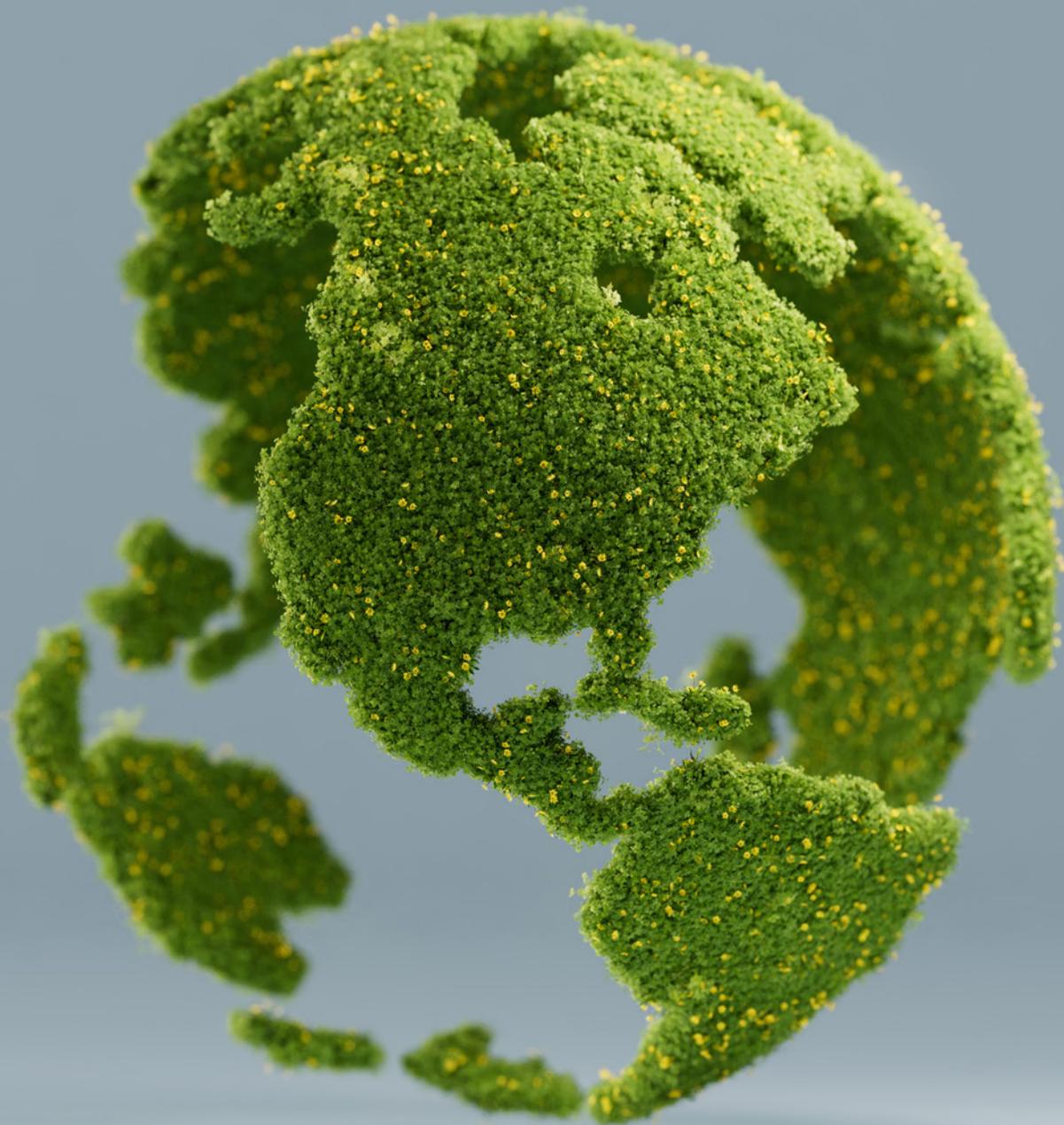


INFORME ANUAL
DE SOSTENIBILIDAD
2023



POSADAS®

CONTENIDO

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL	4	NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE	33
ACERCA DE ESTE INFORME	6	Capital natural	34
Estándares de reporte	6	Energía	39
Contacto	6	Emissiones de gases de efecto invernadero (GEI)	40
POSADAS	7	Cambio climático	41
Portafolio y presencia	8	Residuos	43
Operación 2023	11	NUESTRO IMPACTO EN NUESTRA GENTE	44
Nuestra filosofía “Hotel Estratégico Posadas”	12	Desarrollo de talento	45
ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD	13	Salud y seguridad	52
Materialidad	14	Condiciones laborales y derechos humanos	54
Modelo de Sostenibilidad	16	Diversidad, equidad e inclusión	56
Diagnóstico y comparativo (benchmark) ASG	17	NUESTRO IMPACTO CON LA COMUNIDAD	64
Plan de acción	17	Inversión social	65
Actualización de la gobernanza ASG	17	NUESTRO IMPACTO EN EL NEGOCIO	71
ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	18	Ética	72
CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS ASG	23	Gobernanza ASG	76
EXPERIENCIA DEL CLIENTE	27	Cumplimiento regulatorio	93
LOGROS ASG 2023	29	Cadena de suministro responsable	98
Ambiental	30	ALINEACIÓN CON ESTÁNDARES DE REPORTE	101
Social	31	Índice GRI	102
Gobernanza	32	Índice SASB	108

An aerial photograph of a resort complex built on a rocky, hilly coastline. The resort features numerous buildings with terracotta roofs, several swimming pools of various shapes, and a sandy beach with lounge chairs. The ocean is visible on the right side, with waves breaking against the shore. The text "MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL" is overlaid in the center of the image.

MENSAJE DEL
DIRECTOR GENERAL

PO SADAS®

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

GRI 2-14, 2-22



José Carlos Azcárraga
Director General

Con este **informe** de sostenibilidad, Posadas inaugura la práctica de llevar a cabo un reporte periódico y sistemático de nuestro compromiso, las distintas acciones y metas en los ámbitos ambientales, sociales y de gobernanza que hemos desarrollado desde hace tiempo, o que adoptaremos en nuestra forma de hacer negocios. Nos parece relevante incorporar en nuestro quehacer cotidiano la conciencia y llevar a la ejecución planes y programas que reflejen por un lado nuestras convicciones sobre el trato y cuidado de nuestro planeta, nuestra sociedad, y los agentes con los que interactuamos; pero además, nuestra ambición de hacerlo de manera ordenada y comparable con las mejores prácticas mundiales en la materia.

La situación actual en términos de sostenibilidad en el mundo presenta una mezcla de avances significativos y desafíos persistentes tanto ambientales como sociales. Ha habido un aumento en la conciencia y la acción en torno a la sostenibilidad, con más empresas, gobiernos y organizaciones, adoptando prácticas y políticas relevantes. Sin embargo, aún enfrentamos importantes desafíos en el camino hacia la sostenibilidad global.

Por un lado, el cambio climático sigue siendo una amenaza urgente. El aumento de las temperaturas globales ha desencadenado eventos climáticos extremos, como huracanes más intensos, sequías prolongadas, y aumento del nivel del mar, así como la degradación de hábitats naturales. El reciente huracán Otis que golpeó fuertemente la costa de Acapulco, Guerrero, sin duda evidenció la urgencia de priorizar y adoptar prácticas sustentables. Esta situación nos enseñó sobre las necesidades de actuar en los distintos ámbitos y cómo se interrelacionan todos los aspectos: los riesgos y previsiones ante el cambio climático, los efectos económicos, sociales y de salud en la empresa, en nuestros empleados y sus familias, nuestros proveedores y clientes, así como la relevancia de cumplir rigurosamente con todas las medidas normativas y las pertinentes, auspiciaron que tanto nuestros clientes como colaboradores se mantuvieran a salvo y sin incidentes de salud y seguridad, a la par de establecer un camino cierto hacia la recuperación y sostenibilidad de nuestra operación en la ciudad.

Por otro lado, el problema de las desigualdades socioeconómicas globales ha amenazado el desarrollo social, con millones de personas en todo el mundo enfrentando pobreza, falta de acceso a servicios básicos y desigualdad de oportunidades. Ante este escenario, es crucial actuar y establecer alianzas sólidas entre las comunidades y el sector público y privado. En Posadas asumimos nuestra responsabilidad, así como el papel fundamental que tenemos para impulsar el desarrollo sustentable en el sector hotelero y turístico. Nuestro compromiso con la sostenibilidad está arraigado en el reconocimiento y fomento de la dignidad de todas las personas que es base de nuestra estrategia interna y es fundamental para nuestro desempeño a largo plazo.



Durante 2023, logramos un avance en términos operativos, así como en materia de sostenibilidad económica. Según datos recientes, México recibió un total de 42.15 millones de turistas internacionales. A nivel total de Posadas, tuvimos un factor de ocupación promedio del 66%, del cual nuestros productos de lealtad generaron el 36% (aproximadamente 2.2 millones de cuartos noche), derivado de un nuevo enfoque comercial para acercar nuestros productos de lealtad a nuestros clientes de forma más clara, accesible y rápida. De la misma manera, Fiesta Rewards continuó su crecimiento, cerrando el ejercicio con más de 460 mil socios activos en los últimos doce meses. Además, nuestra dedicación al servicio al cliente se refleja en haber atendido a más de 10.5 millones de clientes.

Inauguramos 11 hoteles en el ejercicio 2023, para acumular al cierre del año 200 hoteles y más de 30 mil habitaciones en 60 destinos. Destacan las aperturas de Fiesta Inn y one Mazatlán Zona Dorada con 138 y 126 cuartos respectivamente y el hotel Sumiya Cuernavaca con 163 habitaciones. Anunciamos también la alianza estratégica con la legendaria marca europea de hoteles de lujo Kempinski, cuyo objetivo es comercializar las 363 habitaciones de Kempinski Hotel Cancún en Quintana Roo.

En cuanto a desarrollo humano, a través de la Universidad Posadas, se impartieron 142,720 horas de capacitación, enriqueciendo las habilidades de nuestros colaboradores con énfasis en la implementación de cursos como Propósito Posadas, ABC de la Diversidad e Inclusión, Ventas y Mixología para Hoteles, así como programas específicos de productos y servicio para nuestro Centro de Contacto. Además, logramos que el 84% de las posiciones en los Comités Ejecutivos de nuestros hoteles fueran ocupadas por colaboradores internos de Posadas, implementamos nuestra estrategia de

Diversidad e Inclusión incluyendo la creación de un comité exprofeso, finalmente, demostramos nuestro compromiso social al recaudar 21 millones de pesos a través de la Fundación Posadas, beneficiando a cerca de 15,000 personas con el apoyo de 900 voluntarios.

En el ámbito ambiental, hemos implementado medidas significativas en el último año. Iniciamos un programa de limpieza de sargazo en nuestros hoteles en Cancún, negociamos con proveedores locales para la recolección de residuos valorizables e instalamos cuatro sistemas fotovoltaicos en nuestros activos. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la reducción de nuestra huella ambiental. Además, conseguimos que el 83% de nuestros proveedores se sometieran a evaluaciones basadas en criterios ambientales y sociales, destacando nuestro compromiso con prácticas comerciales responsables y sostenibles.

Nos enorgullece dar a conocer nuestro primer Informe Anual de Sostenibilidad de Posadas, reflejando nuestro compromiso continuo con la transparencia, la responsabilidad corporativa y el impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. En Posadas entendemos la importancia de medir y comunicar nuestros indicadores Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) porque proporcionan una evaluación integral de nuestro desempeño en aspectos fundamentales de sostenibilidad, permiten identificar áreas de mejora, evaluar riesgos y oportunidades, tomar decisiones informadas y transparentes, responder a las expectativas de los grupos de interés y crear valor a largo plazo.

Les invitamos cordialmente a leer el informe completo para conocer más sobre nuestros logros, desafíos y compromisos en materia de sostenibilidad.

“*Tocar la vida de las personas, con el compromiso de hacer del mundo un mejor lugar para viajar: ese es el propósito, compartido por todos quienes laboramos en Posadas, que marca la evolución de nuestra cultura.*”

JOSÉ CARLOS AZCÁRRAGA
Director General





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

Como resultado del 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 de 2023.

Estándares de reporte

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

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

El presente informe ha sido elaborado con la asesoría de Deloitte, la información proporcionada es responsabilidad de Posadas.

CONTACTO

Dirección

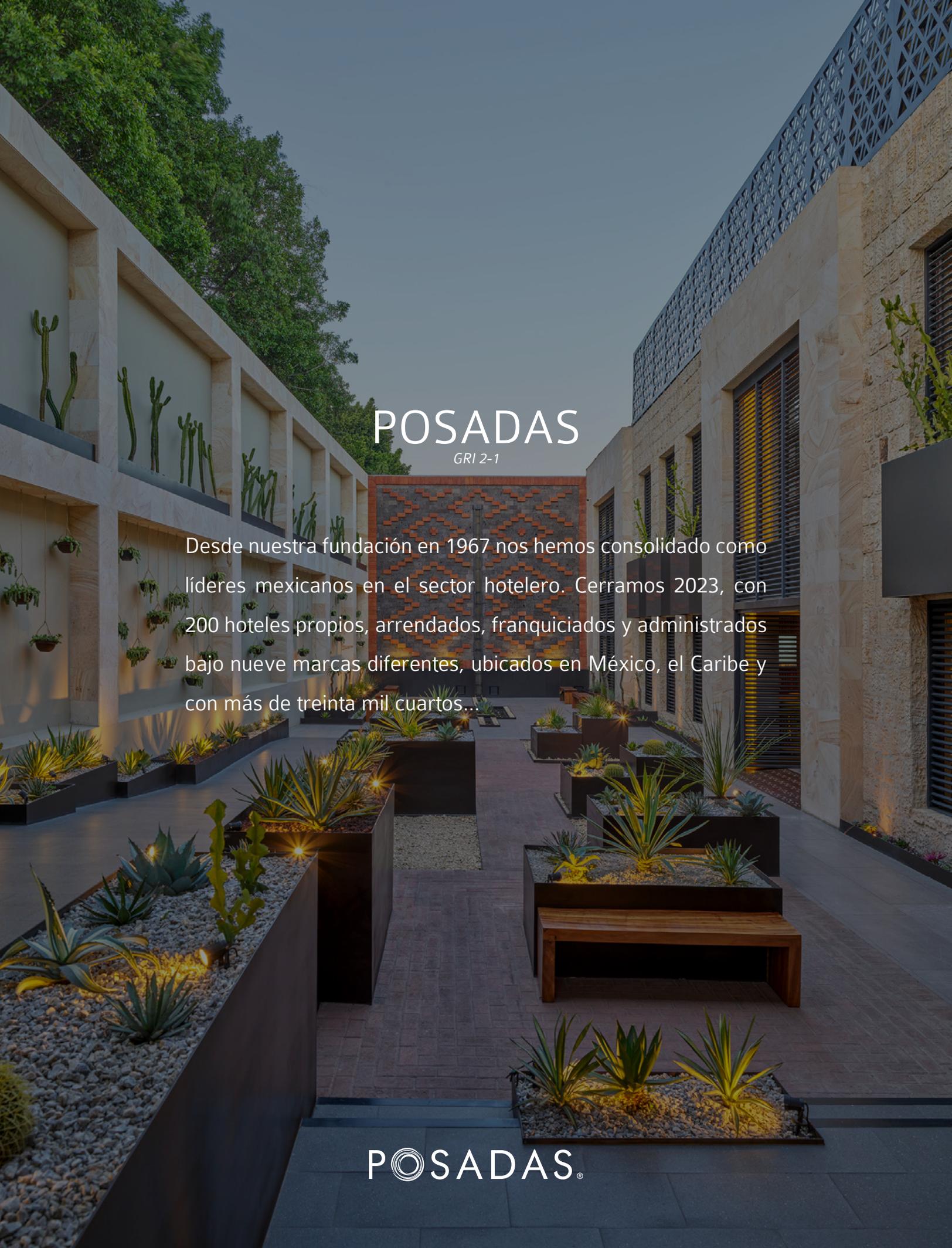
Prol. Paseo de la Reforma 1015 Torre A - Piso 9
Col. Santa Fe Cuajimalpa,
Del. Cuajimalpa de Morelos
C.P. 05348 CDMX

