación de cumplir con las políticas, estándares, lineamientos y la ley aplicable, así como reportar cualquier falta a las mismas. En Posadas contamos los medios disponibles para realizar denuncias, ellos son:

1. Correo electrónico (etica@posadas.com)
2. Línea telefónica (800 75 38422)
3. Buzón ECO

Los grupos de interés externos también tienen un canal para realizar denuncias o expresar inquietudes a través del correo investor.relations@posadas.com

Nuestros canales de denuncia son confidenciales y solo el Comité de Ética tiene acceso a la información. De forma semestral, se presenta un informe al Comité de Prácticas Societarias. Sin embargo, es importante aclarar que toda la información se maneja con discreción y el Comité de Ética garantiza que nunca habrá represalias contra quienes levanten un reporte o colaboren en una investigación.





CONFLICTOS DE INTERÉS

En Posadas, reconocemos que los conflictos de interés pueden afectar la toma de decisiones éticas. Por eso, contamos con mecanismos para identificarlos, prevenirlos y atenderlos de forma oportuna.

Nuestro Código de Ética y Conducta incluye lineamientos claros para gestionar estos casos. Pedimos a las personas colaboradoras que reporten cualquier conflicto real o potencial que no haya sido previamente transparentado. En los casos donde se busca generar una relación comercial con familiares o amistades cercanas, aplicamos un sistema de aprobación escalonado, según en nivel jerárquico y el valor de la operación.

Además, de forma trimestral, el área de Administración y Finanzas reporta al Comité de Prácticas Societarias y al Consejo de Administración las operaciones con partes relacionadas o en posible conflicto de interés.

ANTICORRUPCIÓN

En Posadas entendemos que cualquier acto de corrupción puede dañar seriamente nuestra reputación y la confianza de nuestros grupos de interés. Por eso, trabajamos de forma preventiva para identificar, gestionar, y reducir estos riesgos, manteniendo una operación transparente y ética en todo momento.



COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Tiene la responsabilidad de establecer y alinear la estrategia de Posadas en temas de inclusión y diversidad, así como integrarla a la cultura de la compañía. Este comité sesiona de forma semestral.

Está integrado de la siguiente forma:

- Presidente: Director General de Posadas
- Vicepresidente Estrategia y Capital Humano
- Vicepresidente Upscale & Luxury
- Director Jurídico Corporativo
- Director de Productos, Generación e Innovación
- Directora Konexo
- Directora de Marcas, Calidad y Estándares
- Subdirectora Unidad de Negocio
- Dos Gerentes Generales de Hoteles
- Gerente Comunicación Interna
- Coordinadores del Comité: Directora de Capital Humano y Gerente de Cultura Organizacional



COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

Es responsable de promover el apego incondicional al Código de Ética y Conducta y su correcta aplicación en toda la empresa, así como orientar sobre su contenido y la corrección o sanción de aquellas conductas u omisiones que violen dicho código.

Está integrado de la siguiente forma:

- Presidente: Director General de Posadas
- Secretario: Directora de Capital Humano
- Vocal: Vicepresidente de Estrategia y Capital Humano
- Vocal: Subdirector de Auditoría
- Invitado permanente: Subdirector de Relaciones Laborales

El Comité sesiona ordinariamente cada trimestre y entre las funciones de este comité destacan:

- Emitir criterios sobre la interpretación de disposiciones establecidas en el Código de Ética y Conducta.
- Conocer de las denuncias o identificación de posibles violaciones al Código de Ética y Conducta.
- Resolver la procedencia o no de las denuncias o hechos planteados al Comité, así como establecer las sanciones que deben aplicarse en cada caso.
- Proponer, aprobar y vigilar el establecimiento de mecanismos y elementos materiales y humanos necesarios para su funcionamiento.
- Preparar y emitir un informe anual de carácter estadístico al consejo de Administración de las actuaciones del Comité y del estado que guarda el cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- Proponer al Comité de Prácticas Societarias ajustes y cambios a la redacción del Código de Ética y Conducta.



ECOSISTEMA DEL COLABORADOR

En 2024, enfocamos esfuerzos para entender y mejorar la experiencia que vive una persona al ser colaborador de Posadas, bajo la metodología del eNPS (Employee Net Promoter Score). Para ello, sumamos la plataforma ECO – Escuchando al Colaborador –, con el objetivo de medir la experiencia del colaborador desde 2 perspectivas:

a) PULSO: Nos permite obtener el nivel de recomendación y satisfacción del colaborador y si recomendaría a alguien para trabajar en Posadas. Los indicadores que suman al eNPS evalúan la satisfacción respecto a: Mi trabajo, Compromiso, Mi jefe, Diversidad, inclusión y liderazgo, mi equipo, Capacitación y oportunidades.

b) SERVICIOS: Permite evaluar el nivel satisfacción que tiene el colaborador en los servicios que les proporcionamos en su centro de trabajo, como el comedor, sanitarios, instalaciones, entre otros.

Este año, fue nuestra primera aplicación, los resultados fueron los siguientes:

Tuvimos una tasa de respuesta del 98% obteniendo 13,574 respuestas. Nuestro eNPS fue de 74 puntos, lo que significa que estamos 25 puntos arriba de la industria, nuestras dimensiones se encuentran por arriba de la media de la industria, teniendo como las más destacada “Mi compromiso”.

Respecto a nuestra sección de servicio, nuestra calificación fue de 40 puntos, lo que nos marca un área de oportunidad importante en la calificación de los servicios que brindamos a nuestros colaboradores. Por lo tanto, cada unidad de negocio está elaborando los planes de acción para mejorar esta percepción y revisar qué inversiones debemos de hacer en nuestras instalaciones para poder incrementar esta calificación para la aplicación del siguiente año. Lo mejor de esta nueva herramienta es que no solo haremos la aplicación anual de la encuesta, si no que de forma permanente, podremos escuchar a nuestros colaboradores a través del Buzón ECO, más adelante hablaremos de esta herramienta.

Hoy más que nunca, nuestro enfoque que teníamos de los colaboradores hacia una visión integral basada en el bienestar cobra relevancia para mantenerlo vivo y atravesando todas las acciones que realizamos en el día a día, para que el employee journey que viven nuestros colaboradores tenga sentido con el legado que queremos dejar y la ambición que queremos alcanzar viviendo nuestro ADN.

ECOSISTEMA DEL COLABORADOR

A partir de este cambio organizacional, este año nos planteamos rediseñar nuestro modelo de bienestar, para validar si seguía siendo congruente con la nueva estrategia de la organización, por lo que realizamos un proyecto de consultoría para asegurarnos que nuestras dimensiones eran las adecuadas.

Así que, de marzo a octubre de 2024, realizamos este proyecto el cual consistió en 4 etapas:

Estado actual del bienestar:

- a) Se hizo una recopilación de las 55 acciones de bienestar actuales.
- b) Realizamos entrevistas a responsables de Capital Humano de todas las marcas para identificar mejores prácticas, habilitadores del bienestar y los retos que se tienen para lograr la implementación del modelo.
- c) Se aplicó la encuesta "Pulso del bienestar" en todas las áreas de negocio, con 3,351 respuestas que mostraron las acciones de bienestar mejor valoradas por Unidad de Negocio.
- d) Se presentó una comparativa de estrategias de bienestar en empresas globales de hospitalidad y con empresas mexicanas comparables en número de colaboradores.

Visión compartida:

- a) Se realizaron 3 talleres presenciales de Visión Compartida en CDMX, Morelia y Cancún, donde participaron más de 120 personas representando a las 4 áreas de negocio y diferentes posiciones jerárquicas.
- b) Se realizaron entrevistas con 11 líderes de Posadas, con el objetivo de indagar su visión del bienestar, los elementos que deben considerarse y el impacto que se esperaría tener en la empresa y los colaboradores, entre ellos al Director General.
- c) Se aplicó la encuesta "Tu visión del bienestar" con el objetivo de conocer sus definiciones para cada dimensión, validar la comprensión y aceptación de las definiciones propuestas, obteniendo 4,383 respuestas con las que se identificaron los temas y palabras más representativas de todas las respuestas, que se incorporan a las definiciones finales de cada dimensión del modelo.

Diagnóstico de bienestar organizacional:

- a) Se diseñó un instrumento para medir el bienestar integral personalizado, incluyendo reactivos que nos pueden ayudar a certificarnos en el futuro como una empresa que promueve el bienestar.
- b) Aplicamos un piloto de esta nueva herramienta para se confirman las propiedades psicométricas de confiabilidad y validez estadística, obteniendo 3,216 respuestas, logrando un índice de bienestar de 4.3 puntos de 5 puntos posibles.

Estrategia para la implementación del modelo de bienestar:

- a) Se obtuvo un catálogo de acciones de bienestar donde se encuentran los resultados de las acciones más valoradas, las que se pueden aplicar de forma transversal a la organización y las que deben de ir por Unidad de Negocio.

Como siguientes pasos del programa, relanzaremos nuestro programa de bienestar el próximo 2025, lo que nos permitirá dar a conocer las nuevas definiciones para cada uno de nuestros pilares:

Ocupacional – Conectamos el propósito de cada persona con el de la compañía. Posadas es un lugar físico y emocionalmente seguro para trabajar y trascender en la vida de todas las personas a quienes servimos.

Físico – Cuidamos nuestro cuerpo mediante hábitos positivos de alimentación, actividad física y renovación de la energía, nos enfocamos en promover un estado de salud óptimo y prevenir enfermedades para orientarnos a nuestra metas personales y laborales.

Social – Creamos momentos de conexión con compañero(as), clientes, propietarios, accionistas, proveedores, familia y comunidad, fomentando relaciones significativas y de apoyo, sintiéndose parte de una comunidad.

Intelectual – Empoderamos a las personas para que, a través de la formación continua y la curiosidad fomenten su desarrollo profesional y personal, permitiéndoles alcanzar más de lo que se imaginan y piensan que es posible.

Emocional – Promovemos la salud mental, favoreciendo el equilibrio emocional, la autoestima, la capacidad de disfrutar el momento y manejar el estrés, respondiendo y creciendo ante los retos.

Y estamos agregando uno nuevo:

Bienestar financiero: Construimos habilidades para la administración adecuada de los bienes y el patrimonio, personal y familiar, promoviendo la estabilidad financiera, la capacidad de ahorro y el control de gastos.



GOBERNANZA ASG

GRI 3-3, 2-9, 2-10, 2-11, 2-13, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20

La Gobernanza ASG se ha convertido en un componente esencial para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las organizaciones modernas. En este contexto, Posadas se centra en establecer un marco de trabajo sólido que guíe nuestras operaciones y estrategias hacia un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, al tiempo que asegura una gestión empresarial ética y transparente. Reconocemos la importancia de integrar prácticas responsables en todos los niveles de la empresa, promoviendo la toma de decisiones consciente de los retos actuales y futuros.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Conforme a los estatutos sociales de la Compañía, la gestión de esta recae en un Consejo de Administración, cuyos integrantes son seleccionados o confirmados anualmente durante una Asamblea General Ordinaria de Accionistas. Los estatutos establecen que el Consejo de Administración debe contar con un mínimo de 5 consejeros y un máximo de 21, de los cuales al menos el 25% deben ser independientes. También, la mayoría de los integrantes del Consejo de Administración deben ser ciudadanos mexicanos. El Consejo de Administración actualmente se compone por 9 consejeros propietarios, uno suplente y uno relacionado, cuyos nombres se detallan a continuación.

