INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD 2025



POSADAS®

CONTENIDO

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL 4

ACERCA DE ESTE INFORME 6

- Estándares de reporteo 6
- Contacto 6

GRUPO POSADAS 7

- Portafolio y presencia 8
- Nuestra filosofía "Hotel Estratégico Posadas" 12

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD 13

Materialidad 14

Modelo de Sostenibilidad 15

ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 16

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS ASG 21

LOGROS ASG 2025 22

- Ambiental 23
- Social 27

EXPERIENCIA DEL CLIENTE 29

NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE 30

- Capital natural 31
- Energía 36
- Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) 37
- Cambio climático 38
- Residuos 40

NUESTRO IMPACTO EN NUESTRA GENTE 41

- Desarrollo y gestión de talento 43
- Salud y seguridad 51
- Condiciones laborales y derechos humanos 56
- Diversidad, equidad e inclusión 58

NUESTRO IMPACTO EN LA COMUNIDAD 64

- Inversión social 65

NUESTRO IMPACTO EN EL NEGOCIO 70

- Ética 71
- Gobernanza ASG 76
- Cumplimiento regulatorio 91
- Cadena de suministro responsable 96

ALINEACIÓN CON ESTÁNDARES DE REPORTE 103

- Índice GRI 104
- Índice SASB 110



MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

POSADAS®

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

GRI 2-14, 2-22



JOSÉ CARLOS AZCÁRRAGA
Director General

Con este informe de sostenibilidad, Grupo Posadas mantiene la práctica de reportar de manera periódica y sistemática nuestro compromiso, las acciones y las prácticas que desarrollamos en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza. Año con año, esta disciplina de reporte nos permite no solo comunicar con transparencia lo que hacemos, sino también revisar con rigor nuestro propio avance, identificar áreas de mejora y fortalecer nuestra ambición de operar de manera ordenada y comparable con las mejores prácticas mundiales en la materia.

El panorama global de sostenibilidad sigue mostrando una combinación de avances relevantes y desafíos persistentes. Cada vez más empresas, gobiernos y organizaciones adoptan políticas y prácticas responsables, pero el camino hacia una sostenibilidad verdaderamente global está lejos de completarse. El cambio climático continúa manifestándose en fenómenos cada vez más frecuentes e intensos y las desigualdades socioeconómicas siguen limitando el acceso de millones de personas a oportunidades

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

GRI 2-14, 2-22

y servicios básicos. Como empresa del sector turístico y hotelero, somos conscientes de la responsabilidad que tenemos frente a estos retos y reafirmamos que nuestro compromiso con la sostenibilidad está arraigado en el reconocimiento de la dignidad de todas las personas con quienes nos relacionamos: nuestros colaboradores, huéspedes, comunidades, proveedores y accionistas.

Durante 2025, avanzamos con convicción en esta agenda.
Una vez más, fuimos reconocidos entre los mejores lugares para trabajar en México y entre las empresas con mejor reputación corporativa del país, lo cual representa un reflejo del compromiso genuino que como organización tenemos con el bienestar y desarrollo de nuestra gente. A través de Fundación Posadas, continuamos impulsando la educación, la salud y el desarrollo comunitario de miles de personas en las regiones donde operamos y seguimos fortaleciendo nuestra cultura de ética, diversidad e inclusión como pilares que sustentan nuestra forma de hacer negocio. Los detalles de estos y otros logros se presentan a lo largo de este informe.

Sabemos que el camino hacia la sostenibilidad es un proceso de mejora continua, no un destino. Por ello, seguiremos fortaleciendo nuestros procesos, escuchando a nuestros grupos de interés y midiendo con mayor precisión nuestro impacto ambiental, social y de gobernanza, con la convicción de que hacerlo bien es también hacer un mejor negocio.

Tocar la vida de las personas, con el compromiso de hacer del mundo un mejor lugar para viajar: ese es el propósito que compartimos todos quienes formamos parte de Posadas y que sigue guiando la evolución de nuestra cultura.



ACERCA DE ESTE INFORME

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

Reiteramos nuestro firme compromiso por minimizar el impacto social y ambiental negativo de nuestras operaciones, fomentando prácticas de turismo sostenible y responsabilidad social. En Grupo Posadas buscamos impulsar el desarrollo socioeconómico y cultural de las comunidades en donde operamos, promover 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 robustecimiento de nuestra estrategia de sostenibilidad, nuestro Primer 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 del 2025.

Estándares de reporteo

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 con estos estándares permite maximizar la robustez y comparabilidad de la información presentada, así como la transparencia con nuestros grupos de interés.

Por ser la primera edición bajo los Estándares GRI, este informe no presenta re-expresiones.

Cabe señalar que este documento no se sometió a verificación externa o mecanismo de auditoría.

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 ESG, Cumplimiento
y Relación con Inversionistas

atziri.medina@posadas.com

GRUPO POSADAS

GRI 2-1



Desde nuestra fundación en 1967, nos hemos consolidado como líderes mexicanos en el sector hotelero. Cerramos 2025 con 200 hoteles propios, arrendados, franquiciados y administrados bajo nueve marcas diferentes, ubicados en México y el Caribe, y más de treinta mil cuartos.

POSADAS®

PORTAFOLIO Y PRESENCIA



Hoteles, resorts y residencias de lujo contemporáneo que combinan sofisticación, calidez y servicio altamente personalizado. Opera ocho propiedades, con seis proyectos en desarrollo. Además, Live Aqua Residence Club ofrece acceso exclusivo a propiedades residenciales.



Devossion by Live Aqua crea experiencias prémium en el Caribe mexicano, donde los adultos pueden reconectar y disfrutar de entretenimiento vibrante, gastronomía de autor y servicio de lujo para celebrar la vida.



Grand Fiesta Americana combina lujo sofisticado, elegancia contemporánea y hospitalidad mexicana auténtica. Cuenta con 10 propiedades y más de 2,500 habitaciones en los principales destinos de playa y ciudad.



Colección de hoteles *boutique* que celebra la autenticidad de cada destino con experiencias de autor detalladamente curadas. Actualmente, cuenta con cuatro propiedades en operación.



Fiesta Americana, la cadena hotelera más confiable de México, combina diseño contemporáneo, gastronomía de autor y espacios wellness. Opera 20 hoteles en 14 destinos, con más de 4,000 habitaciones. Además, Fiesta Americana Vacation Club ofrece una membresía vacacional familiar en destinos de playa.

PORTAFOLIO Y PRESENCIA



The Explorean combina aventura, bienestar y lujo consciente en entornos naturales. Sus propiedades en Cozumel y Kohunlich invitan al descubrimiento y la conexión profunda con la naturaleza.



Fiesta Inn, líder y pionero del concepto Business Class en México, evoluciona para responder a los distintos perfiles del viajero de negocios y sus necesidades con estancias ágiles, funcionales y cómodas. Cuenta con presencia en más de 80 plazas del país e integra Fiesta Inn Suites y Fiesta Inn Express.



Gamma ofrece hospedaje auténtico en más de 20 hoteles en México, cada uno con identidad propia, tradición y una conexión con la cultura y la gastronomía local que refleja la esencia de cada destino.



one hoteles combina comodidad, seguridad, practicidad y precios accesibles en ubicaciones estratégicas. Cuenta con 52 propiedades en México, con un modelo de autoservicio que brinda autonomía y facilita cada propósito de viaje.

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

ESTADO	HOTELES
Aguascalientes	5
Baja California	5
Baja California Sur	5
Campeche	3
Chiapas	3
Chihuahua	7
Ciudad de México	18
Coahuila	7
Colima	2
Durango	3
Estado de México	11
Guanajuato	8
Guerrero	4
Hidalgo	2
Jalisco	15
Michoacán	4
Morelos	6
Nayarit	1
Nuevo León	13
Oaxaca	5
Puebla	9
Querétaro	11
Quintana Roo	14
San Luis Potosí	4
Sinaloa	7
Sonora	4
Tabasco	4
Tamaulipas	3
Veracruz	11
Yucatán	4
Zacatecas	1
República Mexicana	**199**
Caribe	
República Dominicana	
Punta Cana	1
Total	**200**

NUESTRA FILOSOFÍA "HOTEL ESTRATÉGICO POSADAS"

Nuestra filosofía se basa en el modelo "Hotel Estratégico Posadas". Con base en ello, cada una de nuestras acciones debe sintonizar con el Propósito Posadas: **"Tocar la vida de las personas, con el compromiso de hacer del mundo un mejor lugar para viajar".** Esto se enriquece 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 quienes 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.

HOTEL ESTRATÉGICO
POSADAS®

PROPÓSITO	Tocar la vida de las personas con el compromiso de hacer del mundo un mejor lugar para viajar.
AMBICIÓN	Ser una empresa de clase mundial, referente de la hotelería a nivel global.
PILARES	Huéspedes y clientes Colaboradores y sus familias Propietarios y accionistas Proveedores y socios de negocio Comunidad y medio ambiente
PRINCIPIOS	**P**ersonas primero **O**portunidades **S**aber y hacerlo bien **A**brazar la diferencia y la equidad **D**isminuir la brecha de la desigualdad **A**mor por hospedar **S**ostenibilidad



FORMAS DE SER	Ser buena persona	Ser muy bueno en lo que hago	Ser ágil	Ser hospitalario	Ser incluyente y equitativo	Ser positivo y tener buen humor

GOBERNANZA	Genuina buena empresa Transparencia que sostiene todo lo que hacemos.



ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

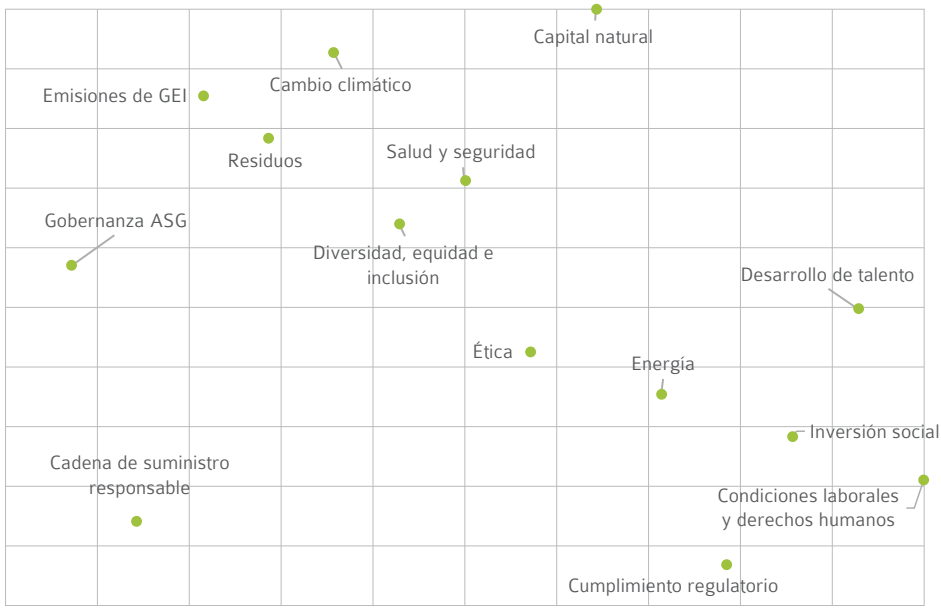
POSADAS®

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.

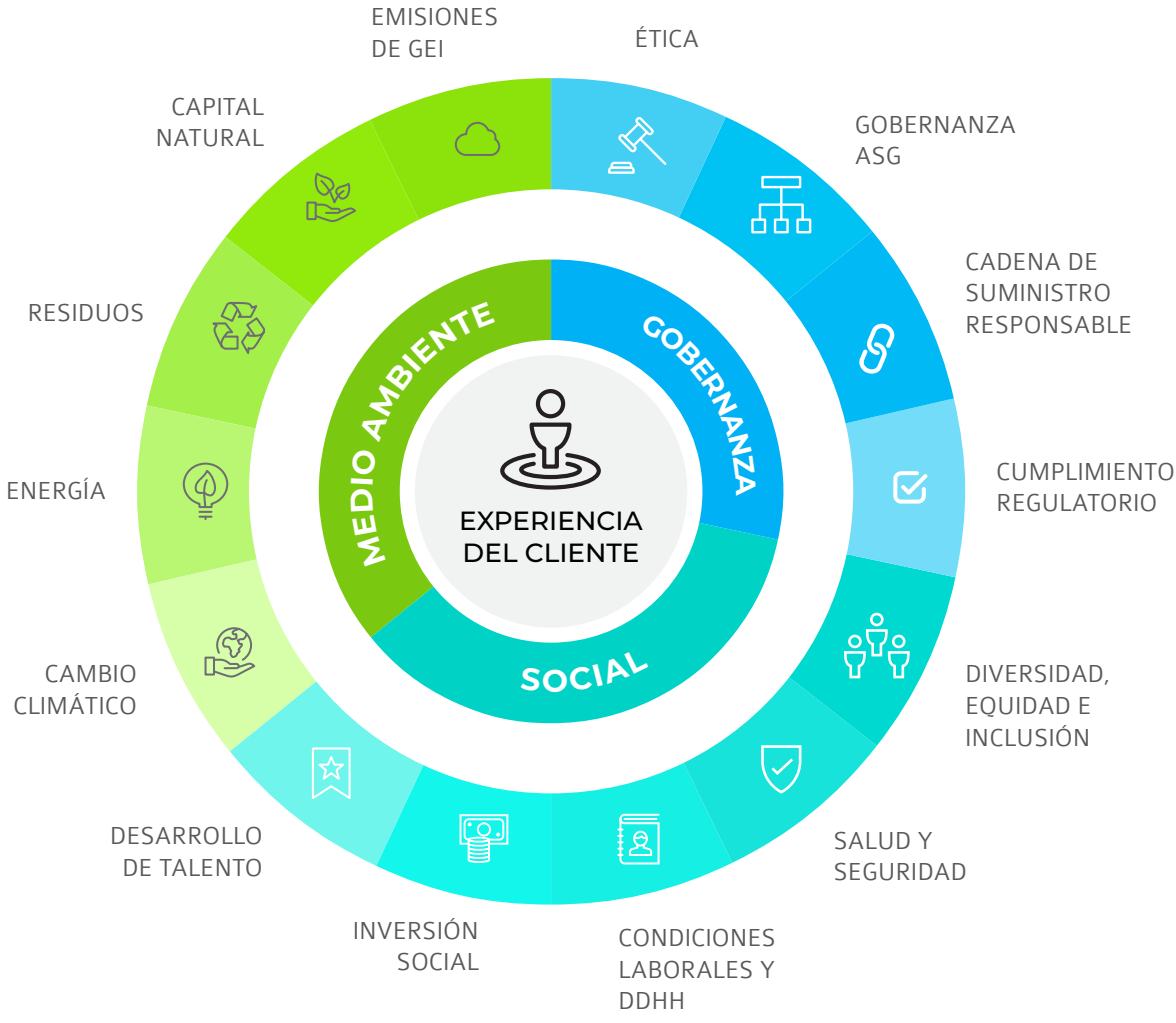
MATRIZ DE MATERIALIDAD POSADAS



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

Al tomar 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 alineados con nuestra estrategia: Medio Ambiente, Social y Gobernanza. Alrededor de ellos se encuentran los temas identificados en el análisis de materialidad, mientras que en el centro se ubica la experiencia del cliente como el motor y principio fundamental de nuestra operación.



ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

POSADAS®

ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Mediante nuestras estrategias, buscamos contribuir a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas de la ONU. Esta iniciativa pretende luchar contra los desafíos globales en materia social y ambiental, entre ellos: 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	6. Agua limpia y saneamiento 	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. 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 falta de agua.
	12. Producción y consumo responsables 	12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sustentable y el uso eficiente de los recursos naturales.
	14. Vida submarina 	14.1 De aquí a 2025, 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.
	15. Vida de ecosistemas terrestres 	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. 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.
Desarrollo de talento	8. Trabajo decente y crecimiento económico 	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. 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.

TEMA MATERIAL	OBJETIVO	META
Energía	7. Energía asequible y no contaminante 	7.2 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas. 7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.
Emisiones de GEI	7. Energía asequible y no contaminante 	7.2 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.
Ética	5. Igualdad de género 	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 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.
	16. Paz, justicia e instituciones sólidas 	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas. 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.
Salud y seguridad	3. Salud y bienestar 	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.
Inversión social	1. Fin de la pobreza 	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. 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. 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.
	3. Salud y bienestar 	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.

TEMA MATERIAL	OBJETIVO	META
Inversión social	4. Educación de calidad 	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. 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. 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. 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. 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.
	10. Reducción de las desigualdades 	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.
	11. Ciudades y comunidades sustentables 	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.
Gobernanza ASG	16. Paz, justicia e instituciones sólidas 	16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.
	12. Producción y consumo responsables 	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.
Cambio climático	13. Acción por el clima 	13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.