 +52 555 326 6700

Atziri Medina

Gerente de Cumplimiento y
Relación con Inversionistas

 atziri.medina@posadas.com

A photograph of a modern courtyard at dusk. The courtyard is paved with light-colored tiles and features several long, dark-colored planters filled with agave and other succulent plants. The planters are illuminated from below, casting a warm glow. The walls are made of light-colored stone or concrete, with some sections featuring decorative cacti. A wooden bench is visible in the foreground. The sky is a deep blue, and the overall atmosphere is serene and contemporary.

POSADAS

GRI 2-1

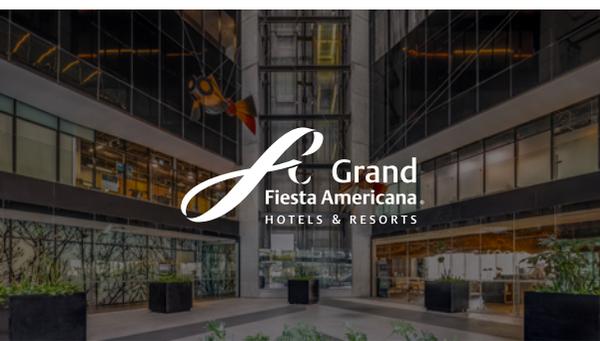
Desde nuestra fundación en 1967 nos hemos consolidado como líderes mexicanos en el sector hotelero. Cerramos 2023, con 200 hoteles propios, arrendados, franquiciados y administrados bajo nueve marcas diferentes, ubicados en México, el Caribe y con más de treinta mil cuartos.

POSADAS®

PORTAFOLIO Y PRESENCIA



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



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



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



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

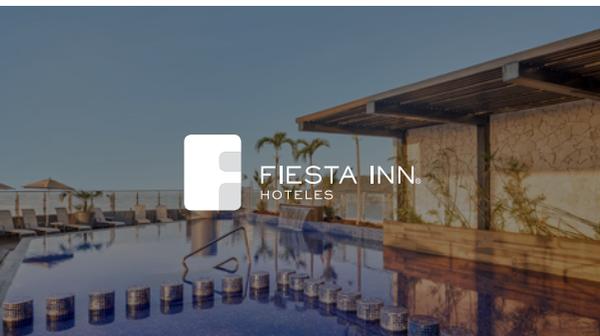


The Explorea es un Experiential Resort, que permite desconectarte de lo cotidiano para fascinarte al contemplar las bellezas naturales y adentrarte en un viaje de autodescubrimiento, a través de actividades al aire libre en hermosas ubicaciones naturales, con toda la seguridad y confort de un resort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

PORTAFOLIO Y PRESENCIA



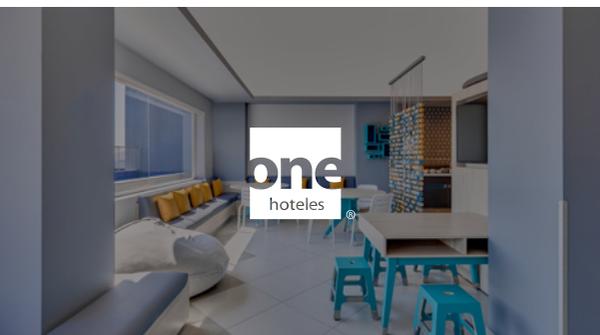
Nuestra nueva marca de hoteles freestyle ofrece experiencias para quienes eligen cómo quieren trabajar, descansar o divertirse. En nuestras áreas abiertas, nuestro cliente o visitante es libre de estar donde quiera a cualquier hora, sin restricciones. Somos un lugar fuera de lo convencional, auténtico, disruptivo y multipropósito, para quien vive bajo sus propias reglas.



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



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



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

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

 ESTADO	 HOTELES	 PORCENTAJE
Ciudad de México	19	9.5%
Jalisco	15	7.5%
Nuevo León	13	6.5%
Quintana Roo	13	6.5%
Veracruz	13	6.5%
Querétaro	11	5.5%
Puebla	9	4.5%
Estado de México	8	4.0%
Guanajuato	8	4.0%
Coahuila	7	3.5%
Chihuahua	6	3.0%
Morelos	6	3.0%
Sinaloa	6	3.0%
Aguascalientes	5	2.5%
Baja California	5	2.5%
Baja California Sur	5	2.5%
Guerrero	5	2.5%
Oaxaca	5	2.5%
Sonora	5	2.5%
Yucatán	5	2.5%
Campeche	4	2.0%
Michoacán	4	2.0%
San Luis Potosí	4	2.0%
Tabasco	4	2.0%
Chiapas	3	1.5%
Tamaulipas	3	1.5%
Colima	2	1.0%
Durango	2	1.0%
Hidalgo	2	1.0%
Nayarit	1	0.5%
Punta Cana	1	0.5%
Zacatecas	1	0.5%
TOTAL	200	100%

OPERACIÓN 2023

- Los ingresos totales de enero a diciembre de 2023 se estiman en **+11 mil millones MXP**.
- En todo el sistema de Posadas, tuvimos un factor de ocupación promedio del **66%**.
- Tuvimos un crecimiento en RevPar (ingresos por habitación disponible) de **9% vs 2022**.
- Cerramos con **200 hoteles** y más de **30,000 cuartos**.
- Atendimos a más de **10.5 millones de huéspedes** en nuestros hoteles que equivale a la población total de CDMX + Guadalajara o países completos como Portugal o Suecia.
- Respondimos **2.5 millones** de llamadas en Konexo.
- A través de la Universidad Posadas se impartieron **142,720 horas** de capacitación.
- Por medio de nuestra Fundación Posadas alcanzamos con 21 millones de pesos a cerca de **15,000 beneficiarios**.
- En sitios de opinión recibimos **130,000 reseñas**.



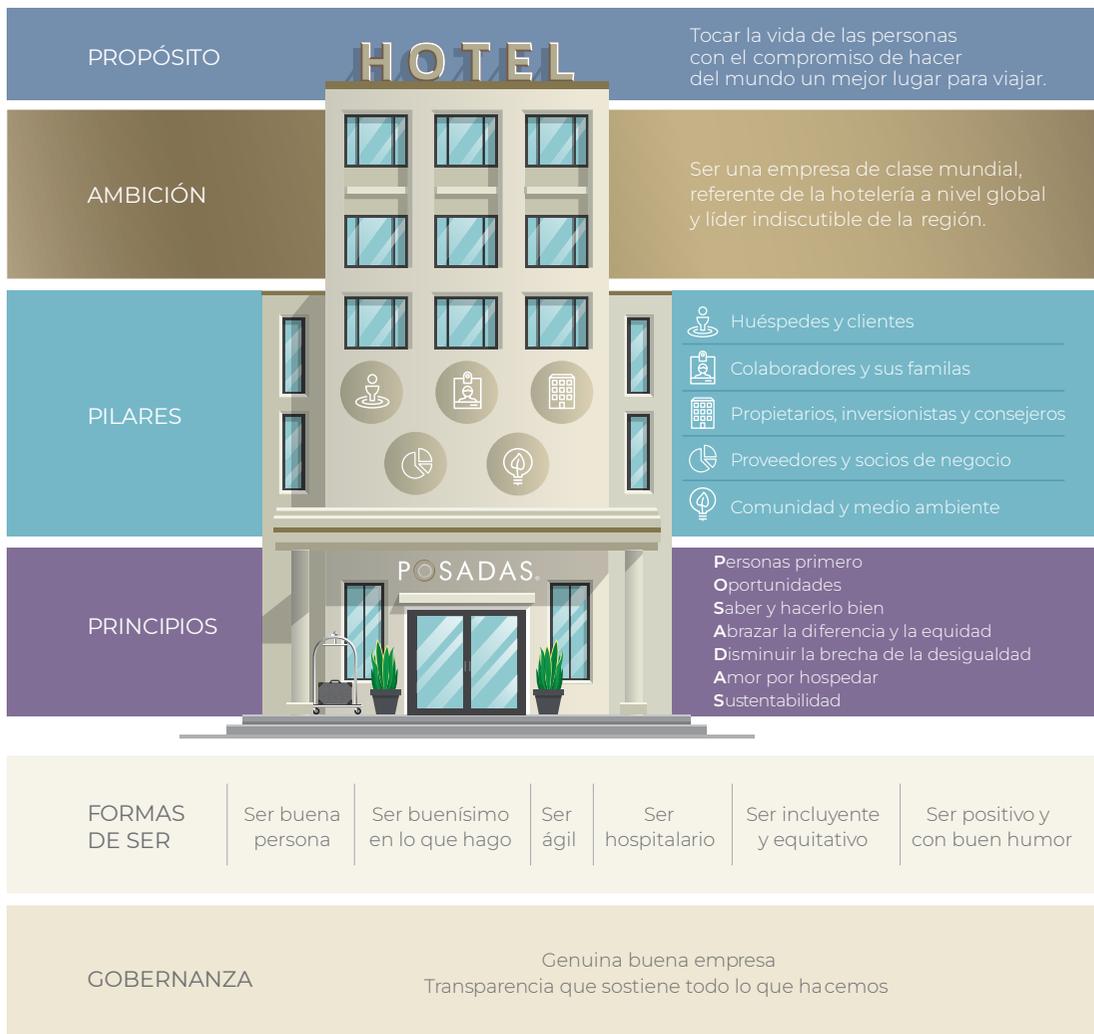
NUESTRA FILOSOFÍA

“HOTEL ESTRATÉGICO POSADAS”

En el 2023, definimos un nuevo modelo de filosofía llamado “Hotel Estratégico Posadas”. Con base en esta filosofía, cada una de nuestras acciones se deben encontrar en sintonía con el Propósito Posadas: “Tocar la vida de las personas, con el compromiso de hacer del mundo un mejor lugar para viajar”. Este propósito se ve enriquecido por nuestro enfoque de ambición: “Ser una empresa de clase mundial, referente de la hotelería a nivel global y líder indiscutible de la región.”

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

HOTEL ESTRATÉGICO POSADAS®



A young green plant with several leaves is growing out of a gear that is filled with brown soil. This central gear is surrounded by many other gears of various sizes, some in the foreground and some in the background, all set against a dark blue background. The scene is lit from the side, creating highlights and shadows on the gears and the plant.

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

POSADAS®

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Durante 2023, tomamos la decisión de encauzar nuestros esfuerzos de manera ordenada, profesional y comparable, desarrollando nuestra estrategia de sostenibilidad con el apoyo de un equipo externo de consultores especializados. El proceso de elaboración de la estrategia se llevó a cabo en cinco diferentes etapas:

Análisis de materialidad

Definición del Modelo de Sostenibilidad

Diagnóstico y benchmark ASG

Plan de acción

Actualización de la Gobernanza ASG

MATERIALIDAD

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

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

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

Grupos de interés externos:

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

Grupos de interés internos:

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

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

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

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

MATRIZ DE MATERIALIDAD POSADAS

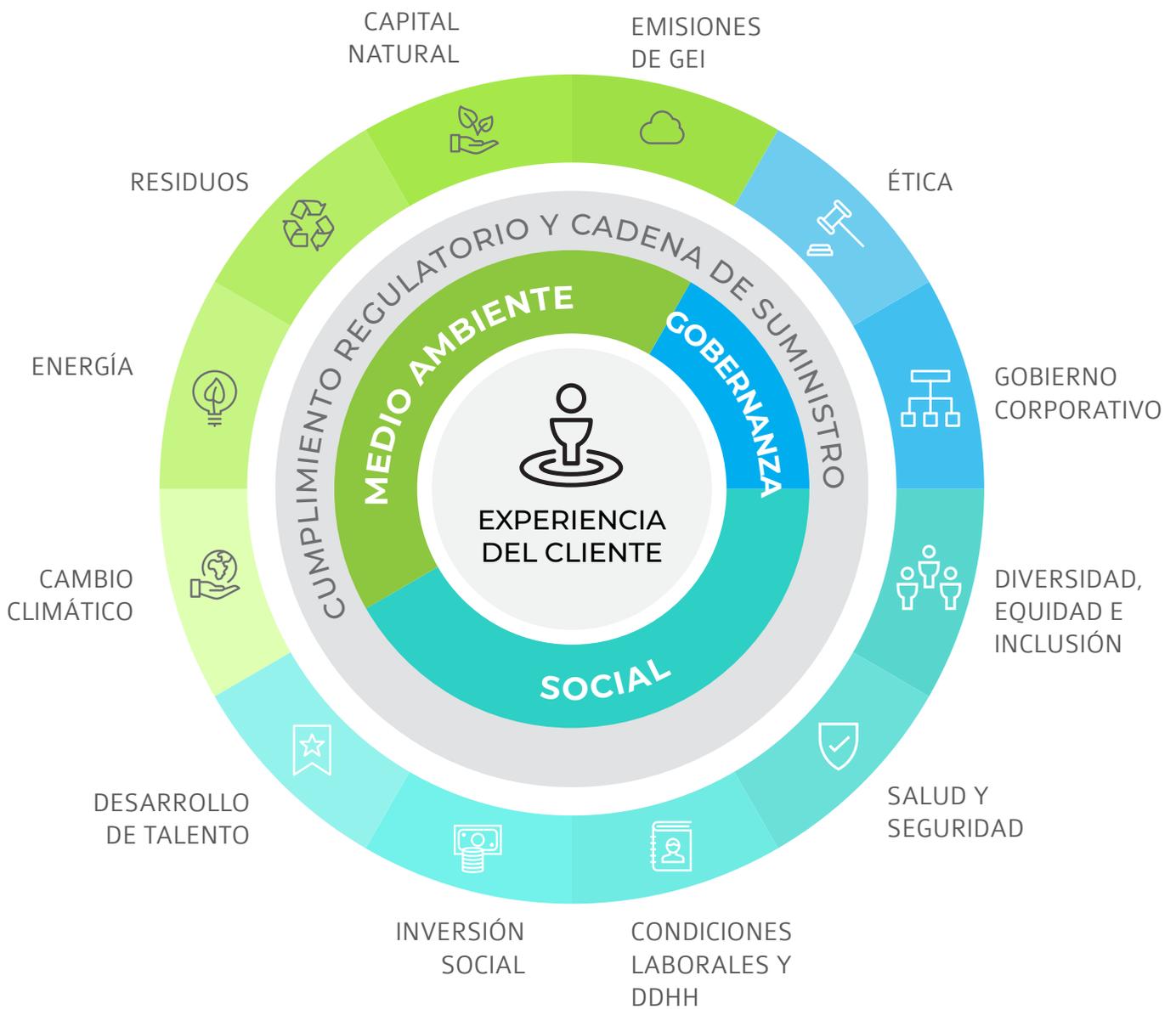


Los temas localizados en el cuadrante superior derecho de la matriz corresponden a los prioritarios, aunque todos deben de ser tomados en cuenta en la estrategia.