Miembros del Consejo de Administración

Miembro*	Puesto en el comité	Género	Fecha de designación
Pablo Azcárraga Andrade	Consejero propietario	M	29-abr-97
Enrique Azcárraga Andrade	Consejero propietario	M	31-may-91
José Carlos Azcárraga Andrade	Consejero propietario	M	30-abr-08
Juan Servitje Curzio	Consejero propietario	M	30-abr-12
Guillermo García Naranjo Álvarez**	Consejero propietario	M	20-feb-19
Silvia Sisset de Guadalupe Harp Calderoni	Consejero propietario	F	05-abr-10
Carlos Levy Covarrubias	Consejero propietario	M	27-abr-06
Luis Alfonso Nicolau Gutiérrez**	Consejero propietario	M	30-abr-12
Benjamín Clariond Reyes-Retana**	Consejero propietario	M	27-mar-13
Charbel Christian Francisco Harp Calderoni	Consejero suplente	M	28-abr-06
Alfredo Loera Fernández	Consejero suplente	M	05-abr-10

*El único miembro ejecutivo es José Carlos Azcárraga y aquellos miembros marcados en verde confirmaron ser accionistas en la Asamblea 2024.

**Consejero Independiente.

ACTUALMENTE, EL 89% DE LOS CONSEJEROS PROPIETARIOS SON HOMBRES, ASÍ COMO EL 100% DE LOS CONSEJEROS SUPLENTE Y EL 100% DE LOS CONSEJEROS INDEPENDIENTES.

Pablo

Azcárraga Andrade

Es licenciado en contabilidad por la Universidad Anáhuac, con Maestría en Administración de Hoteles, con especialidad en Mercadotecnia y Finanzas en la Universidad de Cornell en Nueva York. Desde 1986 a la fecha, ha ocupado varios cargos dentro de Posadas como el de Director General del Hotel Fiesta Americana Condesa Cancún, Director General de la División de Hoteles Fiesta Americana y actualmente se desempeña como Presidente del Consejo de Administración de Posadas.

Enrique

Azcárraga Andrade

Es ingeniero industrial con Maestría en Administración de Empresas (MBA) por la Universidad de Harvard. Ha colaborado en diversas empresas como Operadora de Bolsa, Posadas, DESC - Sociedad de Fomento Industrial, GBM - Grupo Bursátil Mexicano y actualmente es Director General de Exio, S.C., empresa que se dedica a la asesoría de inversiones patrimoniales.

José Carlos

Azcárraga Andrade

Es ingeniero industrial por la Universidad Anáhuac y Maestro en Administración de Negocios por la Universidad de Kellogg. Ha ocupado varios cargos dentro de Posadas como Director General de Propiedades Vacacionales Posadas y desde el 11 de noviembre de 2011, se desempeña como Director General de Posadas S.A.B. de C.V.

Juan Servitje Curzio

Es ingeniero industrial por la Universidad Anáhuac y maestro con honores en Administración de Negocios por la Universidad Northwestern en J.L. Kellogg School of Management. Es Presidente del Consejo de Administración de Productos Rich S.A. de C.V. y desde el año 2000, Presidente de Rich Products Corporation para Latinoamérica, así como miembro del Consejo de Grupo FRIALSA (Compañía Líder en México en Almacenaje y Distribución en temperaturas controladas). Asimismo, participa en varias organizaciones no lucrativas como USEM (Unión Social de Empresarios Mexicanos), SIFE (Students in Free Enterprise), entre otras.

Guillermo García-Naranjo Álvarez

Es Contador Público Certificado y desde hace más de 20 años ha fungido como comisario de múltiples compañías de diferentes industrias, participando activamente en diversas asociaciones como el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF), el Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM), el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) y el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF). Colaboró en KPMG durante casi 40 años, ocupando diferentes puestos hasta alcanzar el de Socio Director General, cargo que desempeñó desde 2001 hasta el 30 de septiembre de 2016, siendo miembro del Consejo Internacional de KPMG y de KPMG Américas durante dicho periodo.

Silvia Sisset de Guadalupe Harp Calderoni

Es Contador Público por el ITAM. Trabajó en Robert's y en Filantropía, Educación y Cultura, A.C. Fue Directora General de la Fundación Alfredo Harp Helú y desde 2006 funge como Presidenta. En la actualidad participa, entre otros, en los Consejos de Administración de Grupo Martí y el Patronato de Fundación Teletón.

Carlos Levy Covarrubias

Es licenciado en administración de empresas por la Universidad Iberoamericana y se incorporó a la Casa de Bolsa Accival en 1987, ocupando varios cargos en operación de capitales hasta la Dirección de Operaciones. De 1991 a 2005 ocupó diversos cargos dentro del Grupo Financiero Banamex-Accival como el de: Director de Coordinación Patrimonial del Grupo, Director General Adjunto de Tesorería, Director General de la Casa de Bolsa Accival y Director Corporativo de Banca Especializada y Administración de Inversiones del Grupo Financiero Banamex. Al independizarse del Grupo Financiero formó una empresa de administración de inversiones en la cual participa actualmente. Fue presidente de la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles de 2003 al 2005.

Luis Alfonso Nicolau Gutiérrez

Es abogado por la Escuela Libre de Derecho y maestro en derecho por la Universidad de Columbia (becario Fullbright). Desde 1999 es socio del despacho de abogados Ritch, Mueller, Heather y Nicolau, S.C. Es consejero de Coca-Cola FEMSA, KIO Networks, Morgan Stanley México, Grupo Financiero Credit Suisse, UBS Asesores México y Lazard Mexico, integrante del Comité de Inversiones de Ignia Fund y Promotora Social México, A.C., y miembro del Comité de Vigilancia de la Bolsa Mexicana de Valores. Es autor de diversas publicaciones respecto de cuestiones bursátiles, de gobierno corporativo y sobre fusiones y adquisiciones.

Benjamín Clariond Reyes-Retana

Es licenciado en Administración de Empresas por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Diplomado en alta dirección de empresas en el centro de Estudios Industriales de Ginebra, y en dirección de empresas familiares en The Wharton School, incorporada a la universidad de Pennsylvania. Ha ocupado diversos cargos a nivel directivo dentro del Grupo IMSA de Monterrey, siendo presidente y consejero en instituciones industriales, bancarias y de servicio. Diputado a la LIV Legislatura por el Distrito Electoral Federal de Nuevo León. Formó parte entonces de las comisiones de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, Patrimonio y Fomento Industrial y Comunicaciones y Transportes y del Comité Técnico de la Cámara de Diputados. Fue presidente Municipal de Monterrey del 1 de enero de 1992 al 31 de octubre de 1994. El 17 de abril de 1996, el Congreso del Estado lo designó Gobernador Interino de Nuevo León. Es diputado federal electo por la vía plurinominal por Nuevo León a la LXI Legislatura del Congreso de la Unión de México.



Adicionalmente, la Asamblea General Ordinaria de Accionistas ratificó a los siguientes consejeros suplentes: Alfredo Loera Fernández y Charbel Christian Francisco Harp Calderoni, quienes podrán suplir indistintamente las ausencias de la señora Silvia Sisset Harp Calderoni y del señor Carlos Levy Covarrubias.

Los estatutos de la Compañía disponen que el Consejo de Administración se reúna por lo menos una vez cada tres meses, y que el Presidente del Consejo, el 25% de los consejeros, el Secretario o el Prosecretario, el Presidente del Comité de Auditoría o el Presidente del Comité de Prácticas Societarias pueden convocar a una sesión del Consejo.

El Consejo de Administración es el representante legal de la Compañía y es responsable, entre otras cuestiones, de:

- Aprobar todas las operaciones que se aparten del curso ordinario de los negocios y que involucren, entre otras, la estrategia general de la Compañía; operaciones con partes relacionadas, salvo que carezcan de relevancia para la Compañía en razón de su cuantía; operaciones inusuales o no recurrentes; la compra o venta de bienes con valor igual o superior al 5% del activo consolidado de la Compañía; y el otorgamiento de garantías o asunción de pasivos por un monto igual o superior al 5% de los activos consolidados de la Compañía.
- Aprobar, oyendo la opinión del Comité de Auditoría o del Comité de Prácticas Societarias, según sea aplicable: las operaciones con personas relacionadas, sujeto a ciertas excepciones; el nombramiento del Director General o Presidente; su compensación y su remoción; los estados financieros de la Compañía y sus subsidiarias; las operaciones no usuales o no recurrentes; y cualquier operación o serie de operaciones relacionadas en un mismo ejercicio que impliquen (a) la adquisición o enajenación de activos por un importe igual o superior al 2.5% de sus activos consolidados, o (b) el otorgamiento de garantías o la asunción de pasivos por un importe igual o superior al 2.5% de sus activos consolidados; y los contratos celebrados con los auditores externos.
- Crear comités especiales y determinar sus facultades y atribuciones.

REMUNERACIÓN A LOS CONSEJEROS

La Asamblea General Ordinaria de Accionistas de Posadas, celebrada el 18 de abril de 2024 y 3 de abril de 2025, aprobó una remuneración equivalente a dos centenarios por la asistencia y participación de los consejeros, secretario y prosecretario a las sesiones del Consejo de Administración y de los Comités de Auditoría y Prácticas Societarias, siendo que los presidentes de los Comités de Auditoría y Prácticas Societarias serán remunerados con el equivalente a tres centenarios por cada sesión de dichos comités en los que participen. Cabe mencionar que actualmente los temas ASG no son considerados en la evaluación de designación o desempeño de ningún consejero de la organización.

COMITÉ DE PLANEACIÓN Y FINANZAS

El Comité Ejecutivo de Planeación y Finanzas deberá estar integrado por un mínimo de 3 y un máximo de 5 miembros propietarios, quienes podrán tener suplentes y podrán ser o no consejeros. El Comité Ejecutivo de Planeación y Finanzas es elegido por el Consejo de Administración y su encargo tiene duración anual, no obstante, durarán en su encargo hasta su sustitución.

El Comité Ejecutivo de Planeación y Finanzas tiene la función de analizar los temas, asuntos o problemáticas de la Sociedad en el contexto de su negocio o de nuevos negocios, considerando las perspectivas económicas, legales o de cualquier índole que consideren relevantes. El Consejo de Administración puede delegar en dicho comité ciertas responsabilidades adicionales a las establecidas en los estatutos sociales. Por el desempeño de este encargo, los integrantes del Comité Ejecutivo de Planeación y Finanzas no reciben remuneración alguna.

