



POLSKI KAPITAŁ ŚWIATOWA JAKOŚĆ

SPRAWOZDANIE ZARZĄDU
Z DZIAŁALNOŚCI SPÓŁKI
POLSKI HOLDING HOTELOWY SP. Z O.O.
ZA ROK OBROTOWY 2023

I.	DANE WSTĘPNE.....	2
II.	DANE EKONOMICZNO-FINANSOWE.....	19
III.	PRZEWIDYWANE KIERUNKI ROZWOJU SPÓŁKI	32
IV.	INFORMACJE DODATKOWE	35
V.	INNE WAŻNE ZDARZENIA MAJĄCE ISTOTNY WPŁYW NA DZIAŁALNOŚĆ JEDNOSTKI (KTÓRE NASTĄPIŁY W ROKU OBROTOWYM LUB SĄ PRZEWIDZIANE W DALSZYCH LATACH).....	35
VI.	PROPONOWANY PODZIAŁ WYNIKU FINANSOWEGO.....	37
VII.	RAPORT W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	38

I. DANE WSTĘPNE

I.1. INFORMACJE OGÓLNE O SPÓŁCE

Polski Holding Hotelowy sp. z o. o. (zwana dalej „PHH sp. z o.o.”, „Spółka”)

ul. Komitetu Obrony Robotników 39G, 02-148 Warszawa

KRS: 0000047774

Kapitał zakładowy na dzień 31.12.2023 r.: 1 911 499 700,00 PLN

NIP: 522-24-82-605

Regon: 016046030

Spółka Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. (do dnia 21 stycznia 2019 r. Spółka działała pod firmą Chopin Airport Development sp. z o.o.) powstała na podstawie Aktu Notarialnego Rep. A Nr 8917/1998 z dnia 27 października 1998 roku. Spółka wpisana jest do rejestru sądowego w Sądzie Rejonowym dla m. st. Warszawy, XIV Wydział Gospodarczy pod numerem 0000047774. Spółka działa na podstawie Aktu Założycielskiego, zmienionego przez Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Polskiego Holdingu Hotelowego sp. z o.o. w dniu 23.05.2023 roku, w związku z nowelizacją Kodeksu Spółek Handlowych.

Przedmiot działalności Spółki to:

- hotele i podobne obiekty zakwaterowania,
- działalność usługowa wspomagająca transport,
- działalność usługowa związana z wyżywieniem,
- roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków,
- działalność związana z obsługą rynku nieruchomości,
- doradztwo związane z zarządzaniem,
- handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi,
- działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane,
- wynajem i dzierżawa,
- produkcja artykułów spożywczych,
- catering.

I.1.1 KAPITAŁ ZAKŁADOWY

Kapitał zakładowy Spółki na dzień 31.12.2023 r. wynosił 1 911 499 700 PLN i dzielił się na 19 114 997 udziałów, o wartości nominalnej 100,00 PLN każdy.



W dniu 29 grudnia 2022 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników podwyższyło kapitał zakładowy Spółki o kwotę 200 000 000,00 PLN, tj. z kwoty 1 711 499 700,00 PLN do kwoty 1 911 499 700,00 PLN. W dniu 20 stycznia 2023 r. podwyższenie kapitału zakładowego zostało ujawnione w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Skarb Państwa reprezentowany przez Ministra Aktywów Państwowych na dzień podpisania sprawozdania finansowego za 2023 rok, jest jedynym Wspólnikiem Spółki i posiada 19 114 997 udziałów o łącznej wartości 1 911 499 700,00 PLN.

1.1.2 ZARZĄD SPÓŁKI

SKŁAD ZARZĄDU WEDŁUG STANU NA DZIEŃ 1 STYCZNIA 2023 R.

- GHEORGHE MARIAN CRISTESCU – PREZES ZARZĄDU,

(powołany Uchwałą Rady Nadzorczej nr 11/2016 z dnia 5 kwietnia 2016 r. z dniem 25 kwietnia 2016 r., następnie Uchwałą Rady Nadzorczej nr 4/2019 z dnia 8 marca 2019 r. z dniem 28 czerwca 2019 r. powołano Prezesa Zarządu na nową wspólną kadencję, następnie Uchwałą 36/2022 z dnia 2 czerwca 2022 r. powołany na nową wspólną kadencję).