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

MODELO DE SOSTENIBILIDAD

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





DIAGNÓSTICO Y COMPARATIVO (BENCHMARK) ASG

Posteriormente, con el propósito de evaluar nuestro nivel de madurez en materia de sostenibilidad, así como conocer nuestras fortalezas y áreas de oportunidad, aplicamos un **diagnóstico ASG** al Corporativo y al 10% de nuestros hoteles, abarcando activos tanto propios, como arrendados y administrados. Los resultados nos ayudaron a comprender aquellos temas que requieren mayor atención, así como aquellos en los que somos maduros y seguiremos fortaleciendo con acciones concretas. Como parte del diagnóstico, también llevamos a cabo una **evaluación del cumplimiento normativo ASG** en una muestra significativa de los hoteles de nuestro portafolio, identificando áreas de oportunidad para prevenir sanciones o multas.

Una vez obtenidos los resultados del diagnóstico, llevamos a cabo un análisis **benchmark** (evaluación comparativa) para conocer las buenas prácticas del sector en materia de sostenibilidad para aplicar en nuestra estrategia.

PLAN DE ACCIÓN

Habiendo identificado nuestros temas materiales y el nivel de madurez de cada uno, desarrollamos un **plan de acción** con acciones específicas para abordar nuestras áreas de oportunidad de cada tema material y, de esta manera, mejorar el desempeño de nuestra gestión en sostenibilidad. Para cada tema, definimos acciones específicas, asignando a un responsable del cumplimiento y un año compromiso. También, nos encontramos en proceso de establecer metas específicas.

ACTUALIZACIÓN DE LA GOBERNANZA ASG

Con el objetivo de tener una **gobernanza en temas ASG** más sólida, analizamos la estructura, los comités, los miembros, la periodicidad de las sesiones y las herramientas, con el objetivo de detectar brechas y llevar a cabo acciones que nos permitan robustecerla. Para más detalle, ver el capítulo de Gobernanza ASG.

An aerial photograph of a river delta, showing a complex network of channels and sandbars. The water is a vibrant green, contrasting with the light-colored sandbars. The overall scene is dynamic and natural.

ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

POSADAS®

ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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

TEMA MATERIAL	OBJETIVO	META
Capital natural	 <p>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p>	<p>6.3 De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial</p> <p>6.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren por la falta de agua</p>
	 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sustentable y el uso eficiente de los recursos naturales</p>
	 <p>14 VIDA SUBMARINA</p>	<p>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</p>
	 <p>15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p>	<p>15.3 Para 2030, luchar contra la desertificación, rehabilitar las tierras y los suelos degradados, incluidas las tierras afectadas por la desertificación, la sequía y las inundaciones, y procurar lograr un mundo con una degradación neutra del suelo</p> <p>15.4 Para 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sustentable</p>
Desarrollo de talento	 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p> <p>8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sustentable que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales</p>
Energía	 <p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>	<p>7.2 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas</p> <p>7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética</p>

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

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

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



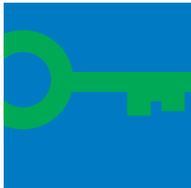
A tropical resort pool at dusk. The pool is surrounded by palm trees, lounge chairs, and umbrellas. The sky is a deep blue, and the water reflects the surrounding landscape. The text "CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS ASG" is overlaid in the center.

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS ASG

POSADAS®

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS ASG

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



Green Key

Obtención del Distintivo **Green Key** en 125 de nuestros hoteles.



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

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



Distintivo **Hotel Hidro Sustentable**

- Live Aqua Private Residences Los Cabos.
 - Grand Fiesta Americana Ciudad de México Chapultepec.
 - Grand Fiesta Americana Veracruz.
 - Grand Fiesta Americana Los Cabos All Inclusive Golf & Spa.
 - Fiesta Americana Vacation Club Los Cabos.
- participando en total 150 de nuestros hoteles.



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



Grand Fiesta Americana Coral Beach Cancún reconocido con 4 estrellas de Forbes Travel Guide y Best All Inclusive Luxury Resort-México, Travvy Awards 2023.



GREAT PLACE TO WORK

- Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México 2023**
 - Nos ubicamos en el puesto #12 en el Ranking, con más de 5,000 colaboradores.

- Los Mejores Lugares para Trabajar™ en el Sector de Hospitalidad 2023**
 - Nos posicionamos en el primer lugar en el Ranking del Sector, con más de 5,000 colaboradores.

- Los Mejores Lugares para Trabajar™ en la Región Centro de México 2023**
 - Alcanzamos el puesto #9 en el Ranking, con más de 5,000 colaboradores.

- Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres en México 2023**
 - Nos destacamos en el puesto #19 en el Ranking, con más de 5,000 colaboradores.

- Los Mejores 100 CEO's de México 2023** - José Carlos Azcárraga, CEO de Posadas, fue reconocido como uno de los mejores líderes.

- Los Mejores 100 CHRO's de México 2023** - Diana Salinas, Directora de Capital Humano, fue reconocida como una de las mejores en su campo.



MONITOR EMPRESARIAL DE REPUTACIÓN CORPORATIVA (MERCOS)

Destacamos como una empresa líder en diversos aspectos:

MERCOS Responsabilidad ESG:

- Nos encontramos en el puesto 47 en el Ranking Global de empresas más Responsables ESG, escalando 21 puestos con respecto a 2022.



MERCOS Talento:

- Ocupamos el puesto #24 en el Ranking General de empresas que mejor atraen y retienen talento en 2023.



MERCOS Líderes:

- José Carlos Azcárraga, CEO de Posadas, fue reconocido como uno de los Top 100 líderes empresariales mejor valorados en el 2023 por MERCOS Líderes.



MERCOS Hoteles y Restaurantes:

- Fuimos reconocidos como el primer lugar en el ranking MERCOS sectorial de Hoteles y Restaurantes.



Empresa Socialmente Responsable (ESR) - Hemos sido reconocidos por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) durante 11 años consecutivos. Este reconocimiento destaca nuestro compromiso y contribución hacia el desarrollo sustentable, el bienestar social y el cuidado del medio ambiente en nuestras operaciones y comunidades donde operamos. Estamos orgullosos de mantener esta distinción y continuaremos trabajando para fortalecer nuestro impacto positivo en la sociedad.



EXPERIENCIA
DEL CLIENTE

POSADAS®

EXPERIENCIA DEL CLIENTE

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

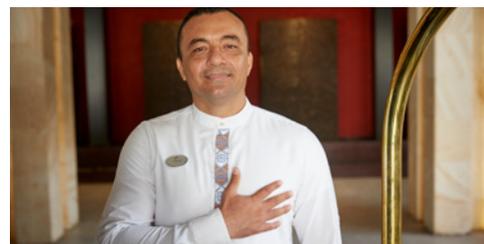
En este sentido, durante 2023, llevamos a cabo una serie de iniciativas para reforzar la experiencia de nuestros clientes. En cuanto a la digitalización, lanzamos nuestra plataforma Fiesta Americana Travelty, ofreciendo a nuestros clientes la conveniencia de acceder a todos nuestros hoteles, marcas,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

También implementamos el *Concierge Digital*, disponible a través de WhatsApp o iMessage, como un valioso recurso para nuestros clientes durante toda su estancia. Este servicio cuenta

con inteligencia artificial para proporcionar recomendaciones de actividades y ofertas dentro del hotel y en el destino. Los clientes que interactúan con el *Concierge Digital* reportan una satisfacción en el NPS (*Net Promoter Score*, indicador de lealtad y satisfacción de clientes) promedio 6 puntos mayor que aquellos que no lo utilizan. Además, este canal se ha convertido en un generador de ingresos, con la venta de más de 17,700 experiencias de servicios complementarios a través de esta plataforma durante el año.

Este año fuimos reconocidos por Medallia, empresa líder en Gestión de Experiencia del Cliente y del Colaborador a nivel global, como la empresa hotelera con el puntaje más alto de satisfacción del cliente (NPS). Tuvimos un notable 59.5, superando en casi 20 puntos la media de la industria hotelera a nivel mundial. Además, demostramos una tendencia positiva en nuestro NPS, con un aumento de 2 puntos con respecto al año anterior y alcanzando un máximo histórico de 65 puntos en septiembre de 2023.

También, nuestro centro de contacto y solución telefónica, Konexo, recibió su séptima certificación consecutiva del IMT (Instituto Mexicano de Teleservicios) como la organización con la mejor puntuación a nivel nacional. Mantuvimos altos niveles de atención, con más del 60% de las llamadas recibidas y un promedio de NPS del 93% en nuestras operaciones.



A close-up photograph of a person's hand holding a large, vibrant green leaf. The person is wearing a textured, olive-green ribbed sweater. The background is a dark, vertically-grained wooden surface. The lighting is soft, highlighting the texture of the sweater and the veins of the leaf.

LOGROS ASG
2023

POSADAS®

LOGROS ASG 2023



Ambiental

- Iniciamos un programa de limpieza de sargazo en nuestros hoteles en Cancún.
- Logramos que todos nuestros hoteles realizaran su cálculo de huella hídrica mediante la plataforma Sustainable Hospitality Alliance (SHA) y bajo la supervisión de Green Key.
- Conseguimos instalar cuatro sistemas fotovoltaicos en nuestros hoteles para reducir nuestro consumo de la red eléctrica.
- Todos nuestros hoteles lograron realizar su cálculo de gases de efecto invernadero (GEI).
- Negociamos con proveedores locales para la recolección de residuos valorizables.
- Actualizamos nuestra plataforma de evaluación Prometeo Físico y Digital en temas de Medio ambiente.
- Participamos en programas de cuidado de tortugas marinas.
- Reemplazamos equipo y maquinaria de alta eficiencia de aire acondicionado y calentamiento de agua.



LOGROS ASG 2023



Social

- Facilitamos un total de 142,720 horas de capacitación a nuestros colaboradores.
- Establecimos una Línea de Atención Psicológica especializada en situaciones de violencia familiar en colaboración con UNICEF. Proporcionamos apoyo a 441 mujeres, 593 menores de edad y 69 acompañantes, ofreciendo más de 1,880 noches de hospedaje y más de 11,590 comidas sin costo.
- Participamos por primera vez, en una carrera de 3 y 5 km por la salud mental, con la participación de 150 personas entre colaboradores y familias. Los ingresos obtenidos se destinaron a la compra de medicamentos para personas diagnosticadas con enfermedades mentales.
- Becamos a 570 niños y jóvenes por medio de nuestros programas de educación y apoyamos a 46 adultos que terminaron la preparatoria, aprobando el examen único de la Secretaría de Educación Pública (SEP).
- Apoyamos a más de 2,300 damnificados con despensas, enseres domésticos y materiales de construcción por huracán Otis, inundación en Puebla y un incendio en los Cabos.
- Apoyamos en materia de salud a más de 1,800 personas con estudios de la vista, anteojos, cirugías y terapias psicomotoras.
- Logramos en la Fundación Posadas una recaudación de 30% más que en 2019, siendo 2023 el mejor año para la Fundación.
- Comenzamos a contar con un traductor de Lengua de Señas Mexicanas cada vez que había algún mensaje institucional, conferencias a nivel nacional o para los cursos transversales.
- Alcanzamos un 75% de avance en nuestro objetivo de proporcionar espacios de lactancia a nivel nacional para el primer trimestre de 2024 (con 134 centros de trabajo ya equipados).