Puesto en el comité	Ocupación	Género
Presidente	Director General, EXIO, S.C.	M
Integrante	Presidente del Consejo de Administración de Posadas	M
Integrante	Inversionista Privado	M

COMITÉ DE AUDITORÍA Y PRÁCTICAS SOCIETARIAS

Actualmente, el Comité de Auditoría está integrado por tres miembros, considerando que al menos dos de sus integrantes son expertos financieros y otro de ellos experto en cuestiones jurídicas:

Puesto en el comité	Ocupación	Género
Presidente**	Consultor independiente	M
Integrante**	Consultor independiente	M
Integrante**	Consultor independiente	M

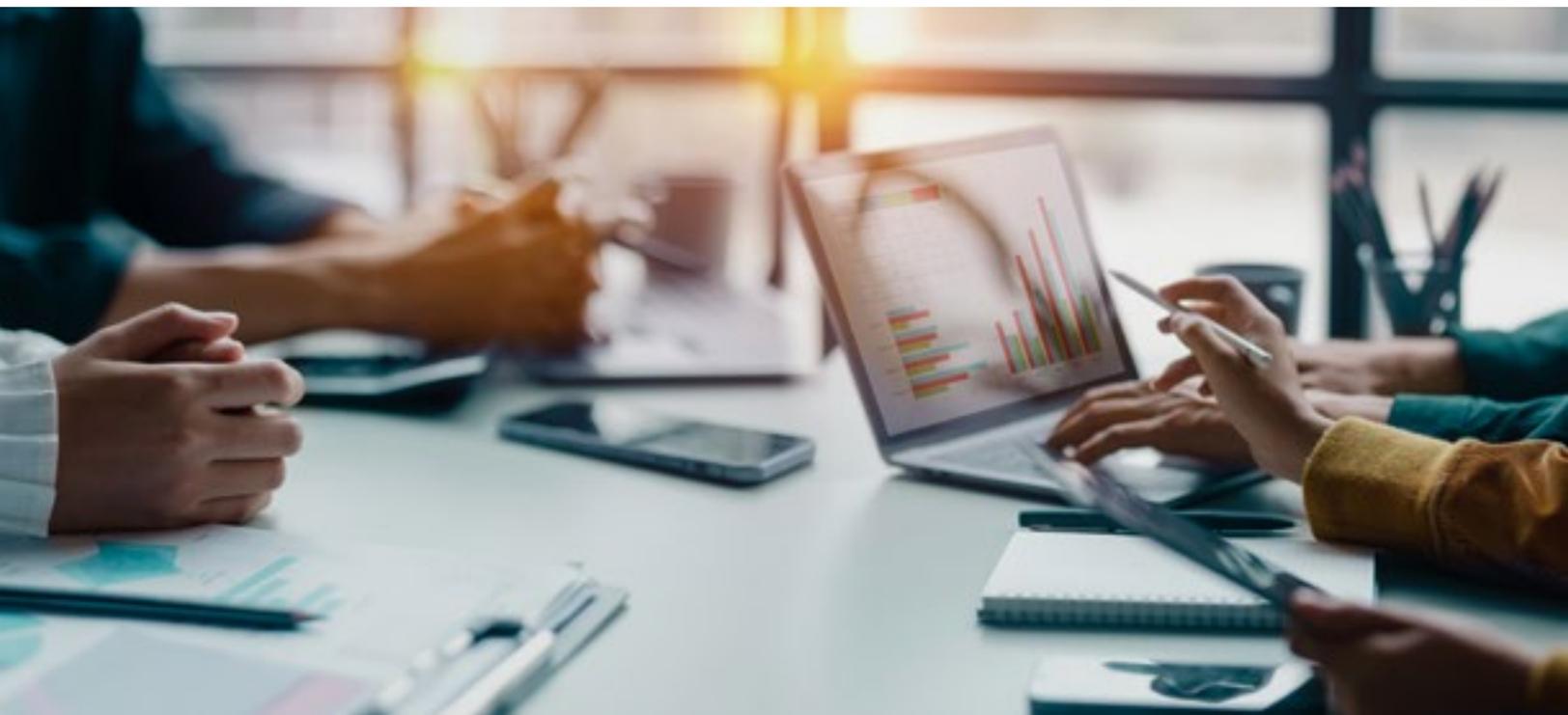
**Consejero Independiente

Por otro lado, el Comité de Prácticas Societarias está integrado por tres miembros:

Puesto en el comité	Ocupación	Género
Presidente**	Consultor independiente	M
Integrante**	Consultor independiente	M
Integrante**	Consultor independiente	M

**Consejero Independiente

Los presidentes son nombrados por la Asamblea de Accionistas de la Compañía y los miembros restantes por el Consejo de Administración.



El Comité de Auditoría y el Comité de Prácticas Societarias son responsables de:

- Supervisar las labores de los auditores externos y analizar los informes preparados por los mismos.
- Discutir y supervisar la preparación de los estados financieros.
- Presentar al Consejo de Administración un informe con respecto a la eficacia de los sistemas de control interno.
- Solicitar informes a los consejeros y directivos relevantes cuando lo considere necesario.
- Informar al Consejo de Administración todas aquellas irregularidades de las que adquiera conocimiento.
- Recibir y analizar los comentarios y observaciones formuladas por los accionistas, consejeros, directivos relevantes, auditores externos o terceros, y realizar los actos que a su juicio resulten procedentes en relación con tales observaciones.
- Dar cumplimiento a ciertas obligaciones relacionadas con la designación, contratación, valoración de la calidad, independencia, requisitos, observaciones comunicaciones, etc. del despacho de auditoría externa.
- Convocar a Asambleas de Accionistas.
- Evaluar el desempeño del Director General o Presidente.
- Preparar y presentar al Consejo de Administración un Informe Anual de sus actividades.
- Proporcionar opiniones al Consejo de Administración.
- Solicitar y obtener opiniones de expertos independientes.
- Asistir a las sesiones del Consejo de Administración en la preparación de los informes anuales y el cumplimiento del resto de las obligaciones de presentación de información.

El Comité de Auditoría y el Comité de Prácticas Societarias son dos comités independientes que, no obstante, realizan sus sesiones de manera conjunta en una misma jornada y bajo la misma convocatoria. Ambos comités, a pesar de su autonomía, comparten la responsabilidad de abordar aspectos clave relacionados con la gestión y el cumplimiento normativo de la entidad. Esta práctica, de reunirlos de manera conjunta, facilita la coordinación de esfuerzos y la sinergia entre ambas instancias, permitiendo una gestión eficiente y con una alineación estratégica en el abordaje de los temas pertinentes a la organización.

Adicionalmente, se cuenta con los siguientes comités de apoyo a nivel gerencial:

COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

A finales de 2021 se creó el Comité de Diversidad e Inclusión y su objetivo es establecer y alinear la estrategia a corto, mediano y largo plazo en temas de inclusión y diversidad, así como integrarla a nuestra cultura. Este comité sesiona de forma semestral.

El comité se integra de la siguiente manera:

Puesto en el comité	Puesto en Posadas	Género
Presidente	Director General	M
Coordinador	Directora de Capital Humano	F
Coordinador	Gerente de Cultura Organizacional	F
Miembro	Vicepresidente Estrategia y Capital Humano	M
Miembro	Vicepresidente Upscale & Luxury	M
Miembro	Director Jurídico Corporativo	M
Miembro	Director de Productos, Generación e Innovación	M
Miembro	Director Konexo	F
Miembro	Director de Marcas, calidad y estándares	F
Miembro	Subdirector Unidad de Negocio	M
Miembro	Gerente general hotel 1	F
Miembro	Gerente general hotel 2	F
Miembro	Gerente Comunicación Interna	M

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

El Comité de Ética y Conducta tiene como objetivos primordiales la promoción de un ambiente responsable y ético, el respeto y aplicación del Código de Ética y Conducta en la institución, la orientación sobre su contenido y la corrección o sanción de aquellas conductas u omisiones que violen dicho código.

El comité se integra de la siguiente manera:

Puesto en el comité	Puesto en Posadas	Género
Presidente	Director General	M
Secretario	Director Capital Humano	F
Vocal	Vicepresidente de Estrategia y Capital Humano	M
Vocal	Subdirector de Auditoría	M
Miembro	Subdirector de Relaciones Laborales	F

El comité sesiona ordinariamente cada trimestre y entre las funciones de este comité destacan:

- Emitir criterios sobre la interpretación de disposiciones establecidas en el Código de Ética y Conducta.
- Conocer de las denuncias o identificación de posibles violaciones al Código de Ética y Conducta.
- Resolver la procedencia o no de las denuncias o hechos planteados al Comité, así como establecer las sanciones que deben aplicarse en cada caso
- Proponer, aprobar y vigilar el establecimiento de mecanismos y elementos materiales y humanos necesarios para su funcionamiento.
- Preparar y emitir un informe anual de carácter estadístico al Consejo de Administración de las actuaciones del Comité y del estado que guarda el cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- Proponer al Comité de Prácticas Societarias ajustes y cambios a la redacción del Código de Ética y Conducta.

COMITÉ ASG

El Comité ASG es un órgano de reciente creación, sesionará trimestralmente y tiene como principal objetivo gestionar y supervisar el desarrollo y la implementación de la estrategia de sostenibilidad, incluyendo:

- Establecer compromisos, metas y estrategias para los temas materiales de Posadas.
- Gestionar los riesgos y oportunidades relacionadas con temas ASG.
- Consolidar y supervisar los indicadores ambientales, sociales y de gobernanza basados en estándares internacionales como GRI y SASB.
- Monitorear los avances en el plan de acción definido.
- Mantenerse actualizados con las tendencias de sostenibilidad en el sector hotelero.
- Elaborar los Informes Anuales de Sostenibilidad.
- Gestionar la comunicación transparente del desempeño ASG de Posadas con sus diferentes grupos de interés.
- Buscar la alineación de la estrategia de sostenibilidad con la estrategia corporativa.
- Desarrollar y revisar políticas y procedimientos ASG.