TEMA MATERIAL	OBJETIVO	META
Condiciones laborales y derechos humanos	8. Trabajo decente y crecimiento económico 	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. 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. 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.
Cumplimiento regulatorio	16. Paz, justicia e instituciones sólidas 	16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.
Residuos	12. Producción y consumo responsables 	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. Igualdad de género 	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. Producción y consumo responsables 	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. Trabajo decente y crecimiento económico 	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.



CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS ASG

POSADAS®

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS ASG

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible de nuestras operaciones y velamos por generar un impacto positivo en el ámbito ambiental, social y de gobernanza.

Posadas, un gran lugar para trabajar

El Instituto Great Place to Work México® (GPTW) y el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCO) reconocieron a Posadas al incluirnos en los rankings correspondientes a las evaluaciones 2025. Esto es un reflejo de nuestro compromiso con el desarrollo y bienestar de nuestros colaboradores y de una cultura organizacional basada en el propósito, la inclusión y el liderazgo positivo.

Nuestro Director General, José Carlos Azcárraga, fue reconocido por GPTW y MERCO como uno de los mejores líderes en México, lo cual resalta la trascendencia que tiene un liderazgo que motiva, impulsa y deja huella.



GREAT PLACE TO WORK® 2025

- Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México (**Posición # 8** más de 5,000 colaboradores en México)
- Los mejores CEOs
- Los mejores CHROs
- Los Mejores Lugares para Trabajar™ Región Centro

https://greatplacetowork.com.mx/listado-nacional-2025/
https://greatplacetowork.com.mx/listado-ceos-2025/
https://greatplacetowork.com.mx/listado-chros-2025/
https://greatplacetowork.com.mx/listado-regionales-centro-2025/









MERCO 2025

- **MERCO Empresas:** Las Empresas con Mejor Reputación Corporativa
- **MERCO Talento:** Las Mejores Empresas en Atraer y Fidelizar Talento
- **MERCO Líderes:** Los Líderes Empresariales Mejor Valorados
- **MERCO Responsabilidad ESG:** Las Empresas más Responsables

https://www.merco.info/mx/rankings-merco

LOGROS ASG 2025

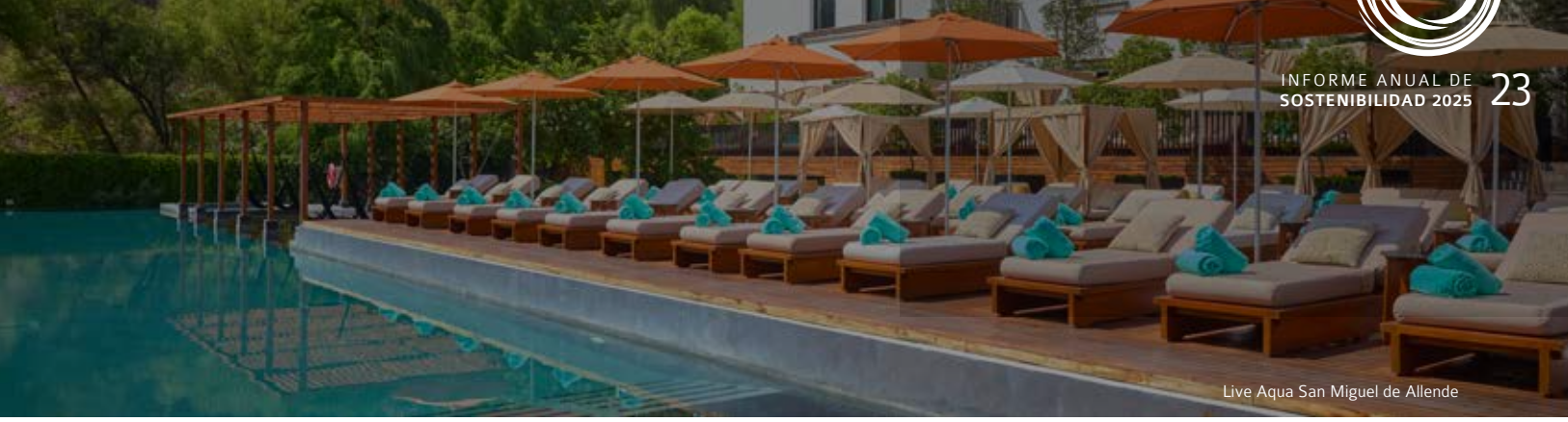
AMBIENTAL

5 Hoteles con Sistema Fotovoltaicos:
Hoteles con sistema operando:

- **FIAGS:** Ahorros aproximados al 90% en costos.
  Fiesta Inn Express Aguascalientes
- **FIQRO:** Ahorros aproximados al 10% en costos.
  Fiesta Inn Querétaro
- **FIMNC:** Ahorros aproximados al 10% en costos.
  Fiesta Inn Express Monclova
- **FISLO:** Ahorros aproximados al 70% en costos.
  Fiesta Inn Express San Luis Potosí Oriente
- **FIOAX:** Ahorros aproximados al 85% en costos.
  Fiesta Inn Oaxaca

157 Hoteles con Distintivo Hotel Hidro Sustentable:
Obtención del distintivo 2025 en el 100% de los Hoteles.
De los cuales:

- **ORO:** 93 Hoteles
- **PLATA:** 58 Hoteles
- **BRONCE:** 6 Hoteles



Live Aqua San Miguel de Allende

5 Hoteles en Mercado Calificado Mayorista
Hoteles operando, con ahorros aproximados del 10% en costos:

- **AQSM** Live Aqua San Miguel de Allende
- **AQMV, FGMV** Live Aqua Monterrey - Grand Fiesta Americana Monterrey Valle
- **FAMM** Fiesta Americana Monterrey Pabellón M
- **FIHER** Fiesta Inn Express Hermosillo
- **FINVL** Fiesta Inn Express Nuevo Laredo

6 Hoteles en proceso de migración:

- **FAHG:** Adecuación al 100%, CENACE solicitó modificaciones en Cto.
  Fiesta Americana Hacienda Galindo Resort & Spa
- **FAXS:** Adecuaciones en proceso.
  Fiesta Americana México Satélite
- **FAHE:** Adecuaciones en proceso.
  Fiesta Americana Hermosillo
- **FIMTV:** En espera de diagnóstico final de CFE, próximo a iniciar operación.
  Fiesta Inn Monterrey Valle
- **FICUL:** Adecuaciones en proceso.
  Fiesta Inn Culiacán
- **FAAG:** Adecuaciones en proceso.
  Fiesta Americana Aguascalientes

8 Hoteles con Calentadores de Alta Eficiencia:
Hoteles con calentadores operando:

- **1MTAP** one Monterrey Aeropuerto
- **1QOPG** one Querétaro Plaza Galerías
- **1TOAP** one Toluca Aeropuerto
- **FITEP** Fiesta Inn Express Tepic
- **FIVLM** Fiesta Inn Villahermosa Cencali
- **FIMEX** Fiesta Inn Mexicali
- **FAHE** Fiesta Americana Hermosillo
- **FAAG** Fiesta Americana Aguascalientes



Fiesta Inn Oaxaca

5 Hoteles en proceso 2026:

- **FICDO** Fiesta Inn Express Ciudad Obregón
- **FIOAX** Fiesta Inn Oaxaca
- **FISLO** Fiesta Inn Express San Luis Potosí Oriente
- **FIHER** Fiesta Inn Express Hermosillo
- **FICHI** Fiesta Inn Express Chihuahua

23 Hoteles con cambio W.C. Bajo Consumo:

- **1AGCI** one Aguascalientes Sur
- **1CTFR** one Coatzacoalcos Fórum
- **1TOAP** one Toluca Aeropuerto
- **FAAG** Fiesta Americana Aguascalientes
- **FAHE** Fiesta Americana Hermosillo
- **FICDO** Fiesta Inn Express Ciudad Obregón
- **FICDJ** Fiesta Inn Ciudad Juárez
- **FICHI** Fiesta Inn Express Chihuahua
- **FICUA** Fiesta Inn Cuautitlán
- **FIECA** Fiesta Inn Ecatepec
- **FIDUR** Fiesta Inn Express Durango
- **FIHER** Fiesta Inn Express Hermosillo
- **FIMEX** Fiesta Inn Mexicali
- **FINAU** Fiesta Inn Express Naucalpan
- **FINVL** Fiesta Inn Express Nuevo Laredo
- **FIPFI** Fiesta Inn Express Puebla FINSA
- **FISLO** Fiesta Inn Express San Luis Potosí Oriente
- **FITEP** Fiesta Inn Express Tepic
- **FITOL** Fiesta Inn Toluca Tollocan
- **FIMTV** Fiesta Inn Monterrey Valle
- **FIMTF** Fiesta Inn Monterrey La Fe
- **FIXAL** Fiesta Inn Xalapa
- **FIVLM** Fiesta Inn Villahermosa Cencali

7 Hoteles en proceso 2026:

- **1MTAP** one Monterrey Aeropuerto
- **FITOG** Fiesta Inn Torreón Galerías
- **1GDTA** one Guadalajara Tapatío
- **FIGDL** Fiesta Inn Guadalajara Expo
- **FILEO** Fiesta Inn León
- **FIQRO** Fiesta Inn Querétaro
- **FISUR** Fiesta Inn Periférico Sur



Grand Fiesta Americana Los Cabos
All Inclusive Golf & Spa

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.



SOCIAL

Diversidad, equidad e inclusión

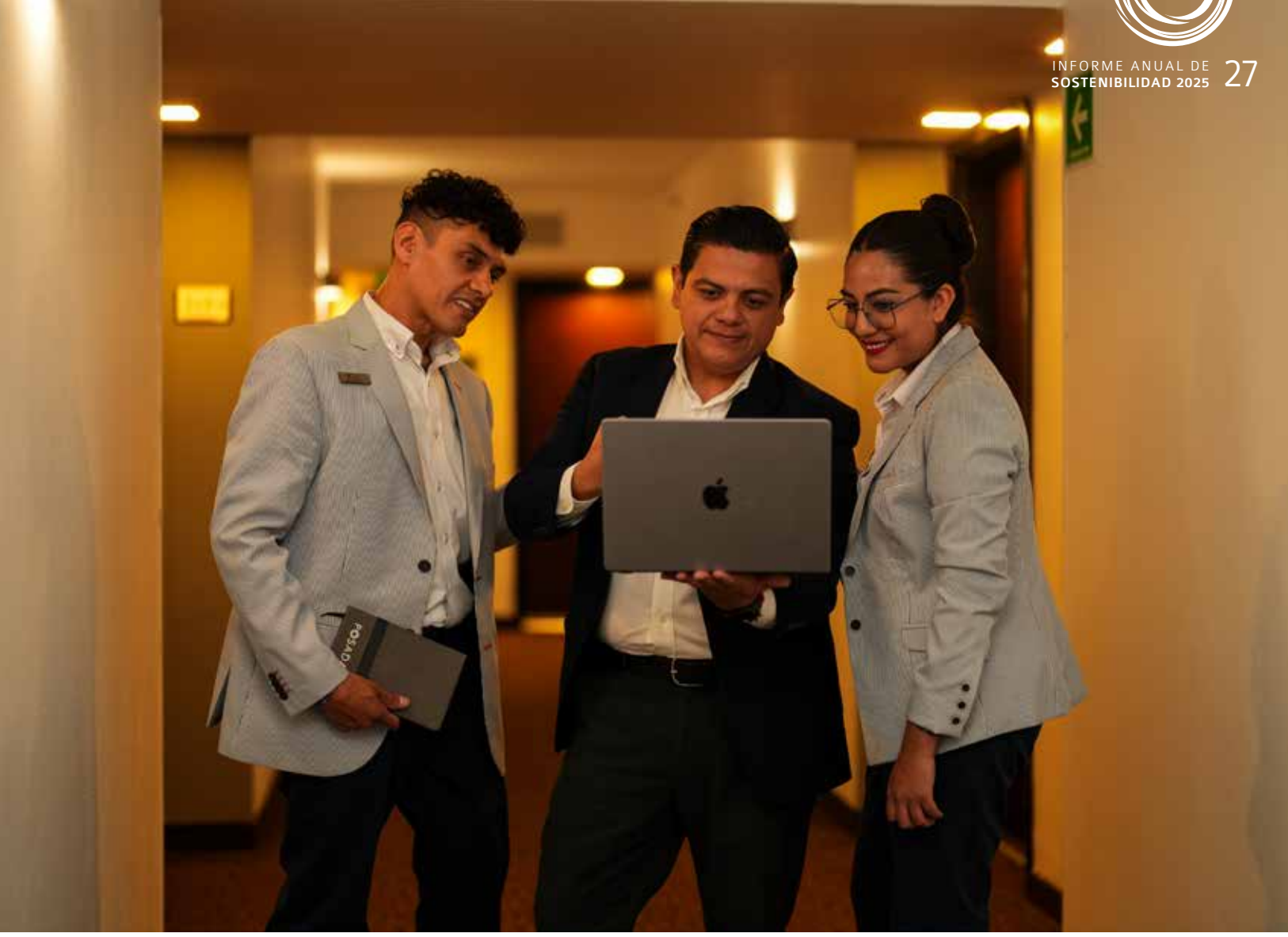
- **200 personas con discapacidad** contratadas al cierre de 2025.
- Lanzamiento del **Código de Imagen y Conducta de Fiesta Inn:** primer lineamiento en la industria que permite a cada colaborador elegir su imagen según su identidad.
- **48.64%** de la plantilla son mujeres, con 52.1% de las gerencias ocupadas por mujeres.
- Nueva **Política de Beneficios Parentales inclusiva** (cuidador primario/secundario): más de 500 colaboradores beneficiados en 2025 con permisos de maternidad, paternidad, adopción y lactancia.
- **100%** de los centros de trabajo cuentan con salas de lactancia equipadas.
- Graduación de la **1ª generación de colaboradores con discapacidad auditiva** en el programa de lectoescritura (25 personas, más de 12,500 horas de aprendizaje).

Generación de empleo y desarrollo de talento

- **17,845** colaboradores y 20,402 contrataciones en 2025, con más del 54% de talento joven (menores de 30 años) sumándose a la organización.
- **57.82%** de las vacantes corporativas se cubrieron con talento interno, impulsando la movilidad profesional dentro de la empresa.
- Más de **43,900 cursos completados** en los Campus Virtuales (Crehana + LinkedIn Learning), con 94% de usabilidad entre colaboradores con licencia activa.

Fundación Posadas

- **642 niños y jóvenes becados y 507 adultos** que concluyeron la preparatoria a través de Prepa FUNPOS en 2025.
- **5 escuelas reconstruidas** en Acapulco tras el huracán Otis, beneficiando a 1,915 alumnos y 80 docentes.
- Más de **1,600 voluntarios** movilizados, **beneficiando a 10,987 personas.**
- Más de **1,600 personas beneficiadas** con apoyos de salud (estudios de la vista, cirugías, terapias).
- **3,600 kg donados** a organizaciones como Banco de Tapitas, AMANC y el Instituto Down de Chihuahua.



ÉTICA Y GOBERNANZA

- **94%** de los colaboradores capacitados en ética y cumplimiento durante 2025.
- **100%** de las denuncias recibidas fueron atendidas por el Comité de Ética y Conducta.
- **100%** de los centros de trabajo con contratos colectivos vigentes y cero conflictos de huelga en 2025.
- Cero casos identificados de trabajo infantil o forzoso, respaldado por la adhesión al Pacto de Empresas de Turismo para la Erradicación de la Trata.



EXPERIENCIA DEL CLIENTE

La atención al cliente es el pilar central de nuestras operaciones. Buscamos siempre ofrecer experiencias excepcionales de alta calidad; 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.

A lo largo de toda la estancia, el huésped cuenta con nuestro Concierge Digital, accesible desde WhatsApp o SMS. Apoyado en inteligencia artificial, sugiere actividades, servicios y ofertas tanto dentro del hotel como en el destino, de forma que cada recomendación responde al momento y a las preferencias de quien viaja con nosotros.
Los huéspedes que optan por el *check-in* digital reportan una experiencia más satisfactoria que quienes eligen el proceso tradicional. Al cierre de 2025, el Kiosco de autoservicio registró un NSS de 86.2 y el *check-in* digital asistido de 81.1, ambos por encima del 79.9 del formato tradicional. Estos resultados confirman que digitalizar la llegada no solo agiliza la operación, sino que eleva la percepción del huésped desde el primer contacto. Más allá de la eficiencia operativa y la reducción en los tiempos de espera, esta transformación tiene un componente ambiental relevante. Al sustituir procesos en papel por flujos digitales, disminuimos de manera considerable el consumo de este recurso, lo cual representa un avance concreto dentro de nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Medallia, referente global en Gestión de Experiencia del Cliente y del Colaborador, volvió a distinguir a Posadas como la empresa hotelera con la mayor satisfacción del cliente (NPS). Con un puntaje de 63, aventajamos en 15 puntos a la media de la industria hotelera. Este liderazgo no responde a un segmento en particular: se sostiene en todo el portafolio, con ventajas de 12 puntos en *Upscale & Luxury* y de 30 puntos en *Midscale & Economy* frente a sus respectivos competidores.
Los momentos con mayor peso en la estancia refrendan esta valoración: al cierre de 2025, el proceso de reserva obtuvo 83.7, el *check-in* digital 82.5 y la atención y servicio del personal 82.1. Detrás de estas cifras está la amabilidad y el profesionalismo de nuestra gente, junto con la impecable limpieza de nuestras instalaciones; atributos que los huéspedes reconocen, que impactan directamente en su lealtad y que nos diferencian en el mercado y en los estándares de marca.