- DANIEL PUCIATO – CZŁONEK ZARZĄDU DS. HANDLOWYCH,

(powołany Uchwałą Rady Nadzorczej nr 56/2022 z dnia 29 lipca 2022 r. z dniem następującym po dniu odbycia Zgromadzenia Wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok 2021 tj. od dnia 27 września 2022 r.).

SKŁAD ZARZĄDU NA DZIEŃ PODPISANIA SPRAWOZDANIA FINANSOWEGO

- GHEORGHE MARIAN CRISTESCU – PREZES ZARZĄDU,
- DANIEL PUCIATO – CZŁONEK ZARZĄDU DS. HANDLOWYCH.

1.2. OGÓLNY STAN GOSPODARKI, WARUNKI BRANŻY, W KTÓRYCH FUNKCJONUJE SPÓŁKA

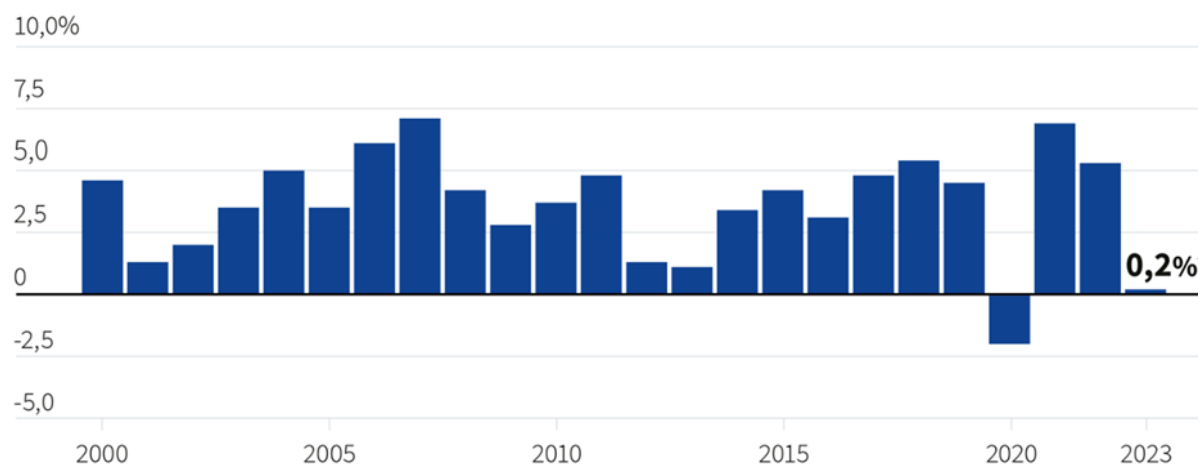
1.2.1. OGÓLNY STAN GOSPODARKI (NA PODSTAWIE DANYCH GUS)

Według komunikatu GUS polska gospodarka zakończyła rok 2023 wzrostem PKB na poziomie 0,2%. Wynik był niższy w porównaniu z rokiem ubiegłym 2022, gdzie wzrost PKB notowano na poziomie 5,3%.



WYKRES NR 1

WZROST GOSPODARCZY W POLSCE- PRODUKT KRAJOWY BRUTTO – ZMIANA ROK DO ROKU

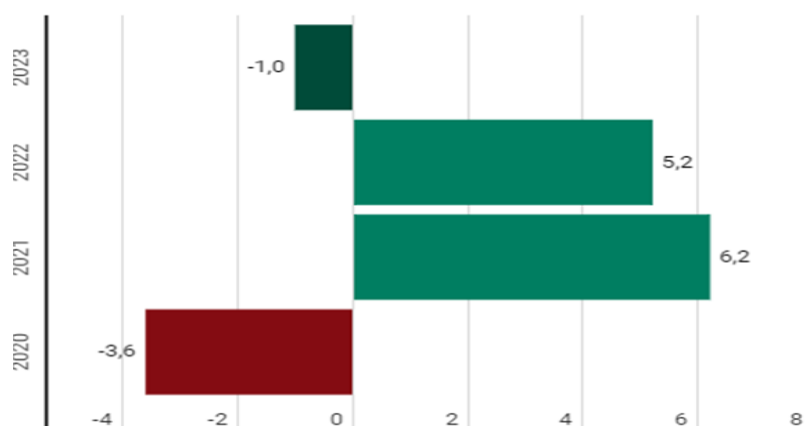


(ŹRÓDŁO: DANE GUS)