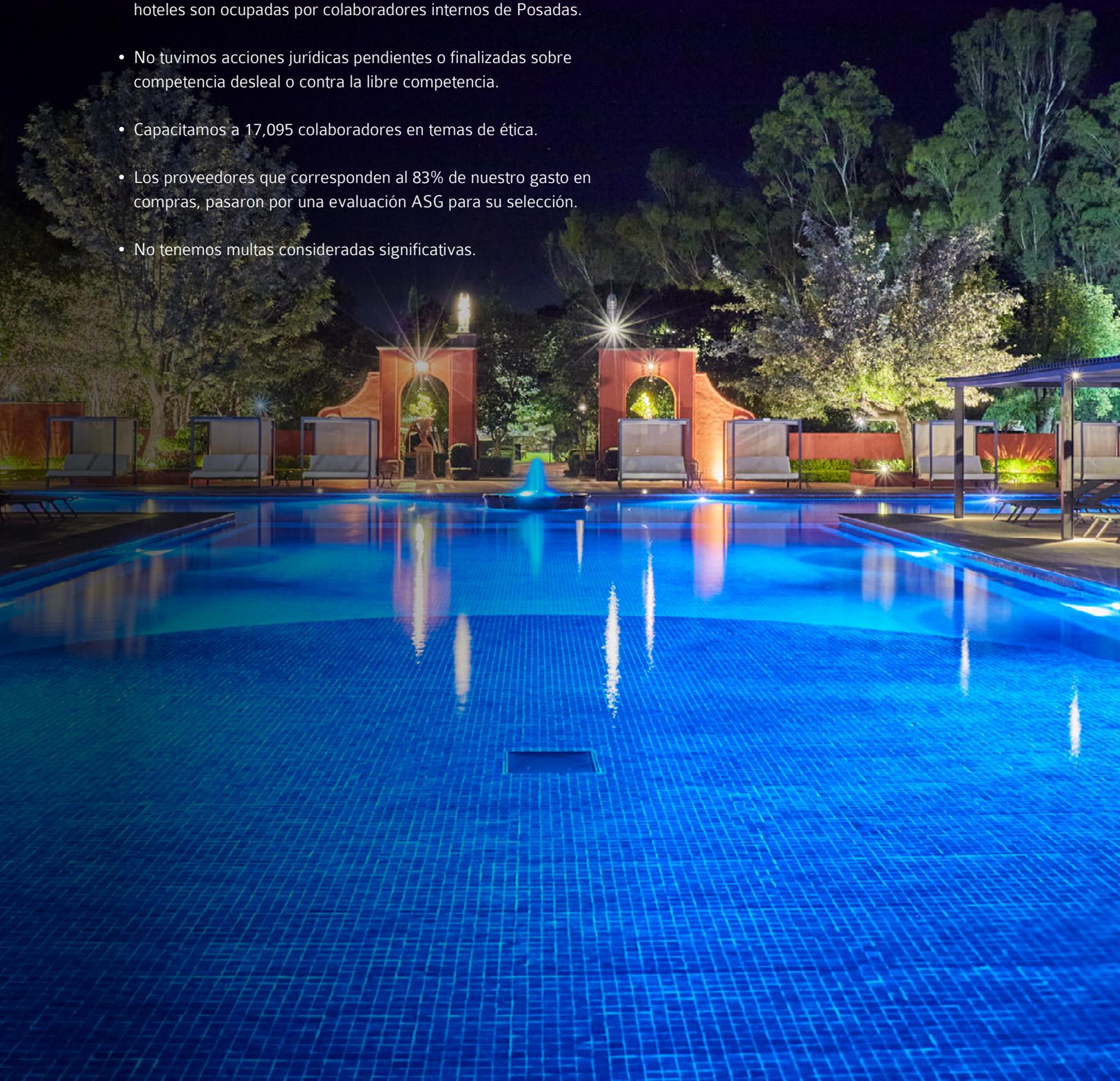


LOGROS ASG 2023



Gobernanza

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





NUESTRO IMPACTO EN
EL MEDIO AMBIENTE

POSADAS®

NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE

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

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



CAPITAL NATURAL

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



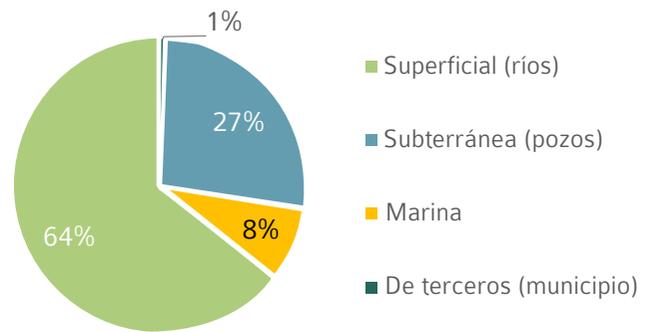
La crisis hídrica en México representa un desafío creciente, derivado de una combinación de factores que incluyen la sobreexplotación de acuíferos, la contaminación del agua, infraestructura inadecuada e inequidad en el acceso. Por ello, es fundamental que continuemos reforzando estrategias efectivas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

“ Durante 2023, logramos que todos nuestros hoteles realizaran su cálculo de huella hídrica mediante la plataforma Sustainable Hospitality Alliance (SHA²) y bajo la supervisión de Green Key. ”

Extracción y descarga de agua

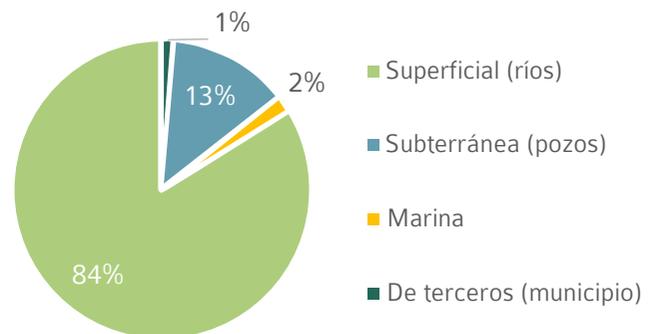
El agua que extraemos se suministra por medio de los municipios, ríos, pozos y agua de mar, mientras que las descargas se hacen hacia las mismas fuentes, en ambos casos deben contarse con las autorizaciones correspondientes. Estas descargas de agua deben cumplir con la NOM-001 y NOM-002 de la SEMARNAT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

EXTRACCIÓN DE AGUA		
Tipo de fuente	Cantidad	Unidades
Superficial (ríos)	26,001	m ³
Subterránea (pozos)	1,014,147	
Marina	306,763	
De terceros (municipio)	2,436,550	



Únicamente 24 de nuestros hoteles extraen agua de zonas con estrés hídrico alto, representando el 11.1% de nuestras extracciones totales. Por otro lado, la mayor cantidad del agua que extraemos proviene de los municipios, representando el 64% del total de extracción. También, el principal destino para nuestras descargas de agua es la red municipal, representando el 84% de nuestros vertidos.

DESCARGA DE AGUA		
Tipo de fuente	Cantidad	Unidades
Superficial (ríos)	40,541	m ³
Subterránea (pozos)	395,362	
Marina	54,435	
De terceros (municipio)	2,533,801	



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



Consumo de agua e intensidad hídrica

Nuestro consumo de agua lo calculamos restando nuestras descargas de la extracción total, obteniendo como resultado **759,321 m³**.

No obstante, consideramos que el indicador de intensidad de consumo de agua en unidades de m³ extraídos por cuarto ocupado, permite una evaluación más precisa y significativa. Nuestra intensidad aumentó en un **3.08%** con respecto al 2022, lo cual identificamos que se debió a cambios significativos en los procesos de limpieza, haciéndolos más rigurosos.

Intensidad hídrica	2021	2022
m ³ extraídos/cuarto ocupado	0.592	0.611



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

BIODIVERSIDAD Y NATURALEZA

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

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



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



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



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



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

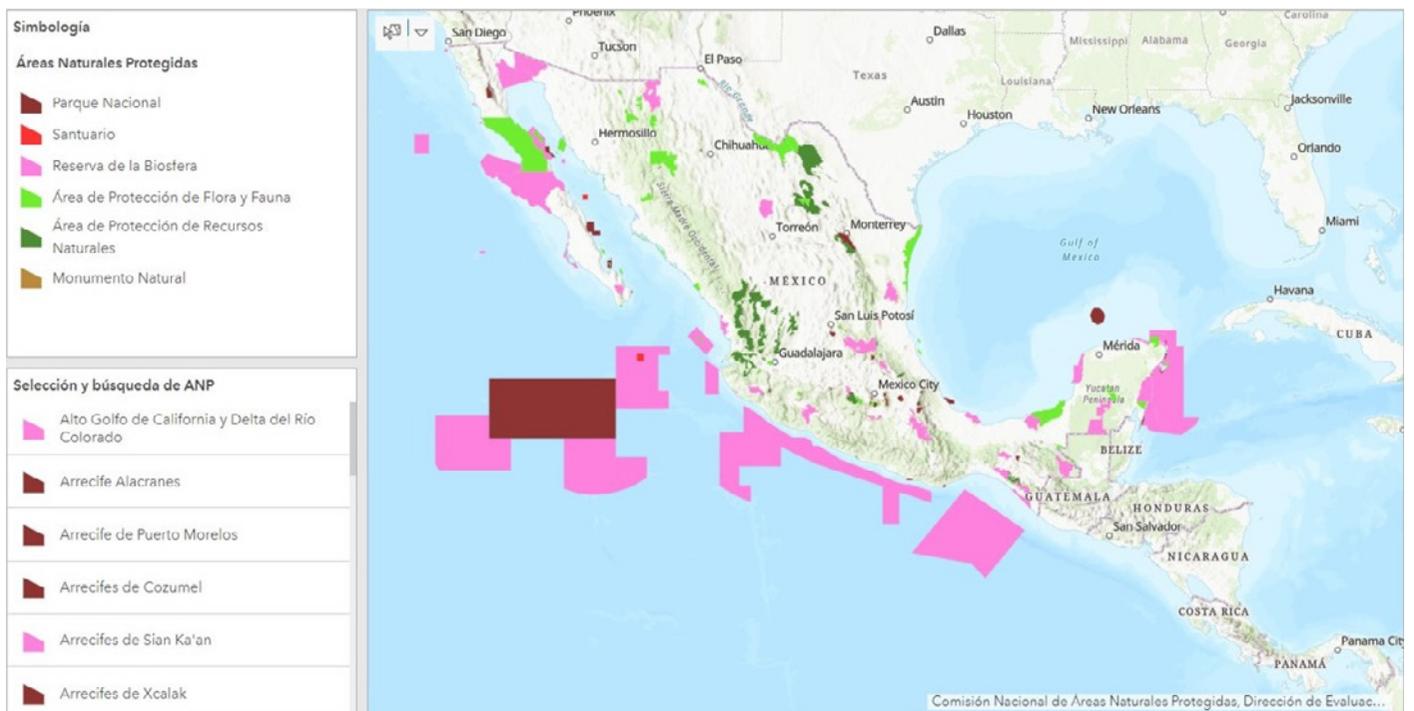


5. Estabilización del suelo y control de inundaciones: Ecosistemas como los manglares y los humedales, actúan como barreras naturales contra las inundaciones y ayudan a estabilizar el suelo en áreas costeras. La destrucción de estos ecosistemas puede aumentar la vulnerabilidad de los hoteles a eventos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

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

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

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



Hoteles colindantes con ANP

Hemos establecido e implementado un “Protocolo de Protección y Conservación del Litoral Rocoso”, el cual tiene como objetivo monitorear y conservar el litoral rocoso en el área recreativa del Hotel Fiesta Americana Cozumel All Inclusive. Este protocolo se enfoca en la educación ambiental, el seguimiento de indicadores y la toma de medidas correctivas para proteger y conservar el litoral rocoso. De la misma manera, contamos con el “Protocolo de Restauración Ecológica”, el cual se centra 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

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

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

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

Para 2023, establecimos la meta de reducir en un 2% la intensidad del consumo de energía/cuarto ocupado contra el año anterior, sin embargo, logramos una reducción 1.16%, que representa un 58% de cumplimiento de la meta.

CONSUMO DE ENERGÍA		
Indicador	Cantidad	Unidades
Electricidad	708,124	GJ
Gas LP	434,402	
Gas natural	140,699	
Diésel	30,338	
Energía renovable	0	%
Intensidad energética	0.212	GJ / Cto.Ocup
Reducción de la intensidad vs 2022	-1.16	%



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

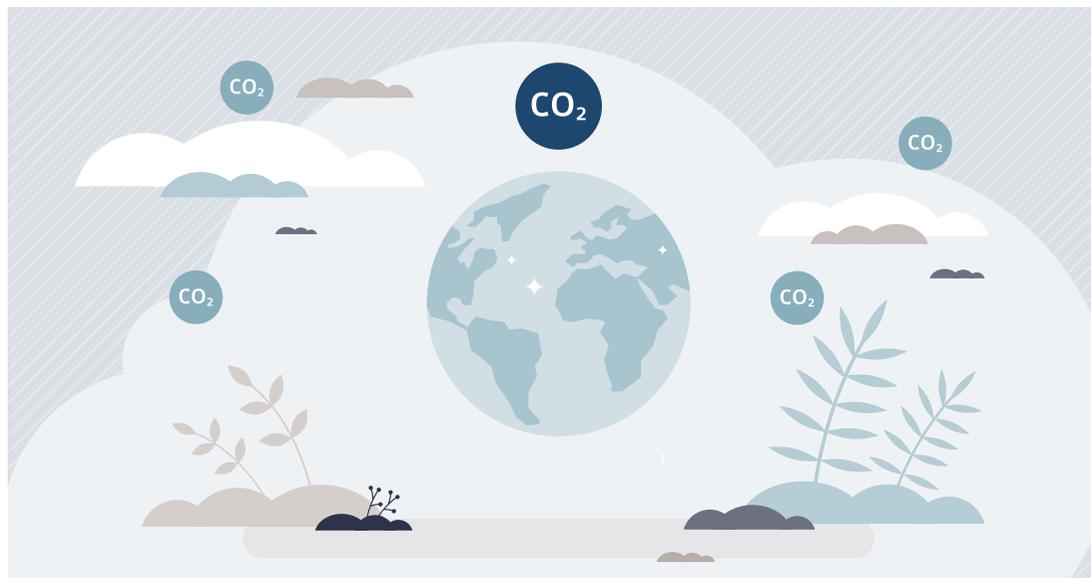
EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

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

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

Como meta para 2023, establecimos el objetivo de reducir en un 2% nuestras emisiones totales por cuarto ocupado vs el año anterior, sin embargo, logramos reducir la intensidad en un 1.68%, logrando un 84% de cumplimiento de la meta.

INDICADOR	CANTIDAD	UNIDADES
Emisiones de alcance 1	37,621	Ton de CO ₂ e
Emisiones de alcance 2	85,565	
Intensidad de emisiones	0.0198	Ton de CO ₂ e / Cto. Ocupado
Reducción de la intensidad vs 2022	-1.68	%



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



CAMBIO CLIMÁTICO

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

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

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

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

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



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

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



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

RESIDUOS

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

En 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, la cual se basa en cinco pilares de gestión, reforzada por capacitaciones anuales a los colaboradores y con un enfoque de revalorización para reutilizar, reciclar y reducir la mayor cantidad de residuos.



Durante 2023, logramos negociar con proveedores locales la recolección de residuos valorizables (reusables y reciclables) en la Ciudad de México, Nuevo León, Jalisco, Querétaro, Puebla, Estado de México, Morelos y Veracruz. Para 2024, nuestra meta consiste en lograr que el 70% de los hoteles entreguen sus residuos valorizables a compañías especializadas para su reutilización.