Para nosotros, poner a las personas al centro representa la base de toda experiencia memorable y sostenible. Con esa convicción, nos convertimos en pioneros en América Latina al adoptar la "Voz del Colaborador": somos la primera cadena hotelera cliente de Medallia en la región en hacerlo. Así nació ECO, el programa que complementa la Voz del Huésped y nos permite escuchar, comprender y actuar a partir de lo que nuestro talento nos comparte.

Un nivel de recomendación del colaborador de 74 puntos —18 por encima de la media de la industria— confirma que nuestra cultura centrada en las personas rinde frutos. Detrás de ese indicador están el orgullo y compromiso de quienes, con su dedicación diaria, hacen posible que cada huésped viva una experiencia única.

Cuando la Voz del Huésped y la Voz del Colaborador se escuchan en conjunto, se produce una sinergia poderosa: huéspedes satisfechos y colaboradores comprometidos se refuerzan mutuamente. Ese círculo virtuoso fortalece la reputación de la empresa, impulsa la productividad y crea el terreno fértil para la innovación continua en el sector hotelero.



NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE

POSADAS®



NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE

Green Key

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



AGUA

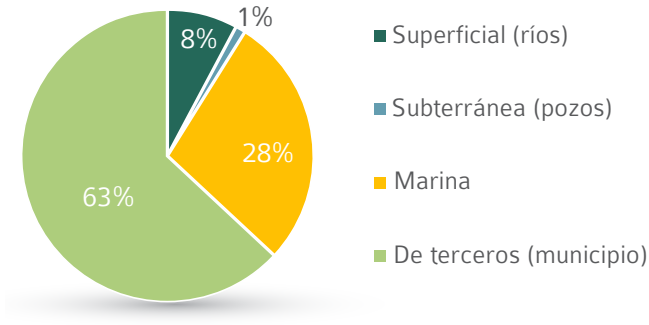
La crisis hídrica en México representa un desafío creciente, derivado de una combinación de factores que incluyen la sobreexplotación de acuíferos, la contaminación del agua, infraestructura inadecuada e inequidad en el acceso. Por ello, es fundamental que continuemos reforzando estrategias efectivas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

> “Durante 2025, logramos que todos nuestros hoteles realizaran su cálculo de huella hídrica mediante la plataforma Sustainable Hospitality Alliance (SHA[1]) y bajo la supervisión de Green Key.”

Extracción y descarga de agua

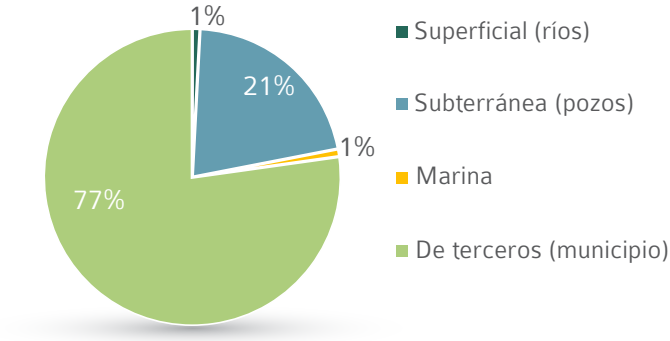
El agua que extraemos se suministra por medio de los municipios, ríos, pozos y agua de mar, mientras que las descargas se hacen hacia las mismas fuentes. En ambos casos, debe contarse con las autorizaciones correspondientes. Estas descargas de agua deben cumplir con la NOM-001[2] y NOM-002[3] de la SEMARNAT 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)	30,574	m^3
Subterránea (pozos)	1,053,671	
Marina	281,847	
De terceros (municipio)	2,346,028	



Únicamente 24 de nuestros hoteles extraen agua de zonas con estrés hídrico alto, lo cual representa el 12.01% de nuestras extracciones totales. Por otro lado, la mayor cantidad del agua que extraemos proviene de los municipios, lo cual representa el 63.20% del total de extracción.
También, el principal destino para nuestras descargas de agua es la red municipal, lo cual representa el 76.75% de nuestros vertidos.

DESCARGA DE AGUA		
Tipo de fuente	Cantidad	Unidades
Superficial (ríos)	42,958	m^3
Subterránea (pozos)	612,033	
Marina	35,612	
De terceros (municipio)	2,279,094	



[1]SHA es una organización global que reúne a líderes y expertos de la industria hotelera con el objetivo de impulsar prácticas sostenibles en el sector.
[2]NOM-001-SEMARNAT-2021, establece los límites permisibles de contaminantes en las descargas de aguas residuales en cuerpos receptores propiedad de la nación.
[3]NOM-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 se calculó restando nuestras descargas de la extracción total, cuyo resultado fue de **742,424 m³.**

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.
Sin embargo, hubo un incremento en el índice de consumo por cuarto ocupado, derivado del crecimiento en el número de huéspedes contra el año anterior en un **3.19%,** la apertura de 6 nuevos hoteles y el reinicio de operación de Fiesta Americana Acapulco Villas, afectado por el huracán Otis.

Intensidad hídrica	2024	2025
m³ extraídos/ cuarto ocupado	0.604	0.616

Para la reducción de nuestro consumo de agua, contamos con un Programa Operativo de Ahorro de Agua, a partir del cual se instalaron regaderas, lavabos y retretes de bajo consumo, se definió un horario nocturno para el riego de jardineras, se 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 Grupo 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 cual tiene un impacto directo en la salud y el bienestar de los clientes y del 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 aumenta la vulnerabilidad de los hoteles a eventos climáticos extremos, lo cual afecta negativamente la infraestructura y la capacidad de operación de los hoteles.

Como parte de nuestra estrategia, identificamos los hoteles ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad, así como las especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN.

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
32	728,744 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

Establecimos e implementamos un "**Protocolo de Protección y Conservación del Litoral Rocoso",** el cual tiene como objetivo la educación ambiental, el seguimiento de indicadores y la toma de medidas correctivas para monitorear, proteger y conservar el litoral rocoso en el área recreativa del Hotel Fiesta Americana Cozumel All Inclusive. De la misma manera, contamos con el **"Protocolo de Restauración Ecológica",** centrado en definir e implementar medidas de restauración, protección y conservación de los ecosistemas.

ENERGÍA

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

Para reafirmar 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 implementamos para mejorar la eficiencia energética en nuestros hoteles incluyen:

- Instalación de sistemas fotovoltaicos.
- 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 2025, 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 5.07%, derivado del crecimiento en el número de huéspedes contra año anterior en un 3.19%, la apertura de 6 nuevos hoteles y el reinicio de operación de Fiesta Americana Acapulco Villas, afectado por el huracán Otis.

CONSUMO DE ENERGÍA		
Indicador	**Cantidad**	**Unidades**
Electricidad	749,420	GJ
Gas LP	343,938	
Gas natural	171,695	
Diésel	14,989	
Energía renovable	0.76%	%
Intensidad energética	0.155	GJ / Cto. Ocup
Reducción de la intensidad *vs.* 2024	-5.07	%



Respecto a nuestro compromiso relacionado con la transición energética, en los próximos años esperamos instalar paneles fotovoltaicos en al menos 60 hoteles que tienen disponibilidad de m^2 en azoteas y estacionamientos.

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 m^2 en azoteas y estacionamientos.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

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

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 CO_2, CH_4 y N_2O. En 2023, automatizamos el reporte mensual de energéticos para calcular los GEI con base en metodologías internacionales.

Como meta para 2025, 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 11.06%, esto debido a que en 2024 la base de análisis fue de 80 hoteles y en 2025 fue de 167 hoteles. Además, se registró un incremento del 3.19 % en el número de huéspedes por cuarto ocupado contra 2024, la apertura de 6 nuevos hoteles y el reinicio de operación de Fiesta Americana Acapulco Villas, afectado por el huracán Otis.

INDICADOR	CANTIDAD	UNIDADES
Emisiones de alcance 1	46,749	Ton de CO_2e
Emisiones de alcance 2	94,025	
Intensidad de emisiones	0.0380	Ton de CO_2e / Cto. Ocupado
Reducción de la intensidad *vs.* 2024	-11.06	%



CAMBIO CLIMÁTICO

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

El impacto del huracán Otis en Acapulco fue devastador, pues dejó 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 del desastre causado 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, con especial atención en aquellos ubicados en zonas potenciales de huracanes, tsunamis, inundaciones, sequías y sismos.

RIESGO FÍSICO	NIVEL DE RIESGO*	# DE HOTELES
Huracán	Medio	13
Huracán	Alto	11
Huracán	Muy Alto	15
Inundación	Alto	12
Inundación	Muy Alto	4
Olas de calor	Alto	27
Olas de calor	Muy Alto	21
Sequía	Alto	15
Sequía	Muy Alto	3

* Riesgo bajo: Poco probable e impacto mínimo.
Riesgo medio: Probabilidad e impacto moderado.
Riesgo alto: Muy probable e impacto significativo.

A partir de 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 cortinas anticiclónicas para disminuir los riesgos de daños a los inmuebles derivados 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.
- En 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 seguir dentro de las instalaciones de los hoteles en caso de presentarse una situación de emergencia.



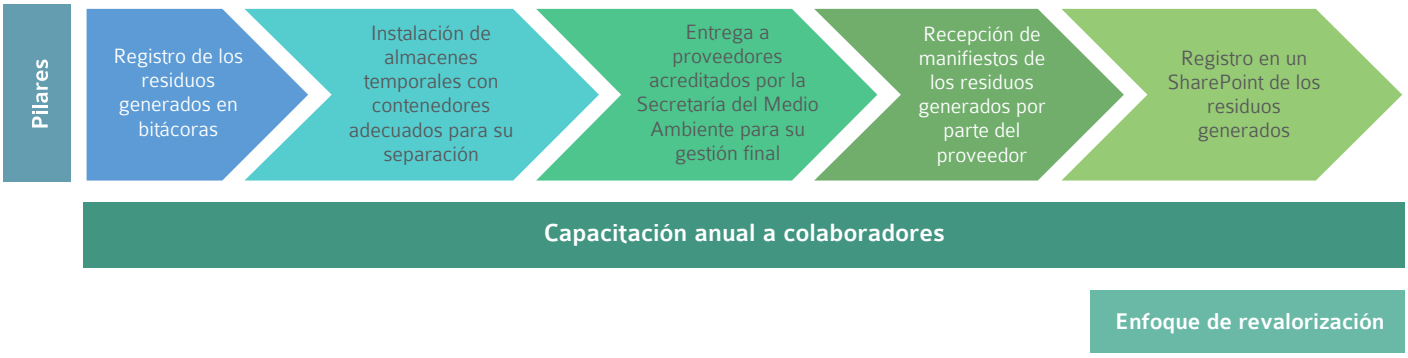
En 2025, se realizaron los estudios de riesgos de cambio climático físicos y de transición en todos nuestros hoteles en zonas con riesgo de huracanes, sismos y sequías para conocer las adecuaciones que deben realizarse, las ejecutadas y los montos de inversión para generar un plan de acción a tres años.

RESIDUOS

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

En el marco de 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 y 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,** basada 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, negociamos con proveedores locales la recolección de residuos valorizables (reusables y reciclables) en 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.

Como meta para 2025, establecimos el objetivo de **reducir en un 2% nuestra generación de residuos** por cuarto ocupado *vs.* el año anterior, sin embargo, se incrementó la intensidad en un 2.5%, derivado del crecimiento en el número de huéspedes contra año anterior en un 3.19%, la apertura de 6 nuevos hoteles y el reinicio de operación de Fiesta Americana Acapulco Villas, afectado por el huracán Otis.

Generación de residuos			
Residuos generados	Peligrosos	92.6	Ton
	Manejo especial	426.3	
	Orgánicos	5,957.7	
	Inorgánicos	3,639.6	
Residuos no destinados a eliminación	Reutilización	0	
	Reciclaje	1,030.6	
	Compostaje	0	
	Recuperación	0	
	Otros	0	
Residuos destinados a eliminación	Incineración	0	
	Inyección en pozos profundos	0	
	Vertedero	9,597.3	
	Almacenamiento en sitio	0	
	Otros	0	



NUESTRO IMPACTO EN NUESTRA GENTE

POSADAS®

UNA CULTURA QUE TRASCIENDE

Somos una gran empresa formada por grandes personas.

Cada colaborador contribuye a que nuestro propósito se materialice en experiencias memorables para los huéspedes y en un posicionamiento sólido de nuestras marcas. Nuestra pasión también se refleja en iniciativas diseñadas para generar valor sostenible, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

De esta forma, logramos crear un impacto real y permanente al **tocar la vida de las personas, con el compromiso de hacer del mundo un mejor lugar para viajar.**

Posadas, un gran lugar para trabajar

El Instituto Great Place to Work México® (GPTW) y el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCO) reconocieron a Posadas al incluirnos en los rankings correspondientes a las evaluaciones 2025. Esto es un reflejo de nuestro compromiso con el desarrollo y bienestar de nuestros colaboradores y una cultura organizacional basada en el propósito, la inclusión y el liderazgo positivo.
Nuestro Director General, José Carlos Azcárraga, fue reconocido por GPTW y MERCO como uno de los mejores líderes en México, lo cual resalta la trascendencia que tiene un liderazgo que motiva, impulsa y deja huella.

GREAT PLACE TO WORK® 2025

- Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México
  (**Posición # 8:** más de 5,000 colaboradores en México)
- Los mejores CEOs
- Los mejores CHROs
- Los Mejores Lugares para Trabajar™ Región Centro

https://greatplacetowork.com.mx/listado-nacional-2025/
https://greatplacetowork.com.mx/listado-ceos-2025/
https://greatplacetowork.com.mx/listado-chros-2025/
https://greatplacetowork.com.mx/listado-regionales-centro-2025/











MERCO 2025

- **MERCO Empresas:** Las Empresas con Mejor Reputación Corporativa
- **MERCO Talento:** Las Mejores Empresas en Atraer y Fidelizar Talento
- **MERCO Líderes:** Los Líderes Empresariales Mejor Valorados
- **MERCO Responsabilidad ESG:** Las Empresas más Responsables

https://www.merco.info/mx/rankings-merco



DESARROLLO Y GESTIÓN DE TALENTO

GRI 3-3, 2-7, 2-8, 401-1, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3, SASB SV-HL-310a.1

En Posadas creemos firmemente que el crecimiento de la compañía solo es posible cuando se desarrolla el potencial de los colaboradores. Esta visión nos permite ofrecer oportunidades de carrera que representan retos significativos para que cada persona continúe avanzando en su trayectoria profesional dentro de la organización.

En 2025, **57.82%** de las vacantes gestionadas por Atracción de Talento Corporativo fueron cubiertas con talento interno, lo cual refleja el fortalecimiento de la movilidad interna como un habilitador clave para el crecimiento profesional dentro de la organización.

Del total de vacantes cubiertas con talento interno, el 44% correspondió a hombres y el 56% a mujeres, lo que evidencia un avance en la promoción de la equidad de género y el acceso balanceado a oportunidades de desarrollo.

En Posadas asumimos como prioridad contar con personas talentosas y brindarles las condiciones necesarias para desarrollar al máximo sus capacidades. Por ello, implementamos nuestra estrategia de aprendizaje alineada con los componentes del ADN Posadas para desarrollar y potenciar las fortalezas de nuestros colaboradores. A través de este proceso, proporcionamos recursos y acompañamiento que impulsan la evolución de cada persona dentro de la organización e identificamos a los colaboradores con alto potencial y alto desempeño, para orientar planes de desarrollo más efectivos y tomar decisiones estratégicas que fortalezcan el futuro de la compañía.

En 2025 se evaluó 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, con un total de 872 colaboradores evaluados.

- Midscale & Economy: **330 personas evaluadas**
- Upscale & Luxury: **137 personas evaluadas**
- Oficinas Centrales: **255 personas evaluadas**
- Morelia (Konexo y Conectum): **82 personas evaluadas**
- Salas de Ventas Lealtad: **68 personas evaluadas**

Conversa

Es un espacio diseñado para fortalecer la comunicación abierta y de calidad entre líderes y colaboradores, donde fomentamos una retroalimentación continua, respetuosa y bidireccional que permita orientar el desempeño, reconocer los avances y detectar áreas de oportunidad.