Dane GUS wskazują, że głównym czynnikiem niskiego wzrostu gospodarczego w 2023 r, który w ujęciu realnym wzrósł zaledwie o 0,2%, było spożycie prywatne (konsumpcja), które spadło w 2023 o 1%, w porównaniu do 2022, kiedy to wzrosło o 5,2%.

WYKRES NR 2

SPOŻYCIE PRYWATNE (KONSUMPCJA)



(ŹRÓDŁO: DANE PUBLIKACJA GUS Z DNIA 31.OI.2024)

Popyt krajowy spadł o 4,1%, w porównaniu do wzrostu o 5,2% w roku 2022 r.

Wartość dodana brutto w przemyśle spadła się o 0,7% wobec wzrostu 7,6% w 2022r.

Wartość dodana brutto w budownictwie w 2023 r. w porównaniu z 2022 r. wzrosła o 3,4%, wobec wzrostu o 5,1% w 2022r.

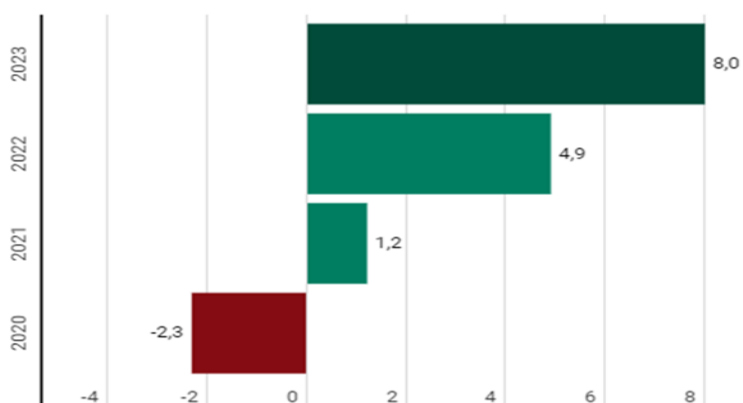


Wartość dodana w handlu i naprawach w 2023 r. w porównaniu z 2022 r. zmniejszyła się o 2,4%, wobec wzrostu o 2,3% w 2022 r.

Powyższe wskaźniki miały negatywny wpływ na kształtowanie się PKB, jednakże pozytywne zaskoczenie nastąpiło we wskaźnikach dotyczących inwestycji.

WYKRES NR 3

NAKŁADY BRUTTO NA ŚRODKI TRWAŁE (INWESTYCJE)



(ŹRÓDŁO: DANE PUBLIKACJA GUS Z DNIA 31.01.2024)

Nakłady brutto na środki trwałe w 2023 r. w porównaniu z rokiem poprzednim wzrosły o 8,0% (wobec wzrostu o 4,9% w 2022 r.).

Stopa inwestycji w gospodarce narodowej (relacja nakładów brutto na środki trwałe do produktu krajowego brutto w cenach bieżących) w 2023 r. wyniosła 17,4% wobec 16,8% w 2022 r.

Przedstawione powyżej wskaźniki silnie determinowały poziom polskiego PKB (0,2%) i sprawiły, że ukształtował się on poniżej wartości szacowanej przez analityków GUS (źródło: GUS Produkt krajowy brutto w 2023 r. -szacunek wstępny publikacja GUS 31.01.2024)- prognoza na poziomie 0,5-0,6%.

Bardzo ważną determinantą, która miała wpływ na spadek popytu konsumpcyjnego w porównaniu do roku poprzedniego, okazała się nadal wysoka inflacja, która według komunikatu GUS średniorocznie osiągnęła poziom 11,4%. Oznacza to spadek o 3,0 pkt. proc. w ujęciu rok do roku. Największy wpływ na tak wysoki wskaźnik inflacji miała sytuacja geopolityczna, która spotęgowała wzrost cen surowców energetycznych, cen żywności, a w konsekwencji również presję płacową na krajowym rynku pracy.