El comité se integra de la siguiente manera:

Puesto en el comité	Puesto en Posadas	Género
Presidente	Director General	M
Secretaria	Gerente de Cumplimiento y Relación con Inversionistas	F
Miembros con voto	Vicepresidente de Estrategia y Capital Humano	M
Miembros con voto	Vicepresidente Upscale & Luxury	M
Miembros con voto	Vicepresidente de Lealtad	M
Miembros con voto	Vicepresidente Administración y Finanzas	M
Miembros con voto	Director Midscale & Economy	M
Miembro	Director Marcas, Calidad y Estándares	F
Miembro	Director de Ingeniería y Mantenimiento	M
Miembro	Director de Compras	F
Miembro	Director Jurídico	F
Miembro	Director de Capital Humano	F
Miembro	Administrador Fundación Posadas	F

COMITÉ DE ACTIVIDADES VULNERABLES

Su objetivo es establecer lineamientos y procedimientos generales para el cumplimiento de las obligaciones contempladas en la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita en adelante (LFPIORPI), en cuanto a las actividades tipificadas como vulnerables que realice Posadas. El comité sesiona semestralmente y se integra de la siguiente forma:

Puesto en el comité	Puesto en Posadas	Género
Asesor Permanente	Director General	M
Presidente	Director de Administración	M
Secretario	Especialista Cumplimiento	F
Oficial de Cumplimiento	Gerente Cumplimiento	M
Vocal	Director Jurídico	M
Vocal	Director Impuestos	M
Vocal	Director Auditoría	M
Vocal	Director de Productos y Generación Lealtad	M
Vocal	Director de Contraloría	M
Vocal	Director Control Administrativo	M
Vocal	Administrador Fundación Posadas	F
Vocal	Director de Relación con Inversionistas, Inmobiliaria y Tesorería	M
Vocal	Director Administración Hotelera	F
Vocal	Director Konexo y Distribución	F
Vocal	Director Conectum	M

COMITÉ DE DESARROLLO

Su objetivo es revisar los proyectos de nuevos hoteles a operar por parte de la compañía, dando prioridad a una rentabilidad adecuada medida con una tasa interna de retorno. Este comité sesiona mensualmente y los integrantes son los siguientes:

El comité se integra de la siguiente manera:

Puesto en el comité	Puesto en Posadas	Género
Presidente	Director General	M
Miembros con voto	Vicepresidente Estrategia, Alianzas y Capital Humano	M
Miembros con voto	Vicepresidente Administración y Finanzas	M
Miembros con voto	Vicepresidente Upscale & Luxury	M
Miembros con voto	Vicepresidente Lealtad	M
Miembros con voto	Director de Productos y Programas de Lealtad	M
Miembros con voto	Director Midscale & Economy	M
Miembros con voto	Director Comercial Negocio Hotelero	M
Miembros con voto	Director Desarrollo	M
Miembro	Director Aperturas	F
Miembro	Director Franquicia	M
Miembro	Dirección de Asuntos Jurídicos	F
Miembro	Dirección Jurídica Operativa	M
Miembro	Director Ventas FA	M
Miembro	Director Regional Posadas USA	M
Miembro	Director Calidad Marcas & Estándares	F
Miembro	Subdirección Desarrollo 1	M
Miembro	Subdirección Desarrollo 2	M
Miembro	Subdirección Inteligencia de Mercados	F
Miembro	Gerente Desarrollo	M
Miembro	Gerente de Factibilidad	M
Miembro	Gerente de Marcas Midscale	F
Miembro	Coordinador Planeación Financiera	M

COMITÉ DE INVERSIONES

Su objetivo es revisar las inversiones de capital realizadas y por realizar en los siguientes años. Normalmente se detalla el gasto de capital ejercido en los últimos 12 meses por área y se plantean las inversiones que deberán realizarse para que se tenga una rentabilidad adecuada medida con una tasa interna de retorno. Este comité sesiona trimestralmente y los integrantes permanentes son:

El comité se integra de la siguiente manera:

Puesto en el comité	Puesto en Posadas	Género
Presidente	Director General	M
Secretario	Director de Relación con Inversionistas, Inmobiliaria y Tesorería	M
Miembros con voto	Vicepresidente Upscale & Luxury	M
Miembros con voto	Vicepresidente de Lealtad	M
Miembros con voto	Vicepresidente Administración y Finanzas	M
Miembros con voto	Director Midscale & Economy	M
Vocal	Director de Administración	M
Vocal	Director Control Administrativo	M
Vocal	Director de Proyectos Hoteleros	M

COMITÉ DE DATOS PERSONALES PARA NUESTRO CALL CENTER “KONEXO”

Su objetivo es regular la gestión, organización y desarrollo del Comité de Protección de Datos Personales de nuestro call center llamado “Konexo”, las sesiones que celebre el mismo, las atribuciones de sus integrantes y el seguimiento de acuerdos, informes y propuestas que apruebe el Comité, en atención a la mejora continua y sostenida respecto a la protección de datos personales, de acuerdo con lo establecido en la normatividad relativa y aplicable en la materia.

Este comité es el encargado de instruir, coordinar y supervisar las acciones necesarias, así como establecer las bases, principios y procedimientos dentro del call center para garantizar el derecho que tiene toda persona a la protección de sus datos personales, en posesión a los responsables y encargados, con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones aplicables en la materia.

Éste se constituye por el Director General de Konexo, expertos y especialistas en Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales, responsables de las unidades de negocio, departamento o miembros de la organización que tengan contacto con datos personales.

Principales funcionarios

A continuación, se presentan breves descripciones biográficas de los principales funcionarios de la Compañía:

Miembro	Edad	Puesto actual	Años en la compañía
José Carlos Azcárraga Andrade	59	Director General de Posadas	30
Javier Barrera Segura	62	Vicepresidente Estrategia, Alianzas y Capital Humano	35
Arturo Martínez del Campo Saucedo	58	Vicepresidente Administración y Finanzas	9
Enrique Calderón Fernández	58	Vicepresidente Upscale & Luxury	17
Gerardo Rioseco Orihuela	61	Vicepresidente Lealtad	24
Alejandro Recamier Flores	44	Director de Productos y Programas de Lealtad	13
Adrián Correa Pérez	50	Dirección Midscale & Economy	22
José Jaime Lorenzo Doria	48	Dirección Comercial Negocio Hotelero	15
Mauricio Elizondo Martínez de la Vega	45	Dirección Desarrollo	20

Javier
Barrera Segura

Licenciado en Economía por el ITAM, con Maestría en Administración de Empresas en la Universidad de Tulane. En más de 20 años ha ocupado importantes cargos dentro de la Compañía. Antes de ocupar la Vicepresidencia de Franquicia, estuvo a cargo del diseño y lanzamiento de Fiesta Americana Vacation Club y también fue Director de Mercadotecnia. En 1986 obtuvo el Premio Nacional en Economía.

Arturo
Martínez del Campo
Saucedo

Ingeniero Industrial egresado de la Universidad Iberoamericana y cuenta con una Maestría en Administración por la Universidad de California. Se incorporó a Posadas, S.A.B de C.V. el 2 de febrero de 2015. Cuenta con una amplia experiencia en Grupo Financiero Banamex – Citigroup ocupando los cargos de: Director de Administración de Costos México, Planeación Financiera Banca Corporativa y Tesorería (México / Latam), Director de Administración y Finanzas de Crédito Familiar y Director de Finanzas de Avantel / Banamex Citigroup, entre otros.

Enrique
Calderón Fernández

Licenciado en Hotelería, egresado del Centro de Estudios Superiores de San Ángel. Cuenta con más de 20 años en el área de comercialización de hoteles y servicios turísticos tanto en Posadas como en otras empresas del sector, creando estrategias de mercadotecnia, promoción y ventas. En 1999, ingresó a Posadas como Director de Ventas para los hoteles Fiesta Americana, a partir de entonces fue desarrollándose en diversos puestos tales como Director Regional Ventas Sur, Director de Cuentas Clave Hoteles de Ciudad y Director de Ventas México.

Gerardo
Rioseco Orihuela

Ingeniero industrial egresado de la Universidad Anáhuac del Sur. Con experiencia previa en el sector financiero y turístico, ingresó a la Compañía en 1999 participando en la creación de Fiesta Americana Vacation Club como director de Proyecto en Los Cabos, a partir de 2002 es Director Comercial de FAVC y posteriormente Propiedades Vacacionales; en noviembre de 2011 fue nombrado Vicepresidente de Propiedades Vacacionales Posadas. Es Vicepresidente de la Asociación Mexicana de Desarrolladores Turísticos (AMDETUR) y Board Member de la American Resort Development Association (ARDA).

Alejandro
Recamier Flores

Licenciado en Economía con Maestría en Administración de Empresas por el ITAM. Cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector turístico. Desde 2010, ha ocupado cargos directivos dentro de la división de Propiedades Vacacionales de Posadas, participando activamente en el desarrollo de productos como Kivac, Access Fiesta Rewards, entre otros.

Adrián
Correa Pérez

Licenciado en Administración, egresado de la Universidad del Nuevo Mundo. Ingresó a la compañía en 2001 en el área Comercial desarrollándose en diversos puestos en el área de Cuentas Clave, como Director de Ventas en hoteles de Ciudad y Resorts, Director Regional de Ventas Zona Centro- Bajío y Zona Centro, Director de ventas Hoteles Fiesta Inn, Gamma y one y Director de Ventas hoteles de Ciudad. Posteriormente en el área de Operaciones se desarrolló en diversos puestos tales como Director de Operaciones y Director General del hotel Fiesta Americana Reforma, Director de Operaciones Región Occidente, Director de Operaciones de las marcas Fiesta Inn, Gamma y one. En octubre de 2020, fue nombrado Director de Hoteles Midscale y Economy.

José Jaime
Lorenzo Doria

Ingeniero Químico de la Universidad Iberoamericana con Maestría en Optimización de Procesos por el Imperial College. En 2008, ingresó a Posadas como Director de Competitividad Comercial, a partir de entonces fue desarrollándose en diversos puestos tales como Director de Planeación Estratégica; y Director de Distribución y CRM.

Mauricio
Elizondo
Martínez de la Vega

Ingeniero Industrial egresado de la Universidad Iberoamericana y con una Maestría en Alta Dirección de Empresas, ingresó a Posadas en diciembre de 2003 después de haber laborado unos años en la banca. Dentro del grupo se ha desempeñado en diversas posiciones directivas en áreas como Revenue Management, Distribución y Propiedades Vacacionales, contando con más de 17 años de experiencia en el sector de la hospitalidad.

Cabe mencionar que actualmente los temas ASG no son considerados en la evaluación de desempeño de ningún funcionario de la organización.

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

GRI 3-3, 2-27, 206-1, 207-1, 207-2, 207-3, 415-1, 417-2

El cumplimiento regulatorio garantiza el funcionamiento dentro del marco legal establecido y contribuye a la creación de un entorno empresarial justo y transparente. Es crucial para mantener la confianza de los inversores, clientes y otras partes interesadas, así como para proteger la reputación y la integridad de la organización. Además, el cumplimiento regulatorio ayuda a mitigar riesgos operacionales, legales y financieros, evitando posibles sanciones, multas o pérdidas de ingresos. Asimismo, promueve la ética empresarial y la responsabilidad social, demostrando el compromiso de la empresa con el respeto a las leyes y normativas que rigen su actividad, así como con los principios, valores y objetivos de política pública que resulta en la normativa.



En Posadas nos comprometemos a operar en cumplimiento de la normativa aplicable en todas nuestras operaciones. En lo concerniente a la gestión de los activos de terceros, nos orientamos a gestionar con transparencia, honradez y rendición de cuentas, los activos de los propietarios de nuestros hoteles, incluyendo la renovación de los permisos y autorizaciones necesarias para operar y promover las inversiones pertinentes, buscando contar con una operación dentro del marco legal establecido. Asimismo, nos esforzamos por cumplir con todas nuestras obligaciones contractuales, derechos de terceros, así como con los principios éticos y normativos delineados en nuestro Código de Ética y Conducta.