Generación de residuos			
Residuos generados	Peligrosos	117.3	Ton
	Manejo especial	108.8	
	Orgánicos	4,701.8	
	Inorgánicos	4,217.9	
Residuos no destinados a eliminación	Reutilización	11.2	
	Reciclaje	356.5	
	Compostaje	1.7	
	Recuperación	0	
	Otros	0	
Residuos destinados a eliminación	Incineración	0	
	Inyección en pozos profundos	0	
	Vertedero	9,028.5	
	Almacenamiento en sitio	0	
	Otros	0	

NUESTRO IMPACTO EN NUESTRA GENTE



POSADAS®

NUESTRO IMPACTO EN NUESTRA GENTE

Desarrollo de talento

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

Nuestro talento es pieza fundamental en la obtención del éxito de Posadas. Por ello, este tema es de gran importancia en nuestra estrategia y llevamos a cabo diversas acciones para potenciar el desarrollo de nuestros colaboradores.

Capacitación

En Posadas establecemos un plan de capacitación anual para toda la plantilla, con el objetivo de actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades, proporcionar información de nuevas tecnologías, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad, mejorar el nivel educativo de nuestros colaboradores y prepararlos para ocupar nuevas vacantes o puestos de nueva creación. Estos planes están basados en el modelo 70/20/10, donde:

- 70% del tiempo se dedica a realizar actividades desafiantes dentro del entorno de trabajo actual.
- 20% del tiempo se destina al aprendizaje a través de la interacción con otros compañeros y la colaboración en proyectos.
- 10% del tiempo se enfoca en el aprendizaje formal, que puede incluir cursos, talleres o programas de capacitación.



Para poder definir la temática de los cursos de aprendizaje formal, el área de Aprendizaje lleva a cabo un análisis de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC). Una vez definidos, se determina la mejor técnica de aprendizaje, que puede ser presencial o virtual, esta última síncrona o asíncrona y se diseñan materiales didácticos que se utilizan como pretrabajo (antes de la capacitación) o postrabajo (al término de la capacitación).



Durante la creación de cada curso, se desarrolla un instructivo para los facilitadores, el cual les ayuda a estructurar contenidos y aplicar técnicas de ludificación (gamificación) para fortalecer el aprendizaje. La ludificación es la aplicación de elementos y técnicas de juego, para aumentar la participación, motivación y el compromiso en el aprendizaje. Utiliza componentes como puntos, recompensas y desafíos para hacer actividades más atractivas.

Algunos de los cursos que se han implementado como parte del plan de capacitación anual, incluyen:

CapaCitas

Sesiones de aprendizaje centradas en los procesos y estándares de operación hotelera, destinadas a mejorar el desempeño y la eficiencia en nuestras operaciones.

Líder ADN

Este programa tiene como objetivo alinear el liderazgo en Posadas para fomentar una cultura que promueva el desarrollo de las personas y la gestión efectiva de equipos.

Para complementar nuestro plan de capacitación anual, en 2023 consolidamos la Universidad Posadas en el Campus Virtual, una plataforma que ofrece licencias para acceder a dos de las plataformas de aprendizaje más relevantes en el mundo digital: Crehana y LinkedIn Learning. A través de este programa, cada colaborador tiene la posibilidad de gestionar su propio desarrollo y adquirir el conocimiento y las habilidades necesarias para alcanzar sus metas profesionales y personales. En el Campus Virtual de Universidad Posadas: tenemos más de 4,600 licencias activas de LinkedIn Learning y Crehana, se han completado más de 15,000 cursos y se han reproducido más de 8,300 horas de contenido de aprendizaje.

Además, hemos establecido convenios educativos y alianzas con diversas instituciones educativas, brindando descuentos y oportunidades de acceso a escuelas, universidades, programas de posgrado e idiomas, tanto para nuestros colaboradores como para sus familiares, fomentando así el aprendizaje continuo y el desarrollo académico.

Nuestros números en 2023 para colaboradores capacitados y horas totales de capacitación por género y categoría laboral se componen de la siguiente manera:

		Femenino	Masculino
A.Total de colaboradores capacitados	i. Personal operativo	23,599	21,638
	ii. Personal administrativo	2,267	2,158
	iii. Gerencias	5,706	5,543
	iv. Directivos	62	128
	v. Órganos de gobierno	NA	NA
B.Total de horas de capacitación	i. Personal operativo	56,605	56,214
	ii. Personal administrativo	5,126	4,691
	iii. Gerencias	9,659	10,193
	iv. Directivos	103	129
	v. Órganos de gobierno	NA	NA
C.Promedio de horas de capacitación por colaborador	i. Personal operativo	2.4	2.6
	ii. Personal administrativo	2.3	2.2
	iii. Gerencias	1.7	1.8
	iv. Directivos	1.7	1.0
	v. Órganos de gobierno	NA	NA

Desempeño de los colaboradores

Para mejorar continuamente el desempeño de nuestros colaboradores, hemos definido una estrategia llamada Ciclo Anual de Desempeño y Desarrollo.



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

Adicionalmente, se lleva a cabo una evaluación de desempeño para los colaboradores y se cuenta con una política de Gestión de Talento que tiene como objetivo regular el proceso. En estas evaluaciones de desempeño se evalúan a todos los Directores, Subdirectores, Gerentes y Especialistas del Corporativo y de nuestras oficinas, en total 326 colaboradores. Sin embargo, la última evaluación se llevó a cabo en 2022 para todas las categorías laborales, sin considerar los órganos de gobierno.

Fin del ciclo laboral

Considerando el fin del ciclo laboral de nuestros colaboradores, implementamos procesos de salida. Para los colaboradores afectados por reestructuraciones de la organización, ofrecemos programas específicos como el curso de Recolocación (Outplacement). Por otro lado, para aquellos colaboradores que se jubilan, contamos con el programa de Legado Posadas con el objetivo de transmitir los valiosos conocimientos y experiencia de los colaboradores y honrar su legado.



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

Plantilla laboral

Nuestra plantilla laboral se compuso en 2023 de la siguiente manera:

GÉNERO	CATEGORÍA	REGIÓN	COLABORADORES
FEMENINO	Colaboradores permanentes	Bajío	177
		Centro	2,540
		Norte	1,305
		Occidente	944
		Sureste	1,436
		Total	6,402
	Colaboradores temporales	Bajío	40
		Centro	344
		Norte	187
		Occidente	298
		Sureste	1,031
		Total	1,900
Total			8,302

GÉNERO	CATEGORÍA	REGIÓN	COLABORADORES
MASCULINO	Colaboradores permanentes	Bajío	202
		Centro	2,678
		Norte	1,406
		Occidente	1,036
		Sureste	1,509
		Total	6,831
	Colaboradores temporales	Bajío	33
		Centro	320
		Norte	221
		Occidente	296
		Sureste	1,081
		Total	1,951
Total			8,782
Total Colaboradores			17,084

La división de tiempo completo y parcial del total de 17,084 colaboradores, es de la siguiente forma:

GÉNERO	CATEGORÍA	REGIÓN	COLABORADORES
FEMENINO	Colaboradores de tiempo completo	Bajío	217
		Centro	2,830
		Norte	1,492
		Occidente	1,242
		Sureste	2,467
	Colaboradores de tiempo parcial	Centro	54
Total			8,302
MASCULINO	Colaboradores de tiempo completo	Bajío	235
		Centro	2,936
		Norte	1,627
		Occidente	1,332
		Sureste	2,590
	Colaboradores de tiempo parcial	Centro	62
Total			8,782

En 2023, tuvimos un total de 14,052 contrataciones, desglosadas de la siguiente manera por género y edad:

NÚMERO DE CONTRATACIONES		
	FEMENINO	MASCULINO
<30 años	3,256	4,197
Entre 30-50 años	2,803	2,562
>50 años	712	522

TASA DE CONTRATACIONES		
	FEMENINO	MASCULINO
i. <30 años	23.17%	29.87%
ii. Entre 30-50 años	19.95%	18.23%
iii. >50 años	5.07%	3.71%

*En Posadas subcontratamos servicios especializados no esenciales a nuestra actividad, como limpieza, seguridad, transporte y servicios médicos.

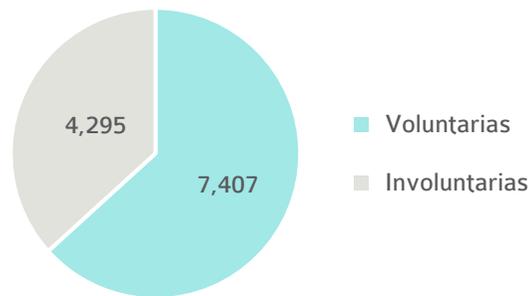
En cuanto a la rotación de personal, en 2023 tuvimos un total de 11,702 bajas tanto voluntarias como involuntarias, desglosadas de la siguiente manera por género y edad:

NÚMERO DE BAJAS VOLUNTARIAS		
	FEMENINO	MASCULINO
i. <30 años	1,771	1,879
ii. Entre 30-50 años	1,731	1,386
iii. >50 años	383	257

NÚMERO DE BAJAS INVOLUNTARIAS		
	FEMENINO	MASCULINO
i. <30 años	667	1,208
ii. Entre 30-50 años	933	1,084
iii. >50 años	190	213

TASA DE ROTACIÓN		
	FEMENINO	MASCULINO
i. <30 años	14%	18%
ii. Entre 30-50 años	16%	15%
iii. >50 años	3%	3%
Voluntarias	23%	22%
Involuntarias	10%	14%

Total de bajas



Al momento de algún cambio operacional que afecte de forma considerable a nuestros colaboradores, tenemos un plazo de aviso de al menos una semana para notificarles. De la misma manera, con las organizaciones sindicales, se les informa y negocia, para llegar a acuerdos laborales.

En 2023, algunos de nuestros principales logros en materia de desarrollo de talento, incluyen:

- Lograr que el **84%** de las posiciones en los Comités Ejecutivos de nuestros hoteles fueran ocupadas por colaboradores internos de Posadas.
- Llevamos a cabo un exhaustivo proceso de Gestión de Talento, que incluyó la planificación de sucesión para **326 ejecutivos** de la compañía.
- Se completaron un total de **142,720 horas** de capacitación, con énfasis en la implementación de cursos como Propósito Posadas, ABC de la Diversidad e Inclusión, PCI DSS (Estándar de Seguridad de Datos para la Industria de Tarjeta de Pago), Ventas y Mixología para Hoteles, así como programas específicos de productos y servicio para nuestro Centro de Contacto.

Para 2024, nos comprometemos a llevar a cabo el proceso de Gestión de Talento para todos los Gerentes Generales de nuestros hoteles. Además, estaremos implementando un programa de liderazgo específico para el desarrollo del talento femenino. Finalmente, continuaremos promoviendo una cultura de alto rendimiento, garantizando que cada colaborador tenga establecidos Objetivos de Desarrollo y participe en sesiones regulares de retroalimentación.

SALUD Y SEGURIDAD

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

Además de ser una prioridad en nuestras operaciones diarias, la salud y seguridad de nuestros colaboradores y clientes es un compromiso fundamental que guía todas nuestras acciones y decisiones.

Nuestro sistema de gestión de salud y seguridad se basa en las normas de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como en los lineamientos de Protección Civil, con el objetivo de garantizar espacios físicos seguros para todas las personas. Además, está diseñado desde una perspectiva de bienestar integral, lo que nos permite ofrecer a nuestros colaboradores una variedad de servicios que no solo se centran en el bienestar físico y la prevención de enfermedades, sino también en el bienestar emocional, intelectual y social.

Salud física

Hemos implementado medidas proactivas para prevenir accidentes y lesiones en nuestros hoteles, como la participación de brigadas de Protección Civil y la puesta en marcha de Comisiones de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo. Todos los colaboradores tienen la capacidad y responsabilidad de reportar cualquier peligro inminente o accidente a la Comisión de Seguridad e Higiene para su seguimiento y/o mitigación. En 2023 no se registraron fallecimientos por lesiones laborales ni accidentes con consecuencias graves. Sin embargo, se reportaron 1,203 lesiones por accidentes laborales registrables, lo que representa una tasa del 7%. Entre los principales tipos de lesiones laborales se destacan las caídas, quemaduras, cortaduras y lesiones de espalda. Con relación a las dolencias y enfermedades, no tuvimos fallecimientos ni casos registrables.

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



También desarrollamos iniciativas para impulsar un estilo de vida saludable en nuestros colaboradores como la organización de torneos de fútbol y basquetbol, carreras de 5 y 10 km (en 2023, 150 personas participaron, destinando los ingresos a la compra de medicamentos para personas diagnosticadas con enfermedades mentales), así como la actualización de nuestro canal de Bienestar con videos de pausas activas y clases de ejercicio, y la ampliación de nuestro programa Reto Fit, con clases de ejercicio y seguimientos nutricionales (en 2023 se atendió a 400 participantes).

Por otro lado, para la prevención y tratamiento de enfermedades, anualmente publicamos información en diversos medios de comunicación como nuestra revista de Bienestar, llevamos

a cabo ferias de salud visual y auditiva, a nivel nacional ofrecemos un servicio de Telemedicina que brinda cobertura a todos nuestros colaboradores con consultas ilimitadas y gratuitas de medicina general, psicología y nutrición tanto para ellos como para hasta tres familiares (en 2023, tuvimos 4,976 cuentas activas para colaboradores y 2,032 licencias activas para familiares) y a través de la aplicación Ever Health ofrecemos consultas de nutrición, psicológicas y de medicina general (en 2023, se llevaron a cabo 1,965 consultas de nutrición, 1,845 consultas de psicología y 1,294 consultas de medicina general). Además, todos nuestros colaboradores tienen acceso al IMSS y alrededor de 4,000 colaboradores cuentan con una póliza de seguro de gastos médicos mayores.

Salud mental

Reconocemos que el cuidado de la salud mental y emocional de nuestros colaboradores también es crucial, por lo que ofrecemos cursos de sensibilización sobre los factores de riesgo psicosocial (NOM-035⁵), publicamos una política de prevención de factores de riesgo psicosocial, aplicamos cuestionarios para identificar los principales riesgos psicosociales, brindamos conferencias sobre temas relacionados con el bienestar emocional (con un promedio de 800 conexiones y una calificación de 95% de satisfacción) y ofrecemos contenido actualizado en nuestro canal de Bienestar con meditaciones guiadas para la relajación de los colaboradores. También, en colaboración con UNICEF, establecimos una Línea de Atención Psicológica especializada en situaciones de violencia familiar, proporcionando apoyo a 441 mujeres, 593 menores de edad y 69 acompañantes, ofreciendo más de 1,880 noches de hospedaje y más de 11,590 comidas sin costo.