Wzrosło przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw, jednak przy wysokim wzroście cen konsumpcyjnych odnotowano spadek siły nabywczej płac.

Aby zminimalizować skutki oraz zapobiec dalszej eskalacji wskaźnika inflacji, jak również obniżyć koszty życia społeczeństwa, rząd polski kontynuował działania fiskalne w zakresie czasowego obniżenia stawki VAT na żywność (0% stawka VAT).

Zdaniem analityków OECD (źródło: mf.gov.pl publikacja z dnia 29.11.2023 r.) polska gospodarka pozostanie osłabiona jeszcze w pierwszej połowie 2024 r., ze względu na utrzymujące się wysokie ceny energii, słaby popyt wewnętrzny i dużą niepewność w otoczeniu. Wzrost gospodarczy utrzyma się na poziomie do 2,6% w 2024 r. i 2,9% w 2025 r. Inflacja średnioroczna w Polsce osiągnie 4,7% w 2024 r. i spadnie do 3,4% na koniec 2025 r, czyli tuż przy górnej granicy przedziału docelowego określanego przez NBP.

1.2.2. WARUNKI W BRANŻY, W KTÓREJ FUNKCJONUJE SPÓŁKA

Branża hotelowa przez minione trzy lata wykazywała niewiarygodny hart ducha w żmudnej walce z niesprzyjającymi okolicznościami, w jakiej przyszło jej działać. Niepewność to określenie, które towarzyszyło jej od początku pandemii COVID 19.

W latach 2020-2021 rozwój rynku hotelarskiego uległ wyhamowaniu, w wyniku administracyjnego ograniczenia działalności obiektów hotelowych oraz drastycznego zmniejszenie ruchu turystycznego, zarówno krajowego, jak i międzynarodowego.

Rok 2022 oraz 2023 miał być dla branży rokiem wychodzenia z kryzysu jakiego doświadczyła. Nadzieje związane ze znoszeniem obostrzeń i powrotem do normalności stały się podstawą do planowania wzrostu przychodów z działalności operacyjnej obiektów.

Stan epidemii został w Polsce zniesiony w maju 2022, a stan zagrożenia epidemicznego został odwołany 1 lipca 2023. Pandemia, restrykcje i kwarantanny należą już do przeszłości. Ruch turystyczny po miesiącach ograniczeń i niepewności, odradza się. Linie lotnicze odbudowują swoje siatki połączeń, ludzie wyjeżdżają na wakacje oraz wyjazdy służbowe, organizatorzy kongresów i konferencji planują nowe wydarzenia, odbywają się koncerty i wydarzenia sportowe. Czynniki te wpływają pozytywnie na działalność obiektów noclegowych.

Branża korzystała z systemu bonów turystycznych zwiększających popyt i poprawiających płynność finansową hoteli, w związku z pomocą rządową w obszarze segmentu rodzin z dziećmi wizytujących obiekty noclegowe na poziomie jaki miał miejsce w 2022 i pierwszym kwartale 2023. Program bonów turystycznych zakończył się z dniem 31 marca 2023 r. Pozytywny wpływ bonów był istotnym czynnikiem poprawiającym sytuację branży w pierwszym kwartale 2023 r.

Według wyników uzyskanych na podstawie badania turystycznej bazy noclegowej w I kwartale 2023 r. (źródło: GUS- wykorzystanie turystycznej bazy noclegowej w 1 kwartale 2023 r.



- data publikacji 28.06.2023) z noclegów skorzystało 7 mln turystów, z tego 5,7 mln turystów krajowych i 1,3 mln turystów zagranicznych. W porównaniu z I kwartałem 2022 r. liczba turystów wzrosła o 18,1% z tego liczba turystów krajowych zwiększyła się o 13,2%, a turystów zagranicznych o 45,1% . Jest to wzrost w stosunku do analogicznego okresu 2022 r. o 0,4 mln turystów zagranicznych. Dane GUS za I kwartał roku 2023 potwierdzają zauważalną tendencję wzrostu ruchu turystycznego, co potwierdzają również wyniki obiektów zarządzanych przez spółkę Polski Holding Hotelowy w roku 2023.