Con el fin de garantizar el cumplimiento normativo integral de Posadas, llevaremos a cabo un análisis de riesgos en diversas áreas, abarcando aspectos fiscales, laborales, de protección civil, financieros y bursátiles, de protección de datos personales, anticorrupción, prevención de lavado de dinero, ambientales, protección al consumidor y de propiedad intelectual, entre otros relevantes. Es importante destacar que nuestras actividades trascienden las fronteras de las jurisdicciones donde operamos, incluyendo México, República Dominicana y Estados Unidos. Por lo tanto, en ciertas ocasiones, debemos ajustarnos a disposiciones legales vigentes en diferentes jurisdicciones, incluyendo a aquellas que voluntariamente nos adherimos o que resultan aplicables con base en las disposiciones de aplicación extraterritorial en razón con nuestro trato o puntos de contacto en otras jurisdicciones como la inglesa o de la Unión Europea.



No tenemos acciones
jurídicas pendientes o
finalizadas sobre
competencia desleal o
contra la libre competencia.

Con relación a procedimientos legales relacionados con presuntas violaciones de leyes laborales, en 2023 se resolvieron un total de 58 procedimientos de reclamación laboral, alcanzando acuerdos por un monto acumulado de \$7,053,093 pesos mexicanos. Estas resoluciones representaron una mitigación de la contingencia total, que ascendía a \$60,597,314.

ESTRATEGIA FISCAL

En Posadas contamos con una planeación fiscal orientada al cumplimiento estricto de la normativa fiscal aplicable a nuestras opciones y circunstancias específicas, sin embargo, es importante destacar que, en nuestro caso, los detalles específicos sobre los criterios interpretativos de la normativa fiscal u opciones de tratamiento cuando la norma lo habilita, no son públicos. Esta estrategia se basa en el total cumplimiento normativo y cualquier norma nueva se notifica al Vicepresidente de Administración y Finanzas, quien es responsable de revisarla y aprobarla. De la misma manera, algunos detalles de los criterios de aplicación tomados en consideración para dar cumplimiento a la normativa fiscal se informan al Consejo de Administración.

Por otro lado, la Dirección de Impuestos es responsable del cumplimiento de la estrategia fiscal. Anualmente se lleva a cabo una revisión de la normativa fiscal relacionada con aspectos ambientales, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de dicha regulación.

El enfoque de la participación y la gestión de las inquietudes de los grupos de interés en materia fiscal se atienden por medio de las solicitudes que se reciben vía correo electrónico o a partir de dudas directas. Se cuenta con un correo de relación con inversionistas, en el cual se reciben cualquier tipo de dudas, principalmente relacionadas con los documentos públicos, es decir, el reporte anual y los reportes trimestrales, por lo que si hay algún tema en estos reportes de índole fiscal que se envíe en este correo, se resuelve por esta vía.



CONTRIBUCIÓN A PARTIDOS Y/O REPRESENTANTES POLÍTICOS

En México está prohibido cualquier financiamiento, asistencia, proveeduría de bienes o servicios a precios que no sea de mercado a los partidos políticos o candidatos, y Posadas cumple a cabalidad esta prohibición. No obstante, sí prestamos servicios a estas entidades o en beneficio de sus actividades, y para ello estamos inscritos en el padrón correspondiente. Ocasionalmente, Posadas recibe requerimientos por parte del Instituto Nacional Electoral (INE) en ejecución de sus facultades de fiscalización, y a la fecha no ha recibido sanción alguna por incumplimiento a su deber de prestar la colaboración debida o haber sido señalado como cooperante o aportante de estos institutos políticos.

Hoy en día, Posadas no ha recibido reclamo alguno relacionado con prácticas indebidas en materia de financiamiento a partidos y/o representantes políticos.

PUBLICIDAD

La Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) ha considerado oficiosamente o ha recibido denuncias de que Posadas ha incurrido en incumplimientos en materia de protección al consumidor tales como: publicidad engañosa, incumplimiento de la oferta con precios llenos, propinas, incumplimientos de los contratos de tiempo compartido o falta de certificaciones. Cuando la autoridad así lo requiere, realizamos ajustes a los criterios de interpretación.

Con relación a nuestros productos vacacionales a diciembre de 2024, tuvimos 181 procedimientos ante la PROFECO y ante otros tribunales. Lo que representa 0.001% del total de socios que tienen un contrato de Propiedades Vacacionales. Dentro de estos procedimientos se llega a un 99.9% de conciliación con el cliente.



CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

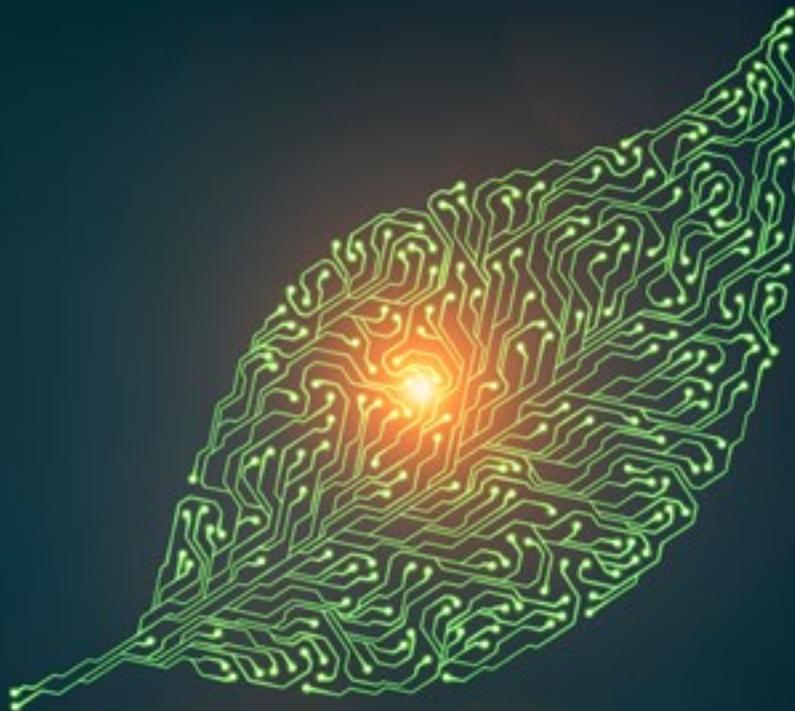
GRI 3-3, 2-6, 308-1, 308-2, 414-1

En 2024, el área de Compras ha continuado fortaleciendo su compromiso con la sostenibilidad a través de la implementación de prácticas de suministro responsable, alineadas con nuestro propósito como compañía. Estas acciones tienen como objetivo reducir el impacto ambiental y social de nuestras operaciones, asegurando una gestión ética y eficiente de nuestra cadena de valor.

Continuamos con la implementación de trenes de filtrado para sustituir la compra de garrafones, reduciendo el consumo de garrafones de agua purificada en un 70% con respecto a la compra de 2022, año en que comenzó la iniciativa.

En este marco, se ha impulsado con mayor fuerza la sensibilización de nuestros proveedores sobre principios ASG, promoviendo que los productos y servicios que adquirimos se alineen cada vez más con estos criterios.

En línea con el fortalecimiento de la gobernanza en materia de sostenibilidad y como parte de las aprobaciones en el Comité de ASG, se autorizó la creación de un Comité de Compras. Este órgano tiene como objetivo reforzar la toma de decisiones estratégicas en torno a las adquisiciones y asegurar el cumplimiento de los criterios ASG en los procesos de compra, fomentando una mayor transparencia y trazabilidad en la relación con los proveedores.



CADENA DE VALOR

La cadena de valor de Posadas se caracteriza por su enfoque integral en la experiencia del cliente y la calidad de servicio.

Nuestras operaciones se componen de seis categorías principales:

Categorías	Proveedores por categoría	Proveedores corporativos	Gasto influenciado por proveedores corporativos
Alimentos, bebidas y tabaco	983	161	25%
Mercadotecnia	574	160	7%
Obra y FF&E	2,047	172	15%
Servicios	4,189	160	8%
Suministros de Operación	532	80	7%
Tecnología de la Información	585	97	11%
Total	8,859	830	74%

POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES Y EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES

En línea con nuestro compromiso con una cadena de suministro ética, transparente y alineada a los principios de la sostenibilidad, durante 2024 definimos un plan estratégico y una hoja de ruta para fortalecer la adopción de nuestra Política de Compras Responsables por parte de nuestros proveedores.

Este plan contempla que, a partir de 2025, los proveedores no solo conozcan y acepten la política a través de nuestra plataforma, sino que también integren activamente sus principios en sus operaciones. La estrategia está diseñada para garantizar que los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) contenidos en la política no se limiten a un cumplimiento declarativo, sino que se traduzcan en prácticas verificables a través de la evaluación ASG.

En el año 2024, el proceso de certificación fue sometido a un procedimiento de licitación con el propósito de seleccionar al proveedor responsable de su ejecución. Como consecuencia de este proceso administrativo, la realización de certificaciones durante dicho periodo fue limitada. A partir del año 2025, el proceso ha sido retomado de manera regular, dando continuidad a las actividades de certificación conforme a los lineamientos establecidos.



CUMPLIMIENTO EN PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Durante el año 2024, la función de Protección de Datos Personales en nuestra entidad continuó implementando y fortaleciendo diversas medidas destinadas a garantizar el cumplimiento de las regulaciones aplicables y la adecuada protección de la información personal, sensible o no, de inversionistas, clientes, proveedores y colaboradores. En alineación con la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP), su reglamento y disposiciones generales, se revisaron y actualizaron las políticas de privacidad y los procedimientos internos del Sistema de Gestión de Seguridad de Datos Personales, con el fin de asegurar que se mantuvieran en concordancia con las mejores prácticas y con los requisitos legales vigentes.

Asimismo, se llevaron a cabo revisiones administrativas que permitieron identificar áreas de mejora y reforzar los controles sobre los procesos relacionados con el tratamiento de datos personales, asegurando su debida documentación, supervisión y control. Se continuó con la capacitación a colaboradores en materia de protección de datos personales, reforzando la cultura organizacional de responsabilidad en el manejo de información y la adopción de buenas prácticas.

En el transcurso del año, también se fortalecieron las medidas físicas, técnicas y administrativas mediante la actualización de sistemas de gestión de datos y la adopción de tecnologías y controles de seguridad orientados a la prevención de accesos no autorizados y posibles incidentes de seguridad, lo que incluyó la obtención, mantenimiento y actualización de la certificación PCI (Payment Card Industry) relativa a la gestión de información de tarjetas de crédito de nuestros clientes.

Cabe destacar que, como parte de los compromisos previamente establecidos, se continuó trabajando en la realización de evaluaciones de impacto en la privacidad para nuevas actividades, productos y servicios, las cuales se encuentran en proceso de desarrollo, con el fin de asegurar que el tratamiento de datos personales incorpore criterios de prevención y salvaguarda desde su origen.

Durante el siguiente periodo, se implementarán cambios derivados de la reforma a la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, lo que implicará la adecuación de nuestros avisos de privacidad, políticas internas y procedimientos de atención de derechos ARCO, así como el fortalecimiento de los procesos en la relación con terceros que, en calidad de proveedores o socios de negocio, participan en el tratamiento de datos personales. Estas acciones permitirán consolidar un marco de mayor transparencia y responsabilidad en la gestión de información personal.