CAPACITACIÓN

Resultados 2025. Capacitación de colaboradores

		Femenino	Masculino
A.Total de colaboradores capacitados	i. Personal operativo	23,712	22,490
	ii. Personal administrativo	3,654	2,958
	iii. Gerencias	3,856	3,647
	iv. Directivos	210	326
B.Total de horas de capacitación	i. Personal operativo	54,156	51,070
	ii. Personal administrativo	6,774	5,515
	iii. Gerencias	9,708	9,406
	iv. Directivos	482	652
C.Promedio de horas de capacitación por colaborador	i. Personal operativo	2.3	2.3
	ii. Personal administrativo	1.9	1.9
	iii. Gerencias	2.5	2.6
	iv. Directivos	2.3	2.0

UNIVERSIDAD POSADAS
PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Capacitación técnica y servicio

- **Cursos Forbes, creación de contenido:** Creación e impartición de un programa integral para sensibilizar y dar a conocer los estándares para brindar un servicio de lujo a nuestros clientes a través de los criterios internacionales que marca Forbes. En este programa se encuentran nuestras marcas Grand Fiesta Americana y Live Aqua. Nuestro objetivo es conseguir el reconocimiento de Forbes, el cual califica a hoteles en el servicio de lujo como recomendados, 4 y 5 estrellas.

- **CapaCita:** Sesiones enfocadas en los procesos y estándares de la operación en hoteles, para mejorar el desempeño, eficiencia y satisfacción del huésped.

- **Cursos presenciales de Cultura de Servicio Posadas y Líderes Posadas:** Sabemos que el servicio es la clave para el éxito; por ello, mantenemos vigentes estos cursos para aquellos hoteles que tengan un NPS con áreas de oportunidad.

- **Uso Humand:** Campus virtual para todos los colaboradores de FI con el objetivo de garantizar que, desde su llegada, todos pueden realizar su programa de capacitación al alcance de un clic. Está disponible en una app móvil; en ella encontrarán su inducción, así como la capacitación técnica de las principales áreas que impactan en la experiencia de viaje de nuestros huéspedes (Habitaciones, Recepción, AYB).

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 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 aquello que se espera de él o ella, además de recibir las herramientas necesarias para desempeñar con éxito su nuevo rol.
  En el 2025, 146 colaboradores graduados de dos generaciones sumaron 730 horas de capacitación.

- **Graduación lectoescritura PCD auditiva:** Programa dirigido a nuestros colaboradores con discapacidad auditiva con el propósito de apoyar en su comunicación e interacción con su entorno a través de un programa de lectoescritura del Español. En el mes de marzo de 2025 tuvimos la primera generación de 25 colaboradores graduados con más de 12,500 horas de aprendizaje.

Capacitación transversal

- **Código de Ética y Conducta Posadas:** Enfocado en promover la comprensión y aplicación del Código de Ética y Conducta Posadas para tomar decisiones responsables y fortalecer la cultura organizacional basada en la integridad y el respeto en todos los colaboradores.
  Logramos la participación de 6,622 colaboradores en formato *e-learning* y 9,167 en formato presencial en hoteles, lo cual representó más de 24,000 horas de capacitación.

- **Sostenibilidad:** Este año, en Posadas dimos un paso firme hacia un futuro más verde y responsable con el curso "Sustentabilidad en Posadas". El objetivo fue claro: que cada colaborador conozca qué es la sostenibilidad y descubra cómo puede contribuir a minimizar los problemas ambientales y sociales, tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones.
  El temario estuvo diseñado para conectar a todos con la realidad local y descubrir cómo podemos contribuir a reducir los problemas ambientales y sociales.
  Logramos la participación de 3,381 colaboradores en formato *e-learning* y 12,602 en formato presencial en hoteles, lo cual representó más de 28,000 horas de capacitación.

- **Seguridad en el trabajo:** Se invirtieron más de 70,000 horas de capacitación para reforzar el conocimiento de seguridad laboral y prevención de accidentes, abarcando temas como:

  - Brigadas de Protección civil
  - Señalética y Equipo de Protección Civil
  - Prevención de Incendios
  - Capacitación de la Comisión de Seguridad e Higiene bajo NOM-030
  - Elaboración de programa de Protección Civil
  - Manejo de Sustancias Químicas
  - Electricidad Estática

Impulsar una cultura de desarrollo continuo

- **Campus Virtuales:** Durante 2025, se fortaleció la cultura de aprendizaje en la organización a través de una estrategia integral de desarrollo continuo, apalancada en el uso de los Campus Virtuales en Crehana y LinkedIn Learning. Esta estrategia tuvo como objetivo promover el aprendizaje constante, el desarrollo de habilidades clave y la adopción de herramientas digitales que impulsen el crecimiento profesional de los colaboradores.

  El **Campus Virtual Crehana** se consolidó como la plataforma institucional de aprendizaje, la cual alberga todos los cursos internos y se complementa con un catálogo abierto de más de 1,500 cursos en formato *microlearning,* enfocados en el desarrollo de habilidades transversales como liderazgo, creatividad y habilidades digitales.
  Por otra parte, el **Campus Virtual LinkedIn Learning** se posicionó como una plataforma especializada para el desarrollo autodidacta, con acceso a más de 30,000 cursos en más de 20 idiomas.

CAMPUS VIRTUALES
RESULTADOS 2025:

Más de

43,900

Cursos completados en toda la organización.

94%

De usabilidad entre colaboradores con licencia activa.

Resultados de uso en los Campus Virtuales 2025 Impulsados por Crehana y LinkedIn Learning

PERIODO	CURSOS COMPLETADOS CREHANA	CURSOS COMPLETADOS LINKEDIN	% DE USO PROMEDIO
1° Trimestre	3,485	716	36%
2° Trimestre	16,350	1,459	152%
3° Trimestre	10,220	1,719	102%
4° Trimestre	8,997	987	85%
TOTAL	**39,052**	**4,881**	**94%**

TOTAL LICENCIAS ACTIVAS

CREHANA

3,900

Disponibles para todas las unidades de negocio, incluyendo Oficinas Centrales, Lealtad, Konexo, Conectum y Comités Ejecutivos y de Operaciones en Hoteles

LINKEDIN LEARNING

600

Disponible para posiciones estratégicas y líderes de todas las unidades de negocio. Adicionalmente, se otorgó acceso a colaboradores con alta usabilidad en Crehana, como parte de una estrategia de impulso al aprendizaje continuo

- **Club de aprendizaje:** Como complemento a la estrategia, se implementaron espacios de aprendizaje en vivo, facilitados por especialistas de ambas plataformas. Durante 2025 se llevaron a cabo 7 sesiones, con la participación de 2,489 colaboradores. Los temas cubiertos fueron:
  - "Hábitos para aprender con *e-learning*"
  - "Búsqueda de contenido con IA – *Coaching & Role play"*
  - "¿Cómo seleccionar el mejor curso para mí?"
  - "Aprender para evolucionar: *Upskilling* y *Reskilling* en tu día a día"
  - "*Upskilling* y *Reskilling*: Guías de cargo para mejorar tu rol"
  - "Del curso a la acción: Cómo aplicar lo aprendido en tu trabajo"
  - "Adaptabilidad y aprendizaje continuo"

- **Programa de Profesionalización Académica:** Un programa enfocado en impulsar la conclusión de estudios de licenciatura de personas en posiciones de liderazgo, a través de convenios con 8 instituciones educativas con cobertura a nivel nacional.

UNIVERSIDAD POSADAS MORELIA

Universidad Posadas Morelia es un pilar estratégico de desarrollo del talento, para asegurar que el conocimiento, las habilidades técnicas y las competencias humanas evolucionen al ritmo de la operación y contribuyan directamente a la excelencia del servicio y al crecimiento sostenible de Konexo y Conectum.

- **Speak Easy:** Este programa está enfocado en abrir nuevas oportunidades a través del idioma inglés, fortaleciendo las habilidades de comunicación y ampliando oportunidades de crecimiento. Para lograrlo, Konexo otorgó una beca del 100% del costo total del programa a 32 participantes seleccionados para lograr el nivel B2 conversacional, quienes acumularon un total 576 horas de clases impartidas. Al cierre de 2025, se han graduado 15 colaboradores.

- **Desarrollar talento que transforma el servicio:** Durante 2025, Universidad Posadas Morelia impartió un total de 37,287 horas de capacitación en Konexo, beneficiando a 790 colaboradores, tanto asesores como personal administrativo.

Adicionalmente, en el Centro de Servicios Compartidos Conectum, se brindaron 2,866 horas de capacitación a 215 colaboradores en los puestos de Analistas, Coordinadores y Gerentes.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Ciclo Anual de Desempeño y Desarrollo

A través de un proceso estructurado, aseguramos que cada persona tenga claridad sobre sus objetivos, reciba retroalimentación oportuna y tenga el acompañamiento necesario para impulsar su crecimiento. El ciclo se compone de tres etapas clave que permiten alinear el trabajo diario con las metas de la compañía y promover una cultura de mejora continua y desarrollo integral. Como cada año, realizamos las 3 etapas de nuestro Ciclo Anual de Desempeño y Desarrollo:

- **DEFINICIÓN:** Se establecen los objetivos de desempeño anuales acordados entre el líder y el colaborador a partir de los resultados del año anterior y en alineación con los objetivos del año que inicia.
- **REVISIÓN:** A mitad del año hacemos una pausa en el camino para revisar el avance en los objetivos establecidos, retroalimentar y realizar los ajustes de acuerdo con el momento de la compañía.
- **EVALUACIÓN:** Al cierre del año, líder y colaborador se reúnen para evaluar el desempeño logrado durante el año, los retos enfrentados y los aprendizajes que tuvieron.

PLANTILLA LABORAL

Una gran familia forma un gran equipo.

Durante 2025, la plantilla total de Posadas fue de **17,845 colaboradores.**

17,704
de tiempo completo

141
de tiempo parcial

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
	Sub-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
	Sub-Total	**7,030**	**1,584**
	TOTAL	**8,614**	

Posadas, un importante generador de empleo a nivel nacional

Debido a nuestra presencia en los principales destinos turísticos y ciudades de la República Mexicana, somos un importante generador de empleos en todo el país. En 2025 tuvimos **20,402 contrataciones;** de ellas, más del 54% del talento que se incorporó a Posadas son jóvenes menores a 30 años, lo cual refleja que somos una empresa atractiva para las nuevas generaciones. Esto nos impulsa a seguir evolucionando y fortaleciendo nuestra cultura.

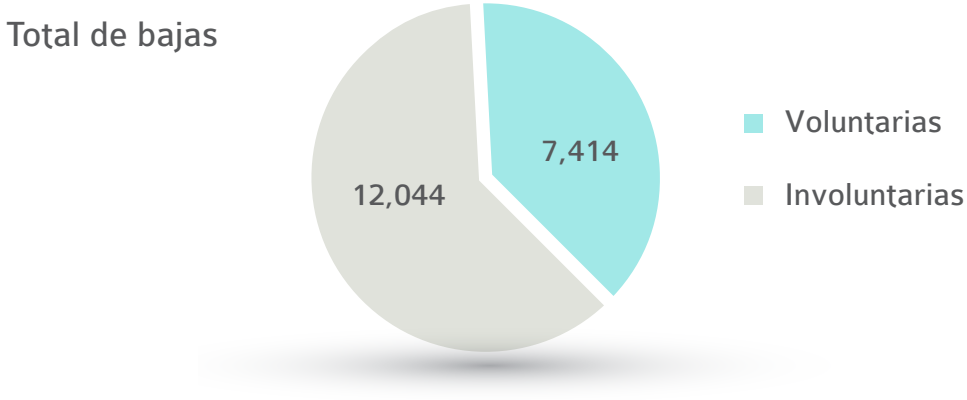
NÚMERO DE CONTRATACIONES 2025		
	FEMENINO	MASCULINO
<30 años	5,128	5,914
Entre 30-50 años	3,884	3,797
>50 años	848	831
TASA DE CONTRATACIONES		
	FEMENINO	MASCULINO
i. <30 años	25%	29%
ii. Entre 30-50 años	19%	19%
iii. >50 años	4%	4%

*En Grupo Posadas no contamos con personal externo, por ello, contratamos servicios de empresas como limpieza, seguridad, transporte y servicios médicos.

ROTACIÓN DE PERSONAL

Con respecto a la rotación de personal, en 2025 tuvimos el 52% de rotación acumulada, con bajas tanto voluntarias como involuntarias, desglosadas de la siguiente manera por género y edad:

TASA DE ROTACIÓN		
	FEMENINO	MASCULINO
i. <30 años	25%	28%
ii. Entre 30-50 años	19%	18%
iii. >50 años	5%	5%
Voluntarias	19%	19%
Involuntarias	30%	32%



SALUD Y SEGURIDAD

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

A partir del compromiso por cuidar la salud y seguridad de colaboradores y huéspedes, nos aseguramos de que nuestra operación se realice siempre con un estricto cumplimiento de las disposiciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de los lineamientos de Protección Civil, asimismo, nos mantenemos capacitados para dar respuesta oportuna ante cualquier eventualidad.

Adoptamos un enfoque de bienestar integral que conjunta acciones de prevención y cuidado de la salud física, junto con iniciativas orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional, intelectual y social. De esta manera, generamos entornos que priorizan la seguridad y promueven una experiencia saludable para todas las personas.

Salud física

En cada centro de trabajo realizamos acciones preventivas como la integración de Comisiones de Seguridad e Higiene. También impulsamos la participación activa de brigadas de Protección Civil, lo cual busca mantener entornos seguros de trabajo donde todos somos corresponsables de reportar cualquier incidente que pueda representar un riesgo para anticipar su atención.

ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Fomentamos hábitos saludables entre nuestros colaboradores mediante actividades deportivas, las cuales puedan tener un impacto positivo también en nuestra comunidad. En 2025, colaboradores y familiares participaron en carreras de 3 km y 5 km, las cuales son organizadas por instituciones que destinan los ingresos a capacitar a personas con discapacidad para incorporarse al mundo laboral.

Realizamos nuestro **1° Torneo de Fútbol en CDMX,** con la participación de nuestras diferentes Unidades de Negocio de la ciudad, hoteles, salas de ventas y oficinas centrales. Se integraron 17 equipos varoniles y 4 femeniles con un total de 220 colaboradores. Este evento no solo ayudó a incrementar la actividad física sino también a la integración y colaboración entre colaboradores de diferentes unidades de negocio.



El programa **Reto Fit** atendió a más de 400 personas para incentivar un estilo de vida más saludable en nuestros colaboradores y familiares; de entre ellos, el 49% que estaba en un nivel de riesgo alto obtuvo una mejora en sus índices de salud (azúcar, triglicéridos, colesterol, etc.). Durante el programa, los participantes acumularon más de 9,300 horas de ejercicio, lo que ayudó a crear un nuevo hábito saludable, acompañado por conferencias con especialistas en nutrición y salud mental.

Como complemento para promover la actividad física, impulsamos **Total Pass,** una plataforma de acceso a más de 4,000 gimnasios y centros deportivos. Este beneficio, disponible también para familiares y amigos, ya cuenta con más de 1,000 usuarios registrados, con un aproximado anual de 29,177 visitas a algún centro deportivo.

Prevención de enfermedades

En materia de prevención y atención de enfermedades, organizamos ferias de salud visual y auditiva en todos nuestros centros de trabajo, donde además de difundir información de salud a través de medios internos como la revista de Bienestar, realizamos alianzas con instituciones gubernamentales y privadas para llevar información, campañas de salud y lograr descuentos en recursos como estudios de laboratorio, lentes oftálmicos y aparatos auditivos.

Nuestro servicio de telemedicina **Ever Health** cuenta ya con más de 2,000 licencias activas de colaboradores y familiares a nivel nacional, mediante el cual disfrutan de consultas ilimitadas y gratuitas de medicina general, psicología y nutrición.

1,371
cuentas activas de colaboradores

651
licencias activas para familiares

2,518 consultas otorgadas en el año

1,517
consultas psicológicas

424
consultas de nutrición

577
consultas de medicina general

Campaña de cáncer:

La campaña de cáncer registra en Corporativo la participación de 127 colaboradores y 85 familiares; en Salas de Ventas, 55 colaboradores y 38 familiares; y en Hoteles, 220 colaboradores y 164 familiares.
En Morelia Boulevard se atendieron 110 colaboradores y 68 familiares, mientras que en Morelia Tres Marías se atendieron 115 colaboradores y 58 familiares.
En total, la campaña suma 627 colaboradores y 413 familiares, lo que representa 1,040 personas atendidas.

Campañas de vacunación:

La vacunación por sede muestra que, en el caso de influenza, se aplicaron 188 dosis en Boulevard, 230 en Tres Marías y 210 en Corporativo.
En cuanto a COVID, Boulevard registró 108 aplicaciones; Tres Marías, 75; y Corporativo, 10. Respecto a tétanos, se aplicaron 5 dosis en Boulevard, 12 en Tres Marías y 10 en Corporativo.
Para neumococo, Boulevard reportó 22 aplicaciones; Tres Marías, 7; y Corporativo, 30. Finalmente, en sarampión, Boulevard y Tres Marías no registraron aplicaciones, mientras que en Corporativo se aplicaron 30 dosis.