W pierwszej połowie roku 2023 hotele w Polsce zanotowały wzrost wskaźnika RevPAR o 32% w stosunku do roku 2022 (źródło: Raport 2023. Rynek hotelarski w Polsce. Wydawca BROG B2B. Raport: Analiza Rynku str. 14). Obecnie obserwuje się wyraźną tendencję odbudowy obłożenia hoteli, ale jest ono nadal statystycznie o 4,5% niższe od rezultatu z rekordowego roku 2019. Średnia cena, zgodnie z powyższym raportem, była wyższa niż przed pandemią.

Wybuch konfliktu za naszą wschodnią granicą przyczynił się do wielu lokalnych i globalnych zjawisk ekonomicznych, których wcześniej nie identyfikowano, jako zagrożenie. Wysoka inflacja, rosnące ceny ropy, gazu i energii elektrycznej, kilkudziesięcioprocentowe wzrosty cen produktów spożywczych, wyższe koszty zatrudnienia, mocno wpłynęły na sektor usług turystycznych, w warunkach, w których funkcjonuje branża. Rosnący popyt umożliwił wzrost cen oferowanych usług.

Miniony rok 2023 hotelarze uznają za udany. W nadchodzących miesiącach najbardziej obawiają się wzrostu kosztów działalności, ale z optymizmem oceniają dobre perspektywy dla turystyki MICE i indywidualnej poprzez wzrost zainteresowania Polską, sprzyjające warunki klimatyczne i naturalne walory turystyczne – co wynika z najnowszej ankiety Izby Gospodarczej Hotelarstwa Polskiego.

Polski Holding Hotelowy w 2023 r. osiągał najlepsze w swojej historii wyniki we wszystkich obiektach, miały one bardzo wysokie obłożenie, dużo wyższe w odniesieniu do 2022 r. W 2023 r. Spółka odnotowała też rekordową cenę średnią za sprzedany pokój (ADR) oraz rekordową średnią cenę dostępnego pokoju (RevPar), wskaźniki te były istotnie wyższe w porównaniu do roku ubiegłego.

Pomimo różnorodnych trudności, rok 2023 w turystyce należy ocenić pozytywnie. Okazał się on rokiem wzrostu i odbudowy branży hotelarskiej. Potrzeba podróżowania była silniejsza od obaw związanych ze zmiennością sytuacji.



Branża hotelowa pokłada nadzieję, że mimo przewidywanych przez analityków turbulencji, spowodowanych wysoką inflacją i innymi geopolitycznymi skutkami wojny w Ukrainie, rok 2024 będzie czasem dobrej koniunktury gospodarczej.

1.2.3. CZYNNIKI BEZPOŚREDNIO ZALEŻNE OD SPÓŁKI

Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. bardzo odczuł załamanie rynku związanego z ograniczeniami wprowadzonymi w skutek pandemii COVID-19. Trzy lata wyężonej pracy nad utrzymaniem płynności finansowej oraz stabilnego zatrudnienia wzmocniło Spółkę, zarówno w zakresie operacyjnym, jak i w zakresie stosunków międzyludzkich. Nastąpił rozwój organizacji i wzmocnienie jej wizerunku.

Spółka PHH sp. z o.o. w sposób czynny nadzorowała i wspomagała proces inwestycyjny realizowany przez spółki z GK PHH.

Rok 2022 był pierwszym rokiem post-pandemicznym, obarczonym wciąż wieloma trudnościami, w tym przede wszystkim wybuchem wojny na Ukrainie, wzrostem inflacji i zawirowaniami na rynku budowlanym. Rok 2023, natomiast był już dużo korzystniejszy w kontekście osiągniętych przez branżę hotelową rezultatów. Osiągnięte wyniki są bardzo zadowalające zarówno w obiektach biznesowych, jak i w obiektach wypoczynkowych - resortowych. Rynek hotelarski po pandemii otrzymał jasny sygnał, że ludzie chcą podróżować, korzystać z hoteli i nie tylko za granicą, ale również w kraju. Rok 2023 to zdecydowanie rok powrotu na dobrą drogę rozwoju całej branży, która bogatsza o trudne doświadczenia ostatnich lat nauczyła się szybciej reagować na turbulencje, wyciągać wnioski, optymalizować koszty.

Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. z optymizmem patrzy w przyszłość realizując przyjęte strategie i umacniając swoją pozycję na polskim rynku hotelarskim.

1.3. INFORMACJE O NABYCIU UDZIAŁÓW (AKCJI) WŁASNYCH

W 2023 roku nie dokonywała nabycia oraz zbycia udziałów własnych.

1.4. STRUKTURA ORGANIZACYJNA

1.4.1. ODDZIAŁY SPÓŁKI I ICH ZATRUDNIENIE

W 2023 r., w strukturze Spółki funkcjonowało dwanaście oddziałów:

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Hotel Courtyard by Marriott Warsaw Airport z siedzibą w Warszawie, ul. Żwirki i Wigury 1j, 00-906 Warszawa.



Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 82,38 etatu.

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Hotel Hampton by Hilton Warsaw Airport z siedzibą w Warszawie, ul. Komitetu Obrony Robotników 39F, 02-148 Warszawa.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 25 etatów.

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Hampton by Hilton Gdańsk Airport z siedzibą w Gdańsku, ul. Juliusza Słowackiego 220, 80-298 Gdańsk.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 19,5 etatu.

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Renaissance Warsaw Airport Hotel z siedzibą w Warszawie, ul. Żwirki i Wigury 1h, 00-906 Warszawa.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 76,3 etatu.

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Best Western Hotel Jurata z siedzibą w Juracie, ul. Świętopełka 11, 84-141 Jurata.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 18 etatów.

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Hotel Moxy Katowice Airport z siedzibą w Pyrzowicach, ul. Wolności 90, 42-625 Ożarówice.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 23 etaty.

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Food & Catering Services z siedzibą w Warszawie, ul. Komitetu Obrony Robotników 39G, 02-148 Warszawa.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 12,88 etatu.

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Moxy Poznań Airport z siedzibą w Poznaniu, ul. Bukowska 303, 60-189 Poznań.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 17 etatów.

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Holiday Inn Express Rzeszów – Jasionka z siedzibą w Jasionce, Jasionka 952, 36-002 Jasionka.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 36,75 etatu.

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Golden Tulip Gdańsk Residence z siedzibą w Gdańsku, ul. Piastowska 160, 80-358 Gdańsk.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 31,5 etatu.



- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Golden Tulip Międzyzdroje Residence z siedzibą w Międzyzdrojach, ul. Gryfa Pomorskiego 79, 72- 500 Międzyzdroje.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 23,75 etatu.

- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Best Western Plus Hotel Olsztyn Old Town z siedzibą w Olsztynie, ul. Aleja Warszawska 39, 10-081 Olsztyn.

Zatrudnienie na dzień 31.12.2023 r. wyniosło 20,5 etatu.

Wszystkie oddziały są tworzone na mocy uchwał Zarządu. Tworzenie oddziałów stanowi element realizacji strategii rozwoju Spółki w części dotyczącej alokacji procesów i prowadzonych projektów biznesowych. Powstanie oddziałów usprawnia i uporządkowuje strukturę organizacyjną Spółki, a także przyczynia się do podniesienia efektywności jej działania.