Con estas iniciativas, reafirmamos nuestro compromiso con la protección de los derechos de los titulares de los datos y con la consolidación de prácticas alineadas con los más altos estándares de cumplimiento, reforzando la confianza de nuestros clientes, socios, proveedores, colaboradores e inversionistas.

A close-up photograph of two hands gently cupping a small, vibrant green seedling with three leaves and a small amount of dark soil. The background is a soft, out-of-focus grey. The text 'ALINEACIÓN CON ESTÁNDARES DE REPORTE' is overlaid in white, centered over the seedling.

ALINEACIÓN CON
ESTÁNDARES DE
REPORTE

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

Declaración de uso Posadas ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1º de enero al 31 de diciembre de 2024, utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	GRI
CONTENIDOS GENERALES		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Posadas
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca de este informe
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este informe
	2-4 Actualización de la información	Acerca de este informe
	2-5 Verificación externa	Acerca de este informe
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Cadena de suministro responsable
	2-7 Colaboradores	Desarrollo de talento
	2-8 Trabajadores que no son colaboradores	Desarrollo de talento
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobernanza ASG
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobernanza ASG
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobernanza ASG
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	El Director General es miembro tanto del Consejo de Administración como del Comité ASG, por lo que representa la conexión entre ambos órganos de gobierno y la oportunidad para escalar la estrategia de sostenibilidad.
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gobernanza ASG
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Actualmente, el Consejo de Administración no tiene la responsabilidad, ni forma parte de su agenda la revisión y/o aprobación de cualquier tema ESG. Esto es porque los temas que se le presentan para aprobación y revisión se basan en la regulación actual. Adicionalmente, no contábamos con metas, objetivos y prioridades en materia de sostenibilidad para poder presentar la información a este órgano, para lo cual se realizó el asesoramiento con un equipo consultor experto y poder tener una madurez, una estructura, contenido e información relevante para presentar.

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	GRI
CONTENIDOS GENERALES		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-15 Conflictos de interés	<u>Ética</u>
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Se tiene contratada una agencia de relaciones públicas, que gestiona y brinda asesoría en la comunicación y relacionamiento de Posadas con sus diferentes grupos de interés. De igual manera, nos apoya en la emisión de comunicados ante situaciones establecidas en el plan de crisis de comunicación de Posadas (ZIMAT).
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Aún no se han implementado programas de capacitación en materia de sostenibilidad para los máximos órganos de gobierno. Sin embargo, para 2028 tenemos la meta de capacitar al 95% de los miembros de los máximos órganos de gobierno en materia ASG.
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	<u>Gobernanza ASG</u>
	2-19 Políticas de remuneración	<u>Gobernanza ASG</u>
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	<u>Gobernanza ASG</u>
	2-21 Ratio de compensación total anual	98%
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sustentable	<u>Mensaje del Director General</u>
	2-23 Compromisos y políticas	<u>Ética</u>
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	<u>Ética</u>
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	<u>Ética</u>
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	<u>Ética</u>
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	<u>Cumplimiento regulatorio</u>
	2-28 Afiliación a asociaciones	<u>Inversión social</u>
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	<u>Inversión social</u>
2-30 Convenios de negociación colectiva	<u>Condiciones laborales y derechos humanos</u>	
TEMAS MATERIALES		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	<u>Estrategia de sostenibilidad</u>
	3-2 Lista de temas materiales	<u>Estrategia de sostenibilidad</u>
	3-3 Gestión de los temas materiales	<u>Estrategia de sostenibilidad</u>

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	GRI
CAPITAL NATURAL		
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	<u>Capital natural</u>
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	<u>Capital natural</u>
	303-3 Extracción de agua	<u>Capital natural</u>
	303-4 Vertido de agua	<u>Capital natural</u>
	303-5 Consumo de agua	<u>Capital natural</u>
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	<u>Capital natural</u>
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	<u>Capital natural</u>
ENERGÍA		
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	<u>Energía</u>
	302-3 Intensidad energética	<u>Energía</u>
	302-4 Reducción del consumo energético	<u>Energía</u>
EMISIONES DE GEI		
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	<u>Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u>
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	<u>Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u>
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	<u>Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u>
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	<u>Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u>
RESIDUOS		
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	<u>Residuos</u>
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	<u>Residuos</u>
	306-3 Residuos generados	<u>Residuos</u>
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	<u>Residuos</u>
	306-5 Residuos destinados a eliminación	<u>Residuos</u>

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	GRI
DESARROLLO DE TALENTO		
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos colaboradores y rotación de personal	Desarrollo de talento
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Desarrollo de talento
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por colaborador	Desarrollo de talento
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los colaboradores y programas de ayuda a la transición	Desarrollo de talento
	404-3 Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Desarrollo de talento
SALUD Y SEGURIDAD		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Salud y seguridad
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Salud y seguridad
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Salud y seguridad
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo, directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Salud y seguridad
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad
	403-9 Lesiones por accidente laboral para colaboradores y trabajadores	Salud y seguridad
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Salud y seguridad
CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS HUMANOS		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Condiciones laborales y derechos humanos
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	Condiciones laborales y derechos humanos

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	GRI
CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS HUMANOS		
GRI 401: Empleo 2016	401-2 Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	<u>Condiciones laborales y derechos humanos</u>
	401-3 Permiso parental	<u>Condiciones laborales y derechos humanos</u>
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	<u>Condiciones laborales y derechos humanos</u>
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	<u>Condiciones laborales y derechos humanos</u>
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	<u>Condiciones laborales y derechos humanos</u>
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	<u>Condiciones laborales y derechos humanos</u>
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y colaboradores	<u>Diversidad, equidad e inclusión</u>
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	<u>Diversidad, equidad e inclusión</u>
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	<u>Diversidad, equidad e inclusión</u>
INVERSIÓN SOCIAL		
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	<u>Inversión social</u>
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	<u>Inversión social</u>
ÉTICA		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	<u>Ética</u>

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	GRI
CUMPLIMIENTO REGULATORIO		
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	<u>Cumplimiento regulatorio</u>
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	<u>Cumplimiento regulatorio</u>
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	<u>Cumplimiento regulatorio</u>
	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	<u>Cumplimiento regulatorio</u>
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	<u>Cumplimiento regulatorio</u>
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	<u>Cumplimiento regulatorio</u>
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE		
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	<u>Cadena de suministro responsable</u>
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	<u>Cadena de suministro responsable</u>
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	<u>Cadena de suministro responsable</u>

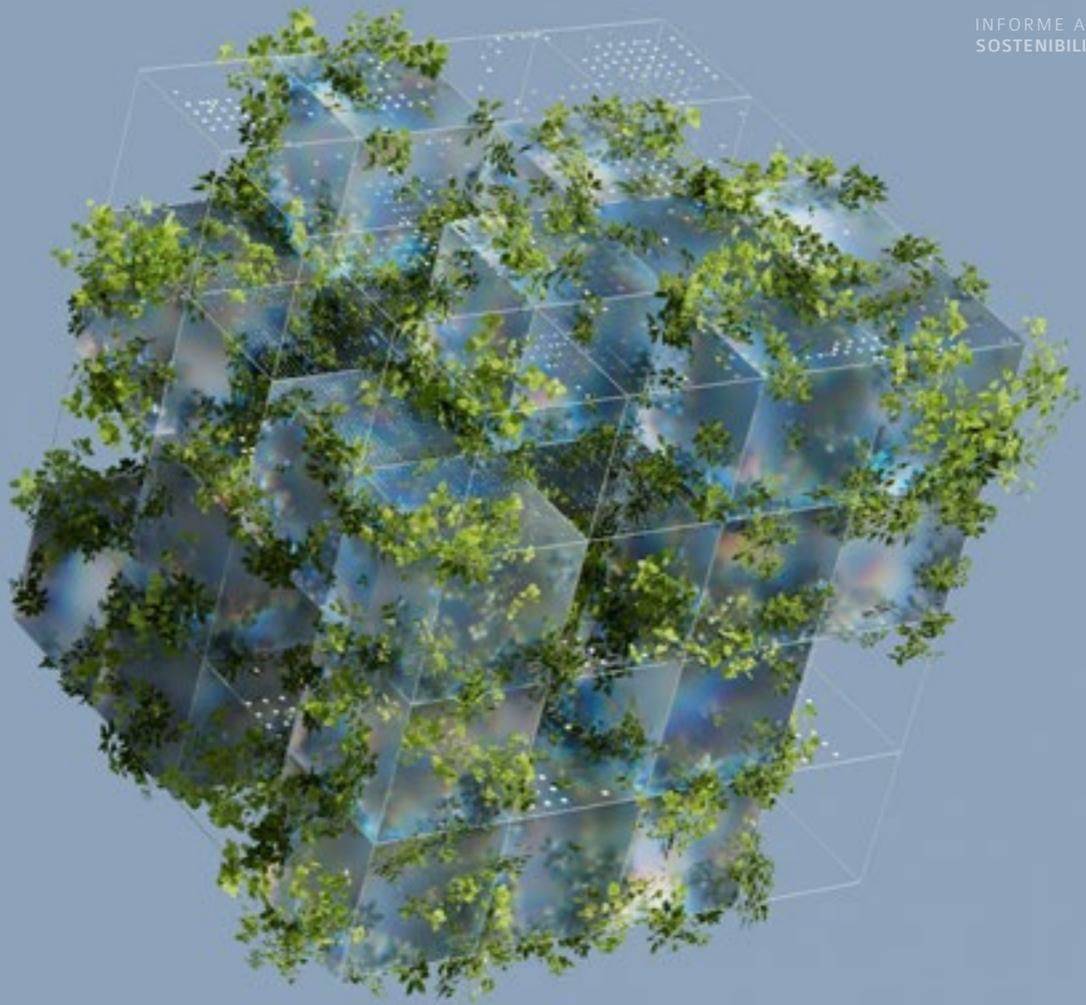
ÍNDICE SASB

ESTÁNDAR SASB	CONTENIDO	DETALLE
CAPITAL NATURAL		
Gestión del agua	SV-HL-140a.1 (1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	<u>Capital natural</u>
Efectos ecológicos	SV-HL-160a.2 Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental para preservar los servicios de los ecosistemas	<u>Capital natural</u>
DESARROLLO DE TALENTO		
Prácticas laborales	SV-HL-310a.1 Tasa de rotación (1) voluntaria e (2) involuntaria de los colaboradores de las instalaciones de alojamiento	<u>Desarrollo de talento</u>
ENERGÍA		
Gestión de la energía	SV-HL-130a.1 (1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables	<u>Energía</u>
CAMBIO CLIMÁTICO		
Adaptación al cambio climático	SV-HL-450a.1 Número de instalaciones de alojamiento ubicadas en zonas de inundación de 100 años	<u>Cambio climático</u>
ÉTICA		
Prácticas laborales	SV-HL-310a.4 Descripción de las políticas y programas de prevención del acoso laboral	<u>Ética</u>
CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS HUMANOS		
Prácticas laborales	SV-HL-310a.2 Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con las infracciones de la legislación laboral	<u>Condiciones laborales y derechos humanos</u>
	SV-HL-310a.3 1) Salario medio por horas y 2) porcentaje de colaboradores de las instalaciones de alojamiento que ganan el salario mínimo, por región	<u>Condiciones laborales y derechos humanos</u>



INICIATIVAS

POSADAS®



Como parte de nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad, hemos identificado una serie de iniciativas estratégicas que se encuentran actualmente en fase de planeación y evaluación. Estas iniciativas están orientadas a fortalecer nuestro impacto en diferentes ámbitos y responden a los hallazgos obtenidos en nuestros diagnósticos ASG, así como a las oportunidades detectadas en nuestras operaciones y cadena de valor.