En cuanto a nuestras metas futuras, para 2024, nos enfocaremos en la creación del Modelo de Bienestar alineado con el negocio, lo que nos permitirá establecer una nueva política de salud y seguridad, así como desarrollar un tablero de control con los principales indicadores relacionados.

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

CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

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

Con el objetivo de cumplir con las leyes, normativas y regulaciones laborales, hemos trabajado arduamente en iniciativas que garanticen un espacio laboral y prácticas adecuadas para los colaboradores. Por ejemplo, en todos los centros de trabajo se ha establecido un contrato colectivo que refleja los intereses de los colaboradores sindicalizados, quienes constituyen el 58% del total de la plantilla. También, durante 2023, el 17% de nuestros colaboradores recibió el salario mínimo y el resto de la plantilla obtuvo un salario superior. Por último, se cumple con el requisito legal de ofrecerle a los colaboradores la oportunidad de tomar el permiso parental. Durante 2023, ningún colaborador hombre hizo parte del permiso.

MUJERES

- Colaboradores que han tenido derecho al permiso parental.
- Colaboradores que se han acogido al permiso parental.
- Colaboradores que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.

205

- Colaboradores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo colaboradores 12 meses después de regresar al trabajo.

60

- Tasas de regreso al trabajo y de retención de los colaboradores que se acogieron al permiso parental.

30%



El respeto a los derechos humanos en el mundo del turismo, donde millones de personas exploran destinos y culturas diversas, emerge como un tema que no podemos ignorar. En particular, el sector hotelero, como pieza fundamental de esta industria, enfrenta desafíos significativos, entre ellos, la creciente amenaza de la trata de personas. La protección de la dignidad y la integridad de cada individuo no solo es nuestra responsabilidad moral, sino también un requisito indispensable para la prosperidad y la legitimidad de nuestros hoteles.



Contamos con un programa de capacitación para hoteles, desarrollado en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), enfocado en la identificación y manejo de riesgos relacionados con la trata de personas. Este programa capacita al personal para reconocer señales de trata y seguir los protocolos establecidos para realizar las denuncias correspondientes, que incluyen llamadas, notificación a las autoridades, verificación doble, y certificación anual. Adicionalmente, estamos comprometidos con el Pacto de Empresas de Turismo para la Erradicación de la Trata.

En nuestra política de compras responsables, misma a la que se adhieren los proveedores cuando participan en nuestros eventos, no avala contratar menores de 18 años. De igual forma en las evaluaciones que realizamos no hemos identificado riesgos relacionados con el trabajo infantil ni con el trabajo forzoso en ninguna de nuestras operaciones. En caso de identificar algún riesgo en alguno de nuestros proveedores, procedemos a señalarlo para que así sea mitigado por el mismo. Tenemos reglas claras sobre la contratación y las condiciones especiales de trabajo conforme a lo dispuesto por las leyes laborales respectivas, nuestro Código de Ética y Conducta junto con el Criterio de Interpretación CICEC-001/16, que prohíbe expresamente el

trabajo infantil, nuestra política de contratación no avala contratar personas menores de 18 años.

Por último, formamos parte del esfuerzo coordinado desde la Secretaría de Turismo para prevenir la explotación sexual y laboral de niños, niñas y adolescentes en los viajes y el turismo. Posadas se encuentra afiliado al Código Nacional de Conducta que precisa de sensibilización y capacitación del personal de los hoteles, comunicación pública de este compromiso, la creación de redes de apoyo con instituciones privadas y públicas, locales y nacionales, protocolo de actuación en caso de identificación de un posible riesgo y reporte periódico. En el pasado nos hemos visto en la situación de tener que activar los protocolos de acción para este tipo de situaciones, así como otras circunstancias que amenazan a este grupo vulnerable (abandono, maltrato), pero para las cuáles el diseño de estas redes de colaboración y protocolos son útiles. El rechazo institucional a estas prácticas, el respaldo a los colaboradores que las identifican y denuncian, así como las herramientas de sensibilización y capacitación generan que los colaboradores puedan identificar y responder en consecuencia en entornos domésticos, vecinales o locales, ampliando el efecto y rechazo a esta ominosa práctica.



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

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

Nos comprometemos a fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión en todas nuestras operaciones y prácticas, promoviendo un ambiente de trabajo donde se respeten y valoren las diferencias individuales, se fomente la igualdad de oportunidades y se cree un espacio donde todos puedan prosperar y contribuir al éxito de la empresa.

A finales de 2021, creamos el Comité de Diversidad e Inclusión presidido por el Director General, órgano que lidera nuestra estrategia en la materia. Esta estrategia está compuesta por tres pilares: Equidad de Género, Personas con Discapacidad y Comunidad LGBTQ+ y, para comenzar a sensibilizar a los colaboradores en estos temas, llevamos a cabo diferentes cursos y conferencias como:



Seis conferencias virtuales de diversidad, equidad e inclusión con 850 conexiones promedio en cada una, logrando un 95% de participación. Durante el lanzamiento (kick off) de las conferencias, contamos con la participación de un intérprete de Lengua de Señas Mexicana (LSM) y logramos 2,100 conexiones.



PILAR	NOMBRE DE LA CONFERENCIA (todas con intérprete de Lengua de Señas Mexicana)
Equidad de Género	Los desafíos de la equidad de género La lactancia nos involucra a todas las personas
LGBTQ+	Foro LGBTQ+ por qué nos importa a todos Más allá del orgullo LGBTQ+
Personas con discapacidad	Aprende sobre la Lengua de Señas Mexicana Taller Lengua de Señas



Cinco talleres para 2,800 líderes: directores, gerentes, supervisores, jefes de área, etc. En estos talleres se habló de la visión del Comité de Diversidad e Inclusión, se mencionaron conceptos básicos como diversidad, equidad e inclusión y se plantearon las iniciativas a implementar.



Impartición del curso “El ABC de la Diversidad e Inclusión” a 14,784 colaboradores, equivalente al 87%, para comunicar sobre conceptos básicos como diversidad, equidad e inclusión.

Además, se conmemoraron efemérides relacionadas a la Diversidad e Inclusión con el objetivo de darles visibilidad y lograr un mejor entendimiento, como: Día Internacional de la Mujer, Día Mundial de Concientización sobre el Autismo (Neurodivergencias), Día de las Familias, Orgullo LGBTQ+, Día Internacional de Personas con Discapacidad y Día Internacional de las Lenguas de Señas.

DISCAPACIDAD

Es crucial considerar y desarrollar estrategias de inclusión para personas con discapacidad, ya que esto contribuye a la construcción de sociedades más justas y diversas, en las que todas las personas puedan participar activamente y beneficiarse por igual de las oportunidades. En Posadas se tomó la decisión de concentrar los esfuerzos en el apoyo a personas con discapacidad auditiva, debido a que es la principal discapacidad que existe en nuestros centros de trabajo. De 150 personas promedio que tenemos con discapacidad en la plantilla laboral, 60 son personas con discapacidad auditiva.





Durante 2023, desarrollamos cuatro proyectos principales:

1



Intérprete de Lengua de Señas Mexicana en transmisiones en vivo

Para garantizar una comunicación inclusiva y accesible con personas con discapacidad auditiva, comenzamos a contar con un traductor de Lengua de Señas Mexicanas cada vez que había algún mensaje institucional o conferencias a nivel nacional.

3



Programa de escolarización de Lengua de Señas Mexicanas

El programa permite que nuestros colaboradores reciban educación formal para el aprendizaje o perfeccionamiento de la Lengua de Señas Mexicana y lectoescritura del idioma español, con el objetivo de facilitar su comunicación e intercambio de ideas con otras personas e impactar positivamente en su calidad de vida.

2



Curso de inducción con intérprete Lengua de Señas Mexicana

Diseñamos y ejecutamos un programa de inducción para nuevos colaboradores, adaptado a la Lengua de Señas Mexicana. Para lograrlo, trabajamos con socios estratégicos especializados en este campo, quienes nos apoyaron en la interpretación de contenidos en video, la creación de infografías y material didáctico en forma de microhistorias animadas, así como la adaptación de las guías de introducción. Gracias a esta traducción, desde marzo de 2023, hemos impartido nuestra Inducción Posadas a 60 colaboradores con discapacidad auditiva que trabajan en nuestros hoteles, lo que les ha permitido adquirir un mayor conocimiento de la empresa y fortalecer su sentido de pertenencia.

4



Adecuación al proceso de atracción de talento para personas con discapacidad

El equipo de Cultura, Atracción de Talento y Dirección de Capital Humano tomó cinco capacitaciones y se certificó con la asociación Éntrale⁶:

Básicos de discapacidad: para conocer los tipos de discapacidad que existen y entender cómo ser más inclusivos.

Reclutamiento de personas con discapacidad: para aprender las adaptaciones que se pueden hacer internamente para que todas las personas se sientan bienvenidas en el proceso de atracción de talento.

Ajustes razonables: para aprender a establecer procesos que permitan que las personas con discapacidad nos puedan indicar qué ajustes necesitan

llevar a cabo de sus actividades diarias de manera más sencilla.

Acompañamiento a personas con discapacidad: para aprender qué aspectos son importantes cuidar cuando se incorporen personas con discapacidad para que se logre un clima organizacional incluyente.

Curso intensivo (Bootcamp) de Reclutamiento: para aprender a realizar entrevistas y llevar a cabo un proceso de selección más incluyente para las personas con discapacidad.

Con base en estos conocimientos, se ajustó el proceso de atracción de talento y de julio a septiembre se realizó un piloto para contratar a 13 personas con discapacidad en diferentes centros de trabajo. El resultado fue que logramos reclutar a 8 personas con discapacidad (62% de la meta).



⁶Éntrale es una iniciativa del Consejo Mexicano de Negocios que conecta oportunidades y cambia paradigmas que favorecen la inclusión laboral de personas con discapacidad: <https://entrale.org/>



COMUNIDAD LGBTQ+

Según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, a pesar de la dificultad de obtener una medición exacta, se considera que 1 de cada 20 personas de 15 años y más, se consideran parte de la comunidad LGBTQ+. Por ello, entendemos que, si queremos fomentar la diversidad, equidad e inclusión en Posadas, este es un pilar fundamental que atender.

En 2023, 936 personas de la plantilla laboral (7% de la población que respondió) se identificaron como parte de la comunidad. Este es el mismo número de personas que en el 2022, pero incrementó su índice de satisfacción del 74% al 75%. Su satisfacción se monitoreó de acuerdo con la encuesta de Great Place to Work, en donde las personas se pueden identificar como parte de la comunidad, permitiendo calcular el índice de satisfacción de esta población en específico.

En 2023, nos enfocamos en tres proyectos diferentes:



Actualización del Código de Ética y Conducta

Llevamos a cabo una revisión del lenguaje utilizado dentro del Código de Ética y Conducta para asegurar que fuera incluyente. Esto implicó no solo eliminar cualquier forma de discriminación o sesgo basado en la orientación sexual o identidad de género, sino también incorporar términos y enfoques inclusivos que reflejen la diversidad de la fuerza laboral.



Revisión del Código de Imagen y Vestimenta

La revisión del código fue una iniciativa significativa que permitió fomentar un ambiente laboral inclusivo. Esto implicó no solo eliminar restricciones innecesarias o estereotipadas en cuanto a la vestimenta, sino también promover la expresión individual. Al permitir que los colaboradores elijan atuendos que reflejen su identidad y estilo, la empresa fomenta la confianza y el bienestar de su equipo, reflejando un compromiso con la inclusión, fortaleciendo así la cultura corporativa y la imagen de la empresa.



Conmemoración del mes del orgullo

Conmemoramos por primera vez a nivel nacional del Mes del Orgullo, dando visibilidad a esta fecha con un panel en donde varias personas que forman parte de la comunidad pudieron hablarnos de la importancia de visibilizar y desmitificar la causa. Obtuvimos 850 conexiones y un 95% de satisfacción del contenido.

EQUIDAD DE GÉNERO

En el contexto actual, la equidad de género representa uno de los desafíos más apremiantes con respecto a la equidad en el ámbito empresarial. A pesar de los avances significativos en las últimas décadas, aún persisten desigualdades y barreras que limitan el pleno desarrollo y participación de las mujeres en el mundo laboral y en la toma de decisiones. Estas disparidades se reflejan en aspectos como la brecha salarial, la falta de representación en puestos directivos y la persistencia de estereotipos y discriminación de género. Ante este panorama, reconocemos que es imperativo desde Posadas actuar de manera proactiva y efectiva para promover la equidad de género. Durante 2023, elaboramos e implementamos seis iniciativas:



Política de Administración Salarial

Llevamos a cabo una actualización y relanzamiento de nuestra Política de Administración Salarial con el objetivo de garantizar la equidad de género en todas las etapas del proceso de contratación y remuneración dentro de Posadas.

Actualmente tenemos una brecha salarial de 5% en los puestos directivos, 6% en los administrativos y 16% en las gerencias. Estamos comprometidos de manera firme y transparente a reducir la brecha salarial de género. Creemos que cada colaborador, independientemente de su género, merece recibir una compensación justa y equitativa por su trabajo y contribución al éxito de la empresa. Estamos implementando medidas concretas, como la revisión regular de nuestras estructuras salariales, la promoción de la igualdad de oportunidades en las contrataciones y promociones, y la capacitación en sensibilización de género para todos los niveles de la organización.



Política de Atracción de Talento

Hemos actualizado y redistribuido nuestra política de atracción de talento para aumentar la representación femenina en las posiciones intermedias y experimentadas (middle y senior) dentro de nuestra empresa. Esta política actualizada establece que, en las vacantes de Gerencia, Subdirección y Dirección, la terna de candidatos debe incluir al menos un hombre y una mujer en cada proceso de selección. De esta manera, buscamos asegurar una representatividad equitativa de ambos sexos en nuestras posiciones de liderazgo.



Salas de lactancia en cada centro de trabajo

Al cierre de 2023, hemos alcanzado un 75% (con 134 centros de trabajo ya equipados) de avance en nuestro objetivo de proporcionar espacios de lactancia a nivel nacional para el primer trimestre de 2024. En nuestros hoteles, establecemos un espacio asignado según la estructura del hotel, equipado con un frigoriferador exclusivo para la conservación de la leche materna.



Política de Beneficios Parentales

Estamos actualmente en la fase final de aprobación de nuestra Política de Beneficios Parentales, un proceso que ha involucrado la revisión cuidadosa de las mejores prácticas y estándares en este ámbito. Nos hemos comprometido a promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como dar espacio al ejercicio de roles de cuidado no tradicionales, ofreciendo beneficios y apoyos específicos para la maternidad y paternidad de nuestros colaboradores. La publicación oficial de esta política en 2024, será un hito significativo en nuestro compromiso con la equidad y el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias.