SALUD MENTAL

Para fortalecer el cumplimiento de la NOM-035, realizamos conferencias sobre riesgos psicosociales. Estas sesiones de salud se transmiten en línea a todos nuestros centros de trabajo y quedan disponibles para poder consultarlas en cualquier momento.

- **Sesgos y violencia normalizada**
- **Hablemos de vida – Prevención del suicidio**







ECOSISTEMA DEL COLABORADOR

Con el objetivo de seguir enfocando esfuerzos para entender y mejorar la experiencia que vive un colaborador de Posadas, trabajamos bajo la metodología del eNPS (Employee Net Promoter Score), a través de nuestro programa **ECO – Escuchando al Colaborador –** en donde realizamos una evaluación desde 2 perspectivas:

a) PULSO: Obtener el nivel de satisfacción del colaborador y si recomendaría a alguien trabajar en Posadas.

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

En 2025, obtuvimos **15,548** respuestas y un índice de satisfacción eNPS de **76 puntos, 2 puntos más** que el año anterior, lo que significa que seguimos 18 puntos arriba de la industria.

Respecto a nuestra sección de Servicios, nuestra calificación fue de **51 puntos,** con un incremento en la satisfacción 11 puntos *vs.* el año anterior. Aún seguimos por debajo del puntaje que quisiéramos, por lo tanto, cada unidad de negocio continúa diseñando y ejecutando los planes de acción para subir esta percepción y revisar qué inversiones debemos hacer en nuestras instalaciones para mejorar la experiencia que vivimos como colaboradores.

BIENESTAR INTEGRAL

A partir del rediseño de nuestro modelo de bienestar, en 2025 incluimos el pilar de Bienestar Financiero con el objetivo de informar sobre la administración adecuada del patrimonio personal y familiar, así como de promover la educación financiera.

Este año organizamos nuestra primera **Semana de bienestar financiero,** la cual obtuvo un promedio de satisfacción de NPS de 86 puntos, donde nuestros colaboradores tuvieron la oportunidad de registrarse a nuestras conferencias para aprender sobre finanzas personales:

1. Presupuestos individuales y familiares.
2. Equilibrio, ahorro y crecimiento: los 3 pilares del bienestar financiero.
3. Para mi yo del futuro.
4. Objetivo: invertir, obstáculo: no tengo idea.



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

El cumplimiento estricto de la normatividad laboral y la construcción de entornos de trabajo dignos, seguros e incluyentes es y será siempre una prioridad en Posadas. Todas nuestras acciones se alinean a los lineamientos de derechos humanos y gobernanza laboral, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el respeto y la responsabilidad. Para ello nos aseguramos de que el 100% de nuestros centros de trabajo cuente con contratos colectivos vigentes, que representan los intereses de colaboradores sindicalizados, garantizando condiciones laborales claras, equitativas y alineadas a la ley.

Durante 2025, se fortaleció la gestión centralizada de relaciones sindicales, permitiendo dar seguimiento oportuno a negociaciones, prevenir conflictos colectivos y asegurar la continuidad operativa de los centros de trabajo. Como resultado de este enfoque preventivo y de diálogo, en 2025 no se registraron conflictos de huelga, reflejando la estabilidad laboral y la efectividad en la gestión sindical.

De igual forma, garantizamos que todos nuestros colaboradores cuenten con acceso a mecanismos de protección social y condiciones laborales formales donde se promueve una cultura organizacional orientada al bienestar integral y al equilibrio entre la vida personal y laboral, a través del cumplimiento de las disposiciones legales y la implementación de beneficios adicionales para nuestros colaboradores.

Estas acciones fortalecen la estabilidad laboral, reducen riesgos operativos y contribuyen a la sostenibilidad del negocio.

COMPARATIVO DE BENEFICIOS PARENTALES

MUJERES	2023	2024	2025
Colaboradoras que han tenido derecho al permiso parental	205	176	199
Colaboradoras que se han acogido al permiso parental	205	176	199
Colaboradoras que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	205	173	192
Colaboradoras que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo colaboradoras 12 meses después de regresar al trabajo	60	101	99
Tasas de regreso al trabajo y de retención de las colaboradoras que se acogieron al permiso parental	30%	98.30%	96.48%

Estamos trabajando para obtener una estadística de los hombres que hacen uso de su beneficio.



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

Como parte de nuestra operación en el sector turístico, reforzamos nuestro compromiso con los derechos humanos mediante acciones preventivas, de capacitación y control que aseguren la protección de la integridad y dignidad de todas las personas.

En todos nuestros centros de trabajo implementamos programas de capacitación para la identificación y atención de riesgos asociados con la trata de personas, con cobertura amplia en personal operativo.

Asimismo, mantenemos nuestra adhesión al **Pacto de Empresas de Turismo para la Erradicación de la Trata,** mediante el cual fortalecimos los protocolos de actuación. A partir de ello, durante 2025 no se identificaron casos de trabajo infantil ni trabajo forzoso, derivado de nuestros mecanismos de control y auditoría y gracias al apego a las políticas claras en nuestro Código de Ética y Conducta Posadas que prohíben cualquier forma de explotación laboral.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

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

En Posadas mantenemos un firme compromiso con la construcción de un entorno laboral inclusivo, donde se reconozca la diversidad y se impulsen condiciones de equidad e igualdad de oportunidades. Nuestro objetivo es generar espacios de trabajo seguros que permitan a todas las personas desarrollarse plenamente y aportar su máximo potencial.

A través de nuestra estrategia de Diversidad e Inclusión, mantenemos nuestro compromiso para dirigir esfuerzos hacia 3 principales pilares:

- Personas con discapacidad
- Comunidad LGBTQ+
- Equidad de Género

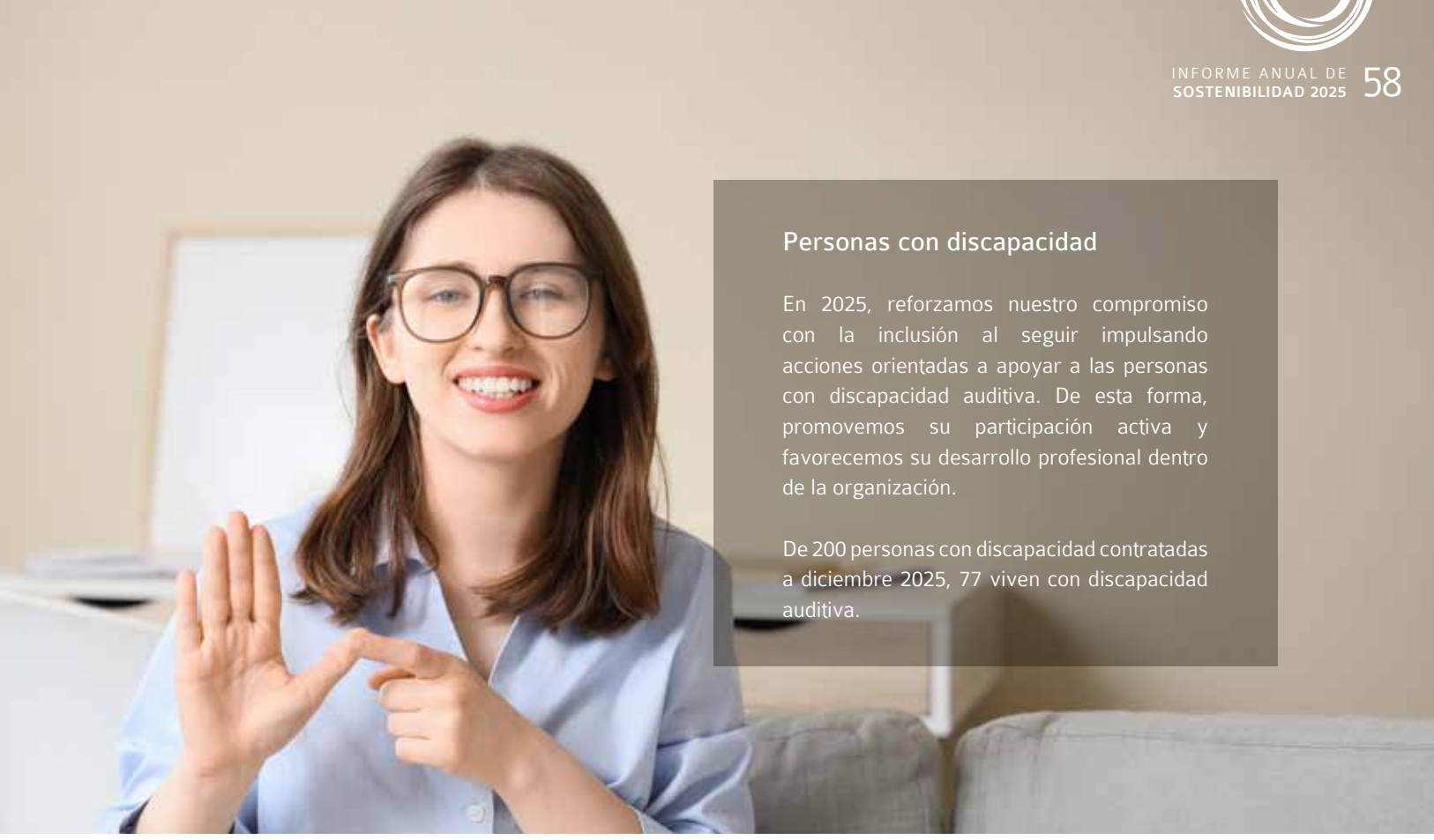
Nuestra estrategia busca que todas las acciones se complementen con conferencias que ayuden a informar y sensibilizar a nuestros colaboradores; además, nos sumamos a la conmemoración de fechas representativas en las cuales se reconoce la diversidad y se impulsan condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

CONFERENCIAS

Mujeres impulsando mujeres.
Equidad de género en la vida cotidiana.
Neurodiversidad - Una mirada al espectro autista.
Construyendo espacios de respeto LGBTQ+
Lactancia, construyendo espacios de apoyo.
Día Internacional de Lengua de Señas | Inclusión de personas con discapacidad auditiva.



Todas nuestras conferencias se transmiten en vivo a todos los centros de trabajo, además, se integra a la sesión a un intérprete de Lengua de Señas Mexicana y las grabaciones se comparten para promoverlas a nivel local.
En promedio, nuestras conferencias fueron vistas por más de **5,000 colaboradores** y obtuvieron un NPS promedio de 88 puntos.



Personas con discapacidad

En 2025, reforzamos nuestro compromiso con la inclusión al seguir impulsando acciones orientadas a apoyar a las personas con discapacidad auditiva. De esta forma, promovemos su participación activa y favorecemos su desarrollo profesional dentro de la organización.

De 200 personas con discapacidad contratadas a diciembre 2025, 77 viven con discapacidad auditiva.

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

- **38.5%** con discapacidad auditiva
- **18.5%** con discapacidad intelectual
- **19%** con discapacidad motriz
- **12%** con discapacidad psicosocial
- **9%** con discapacidad visual
- **3%** con discapacidad múltiple

Nuestro curso de lectoescritura de Lengua de Señas Mexicana para apoyar la alfabetización y eliminar barreras comunicativas terminó en marzo 2025, del cual se graduaron **24 personas,** que acumularon 12,060 horas de aprendizaje.

Adicionalmente, con motivo del Día Internacional de Lengua de Señas Mexicana, lanzamos nuestro Glosario de LSM, donde hay más de 100 configuraciones de señas que podemos consultar en cualquier momento para aprender las más comunes y podernos comunicar mejor con nuestros compañeros.

https://www.posadas.com/inclusion#saludos



COMUNIDAD LGBTQ+

En Posadas, creemos en la importancia de construir entornos donde todas las personas se sientan respetadas, valoradas y libres de expresarse, con el propósito de fortalecer así una cultura inclusiva que impulsa el talento y la innovación.

En 2025, alcanzamos un avance significativo con el lanzamiento del **Código de Imagen y Conducta de la marca Fiesta Inn,** un hito relevante que establece, por primera vez, lineamientos operativos que permiten a cada persona elegir su imagen y tipo de uniforme de acuerdo con su identidad y expresión individual. Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en el entorno laboral.

CONMEMORACIÓN DEL MES DEL ORGULLO

Por tercer año, nos sumamos a la conmemoración del Mes del Orgullo con la conferencia titulada "**Construyendo espacios de respeto**"; en ella, un asesor proveniente de una consultora especializada en temas LGBTQ+ nos habló sobre la importancia de contar con espacios seguros donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas, no solo en el ámbito laboral, sino también en el familiar y social. Esta conferencia se transmitió en vivo a nuestros centros de trabajo y fue una sesión abierta para familiares y amigos.



EQUIDAD DE GÉNERO

TALENTO FEMENINO
COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA LABORAL

48.64%	de la plantilla de Posadas eran mujeres
48.7%	en los puestos operativos (49% en 2024)
48.6%	en los puestos administrativos (49.8% en 2024)
52.1%	en las gerencias (52.5% en 2024)
27.6%	en los puestos directivos (27.3% en 2024)

Los rangos de edades representan:

30.6% tenían menos de 30 años, **53.7%** entre 30 y 50 y **15.7%** más de 50 años.

En Posadas trabajamos de manera constante hacia la igualdad de oportunidades, con el objetivo de convertir un desafío relevante en el ámbito laboral en oportunidades para eliminar estereotipos de género que puedan mermar temas como la brecha salarial o la participación de mujeres en posiciones de liderazgo.

Continuamos con 2 principales políticas publicadas en 2024 y que durante 2025 monitoreamos para asegurar su total cumplimiento.

1. Política de Administración Salarial y Política de Atracción de Talento



Tiene el objetivo de asegurar la equidad de género en los procesos de atracción de talento, contratación y remuneración. Asimismo, asumimos el compromiso de fortalecer la participación de mujeres en posiciones de liderazgo, mediante procesos de atracción y selección que aseguran la igualdad de oportunidades para todas las personas.



2. Política de Beneficios Parentales

En julio del 2024, lanzamos nuestra política de beneficios parentales, en sesiones de capacitación para responsables de Capital Humano, Líderes, Embajadores y Colaboradores. Para hacerlo, 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 asignado para este efecto. Se reducirá una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado, que podrá hacerse efectiva 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 90 días naturales. Esta posición no es reemplazable, por ello, el líder tendrá la responsabilidad de reorganizar y distribuir las cargas de trabajo derivadas de su ausencia.
- Para el cuidador secundario, se otorgarán 10 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, tendrán un día libre al mes y con goce de sueldo para atender asuntos relacionados con la salud y/o escuela de su hijo/hija.
- Si los cuidadores primarios o secundarios tienen hijos de entre 1 y 9 años, disfrutarán de 1 día Flex adicional anual al que actualmente se tiene.

Durante 2025, los beneficios de la política se usaron de la siguiente forma: se otorgaron permisos por adopción a 3 personas, quienes acumularon un **total de 91 días.**
Asimismo, 55 personas hicieron uso del permiso mensual de ausentarse un día si tienen algún hijo con discapacidad o alguna enfermedad crónica a su cuidado, **quienes sumaron un total de 273 días.**
En cuanto al permiso por lactancia, que consiste en otorgar hasta 10 días anuales con goce de sueldo durante el primer año de vida del bebé, 81 personas utilizaron este beneficio, **con un total de 494 días.** Por otro lado, el día Flex extraordinario, que puede tomarse si se tienen hijos menores de 9 años, fue aprovechado por 325 personas, lo cual representa **325 días otorgados.**
Finalmente, el permiso de paternidad fue utilizado por 246 colaboradores, con un **total de 2,252 días otorgados** durante el periodo; en tanto, el permiso por maternidad fue usado por 194 personas, lo cual sumó **un total de 16,296 días.**

Salas de lactancia en todos los centros de trabajo



Al cierre de 2025, el 100% de nuestros centros de trabajo cuenta con salas o espacios destinados a la lactancia, equipados con frigobar exclusivo para conservar la leche materna.
Durante el año, 48 personas hicieron uso de estos espacios, para acumular **1,623 horas** de uso.
Esta iniciativa se complementó con una conferencia de sensibilización como parte de la Semana Mundial de la Lactancia Materna.

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



NUESTRO IMPACTO EN LA COMUNIDAD

POSADAS®

NUESTRO IMPACTO EN LA COMUNIDAD

Inversión social

GRI 203-1, 413-1

A partir de un firme compromiso con el desarrollo sostenible y la contribución positiva a las comunidades donde 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 positiva en el entorno social donde nos desenvolvemos.

Durante 2025, a nivel compañías donamos 3,600 kg a diferentes organizaciones a nivel nacional, entre las principales destacan: Banco de Tapitas, AMANC y el Instituto Down de Chihuahua AC, lo que contribuye a tratamientos para cáncer, disminuir nuestra huella ambiental y entregar despensas.