Es importante destacar que los proyectos aquí descritos están sujetos a ajustes conforme avancemos en los procesos de negociación, validación técnica y alineación presupuestaria. Su implementación está prevista para el próximo ejercicio anual, y dependerá de factores internos y externos que podrían modificar su alcance, enfoque o cronograma.

Estas iniciativas representan nuestra intención de evolucionar hacia prácticas más responsables, inclusivas y resilientes, y serán comunicadas oportunamente conforme se definan sus características específicas y se formalicen los compromisos correspondientes.

BANCO DE ALIMENTOS

IMPACTO

800

Millones de personas con hambre

Estadísticas alarmantes

En la actualidad, un tercio de los alimentos del mundo se pierde o se desperdicia. Una cantidad estremecedora si se tiene en cuenta que más de 800 millones de personas en el mundo no tienen suficiente.

1,300

Millones de toneladas de desperdicio en el mundo

Desperdicio

En México, se desperdician alrededor de 20.4 millones de toneladas de alimentos al año, lo que equivale a un tercio de la producción total.

3er.

Mayor contribuyente de CO₂

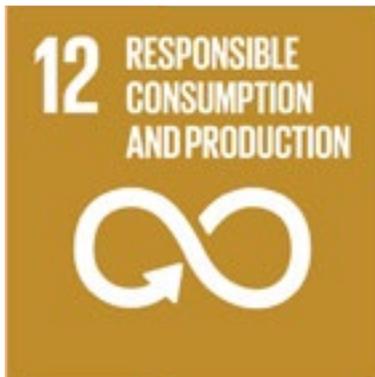
Impacto ambiental

Además, si el desperdicio de alimentos fuera un país, sería el tercer mayor contribuyente de CO₂ después de China y Estados Unidos.

Fuente: Waste Not, Want Not: Tackling Food Waste | WGSN



ES UNO DE LOS OBJETIVOS SOSTENIBLES (SDG 12.3) DE LA ONU



Fuente: <http://www.globalgoals.org/>

Reducir el desperdicio de alimentos en un 50%

Para 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita a nivel de minoristas y consumidores y reducir las pérdidas de alimentos a lo largo de las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha.

Este desperdicio de alimentos en México, según el Banco Mundial, se traduce en una pérdida significativa de recursos y tiene un impacto económico y ambiental considerable.

“Incluso si se pudiera salvar una cuarta parte de los alimentos que actualmente se pierden o desperdician en el mundo, sería suficiente para alimentar a 870 millones de personas hambrientas en el mundo.”

Banco de Alimentos, “Al Rescate”, es un programa para rescatar alimentos que no fueron entregados al comensal y que por estándares de calidad deben ser desechados. Comida que cuenta con las condiciones óptimas de valor nutricional e inocuidad, para ser consumida y que nunca abandonó las cocinas, para ser entregados a instituciones que atienden a grupos vulnerables con carencia alimentaria.

Posadas actualmente es un aliado para mitigar esta problemática, presentando anualmente resultados positivos.

PROGRAMA AL RESCATE KILOS DONADOS

2024

Etiquetas de fila	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total general
Fiesta Americana Reforma	351.213	66	97.4	84	104	72.5	103.7	60.5	53.3	60.5	82.8	39.3	1,175.213
Total general	351.213	66	351	351	351	351	103.7	60.5	53.3	60.5	82.8	39.3	1,175.213

2025

Etiquetas de fila	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Total general
Fiesta Americana Reforma Ciudad de México	60.1	21.3	21	43.5	100	109.3	124.8	480
Fiesta Americana Condesa Cancún All Inclusive						5		5
Total general	60.1	21.3	21	43.5	100	109.3	124.8	485

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024

TOTAL DE KILOS DONADOS	1,175
Total de Ton ton CO₂e	32.00

Esto es equivalente a las emisiones provenientes de 325.28 litros de gasolina consumidos.

Esto es equivalente a las emisiones provenientes de 92,448.68 cargas de teléfonos inteligentes.

Beneficiarios Directos	
Bancos de alimentos	0
Instituciones	1
TOTAL	1
Beneficiarios Indirectos	
Población atendida (Bancos de alimentos)	0
Instituciones	25
TOTAL	25
TOTAL DE PORCIONES*	3,917

*Se considera 1 porción diaria (300 g)



AMENIDADES SEGMENTO MIDSCALE & ECONOMY

Posadas refuerza su compromiso con la sustentabilidad a través de productos responsables

En Posadas, la sustentabilidad no es solo un objetivo, sino un compromiso constante con la innovación y la responsabilidad ambiental. En línea con nuestra estrategia ESG (Ambiental, Social y de Gobernanza), hemos implementado iniciativas clave que refuerzan nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y el bienestar de nuestros colaboradores y huéspedes.

Estas iniciativas forman parte de un esfuerzo integral para reducir nuestra huella ambiental y promover prácticas más responsables en la industria hotelera. En Posadas, creemos que la sustentabilidad se construye con alianzas estratégicas, acciones concretas y compromiso genuino. Seguiremos innovando para ofrecer a nuestros huéspedes experiencias inolvidables mientras cuidamos del planeta y de quienes hacen posible nuestra operación.

ASPECTOS DESTACADOS DE LA FORMULACIÓN

01	Nuestras fórmulas están elaboradas con una mezcla de ingredientes cuidadosamente seleccionados, no tóxicos y respetuosos con el medio ambiente.
02	Las fórmulas limpias y veganas están enriquecidas con Manteca de Karité y una selección de plantas nutritivas. Los aceites hidratan intensamente la piel, mientras que la vitamina E y la vitamina B tienen una acción reparadora y calmante.
03	Los productos están libres de parabenos, sulfatos, Silicio, SLS/SLES, Ftalatos y otros químicos dañinos.
04	El embalaje es reciclable.



De origen y fabricación responsable



Botellas reutilizables y a granel. Recargas hechas de plástico reciclado, lo que resulta en una reducción de plásticos/residuos



Vegano y libre de crueldad

CERTIFICACIONES DE SOSTENIBILIDAD

 <p>La sostenibilidad de la aviación Forum (ASF) es una organización sin fines de lucro cuya misión es hacer que los viajes aéreos sean más sostenibles. Buzz ha apoyado esta organización proporcionando financiación para la entrega del Proyecto 1 de ASF, que aborda cuestiones relacionadas con los residuos de cabina internacionales.</p>	 <p>EcoVadis es una plataforma de calificación en línea que proporciona calificaciones de sostenibilidad para permitir a las organizaciones evaluar y medir su propio desempeño en materia de sostenibilidad y el de sus proveedores. Buzz obtuvo una calificación de plata y recibió una medalla de plata EcoVadis por Buzz Export Services Pty Ltd.</p>	 <p>Buzz se ha asociado con CRI para ofrecer productos con bajas emisiones de carbono y cero emisiones netas. CRI analiza las emisiones de carbono de nuestros productos y su entrega desde la fábrica al cliente, y nos brinda opciones de compensación de carbono. Utilizamos estos hallazgos para diseñar productos con bajas emisiones de carbono y para ofrecer la opción de productos con emisiones netas de carbono cero.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sabemos que cada detalle cuenta cuando se trata de sustentabilidad. Por ello, hemos renovado nuestras amenidades de baño - como jabones, shampoos, acondicionadores y cremas humectantes- en colaboración con Buzz, proveedor especializado con prácticas sostenibles y certificaciones internacionales como: ISO, GRS (Global Recycles Standards) y HIGG.

Estas amenidades estarán disponibles en:

76
Hoteles



21
Hoteles



49
Hoteles



Lo que representa una cobertura de aproximadamente: **20,348 habitaciones** a nivel nacional. Esta renovación asegura productos alineados a los más altos estándares ambientales, con materiales reciclados y procesos de producción responsables.

Un paso más a la hospitalidad responsable.

CADA GOTA CUENTA

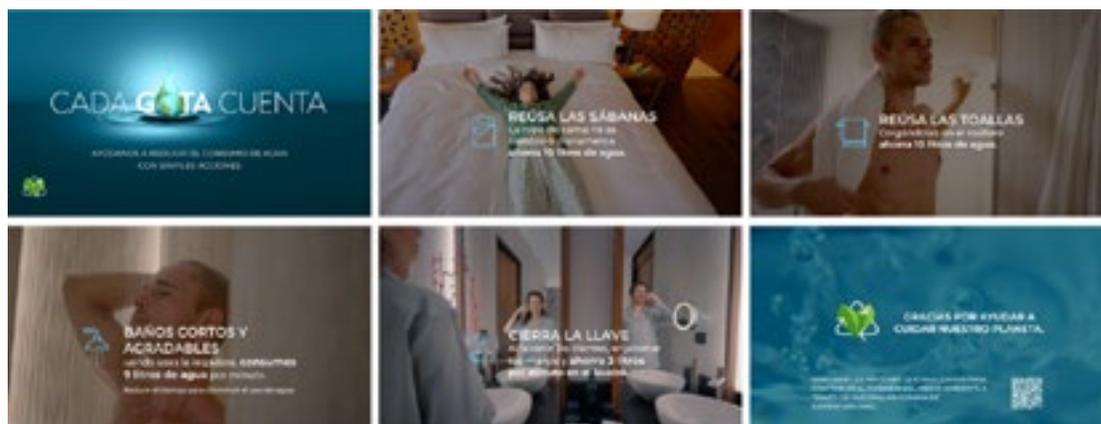
EVERY DROP MATTERS

CAMPAÑA CADA GOTA CUENTA

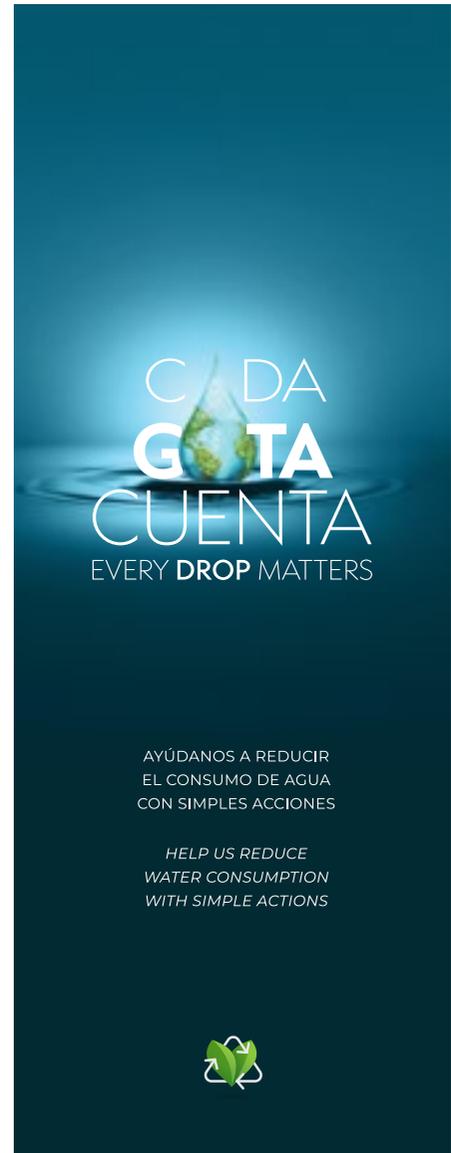
En un mundo donde cada acción tiene un impacto, “Cada gota cuenta” surge como una iniciativa para crear conciencia a nuestros huéspedes. Esta campaña nos invita a reflexionar sobre dos de los recursos más esenciales y vulnerables: el agua y el plástico. El agua, fuente de vida y el plástico, testimonio de nuestra huella en el planeta.