Conmemoración del Día Internacional de la Mujer

Con el propósito de continuar sensibilizando a nuestros colaboradores acerca de los paradigmas relacionados con el género, este año en el Día de la Mujer, llevamos a cabo en todas las localidades la iniciativa “Muro de la Equidad”, donde se plasmaron acciones concretas para combatir la brecha de género. Cada colaborador participó colocando una estampa en las acciones que se comprometían a realizar. También, se llevó a cabo una conferencia dirigida a todas las localidades titulada “Los desafíos de la equidad de género”, cuya ponente fue Itziar Gómez, top voice (voz autorizada) de LinkedIn.



Semana de la lactancia

Este año impartimos un par de conferencias, la primera: “La lactancia nos importa a todas las personas”, en donde se habló de los beneficios que tiene la lactancia no solo para quien la ejerce y para el bebé, si no para la sociedad y la empresa. De igual manera, dimos algunas recomendaciones para que nuestros lugares de trabajo sean un espacio seguro para la lactancia. Adicionalmente, realizamos una sesión llamada: “Resuelve todas tus dudas sobre la lactancia materna”, la cual fue dirigida solo a las personas que están en estos momentos ejerciendo la lactancia o las que están por iniciar este proceso. La sesión fue impartida por una consultora en lactancia materna.

Durante el año 2023, evaluamos 28 casos de discriminación reportados a través de nuestro canal de denuncias. Este canal no solo ha facilitado la gestión de las denuncias, sino que también ha sido una herramienta esencial para la detección oportuna de riesgos de discriminación, un desafío significativo en nuestra cultura. Para cada uno de estos casos, elaboramos planes de acción específicos con el fin de mitigar las consecuencias y prevenir la recurrencia de tales situaciones. Cada plan fue monitoreado rigurosamente para asegurar su implementación efectiva y, gradualmente, identificar áreas de mejora que nos permitan evitar futuros incidentes.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA LABORAL

48.6% de la plantilla de Posadas eran mujeres

47% en los puestos operativos

49.6% en los puestos administrativos

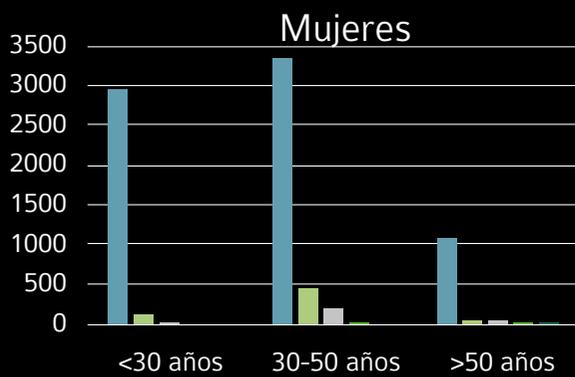
50.2% en las gerencias

25.9% en los puestos directivos

9% en los órganos de gobierno



De la misma manera, 38.2% tenían menos de 30 años, 47.9% entre 30 y 50 y 13.9% más de 50 años.



- Personal operativo
- Personal administrativo
- Gerencias
- Directivos
- Órganos de gobierno

- Personal operativo
- Personal administrativo
- Gerencias
- Directivos
- Órganos de gobierno



NUESTRO IMPACTO
CON LA COMUNIDAD

POSADAS®

NUESTRO IMPACTO CON LA COMUNIDAD

Inversión social

GRI 203-1, 413-1

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

Fundación Posadas

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





Educación

El tema en que la Fundación enfoca su mayor inversión es la educación, otorgando becas educativas a niños, jóvenes y adultos en toda la República Mexicana para que cursen desde la primaria hasta licenciatura.

Los programas con los que contamos son:

- **Una oportunidad para estudiar:** Su objetivo es reducir la deserción escolar de los jóvenes y niños con apoyos con fines educativos durante su educación básica hasta la superior. De esta manera, también se busca mejorar la calidad de vida de las familias en situación vulnerable.

Personas beneficiadas en 2023: 570

- **Prepa FUNPOS:** Busca apoyar a que los adultos logren finalizar sus estudios a nivel medio superior.

Personas beneficiadas en 2023: 46

“ 570 niños y jóvenes becados
46 adultos terminaron la preparatoria aprobando el examen único de la SEP ”

Desastres naturales

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

“ Apoyo a más de 2,300 damnificados posterior al huracán Otis,
la inundación en Puebla y un incendio en Los Cabos. ”



Salud

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

Los programas con los que contamos son:

- **Apoyo general:** Busca ayudar financieramente en temas como atención médica, tratamientos de cáncer, cirugías graves y urgentes, prótesis y terapias.

Personas beneficiadas en 2023: 6

- **Para verte mejor:** Lleva a cabo estudios de la vista y proporciona anteojos para personas que los requieran.

Personas beneficiadas en 2023: 148 anteojos y 1,736 estudios de la vista

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

Personas beneficiadas en 2023: 4

“Apoyos en salud a más de 1,800 personas con estudios de la vista, anteojos, cirugías, terapias psicomotoras.”

Voluntariado

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

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

“Participación de 900 voluntarios en actividades que beneficiaron a 15,000 personas aproximadamente”



Otros

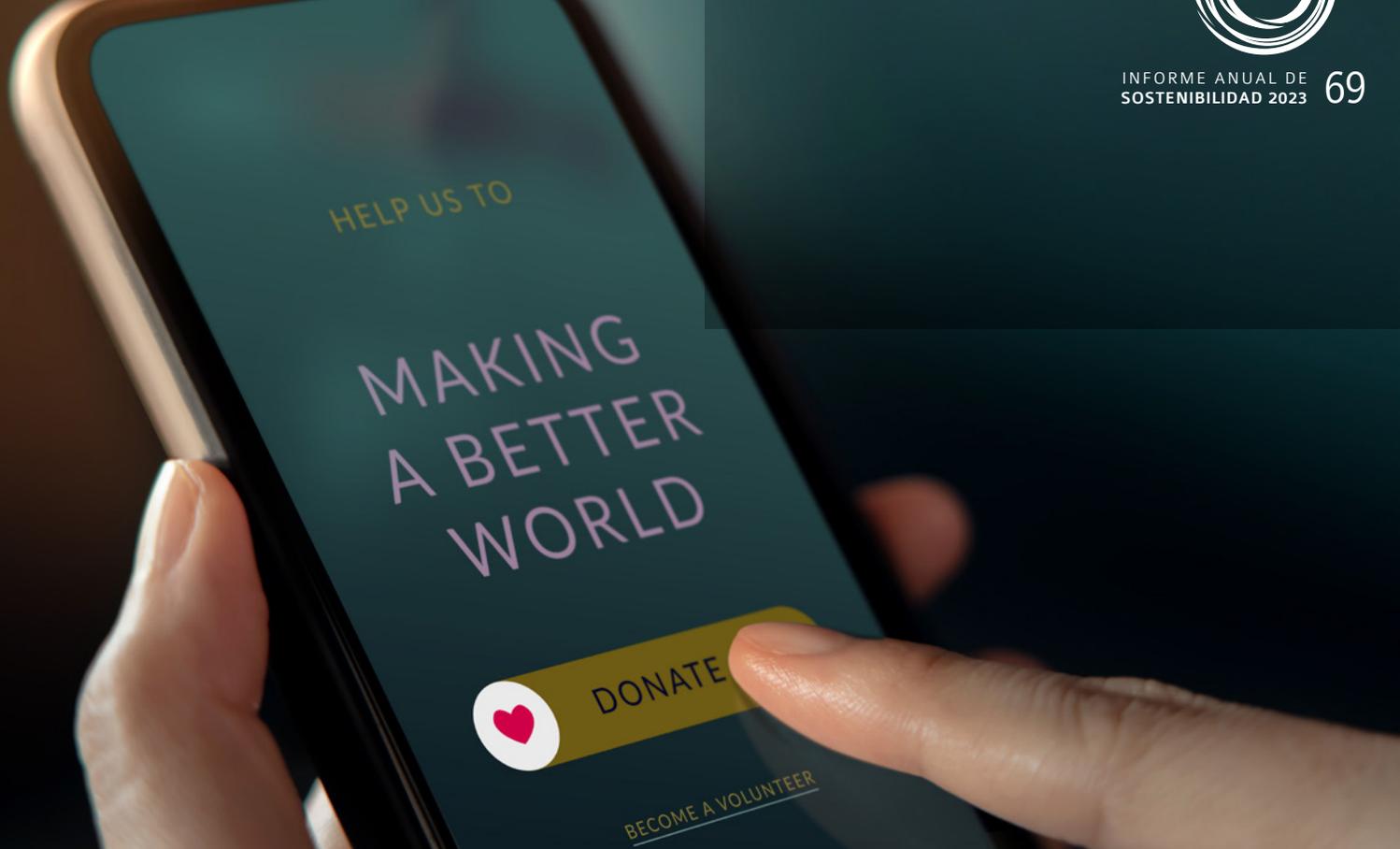
Adicional a los pilares mencionados previamente, contamos con los siguientes proyectos:

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

Personas beneficiadas en 2023: 1

- **Ayuda a otras instituciones:** Donaciones monetarias o en especie para otras fundaciones.
 - **Iniciativa Spotlight:** una colaboración con UNICEF y entidades del Gobierno Mexicano para establecer la Estrategia de Alojamiento Temporal. Esta iniciativa ofrece hasta siete días de estancia gratuita, con todos los alimentos incluidos, a mujeres, adolescentes y niños que se encuentran en situaciones de violencia. Las víctimas son alojadas en hoteles después de ser evaluadas por los centros de justicia para mujeres y las instancias de mujeres de las entidades federativas involucradas. Las autoridades y redes de apoyo proporcionan a las víctimas seguridad, atención médica, psicológica y legal para garantizar su protección.
 - 26 instituciones beneficiadas (universo de 62,936 personas atendidas por las instituciones con 781 cuartos noche en hoteles del sistema Posadas.
 - **25 instituciones que recibieron donativo** en especie de blancos dados de baja en los hoteles (5,680 artículos) beneficiando a 2,737 personas.

Por otro lado, nos hemos incorporado en un proyecto de reconstrucción de escuelas destruidas por el huracán Otis en Acapulco.



Relación con grupos de interés

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

Colaboradores de Posadas como donantes, beneficiarios 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 posterior a la solicitud de aportaciones durante su estancia, explicándoles en qué se utilizarán los recursos.

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

Otras fundaciones o empresas como donantes o aliados.

Donaciones

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

“Durante 2023, se recaudó 30% más que en 2019”

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

Nuestras principales metas para lograr un impacto positivo en la sociedad en el 2024 son las siguientes:

- Incrementar la recaudación de donativos en un 55% con respecto a 2023.
- Becar a 274 adultos para cursar la preparatoria, y que al menos el 85% apruebe el examen único.
- Otorgar 23% más becas educativas que en 2023 (desde primaria hasta licenciatura).
- Lograr la participación de al menos 1,000 voluntarios en las actividades de voluntariado y beneficiar aproximadamente a 15,000 personas.

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)
- BAMX (Asociación Mexicana de Bancos de Alimentos)
- BUCKNER
- Dibujando un Mañana
- EDUCA
- EDUCAR UNO
- Michou y Mau
- Ministerios de Amor
- Olimpiadas Especiales
- Un Kilo de Ayuda
- UNETE
- UNIDOS
- Enseña por México
- Fundación Infantil Ronald McDonald
- International Community Foundation
- Fundación Palace Resorts
- Fundación Live Longer A.C.
- Bécalos
- Hogar de la Misericordia
- DIF Aculco
- 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 nos comprometemos a que nuestras actividades cotidianas y el proceso de toma de decisiones, desde nuestros colaboradores hasta los niveles más elevados de dirección, se lleven a cabo en cumplimiento de los estándares éticos más estrictos. Este compromiso se fundamenta en la convicción de que la ética empresarial no solo es una obligación moral, sino también un pilar fundamental para el éxito sustentable de la organización. Operar de manera ética fortalece nuestra reputación, aumenta la confianza de nuestros grupos de interés, fomenta la retención de talento y permite reducir riesgos. En este sentido, se establecen políticas, procedimientos y mecanismos de control que impulsan la integridad, transparencia y responsabilidad en las actividades y relaciones comerciales de la empresa.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Durante 2023 realizamos la actualización de nuestro Código de Ética y Conducta (CEC) aprobado por el Consejo de Administración, el Comité de Prácticas Societarias y el Comité de Ética y Conducta, derivado del lanzamiento de nuestro nuevo propósito “Hotel Estratégico Posadas”. Nuestro Código, como marco ético, establece los principios y normas claras para guiar el comportamiento y las decisiones de todos los miembros de la organización, promoviendo la transparencia, la integridad, el respeto, previniendo conflictos de interés y fomentando el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

Los accionistas, miembros del Consejo de Administración, comités de apoyo, directivos y colaboradores son responsables de la difusión, observancia y cumplimiento de lo establecido en el Código de Ética y Conducta. Adicionalmente, todo el personal que se incorpora a Posadas debe familiarizarse con el Código de Ética y Conducta y firmar el manifiesto de adhesión al documento. De manera interna, tenemos la meta de difundir el Código de Ética y Conducta al 100% de la plantilla de colaboradores en las distintas localidades que componen la familia Posadas (hoteles, salas de venta, corporativo, Conectum, y Konexo).

Además, realizamos capacitaciones internas para líderes y responsables de los centros de trabajo, en las cuales se explica detalladamente el contenido y el alcance del Código de Ética y Conducta. También, se explica su aplicación y los procedimientos a seguir en casos de violación al Código y situaciones de violencia laboral, incluyendo el hostigamiento, la discriminación y el acoso.

CANAL DE DENUNCIAS

El principal mecanismo para prevenir el incumplimiento al Código de Ética y Conducta es nuestro canal de denuncias. Todos los miembros de Posadas tienen la obligación de conocer y cumplir con nuestras políticas, estándares, lineamientos y la ley aplicable, así como de reportar cualquier circunstancia o acción que viole o aparente infringir la ley y dichas políticas, estándares y lineamientos.

En Posadas contamos con dos medios para realizar denuncias:

- a) Correo electrónico (etica@posadas.com)
- b) Línea telefónica (800 75 38422)

Por otro lado, para los grupos de interés externos, se pueden realizar denuncias, expresar inquietudes o dudas a través del correo investor.relations@posadas.com.