I.4.2. SCHEMAT ORGANIZACYJNY SPÓŁKI

Struktura organizacyjna Polskiego Holdingu Hotelowego na dzień 31.12.2023 r. składała się z Biura Zarządu, 11 hoteli i obiektów noclegowych oraz oddziału Food Catering Services:

- HOTEL COURTYAD BY MARRIOTT WARSAW AIRPORT - zlokalizowany przy Porcie Lotniczym im. F. Chopina w Warszawie, o 241 pokojach w kategorii 4 gwiazdkowej, którego Spółka jest właścicielem i zarządzającym na podstawie Międzynarodowej Umowy Franczyzy, którą zawarła dnia 2 grudnia 2002 roku z International Hotel Licensing Company S.à r.l. (działającym w imieniu i na rzecz Marriott International), w wyniku której nabyła prawo do prowadzenia działalności hotelu zgodnie ze standardami Systemu Marriott pod nazwą handlową Courtyard by Marriott Warsaw Airport.
- HOTEL HAMPTON BY HILTON WARSAW AIRPORT - zlokalizowany w odległości 800 m od Portu Lotniczego im. Chopina w Warszawie, o 116 pokojach w kategorii 3 gwiazdkowej, którego Spółka jest właścicielem i zarządzającym na podstawie Umowy Franczyzy, którą zawarła dnia 24 maja 2011 roku z Hilton International Franchisor Cooperation (działającym w imieniu i na rzecz Hilton Worldwide), w wyniku której nabyła prawo do prowadzenia działalności hotelu zgodnie ze standardami Systemu Hilton pod nazwą handlową Hampton by Hilton Warsaw Airport.
- HOTEL HAMPTON BY HILTON GDAŃSK AIRPORT - zlokalizowany w Porcie Lotniczym im. Lecha Wałęsy w Gdańsku, o 116 pokojach w kategorii 3 gwiazdkowej, którego Spółka jest właścicielem i zarządzającym na podstawie Umowy Franczyzy, którą zawarła dnia



25 maja 2011 roku z Hilton International Franchisor Cooperation, w wyniku której nabyła prawo do prowadzenia działalności hotelu zgodnie ze standardami Systemu Hilton pod nazwą handlową Hampton by Hilton Gdańsk Airport.

- RENAISSANCE WARSAW AIRPORT HOTEL - zlokalizowany przy Porcie Lotniczym im. F. Chopina w Warszawie, o 225 pokojach w kategorii 5 gwiazdkowej, którego Spółka jest właścicielem i zarządzającym na podstawie Międzynarodowej Umowy Franczyzy, którą zawarła dnia 11 września 2015 roku z Global Hospitality Licensing S.à r.l. (działającym w imieniu i na rzecz Marriott International), w wyniku której nabyła prawo do prowadzenia działalności hotelu zgodnie ze standardami Systemu Marriott pod nazwą handlową Renaissance Warsaw Airport Hotel Renaissance.
- BEST WESTERN HOTEL JURATA - zlokalizowany w Juracie na Półwyspie Helskim, mieści 75 pokoi, salę konferencyjną oraz centrum rekreacji w skład, którego wchodzi basen, spa i sauny oraz obiekt hotelowy. Spółka jest właścicielem nieruchomości od dnia 30 czerwca 2015 r. (nabycie obiektu w drodze aportu od ówczesnego jedynego udziałowca Przedsiębiorstwa Państwowego „Porty Lotnicze” z siedzibą w Warszawie). Obiekt ten został wprowadzony, na podstawie umowy franczyzy zawartej przez Spółkę, do międzynarodowej sieci hoteli Best Western.
- HOTEL MOXY KATOWICE AIRPORT - zlokalizowany przy Międzynarodowym Porcie Lotniczym Katowice-Pyrzowice. W hotelu mieści się 100 pokoi w kategorii 3 gwiazdkowej. Spółka jest właścicielem niniejszego hotelu i prowadzi go w oparciu o umowę franczyzową zawartą w dniu 11 września 2015 r. z Global Hospitality Licensing S.à r.l., w wyniku której nabył prawo do prowadzenia działalności hotelu zgodnie ze standardami Systemu Marriott pod nazwą handlową Moxo Katowice Airport.
- FOOD & CATERING SERVICES - zlokalizowany w Warszawie przy ul. Komitetu Obrony Robotników 39G. Oddział został wydzielony ze struktur hotelu Courtyard by Marriott Warsaw Airport w styczniu 2019 roku i rozpoczął samodzielną działalność. Oddział zajmuje się kompleksową obsługą wydarzeń biznesowych – konferencji, spotkań firmowych i okolicznościowych, obsługą pikników, spotkań rodzinnych. Realizuje dostawy do salonów Executive Lounge. Zapewnia posiłki profilaktyczne dla firm.