El objetivo de este proyecto es concientizar que dentro de los hoteles se reduzca el uso de plástico de un solo uso y fomenten el ahorro y cuidado del agua a través de los materiales de comunicación y el apoyo constante de los colaboradores, haciendo un recordatorio de que cada elección, por pequeña que parezca tiene el poder de transformar nuestro entorno.

PANTALLAS EN HABITACIONES



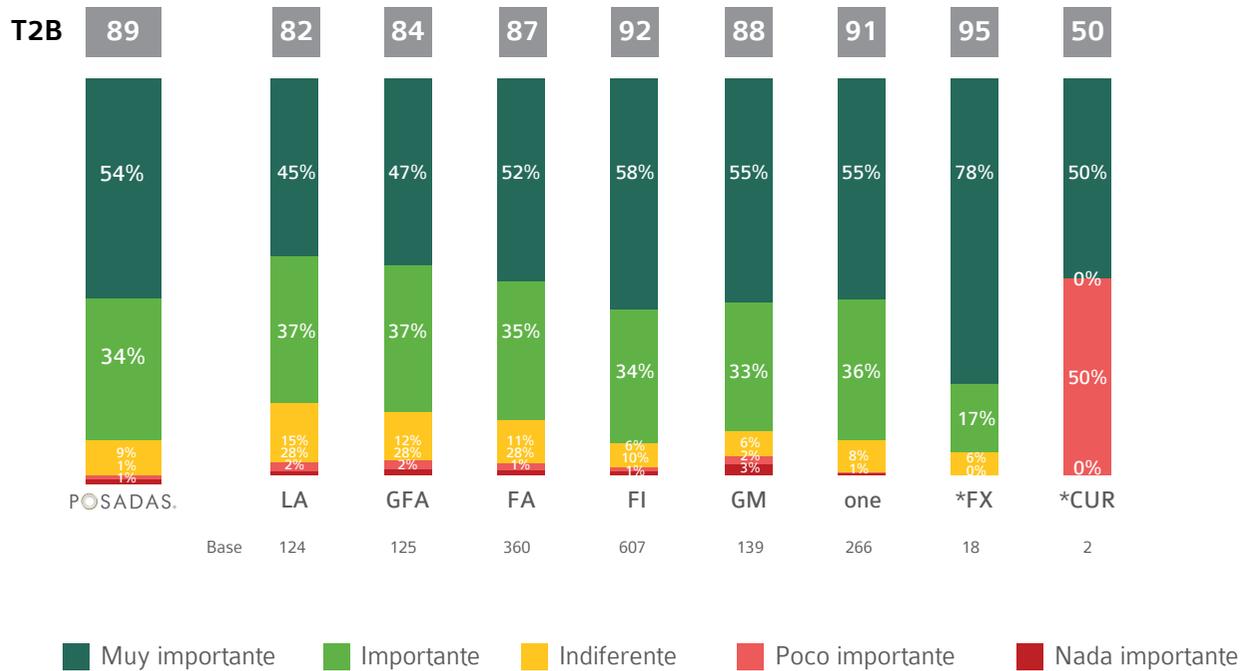
BLONDA, TAG Y TENT CARD





9 de cada 10 huéspedes consideran importante, que el hotel cuente con iniciativas sustentables

Q: ¿Qué tan importante es para ti que el hotel en que estás hospedado cuente con iniciativas sostenibles?



*Información orientativa por número de encuestas (Curamoria, Explorea, Extranjeros)
Fuente: LINC Ask Now 2T2025 | 1,672 encuestas

PROTOCOLO DE CONVERSACIÓN DEL AGUA, ACCIONES DE REDUCCIÓN Y RECICLAJE DE RESIDUOS E INICIATIVAS QUE REDUZCAN EL USO DE PLÁSTICOS SON INICIATIVAS QUE LOS HUÉSPEDES CONSIDERAN IMPORTANTES QUE EL HOTEL CUENTE.

Al elegir hospedarme, para mí es importante que el hotel cuente con... (respuesta múltiple)

Tema	1T25	2T25	Var TA
Protocolo para la conservación de agua	42%	43%	1%
Controles para la reducción de la contaminación del agua	33%	33%	-
Códigos para evitar la discriminación (religión, raza, etc.)	31%	33%	2%
Colaboradores capacitados y trabajando bajo ética profesional	31%	33%	2%
Prácticas que fomenten la inclusión y el respeto por la diversidad con los huéspedes y colaboradores	26%	32%	6%
Programa de conservación de hábitat y ecosistemas (flora, fauna, biodiversidad)	31%	32%	1%
Acciones de reducción y reciclaje de residuos	31%	31%	-
Tecnología para la conservación y reducción de consumo de energía (focos ahorradores, paneles solares, calentadores solares, etc.)	30%	31%	1%
Medidas y prácticas que avalen la seguridad de los huéspedes y colaboradores	28%	31%	3%
Iniciativas que reduzcan el uso de plásticos	27%	28%	1%
Protocolos de manejo en desperdicio de alimentos	27%	28%	1%
Programas que promuevan la economía local (generación de empleos, capacitación a trabajadores locales)	24%	27%	3%
Lineamientos que protejan , cuiden y respeten a los colaboradores	23%	26%	3%
Programas de lucha contra la explotación infantil	20%	23%	3%
Estándares que cumplan con las regulaciones gubernamentales	22%	23%	1%
Campañas de concientización con los huéspedes para el cuidado del medio ambiente	23%	23%	-
Apoyo a comunidades locales /poblaciones desfavorecidas, pueblos indígenas, etc.)	19%	21%	2%
Programa que reduzca el impacto en el cambio climático	18%	19%	1%
Programas para reducir la huella de carbono (emisiones de dióxido de carbono)	18%	19%	1%
Planes de contingencia para los huéspedes y colaboradores generados por los cambios climáticos	16%	17%	1%

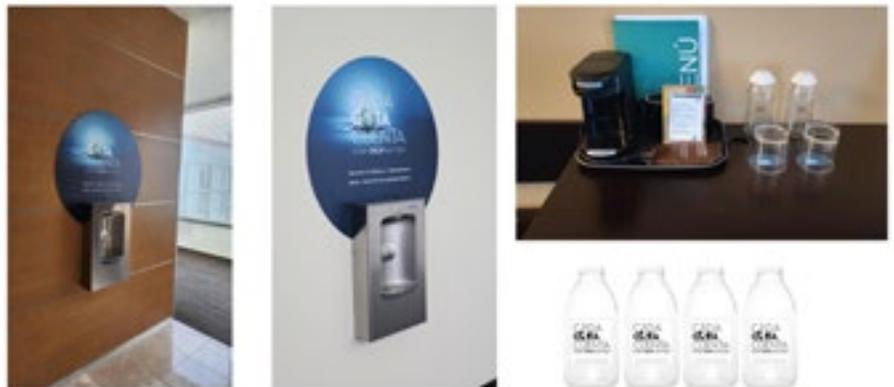
Fiesta Americana Condesa
Cancún All Inclusive



Fiesta Americana
México Toreo



Fiesta Inn Centro Histórico
Ciudad de México



UNIFORMES TELAS SOSTENIBLES

Posadas, al elegir textiles sostenibles, se suma activamente a una cadena de valor que transforma residuos en soluciones funcionales y responsables. Este proyecto no solo viste... transforma.



“Este proyecto refleja el compromiso de Posadas con la sostenibilidad, la innovación y el bienestar de su equipo”.

En Posadas confeccionamos nuestros uniformes con textiles desarrollados a partir de botellas PET recicladas, una elección que refleja nuestro compromiso con la calidad, la innovación y la sostenibilidad.



El sello RCS certifica que las telas de Lafayette elaboradas con chip de poliéster reciclado se producen bajo un sistema de verificación y custodia, que va desde la recepción de la materia prima, hasta la entrega al cliente.



El sello GRS certifica que nuestros hilos son elaborados con poliéster 100% reciclado, provenientes de la reutilización de botellas PET, certificando esta materia prima reciclada, la trazabilidad de la misma y su producción con prácticas sociales, ambientales y químicas.



Los productos de Lafayette están certificados con OEKO-TEX STD 100

Un sello que garantiza que nuestros productos son seguros para el usuario, una vez que el textil entra en contacto con la piel, por lo que cuidamos la salud de las personas y hacemos uso responsable de las materias primas en nuestro proceso productivo, minimizando el impacto al planeta.



¿CUÁL HA SIDO EL IMPACTO?

30,733 botellas PET recuperadas, en las diferentes colecciones de uniformes.

¿QUÉ HACE SUSTENTABLE ESTA TELA?



Energía 100% renovable:
Fabricación con paneles solares.



Gestión responsable del agua:
100% reutilizada y 70% reciclada.



Químicos seguros:
99% cumplen con el Chemical Management System.

IMPACTO SOSTENIBLE

9 Botellas PET de 600 ml. = 1 camiseta polo
CAMISETAS POLO

7 Botellas PET de 600 ml. = 1 camiseta t-shirt
CAMISETAS T-SHIRT

14 Botellas PET de 600 ml. = 1 chaqueta
CHAQUETA

9 Botellas PET de 600 ml. = 1 blusa o camisa
BLUSA O CAMISA

8 Botellas PET de 600 ml. = 1 chaleco
CHALECOS

6 Botellas PET de 600 ml. = 1 delantal
DELANTALES

18 Botellas PET de 600 ml. = 1 pantalón
PANTALONES

19 Botellas PET de 600 ml. = 1 vestido
VESTIDOS

18 Botellas PET de 600 ml. = 1 blazer
BLAZER

14 Botellas PET de 600 ml. = 1 falda
FALDAS

35 Botellas PET de 600 ml. = 1 overol
OVEROL

30 Botellas PET de 600 ml. = 1 sastre
SASTRES

UNIFORMES HOTELES CIUDAD



Fiesta Americana



Grand Fiesta Americana



Live Aqua

UNIFORMES HOTELES RESORT



Live Aqua



Grand Fiesta Americana



Funeq



Fiesta Americana



INFORME
ANUAL DE
SOSTENIBILIDAD
2024
POSADAS®