Estos canales operan de manera confidencial y las denuncias únicamente son accesibles para los miembros del Comité de Ética. Se les 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.





CONFLICTOS DE INTERÉS

Los conflictos de interés representan una preocupación significativa en el contexto de la ética empresarial. Estos conflictos surgen cuando los intereses personales de los individuos o grupos dentro de la organización entran en conflicto con los intereses de la empresa o de sus grupos de interés y pueden afectar la toma de decisiones éticas. Por ello, hemos establecido mecanismos y procedimientos para identificar posibles riesgos, prevenirlos y mitigarlos.

Dentro del Código de Ética y Conducta, se establecen disposiciones específicas para abordar los conflictos de interés y se insta a los colaboradores a denunciar cualquier conflicto real o aparente no transparentado o gestionado de acuerdo con la política específica existente, y a abstenerse de tomar decisiones que puedan afectar dicho conflicto. Por ejemplo, para las relaciones de negocio que se vaya a realizar con familiares o amigos cercanos, se establece un sistema de aprobación escalonado de acuerdo con el valor y nivel de la persona involucrada en el conflicto de interés. Trimestralmente, el titular de administración y finanzas informa al Comité de Prácticas Societarias y, posteriormente, al Consejo de Administración de las operaciones con partes relacionadas o en conflicto de interés en el periodo.

ANTICORRUPCIÓN

Los riesgos de corrupción en el sector hotelero y turístico son críticos debido a su complejidad operativa y al impacto que puede generar en la confianza y reputación de los grupos de interés. La naturaleza de las relaciones comerciales de Posadas, que abarca múltiples actores como gobiernos, inversionistas, proveedores y comunidades locales, conlleva a la exposición a prácticas corruptas. Debido a que los riesgos de corrupción pueden afectar negativamente nuestra reputación y disminuir la confianza de los clientes, es crucial abordarlos y prevenirlos.

Para abordar y prevenir los riesgos de corrupción en nuestras operaciones, se prevé un rechazo institucional de dicha práctica en el Código de Ética y Conducta, e impartimos cursos en materia de ética. Durante 2023, capacitamos a 17,095 colaboradores permanentes, de los cuales:

- 3,851 tenían contrato temporal y 13,244 permanente.
- 16,979 laboraban de tiempo completo y 116 de tiempo parcial.



GOBERNANZA ASG

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

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

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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

Miembros del Consejo de Administración

Miembro*	Puesto en el Comité	Género	Fecha de designación
Pablo Azcárraga Andrade	Consejero propietario	M	29-abr-97
Enrique Azcárraga Andrade	Consejero propietario	M	31-may-91
José Carlos Azcárraga Andrade	Consejero propietario	M	30-abr-08
Juan Servitje Curzio	Consejero propietario	M	30-abr-12
Guillermo García Naranjo Álvarez**	Consejero propietario	M	20-feb-19
Silvia Sisset de Guadalupe Harp Calderoni	Consejero propietario	F	05-abr-10
Carlos Levy Covarrubias	Consejero propietario	M	27-abr-06
Luis Alfonso Nicolau Gutiérrez**	Consejero propietario	M	30-abr-12
Benjamín Clariond Reyes-Retana**	Consejero propietario	M	27-mar-13
Charbel Christian Francisco Harp Calderoni	Consejero suplente	M	28-abr-06
Alfredo Loera Fernández	Consejero 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 2024.

**Consejero Independiente.

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

Pablo

Azcárraga Andrade

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

Enrique

Azcárraga Andrade

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

José Carlos

Azcárraga Andrade

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

Juan Servitje Curzio

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

Guillermo García-Naranjo Álvarez

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

Silvia Sisset de Guadalupe Harp Calderoni

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

Carlos Levy Covarrubias

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

Luis Alfonso Nicolau Gutiérrez

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

Benjamín Clariond Reyes-Retana

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



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

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

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

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

REMUNERACIÓN A LOS CONSEJEROS

La Asamblea General Ordinaria de Accionistas de Posadas, celebrada el 5 de abril de 2022 y sus similares de 28 de marzo de 2023 y 18 de abril de 2024, aprobaron una remuneración equivalente a dos centenarios por la asistencia y participación de los consejeros, secretario y prosecretario a las sesiones del Consejo de Administración y de los Comités de Auditoría y Prácticas Societarias, siendo que los presidentes de los Comités de Auditoría y Prácticas Societarias serán remunerados con el equivalente a tres centenarios por cada sesión de dichos comités en la que participen. Cabe mencionar que actualmente los temas ASG no son considerados en la evaluación de desempeño de ningún funcionario 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 Posadas	M
Integrante	Inversionista Privado	M

COMITÉ DE AUDITORÍA Y PRÁCTICAS SOCIETARIAS

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

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

**Consejero Independiente

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

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

**Consejero Independiente

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



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

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

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

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

COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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

El comité se integra de la siguiente manera:

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

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

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

El comité se integra de la siguiente manera:

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

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

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

COMITÉ ASG

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

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

El comité se integra de la siguiente manera:

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

COMITÉ DE ACTIVIDADES VULNERABLES

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

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



COMITÉ DE DESARROLLO

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

El comité se integra de la siguiente manera:

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



COMITÉ DE INVERSIONES

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

El comité se integra de la siguiente manera:

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

COMITÉ DE DATOS PERSONALES PARA NUESTRO CALL CENTER “KONEXO”

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

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

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

Principales funcionarios

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

Miembro	Edad	Puesto actual	Años en la compañía
José Carlos Azcárraga Andrade	58	Director General de Posadas	30
Javier Barrera Segura	61	Vicepresidente Estrategia, Alianzas y Capital Humano	35
Arturo Martínez del Campo Saucedo	57	Vicepresidente Administración y Finanzas	9
Enrique Calderón Fernández	57	Vicepresidente Upscale & Luxury	17
Gerardo Rioseco Orihuela	60	Vicepresidente Lealtad	24
Alejandro Recamier Flores	43	Director de Productos y Programas de Lealtad	13
Adrián Correa Pérez	49	Dirección Midscale & Economy	22
José Jaime Lorenzo Doria	47	Dirección Comercial Negocio Hotelero	15
Mauricio Elizondo Martínez de la Vega	44	Dirección Desarrollo	20

Javier
Barrera Segura

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

Arturo
Martínez del Campo
Saucedo

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

Enrique
Calderón Fernández

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

Gerardo
Rioseco Orihuela

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

Alejandro
Recamier Flores

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

Adrián
Correa Pérez

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

José Jaime
Lorenzo Doria

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

Mauricio
Elizondo
Martínez de la Vega

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

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

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

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



En Posadas nos comprometemos a operar en estricto 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, garantizar las inversiones pertinentes y contar con una operación dentro del marco legal establecido. Asimismo, nos esforzamos por cumplir con todas nuestras obligaciones contractuales, derechos de terceros, así como con los principios éticos y normativos delineados en nuestro Código de Ética y Conducta.

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



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

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

ESTRATEGIA FISCAL

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

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

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



CONTRIBUCIÓN A PARTIDOS Y/O REPRESENTANTES POLÍTICOS

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

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

PUBLICIDAD

La Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) ha considerado oficiosamente o ha recibido denuncias de que Posadas ha incurrido en incumplimientos en materia de protección al consumidor tales como: publicidad engañosa, incumplimiento de la oferta con precios llenos, propinas, incumplimientos de los contratos de tiempo compartido o falta de certificaciones. A pesar de que la mayoría de estos procedimientos fueron desestimados, en diciembre de 2023 nos fueron determinadas multas relacionadas con la forma en que se ha exhibido la información. Cabe mencionar que, de los 162 procedimientos de clientes de tiempo compartido, en el 99.9% de los casos se llegó a una conciliación.





PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Durante el año 2023, la función de Protección de Datos Personales en nuestra entidad ha implementado diversas medidas para garantizar el cumplimiento de las regulaciones vigentes y la protección de la información personal, sensible o no, de nuestros inversionistas, clientes, proveedores y colaboradores. En línea con los lineamientos establecidos por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP), su reglamento y disposiciones generales, hemos revisado y actualizado nuestras políticas de privacidad y procedimientos internos del Sistema de Gestión de Seguridad de Datos Personales, para asegurar que se mantengan alineados con las mejores prácticas y los requisitos legales. Además, se han llevado a cabo revisiones administrativas exhaustivas para identificar áreas de mejora y asegurar que todos los procesos relacionados con el tratamiento de datos personales estén debidamente documentados y controlados.

Entre las iniciativas más destacadas realizadas, se encuentra la implementación de un programa de capacitación para todos los colaboradores, centrado en la importancia de la protección de datos personales y las responsabilidades en este ámbito. Asimismo, hemos fortalecido nuestras medidas físicas, técnicas y administrativas mediante la actualización de nuestros sistemas de gestión de datos y la adopción de nuevas tecnologías y controles de seguridad para prevenir accesos no autorizados y posibles brechas de seguridad, incluida la obtención, mantenimiento y actualización de la certificación PCI (estándar de seguridad de datos de la industria de tarjetas de pago-Payment Card Industry) para la gestión de la información de tarjetas de crédito de nuestros clientes.

De cara al próximo año, nuestra entidad se compromete a seguir mejorando nuestras prácticas de protección de datos personales mediante la implementación de nuevas iniciativas. Planeamos realizar evaluaciones de impacto de privacidad para todas las nuevas actividades, productos y servicios relacionados con el tratamiento de datos, establecer un Comité de Protección de Datos que supervise en todas nuestras Unidades de Negocio de manera continua el cumplimiento normativo, mantener una comunicación clara y transparente con los titulares de los datos sobre cómo se obtienen, utilizan, protegen y eliminan sus datos personales, proporcionar políticas de privacidad accesibles y responder de manera efectiva a consultas y solicitudes de acceso, rectificación, cancelación y oposición, asegurando que nuestras políticas y procedimientos sigan cumpliendo con los estándares más altos del sector. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la transparencia, la responsabilidad y la protección de los derechos de nuestros inversionistas, clientes, proveedores y colaboradores.

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

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

En el último año, el área de compras ha centrado sus esfuerzos en incorporar prácticas de suministro responsable para contribuir a la sostenibilidad global de la empresa. De acuerdo con nuestro propósito como compañía, hemos definido objetivos que contribuyen a reducir el impacto ambiental, entre los que se encuentran el aumento del uso de materiales reciclados o biodegradables. Además, implementamos trenes de filtrado para sustituir la compra de garrafones, reduciendo el consumo de garrafones de agua purificada en un 41% con respecto a la compra de 2022.

Enfrentamos desafíos como la resistencia al cambio entre algunos proveedores y las limitaciones tecnológicas. Sin embargo, identificamos oportunidades en la innovación y en la expansión de nuestras alianzas estratégicas.



CADENA DE VALOR

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

Nuestras operaciones se componen de seis categorías principales:

Categorías	Proveedores por categoría	Proveedores corporativos	Gasto influenciado por proveedores corporativos
Alimentos, bebidas y tabaco	920	148	23%
Mercadotecnia	517	152	9%
Obra y Ff&E	1,862	165	8%
Servicios	3,729	156	12%
Suministros de Operación	483	82	7%
Tecnología de la Información	540	127	13%
Total	8,051	830	73%

Nuestra operación se maneja de manera eficiente, ya que todos los procesos de compras desde P2O, Sourcing y Contracts, entre otros se gestionan a través de nuestra plataforma de Compras.

POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES

Como parte de nuestra estrategia de suministro responsable, reconocemos que es crucial contar con una política que establezca los criterios en la selección de proveedores y productos, promoviendo prácticas sustentables en toda la cadena de valor. Por ello, en Posadas contamos con la Política de Compras Responsables, la cual es responsabilidad de la Dirección Corporativa de Compras de Posadas en cuanto a su actualización, comunicación e implementación. El documento establece que las compras se basan en tres ejes fundamentales: compromiso social, sostenibilidad ecológica y ambiental, y transparencia. Nos comprometemos a seleccionar proveedores que compartan estos valores y prácticas sustentables. Esta política se da a conocer a todos los proveedores que participan en nuestros eventos de sourcing a través de nuestra Plataforma de Compras, a la cual deben adherirse para poder participar y ser seleccionados.

EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Como parte de nuestras iniciativas de suministro responsable, llevamos a cabo procesos rigurosos de selección de proveedores, garantizando que trabajemos únicamente con socios que compartan nuestros valores y contribuyan con la sostenibilidad de toda nuestra cadena. De esta manera, la selección de los proveedores se realiza con base en dos pilares:

1. Evaluación de desempeño y calidad

Hemos establecido un sistema de evaluación de desempeño para los proveedores con respecto al nivel de servicio que otorgan. Buscamos proveedores que tengan capacidad financiera, de producción, de distribución, certificaciones, así como la documentación básica legal y fiscal.

2. Evaluación ASG

En 2022, incorporamos al proceso de selección de proveedores, una evaluación basada en criterios ambientales, sociales y de gobernanza. Durante 2023, los proveedores que correspondían al 83% de nuestro gasto influenciado que debían pasar por una certificación y/o verificación, fueron evaluados bajo los criterios ASG.

Para mitigar riesgos ASG identificados en nuestras evaluaciones de proveedores, implementamos planes de acción que van desde el desarrollo y mejora de diferentes ámbitos ASG, hasta la inactivación de proveedores que pongan en riesgo el servicio, operación, a los huéspedes o a la compañía. En 2023, el 59% de las certificaciones correspondieron a proveedores locales, de los cuales el 46% tuvo cumplimiento escaso y al someterse al plan de acción, el 48% mejoraron sus evaluaciones, quedando con cumplimiento satisfactorio. Por otro lado, hemos trabajado en un plan de crecimiento y desarrollo de proveedores locales, aumentando 10% nuestra base con respecto a 2022.

En el próximo año, planeamos intensificar nuestras iniciativas y ampliar nuestro impacto positivo en la cadena de suministro, enfocándonos en el desarrollo de proveedores corporativos y locales soportados en nuestro proceso de evaluaciones ASG.

A pair of hands is shown from a top-down perspective, gently cupping a small, round, vibrant green moss ball. The hands are light-skinned and positioned to frame the moss ball in the center. The background is a soft, out-of-focus light brown color.

ALINEACIÓN CON
ESTÁNDARES DE
REPORTE

POSADAS®

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

Declaración de uso Posadas ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1º de enero al 31 de diciembre de 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado GRI 1: Fundamentos 2021

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

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

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

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

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

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

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

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

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

ÍNDICE GRI

GRI 1-1

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

ÍNDICE SASB

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



POSADAS®

INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD 2023