FUNDACIÓN POSADAS®

Fundación Posadas fue creada en 2005 en respuesta al huracán Wilma en el Caribe. Las iniciativas de la Fundación están diseñadas para generar un impacto significativo en la vida de personas vulnerables y las comunidades donde operamos. Nuestro objetivo primordial es reducir la brecha de desigualdad social, contribuir al propósito de Grupo 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



SALUD



DESASTRES NATURALES



VOLUNTARIADO

Educación

La educación es el tema donde Fundación Posadas destina la mayor parte de sus inversiones, porque tenemos la firme convicción de que, con ello, habrá mejores y mayores oportunidades para todos, lo cual impulsa también el desarrollo de México.

Los programas que conforman nuestra estrategia son:

- **Una Oportunidad para Estudiar:** Su objetivo es reducir la deserción escolar de jóvenes y niños mediante 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 2025: 642

- **Prepa FUNPOS:** Apoya a personas adultas para que finalicen sus estudios a nivel medio superior, preparándolos para presentar el examen único de la SEP.
  Personas beneficiadas en 2025: 507

- **Capacitación Comunitaria:** Consiste en capacitar a mujeres jóvenes de comunidades vulnerables en oficios turísticos dentro de los hoteles de Posadas, con el objetivo de empoderarlas y fortalecer su formación.
  Personas beneficiadas en 2025: 96.

- **Multiplicando Alegrías:** En alianza con 10 fundaciones y por medio de "Niños en Alegría", terminamos de reconstruir 5 de 17 escuelas en Acapulco que fueron gravemente dañadas por Otis.
  Personas beneficiadas en 2025: 1,915 alumnos y 80 docentes.

- **Modelo Escuela Integral:** En alianza con Pro Educación I.A.P., mejoramos la calidad de la educación en 14 escuelas primarias.
  Personas beneficiadas en 2025: 5,380 alumnos y 238 docentes.

"642 niños y jóvenes becados
507 adultos terminaron la preparatoria aprobando el examen único de la SEP
5 Escuelas reconstruidas en Acapulco, 1,915 alumnos y 80 docentes beneficiados
96 Jóvenes recibieron capacitación en Gastronomía
5,380 alumnos y 238 docentes."

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 en sus viviendas y pertenencias como resultado de alguna catástrofe natural. Proporcionamos ayuda con materiales de construcción, artículos de primera necesidad, enseres domésticos, despensas, entre otros.

"Apoyo a 20 damnificados por diversas situaciones, como incendios en vivienda o inundaciones."



Salud

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

Los programas que conforman nuestra estrategia son:

- **Apoyo general:** Busca ayudar financieramente en temas como estudios médicos, medicamentos, cirugías graves y urgentes, prótesis y terapias.
  Personas beneficiadas en 2025: 11.

- **Para verte mejor:** Lleva a cabo estudios de la vista y proporciona anteojos para personas que los requieran.
  Personas beneficiadas en 2025: 1,578.

- **Hoy escucho mejor:** Lleva a cabo estudios para identificar problemas de audición y apoyar con aparatos auditivos y seguimiento.
  Personas beneficiadas en 2025: 44.

> *“Apoyos en salud a más de 1,600 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 Grupo 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 1,600 voluntarios en actividades que beneficiaron a 10,987 personas.”*

Otros

Adicional a los pilares mencionados previamente, contamos con el siguiente proyecto:

- Apoyamos a **Dejando Huella I.A.P.** con un donativo en especie de blancos dados de baja en los hoteles (1,268 artículos), lo cual **benefició a 229 personas.**



Relación con grupos de interés

En Grupo 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 cuales nos involucramos:

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

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 de forma posterior a la solicitud de aportaciones durante su estancia, además, se explica cómo se destinarán los recursos.

Proveedores. Contamos con el apoyo de proveedores para brindar 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 participa en el Foro de Donantes de CEMEFI y es donataria autorizada desde el 2005.

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 su 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 la sección de Compromiso Social en la página www.posadas.com.

Nuestras principales metas para lograr un impacto positivo en la sociedad en el 2026 son las siguientes:

- Incrementar la recaudación de donativos en un 12% con respecto a 2025.
- Becar a mínimo 600 adultos para cursar la preparatoria y lograr que al menos el 85% apruebe el examen único.
- Otorgar 14% más becas educativas que en 2025 (desde primaria hasta licenciatura).
- Lograr la participación de al menos 2,000 voluntarios en las actividades de voluntariado y beneficiar aproximadamente a 9,000 personas.
- Mejorar el nivel educativo y la enseñanza de manera integral en 30 escuelas públicas en México.
- Capacitar en oficios de turismo a por lo menos 150 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)
- APAC (Asociación Pro Personas con Parálisis Cerebral)
- Amor Infinito
- Bécalos
- BUCKNER
- CAAAREM
- DIF Guadalajara
- EDUCA
- Fundación Alejo Peralta
- Fundación Compartamos
- Fundación Gigante
- Fundación Familia Bocar
- Fundación Coca Cola
- Fundación Santander
- Fundación Chedraui
- Fundación Grisi
- Fundación Kaluz
- Fundación Live Longer
- Fundación MVS
- Fundación Palace Resorts
- Michou y Mau
- Ministerios de Amor
- Olimpiadas Especiales
- Pro Educación
- Shiners Children´s Mexico
- Un Kilo de Ayuda
- UNETE
- Enseña por México
- Fundación Infantil Ronald McDonald
- Hogar de la Misericordia
- Junta de Asistencia Privada del Estado de México



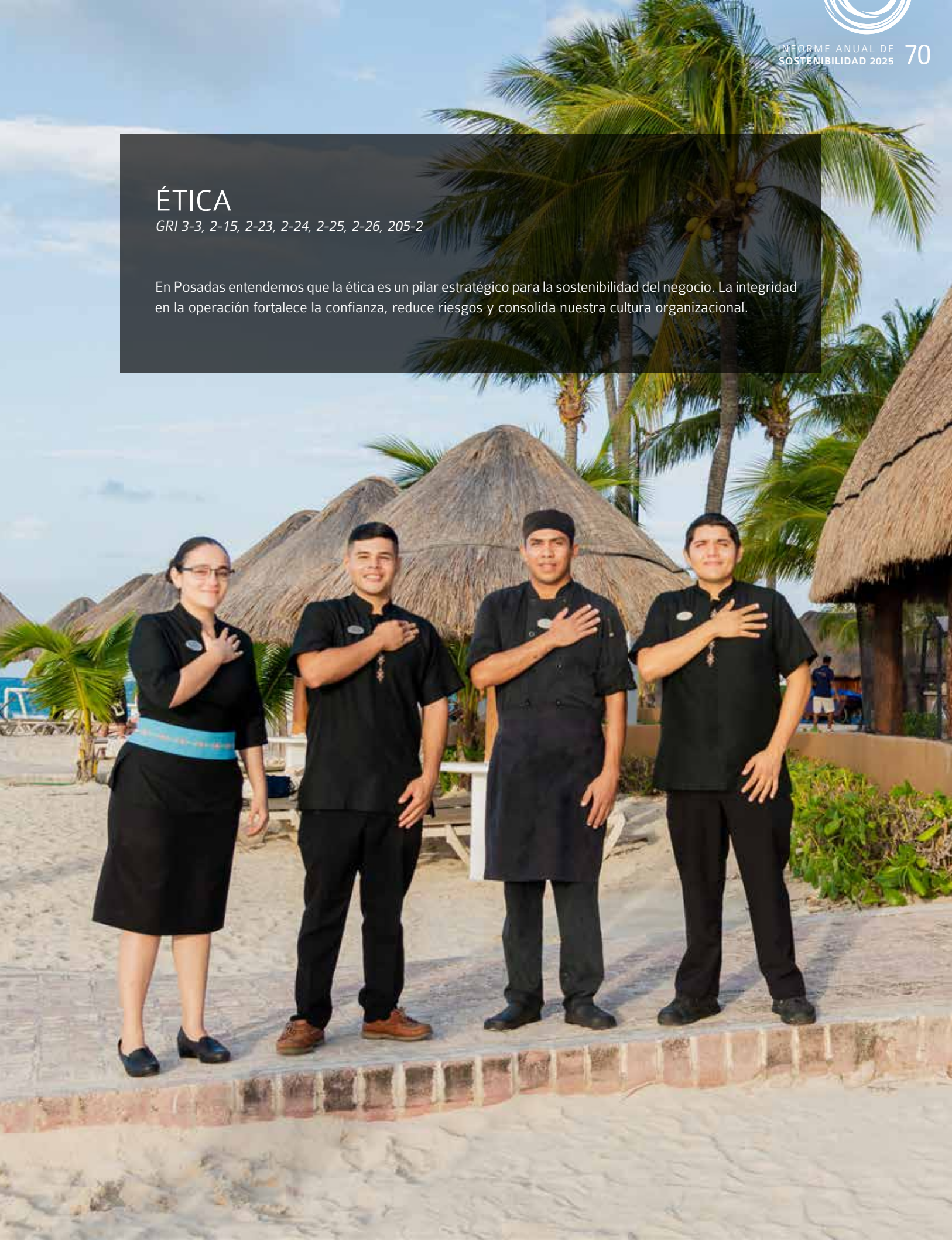
NUESTRO IMPACTO EN EL NEGOCIO

POSADAS®

ÉTICA

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

En Posadas entendemos que la ética es un pilar estratégico para la sostenibilidad del negocio. La integridad en la operación fortalece la confianza, reduce riesgos y consolida nuestra cultura organizacional.





CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Es la guía que define los valores y lineamientos para orientar la actuación de todas las personas que integran la organización. A través de este instrumento, promovemos una cultura basada en la integridad, la transparencia, el respeto, el apego a la legalidad y la prevención de posibles conflictos de interés.

Durante 2025, el 94% de los colaboradores recibió capacitación en ética y cumplimiento, para fortalecer el conocimiento y aplicación de los principios corporativos. De igual forma, el 100% de colaboradores en hoteles y salas de ventas de nueva apertura recibió capacitación durante sus primeros meses de operación, para asegurar la alineación cultural desde el inicio. También se reforzaron los lineamientos en conflictos de interés, prevención de violencia laboral y cumplimiento normativo.

CANAL DE DENUNCIAS

Contamos con un sistema integral de denuncia accesible y confidencial:

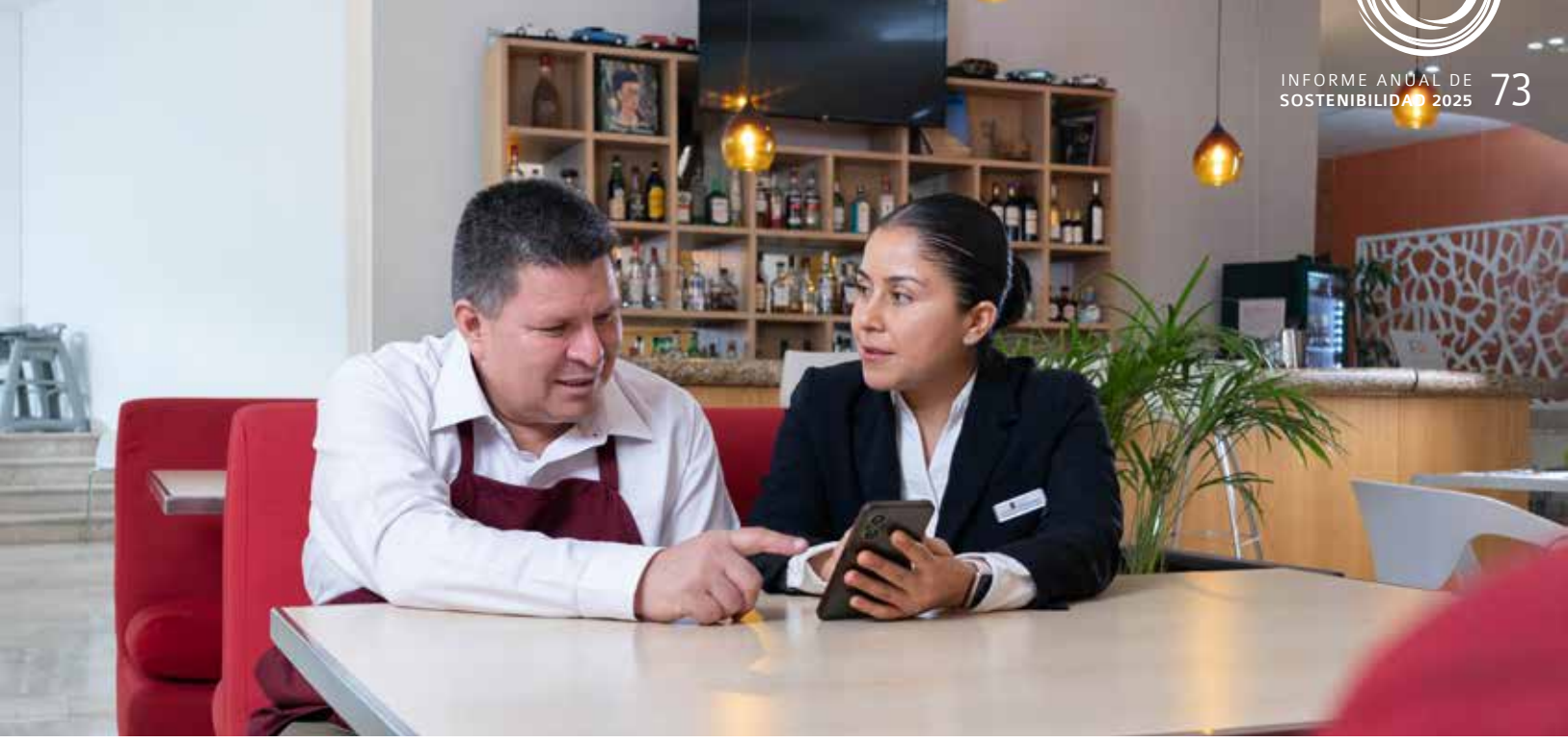
1. Correo electrónico (etica@posadas.com)
2. Línea telefónica (800 75 38422)
3. Buzón ECO

Para los grupos de interés externos, el canal para realizar denuncias es: investor.relations@posadas.com

Nuestros canales de denuncia operan de manera confidencial y las denuncias únicamente son accesibles para los miembros del Comité de Ética. Se da seguimiento a todas las denuncias recibidas y se emiten recomendaciones a los líderes a cargo de los centros de trabajo para el cumplimiento de planes de remediación y aplicación de sanciones. De igual manera, se reporta semestralmente el seguimiento al Comité de Auditoría. Es importante mencionar que no se tomarán represalias ni acción alguna en contra de quien realice el reporte o participe en las indagatorias.

Durante 2025, se fortaleció la confianza de los colaboradores en los mecanismos de denuncia, para promover una cultura de transparencia y cero represalias. El 100% de las denuncias fueron atendidas por el Comité de Ética y Conducta Posadas, lo cual aseguró trazabilidad, análisis y resolución conforme a los procedimientos establecidos.





CONFLICTOS DE INTERÉS

En Posadas somos conscientes de que los conflictos de interés pueden comprometer la objetividad y la toma de decisiones éticas. Por ello, hemos establecido mecanismos formales para su identificación, prevención y atención oportuna.

Nuestro Código de Ética y Conducta establece lineamientos específicos para la gestión de estos casos y solicita a todos los colaboradores reportar cualquier situación real o potencial que no fuera previamente declarada. Cuando se plantea la posibilidad de establecer relaciones comerciales con familiares o personas cercanas, aplicamos un esquema de aprobación escalonado, definido de acuerdo con el nivel jerárquico y el monto de la operación.

Adicionalmente, el área de Administración y Finanzas presenta reportes trimestrales al Comité de Prácticas Societarias y al Consejo de Administración sobre operaciones con partes relacionadas o que pudieran representar un posible conflicto de interés, con el objetivo de fortalecer la transparencia y el control interno.

ANTICORRUPCIÓN

En Posadas operamos bajo un principio de **cero tolerancia** a la corrupción, el cual guía todas nuestras actividades y procesos. Las relaciones laborales, incluidas las negociaciones sindicales y los procesos legales, se conducen con estricto apego al marco normativo aplicable y a los más altos estándares de integridad.

Nuestros despachos legales y equipos internos actúan conforme a lineamientos éticos claramente definidos, para asegurar que cada proceso se lleve a cabo de manera transparente y libre de prácticas indebidas. Asimismo, fortalecemos de manera continua nuestros mecanismos de control interno para prevenir, detectar y atender oportunamente riesgos asociados a conductas no éticas o actos de corrupción.



COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

El Comité de Ética y Conducta es el órgano responsable de promover, interpretar y garantizar la correcta aplicación del Código de Ética en toda la organización.

Sesiona de manera trimestral y, cuando es necesario, de forma extraordinaria.

Está integrado por:

- Director General
- Directora de Capital Humano
- Vicepresidente de Estrategia y Capital Humano
- Subdirector de Auditoría
- Subdirectora de Relaciones Laborales

Entre sus principales funciones destacan:

- Interpretar el Código de Ética y emitir criterios de aplicación
- Analizar y resolver denuncias, determinando su procedencia y sanción
- Garantizar procesos de investigación objetivos y confidenciales
- Impulsar la mejora continua de políticas y mecanismos de prevención
- Reportar periódicamente al Consejo de Administración

A través de este órgano, Posadas fortalece su sistema de gobernanza, para asegurar la integridad en la operación y la confianza de sus grupos de interés.



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, Grupo Posadas establece 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, con el objetivo de promover la toma de decisiones consciente ante los retos actuales y futuros.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Conforme a los estatutos sociales de la Compañía, la gestión 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 suplente	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 propietario	M	28-abr-06
Alfredo Loera Fernández	Consejero relacionado	M	05-abr-10

*El único miembro ejecutivo es José Carlos Azcárraga y aquellos miembros marcados en verde confirmaron ser accionistas en la Asamblea 2026.
**Consejero Independiente

ACTUALMENTE, EL 100% DE LOS CONSEJEROS PROPIETARIOS
Y CONSEJEROS INDEPENDIENTES SON HOMBRES.
DE LOS DOS CONSEJEROS SUPLENTES, UNA ES MUJER.



Los estatutos de la Compañía disponen que el Consejo de Administración se reúna al 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, considerando 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 Grupo Posadas 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, mientras 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 la que participen. Cabe mencionar que actualmente los temas ASG no se consideran 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 relevante. 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 Grupo Posadas	M
Integrante	Inversionista Privado	M

COMITÉ DE AUDITORÍA Y PRÁCTICAS SOCIETARIAS

Actualmente, el Comité de Auditoría está integrado por tres miembros; 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.

Entre sus actividades se encuentran las siguientes:

- 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 se considere necesario.
- Informar al Consejo de Administración todas aquellas irregularidades de las cuales 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 instancias independientes; no obstante, realizan sus sesiones de manera conjunta en una misma jornada y bajo la misma convocatoria. Pese a su autonomía, ambos comités 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, lo que favorece una gestión eficiente y una alineación estratégica en el abordaje de los temas pertinentes para la organización.



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

COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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.

Está integrado de la siguiente forma:

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	Directora de Konexo	F
Miembro	Directora 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.

Está integrado de la siguiente forma:

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

El Comité sesiona ordinariamente cada trimestre y entre sus funciones destacan:

- Emitir criterios sobre la interpretación de disposiciones establecidas en el Código de Ética y Conducta.
- Conocer las denuncias o la identificación de posibles violaciones al Código de Ética y Conducta.
- Resolver la procedencia 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

Sesiona trimestralmente y tiene como principal objetivo gestionar y supervisar el desarrollo y la implementación de la estrategia de sostenibilidad.
Sus actividades incluyen:

- Establecer compromisos, metas y estrategias para los temas materiales de Grupo Posadas.
- Gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con temas ASG.
- Consolidar y supervisar los indicadores ambientales, sociales y de gobernanza basados en estándares internacionales como GRI, SASB, IFRS SI y SII.
- Monitorear los avances en el plan de acción definido.
- Mantenerse actualizado 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	Directora de Marcas, Calidad y Estándares	F
Miembro	Director de Ingeniería y Mantenimiento	M
Miembro	Directora de Compras	F
Miembro	Directora Jurídico	F
Miembro	Directora de Capital Humano	F
Miembro	Gerente de Cumplimiento	M
Miembro	Gerente de Estándares	F
Miembro	Administradora de Fundación Posadas	F

COMITÉ DE DATOS PERSONALES PARA NUESTRO *CALL CENTER* "KONEXO"

El objetivo del Comité de Protección de Datos Personales es regular la gestión, organización y desarrollo de nuestro *call center* "Konexo", así como gestionar las sesiones celebradas, las atribuciones de sus integrantes y el seguimiento de acuerdos, informes y propuestas que apruebe dicho Comité relacionadas con 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 a la protección de datos personales en posesión de los responsables y encargados, con la finalidad de cumplir las disposiciones aplicables en la materia.

Está constituido por la Directora General de Konexo, expertos y especialistas en Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales, responsables de las unidades de negocio, así como por el departamento o los miembros de la organización que tengan contacto con datos personales.



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
Secretaria	Especialista Cumplimiento	F
Oficial de Cumplimiento	Gerente Cumplimiento	M
Vocal	Director de 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	Administradora Fundación Posadas	F
Vocal	Director de Relación con Inversionistas, Inmobiliaria y Tesorería	M
Vocal	Directora Administración Hotelera	F
Vocal	Directora Konexo y Distribución	F
Vocal	Director Conectum	M

COMITÉ DE DESARROLLO

Su objetivo es revisar los proyectos de nuevos hoteles que la compañía está por operar con el objetivo de priorizar una rentabilidad adecuada medida con una tasa interna de retorno.
Este comité sesiona mensualmente.

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	Directora 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	Directora de 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, detalla el gasto de capital ejercido en los últimos 12 meses por área y plantea las inversiones que deberán realizarse para tener una rentabilidad adecuada medida con una tasa interna de retorno. Este comité sesiona trimestralmente y los integrantes son permanentes.

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

Principales funcionarios

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

Miembro	Puesto actual
José Carlos Azcárraga Andrade	Director General de Grupo Posadas
Javier Barrera Segura	Vicepresidente Estrategia, Alianzas y Capital Humano
Arturo Martínez del Campo Saucedo	Vicepresidente Administración y Finanzas
Enrique Calderón Fernández	Vicepresidente Upscale & Luxury
Gerardo Rioseco Orihuela	Vicepresidente Lealtad
Alejandro Recamier Flores	Director de Productos y Programas de Lealtad
Adrián Correa Pérez	Dirección Midscale & Economy
José Jaime Lorenzo Doria	Dirección Comercial Negocio Hotelero
Mauricio Elizondo Martínez de la Vega	Dirección Desarrollo

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 dirigir 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, con Maestría en Administración por la Universidad de California. Se incorporó a Grupo Posadas S.A.B de C.V. el 2 de febrero de 2015. Cuenta con una amplia experiencia en Grupo Financiero Banamex – Citigroup, donde ocupó 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, donde ha creado estrategias de mercadotecnia, promoción y ventas. En 1999, ingresó a Posadas como Director de Ventas para los hoteles FA; a partir de entonces, se ha desenvuelto 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 para participar en la creación de Fiesta Americana Vacation Club como director de Proyecto en Los Cabos. A partir del 2002, fue Director Comercial de FAVC y posteriormente de 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, dentro de los cuales ha participado 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, donde se ha desenvuelto en diversos puestos: en el área de Cuentas Clave, Direcciones 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 ocupó los cargos de 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, se ha desenvuelto 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.

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, para evitar posibles sanciones, multas o pérdidas de ingresos. Asimismo, promueve la ética empresarial y la responsabilidad social, con el objetivo de demostrar 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 se reflejan 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, con el propósito de mantener nuestra 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 objetivo de garantizar el cumplimiento normativo integral de Posadas, llevaremos a cabo un análisis de riesgos en diversas áreas, el cual abarque 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 se extienden por México, República Dominicana y Estados Unidos. Por lo tanto, en ciertas ocasiones debemos ajustarnos a disposiciones legales vigentes en diferentes jurisdicciones. Esto incluye a aquellas a las cuales nos adherimos voluntariamente o que resultan pertinentes con base en las disposiciones de aplicación extraterritorial relacionadas con nuestro trato o puntos de contacto en otras jurisdicciones como la inglesa o 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, tenemos los siguientes:

TODOS LOS HOTELES (INCLUYENDO LOS PROPIOS)			
AÑO	**2023**	**2024**	**2025**
Procedimientos legales	58	65	63
Monto Acumulado anual	$7,053,093	$6,823,758.76	$3,046,274.23
Monto total mitigado	$60,597,314	$39,228,172.76	$33,359,251.27

SOLO HOTELES PROPIOS			
AÑO	**2023**	**2024**	**2025**
Procedimientos legales	15	12	8
Monto Acumulado anual	$220,287.00	$245,097.15	$117,500.00
Monto total mitigado	$4,466,900.7	$3,894,998.60	$1,634,693.21

ESTRATEGIA FISCAL

En Posadas tenemos 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 considerados 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 participación y la gestión de inquietudes de los grupos de interés en materia fiscal se atienden mediante las solicitudes recibidas vía correo electrónico o a partir de la consulta de dudas directas. Existe un correo de relación con inversionistas que recibe cualquier tipo de dudas, principalmente las relacionadas con los documentos públicos, es decir, el reporte anual y los reportes trimestrales.
Por ello, si existe alguna consulta relacionada con un tema de índole fiscal en los reportes, es posible enviarla mediante correo y se resolverá por esta vía.



CONTRIBUCIÓN A PARTIDOS Y/O REPRESENTANTES POLÍTICOS

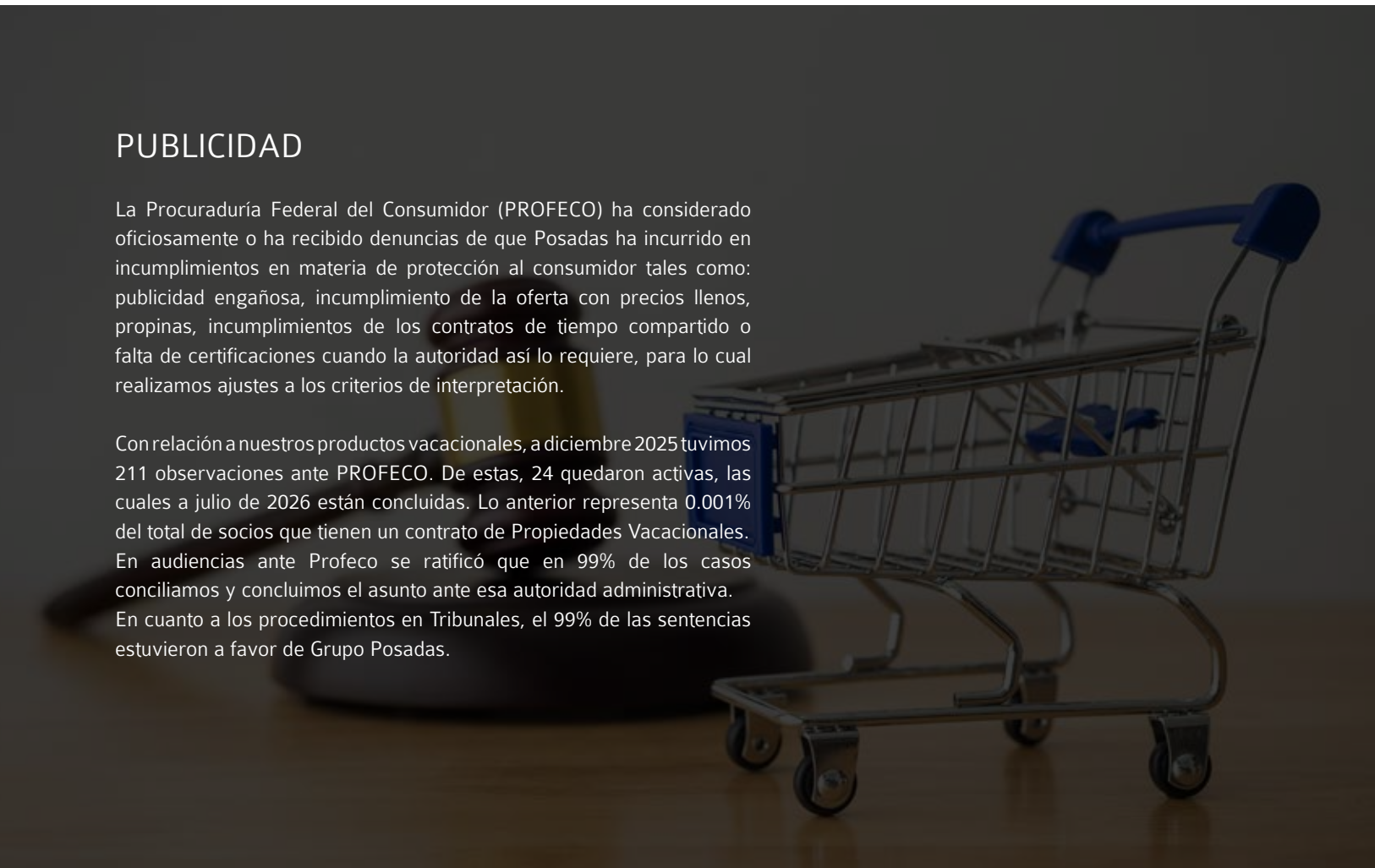
En México está prohibido cualquier financiamiento, asistencia, proveeduría de bienes o servicios a precios distintos al de mercado a cualquier partido político o candidato y Posadas cumple a cabalidad esta prohibición. No obstante, sí prestamos servicios a estas entidades o en beneficio de sus actividades,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

Hoy en día, Grupo 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, para lo cual realizamos ajustes a los criterios de interpretación.

Con relación a nuestros productos vacacionales, a diciembre 2025 tuvimos 211 observaciones ante PROFECO. De estas, 24 quedaron activas, las cuales a julio de 2026 están concluidas. Lo anterior representa 0.001% del total de socios que tienen un contrato de Propiedades Vacacionales. En audiencias ante Profeco se ratificó que en 99% de los casos conciliamos y concluimos el asunto ante esa autoridad administrativa. En cuanto a los procedimientos en Tribunales, el 99% de las sentencias estuvieron a favor de Grupo Posadas.



PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Durante 2025, la Compañía continuó fortaleciendo su modelo de gestión de Protección de Datos Personales, con el objetivo de salvaguardar la información personal de clientes, colaboradores, proveedores, socios de negocio y demás titulares con quienes mantiene relación, así como para asegurar el cumplimiento del marco normativo aplicable.

Como parte de este compromiso, durante el periodo se actualizaron las políticas, procedimientos y controles internos en materia de privacidad y protección de datos personales, considerando los cambios establecidos en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. Asimismo, se actualizó el aviso de privacidad de la Compañía, al incorporar las adecuaciones requeridas por el marco regulatorio vigente.

La supervisión y evaluación del cumplimiento representa un componente fundamental del modelo de gestión. Durante 2025, el área de Cumplimiento ejecutó dos revisiones administrativas en materia de protección de datos personales, correspondientes al 100% de las revisiones programadas para el ejercicio, con el propósito de evaluar la aplicación de los controles establecidos y fortalecer de manera continua los procesos que involucran el tratamiento de información personal.

De igual forma, se actualizó el inventario de datos personales en las siete unidades de negocio de la Compañía, para alcanzar un cumplimiento del 100%. Esta herramienta permite identificar y mantener documentados los procesos que involucran el tratamiento de datos personales y constituye un elemento fundamental para su adecuada gestión, supervisión y control.

La capacitación y sensibilización se mantuvieron como pilares de la estrategia de privacidad. Durante el ejercicio se implementó la campaña anual de capacitación en Protección de Datos Personales dirigida a los colaboradores de todas las unidades de negocio de la Compañía, con el objetivo de contribuir al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al tratamiento responsable y seguro de la información.

En materia de derechos de los titulares, durante 2025 se recibieron 34 solicitudes para el ejercicio de derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición (ARCO), de las cuales el 100% fueron atendidas y resueltas en tiempo y forma, de conformidad con los plazos y requisitos establecidos en la legislación aplicable. Este resultado refleja la efectividad de los mecanismos establecidos por la Compañía para facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de los titulares de datos personales.

En materia de prevención y gestión de riesgos, durante 2025 se mantuvieron medidas administrativas, técnicas y físicas orientadas a proteger los datos personales contra daño, pérdida, alteración, destrucción, uso, acceso o tratamiento no autorizado. Durante el ejercicio no se registraron incidentes de seguridad que comprometieran datos personales, gracias al mantenimiento de un esquema permanente de prevención, monitoreo y fortalecimiento de controles.

Adicionalmente, el Centro de Contacto de la compañía renovó su certificado REA.EA.01.2015.-01/15-NYCE-CPDP-014, otorgado por Normalización y Certificación NYCE S.C., con fecha de emisión del 15 de noviembre de 2024 y vigencia hasta el 14 de noviembre de 2026. Esta certificación respalda la implementación y mantenimiento de prácticas y controles orientados a la adecuada protección de los datos personales tratados en las operaciones del centro de contacto.

La Compañía continuará fortaleciendo su modelo de gestión de privacidad bajo un enfoque preventivo y basado en riesgos, mediante la supervisión continua de sus procesos, la actualización de sus controles, la capacitación de sus colaboradores y la evaluación de los tratamientos de datos personales asociados con nuevos procesos, productos y servicios.

Estas acciones reflejan el compromiso de la compañía con la protección de los derechos de los titulares, el cumplimiento del marco regulatorio y la mejora continua de sus prácticas de privacidad, lo que contribuye a fortalecer la confianza de clientes, colaboradores, proveedores, socios de negocio e inversionistas.

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

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

En el último año, el área de Compras ha enfocado sus esfuerzos en integrar prácticas de abastecimiento responsable, para contribuir de manera activa a la estrategia de sostenibilidad de la compañía. En línea con nuestro propósito, se han impulsado iniciativas orientadas a reducir el impacto ambiental, entre ellas, el incremento en el uso de materiales reciclados y biodegradables.

Como parte de estas acciones, en el 2022 se implementaron sistemas de filtración de agua para sustituir el consumo de garrafones; de esta forma, **la compra de garrafones se redujo 76.6% desde 2022 tras el cambio a filtros de agua,** equivalente a 140,672 menos garrafones solo en 2025.

Este avance refleja el compromiso de la compañía con la optimización de recursos y la disminución de residuos.

CATEGORÍAS	2022	2023	2024	2025
Compra anual de garrafones	183,673	108,847	55,413	43,001

A lo largo de este proceso, se han enfrentado desafíos, como la adaptación de algunos proveedores a nuevas prácticas y ciertas limitaciones tecnológicas. Sin embargo, estos retos también han abierto oportunidades para innovar y fortalecer alianzas estratégicas, lo cual permite avanzar hacia un modelo de abastecimiento cada vez más sostenible y alineado con las mejores prácticas.

Seguiremos impulsando iniciativas que fortalezcan nuestra cadena de suministro, convencidos de que la colaboración con nuestros socios comerciales es clave para generar un impacto positivo y sostenible en el largo plazo.





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	Gasto influenciado por categoría
Alimentos, bebidas y tabaco	1,059	161	28%	88%
Mercadotecnia	620	139	3%	34%
Obra y Ff&E	2,227	174	7%	58%
Servicios	4,552	174	11%	48%
Suministros de Operación	552	82	7%	92%
Tecnología de la Información	633	103	14%	84%
Total	**9,643**	**833**	**70%**	**70%**

Nuestra operación se gestiona de manera eficiente y transparente, dado que todos los procesos de compras, incluyendo P2O, *sourcing* y gestión de contratos, se administran a través de nuestra Plataforma de Compras.

POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES

Durante el periodo, se realizó la actualización y el fortalecimiento de la Política de Compras Responsables, con el objetivo de consolidar un marco robusto que será publicado en 2026 y que refuerza la integración de criterios ASG en los procesos de abastecimiento.

La compañía reitera su compromiso con un enfoque sostenible, alineado a su propósito y con la generación de valor a lo largo de la cadena de suministro. En este sentido, la política establece lineamientos claros para la evaluación y selección de proveedores, basados en tres ejes fundamentales: compromiso social, sostenibilidad ambiental y transparencia, con la intención de promover prácticas responsables en toda la cadena de valor.

Adicionalmente, se aprobó la creación de un Comité de Compras, cuyo objetivo es fortalecer la gobernanza, asegurar la alineación estratégica de las decisiones de abastecimiento y promover la incorporación de criterios ASG en la toma de decisiones. Este comité iniciará funciones en 2026 e integrará procesos de evaluación y revisión continua de proveedores, prácticas y riesgos asociados con la cadena de suministro.

Asimismo, como parte de la estrategia climática y en línea con los objetivos de descarbonización, se contrataron los servicios de la compañía E3 Consultores para medir la huella de carbono en el alcance 3. Este ejercicio permitirá establecer una línea base, identificar las principales fuentes de emisión en la cadena de suministro y definir metas y planes de acción para su reducción en el corto, mediano y largo plazo.

Durante el presente año, participamos en diversos foros y espacios de encuentro con proveedores locales, organizados por el Centro de Competitividad de México (CCMX) y CAINTRA, con el objetivo de fortalecer la relación con la comunidad y promover la integración de proveedores de la región en nuestra cadena de suministro.

A partir de estos espacios, se identificaron nuevos proveedores locales e iniciamos relación comercial con algunos de ellos para contribuir al desarrollo económico de las comunidades donde operamos.

Estas iniciativas buscan impulsar la compra local como un motor de desarrollo sostenible, así como fomentar la inclusión, la generación de empleo y el crecimiento económico regional. Asimismo, estas acciones se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, particularmente en lo relacionado con trabajo decente y crecimiento económico, producción y consumo responsables, y reducción de desigualdades.

A través de estos esfuerzos, la compañía reafirma su compromiso con el desarrollo local y la creación de valor compartido mediante prácticas de abastecimiento responsables y sostenibles.

EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Como parte de nuestras iniciativas de abastecimiento responsable, ejecutamos procesos estructurados de selección de proveedores, para asegurar la colaboración con socios que compartan nuestros valores y contribuyan a la sostenibilidad de la cadena de suministro. A través de estos procesos y del esquema de certificación y evaluación se promueve el apego a la Política de Compras Responsables de la compañía.

La selección de proveedores se basa en dos pilares fundamentales:

1. Evaluación de desempeño y calidad
Contamos con un sistema de evaluación que considera el nivel de servicio de los proveedores, así como su capacidad financiera, operativa y de distribución. Asimismo, se revisa el cumplimiento de requisitos legales, fiscales y la disponibilidad de certificaciones aplicables, para garantizar la continuidad y calidad en la operación.

2. Evaluación ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza)
En 2022, se incorporó al proceso de selección de proveedores una evaluación basada en criterios ASG, alineada con mejores prácticas internacionales de gestión responsable de la cadena de suministro. Este enfoque se rige bajo los estándares GRI 308 (Environmental Assessment of Suppliers) y GRI 414 (Social Assessment of Suppliers), para fortalecer la identificación, evaluación y gestión de riesgos.

Durante 2025, el 100% de los proveedores correspondientes al gasto influenciable que requerían certificación y/o verificación fueron evaluados bajo estos criterios, lo cual aseguró una cobertura total en los procesos críticos de abastecimiento y reforzó el cumplimiento de la Política de Compras Responsables.

Con el objetivo de mitigar los riesgos ASG identificados, se implementan planes de acción que incluyen el desarrollo de capacidades, acompañamiento a proveedores y seguimiento a su desempeño. En los casos donde se identifican riesgos relevantes para la operación, el servicio, los huéspedes o la compañía, se contempla la inactivación del proveedor conforme a los lineamientos establecidos.

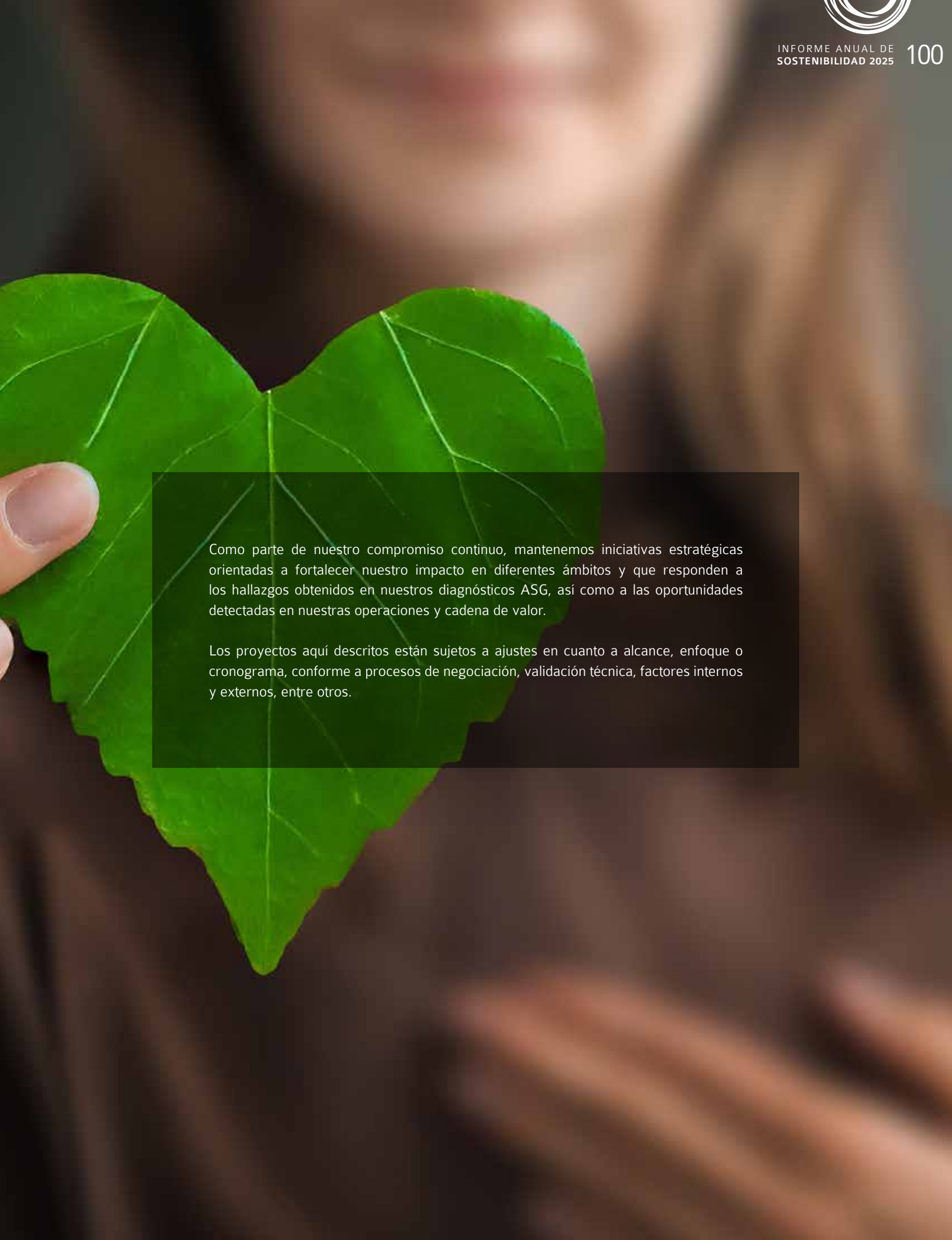
En 2025, tras un proceso de licitación realizado en 2024, se retomó la evaluación de riesgos con un enfoque en proveedores de mayor volumen de compra. Por esta razón, los datos comparativos se retomarán en el 2026.

Del total de certificaciones realizadas, 79% correspondió a proveedores con negociaciones corporativas y el 21% a proveedores con negociaciones locales. Aquellos proveedores con niveles de cumplimiento bajos fueron integrados a planes de mejora con objetivos y plazos definidos, así como mecanismos de seguimiento, con la intención de fortalecer su desempeño. Estos planes iniciaron a finales de 2025 y concluirán en 2026.

Adicionalmente, se impulsó un plan de crecimiento y desarrollo de proveedores locales, con un incremento del 41% en la base de proveedores en comparación con 2022, lo cual contribuye a los objetivos de desarrollo económico de las comunidades donde operamos y al fortalecimiento de la cadena de suministro.

Para el siguiente periodo, la compañía prevé continuar fortaleciendo su modelo de gestión ASG en la cadena de suministro, ampliar la cobertura de evaluaciones, consolidar estrategias de desarrollo para proveedores corporativos y locales, y promover el cumplimiento continuo de la Política de Compras Responsables, con el objetivo de maximizar el impacto positivo y gestionar de manera efectiva los riesgos a lo largo de la cadena de valor.


INICIATIVAS
POSADAS®



Como parte de nuestro compromiso continuo, mantenemos iniciativas estratégicas orientadas a fortalecer nuestro impacto en diferentes ámbitos y que responden a los hallazgos obtenidos en nuestros diagnósticos ASG, así como a las oportunidades detectadas en nuestras operaciones y cadena de valor.

Los proyectos aquí descritos están sujetos a ajustes en cuanto a alcance, enfoque o cronograma, conforme a procesos de negociación, validación técnica, factores internos y externos, entre otros.

BANCO DE ALIMENTOS

Banco de Alimentos **"Al Rescate"** es un programa para rescatar alimentos no entregados al comensal, con las condiciones óptimas de valor nutrimental e inocuidad para ser consumidos y que nunca abandonaron las cocinas para ser entregados a instituciones que atienden a grupos vulnerables con carencia alimentaria.

Posadas actualmente es un aliado para mitigar esta problemática y anualmente presenta resultados positivos.

Impacto en México

En México, cada año se desperdician más de 30 millones de toneladas de alimentos en buen estado (equivalente a dos tráileres por minuto), mientras que 44 millones de personas enfrentan inseguridad alimentaria[4].

La Red de Bancos de Alimentos de México (Red BAMX), integrada por 59 bancos en 30 estados y más de 3,000 aliados estratégicos, rescató durante 2025 más de 200,000 toneladas de alimentos (11% más que en 2024), para beneficiar de forma recurrente a 2,687,249 personas en situación vulnerable, de las cuales el 34% son niñas y niños[5].

Actualmente contamos con 2 hoteles con este programa: Fiesta Americana Reforma y Fiesta Americana Condesa Cancún. En los próximos años incorporaremos más hoteles.

RESULTADOS 2025

900 kilogramos	2,998 porciones	2 instituciones	45 personas	0.58 toneladas de CO_2e
de alimento donado a lo largo del año	entregadas (considerando 300 g por porción diaria)	beneficiadas de forma directa	beneficiadas de forma indirecta a través de estas instituciones	de emisiones evitadas, equivalentes a las emisiones de 248.24 litros de gasolina consumidos, o a más de 70,500 cargas de teléfono inteligente

Cada kilogramo rescatado no solo evita emisiones de gases de efecto invernadero, sino que se convierte directamente en alimento para quienes más lo necesitan. Un ejemplo concreto de cómo nuestra operación diaria puede generar valor social medible, alineado con la Meta 12.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de reducir a la mitad el desperdicio de alimentos para 2030.

[4]Red BAMX, comunicado por el Día Internacional de Concienciación sobre la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos, septiembre 2025.

[5]Red BAMX, Informe Anual 2025, abril 2026.



ALINEACIÓN CON ESTÁNDARES DE REPORTE

POSADAS®

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

Declaración de uso Grupo Posadas ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1.° de enero al 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Grupo 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 tanto 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 sustentabilidad	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 presentados para aprobación y revisión se basan en la regulación actual. Adicionalmente, no se establecieron previamente metas, objetivos y prioridades en materia de sostenibilidad para presentar la información a este órgano. Ante esta situación, se recibió asesoría por parte de un equipo consultor experto, con el objetivo de tener madurez, 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	Ética
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Existe un contrato con 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, dicha agencia 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	Todavía no se implementan programas de capacitación en materia de sostenibilidad para los máximos órganos de gobierno. Sin embargo, la meta para 2028 es 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	Gobernanza ASG
	2-19 Políticas de remuneración	Gobernanza ASG
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Gobernanza ASG
	2-21 Ratio de compensación total anual	98%
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sustentable	Mensaje del Director General
	2-23 Compromisos y políticas	Ética
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Ética
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Ética
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Ética
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Cumplimiento regulatorio
	2-28 Afiliación a asociaciones	Inversión social
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Inversión social
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Condiciones laborales y derechos humanos
TEMAS MATERIALES		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Estrategia de sostenibilidad
	3-2 Lista de temas materiales	Estrategia de sostenibilidad
	3-3 Gestión de los temas materiales	Estrategia de sostenibilidad

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	Capital natural
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Capital natural
	303-3 Extracción de agua	Capital natural
	303-4 Vertido de agua	Capital natural
	303-5 Consumo de agua	Capital natural
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	Capital natural
	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	Capital natural
	ENERGÍA	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Energía
	302-3 Intensidad energética	Energía
	302-4 Reducción del consumo energético	Energía
	EMISIONES DE GEI	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
	RESIDUOS	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Residuos
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Residuos
	306-3 Residuos generados	Residuos
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Residuos
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Residuos

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	Condiciones laborales y derechos humanos
	401-3 Permiso parental	Condiciones laborales y derechos humanos
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	Condiciones laborales y derechos humanos
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Condiciones laborales y derechos humanos
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Condiciones laborales y derechos humanos
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Condiciones laborales y derechos humanos
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y Colaboradores	Diversidad, equidad e inclusión
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Diversidad, equidad e inclusión
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Diversidad, equidad e inclusión
INVERSIÓN SOCIAL		
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Inversión social
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Inversión social
ÉTICA		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética

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	Cumplimiento regulatorio
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	Cumplimiento regulatorio
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Cumplimiento regulatorio
	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	Cumplimiento regulatorio
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	Cumplimiento regulatorio
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Cumplimiento regulatorio
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	Cadena de suministro responsable
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cadena de suministro responsable
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Cadena de suministro responsable

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	Capital natural
Efectos ecológicos	SV-HL-160a.2 Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental para preservar los servicios de los ecosistemas	Capital natural
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	Desarrollo de talento
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	Energía
CAMBIO CLIMÁTICO		
Adaptación al cambio climático	SV-HL-450a.1 Número de instalaciones de alojamiento ubicadas en zonas de inundación de 100 años	Cambio climático
ÉTICA		
Prácticas laborales	SV-HL-310a.4 Descripción de las políticas y programas de prevención del acoso laboral	Ética
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	Condiciones laborales y derechos humanos
	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	Condiciones laborales y derechos humanos



INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD 2025

POSADAS®