- HOTEL MOXY POZNAŃ AIRPORT - zlokalizowany jest przy Porcie Lotniczym Poznań – Ławica. W hotelu mieści się 120 pokoi w kategorii 3 gwiazdkowej. Pierwszych gości przyjął w listopadzie 2019 roku. Jest to drugi hotel life-stylowej Marki Marriott należący do Polskiego Holdingu Hotelowego. Spółka jest właścicielem niniejszego hotelu i prowadzi go w oparciu o umowę franczyzową zawartą w dniu 7 listopada 2017 r. z Global Hospitality Licensing S.à r.l., w wyniku której nabyła prawo do prowadzenia działalności hotelu zgodnie ze standardami Systemu Marriott pod nazwą handlową Moxo Poznań Airport.
- HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS RZESZÓW-JASIONKA - położony jest w sąsiedztwie Portu Lotniczego „Rzeszów-Jasionka”, to 120 pokojowy obiekt w kategorii 3 gwiazdkowej. Spółka jest właścicielem i zarządzającym na podstawie umowy franczyzy, którą zawarła dnia 16 listopada 2017 roku z IGH Hotels Limited, w wyniku której nabyła prawo do prowadzenia działalności hotelu zgodnie ze standardami IHG pod nazwą handlową Holiday Inn Express Rzeszów - Jasionka.
- GOLDEN TULIP GDAŃSK RESIDENCE - położony w niedalekiej odległości od plaży w Gdańsku Jelitkowie, posiada 195 pokoi i apartamentów rozmieszczonych w kameralnych budynkach. W kompleksie znajdują się dwie nowoczesne sale konferencyjne, restauracja oraz kameralne centrum Wellness & Spa z basenem, brodzikiem dla dzieci, sauną suchą i parową, jacuzzi oraz dwoma gabinetami odnowy biologicznej. Spółka jest właścicielem nieruchomości od dnia 28 października 2018 r. (nabycie w drodze zakupu od Qualia Development Sp. z o.o.). Obiekt ten jest prowadzony na podstawie umowy franczyzowej z Louvre Hotels Group pod nazwą handlową Golden Tulip Gdańsk Residence .
- GOLDEN TULIP MIĘDZYDROJE RESIDENCE - zlokalizowany w bezpośrednim sąsiedztwie nadmorskiej plaży, oferuje 110 apartamentów, dwie sale konferencyjne, restaurację oraz bar i lobby, a także duży podziemny parking. Posiada strefę wypoczynku, obejmującą basen, basen dla dzieci, sauny suchą i parową oraz jacuzzi. Spółka jest właścicielem nieruchomości od dnia 28 października 2018 r. (nabycie w drodze zakupu od Qualia Development Sp. z o.o.). Obiekt ten jest prowadzony na podstawie umowy franczyzowej z Louvre Hotels Group pod nazwą handlową Golden Tulip Międzyzdroje Residence .
- BEST WESTERN PLUS HOTEL OLSZTYN OLD TOWN (dawniej Hotel Kopernik) - zlokalizowany jest w Olsztynie, w samym centrum miasta, co sprawia, że jest idealnym miejscem spotkań biznesowych i pobytów wypoczynkowych. Po modernizacji stał się najnowocześniejszym Centrum Szkoleniowo-Konferencyjnym w mieście.



Do dyspozycji Gości pozostają łącznie 83 pokoje, nowoczesne sale konferencyjne z pełnym wyposażeniem, restauracja oraz parking podziemny. Spółka jest właścicielem i zarządzającym na podstawie Umowy Franczyzy, zawartej w dniu 9 grudnia 2020 roku z siecią Best Western Hotels&Resorts, w wyniku której nabyła prawo do prowadzenia działalności hotelu zgodnie ze standardami Best Western pod nazwą handlową Best Western Plus Hotel Olsztyn Old Town.

1.4.3. ZMIANY STRUKTURY ORGANIZACYJNEJ W CIĄGU ROKU OBROTOWEGO

W roku 2023 w Spółce nie nastąpiły zmiany struktury organizacyjnej w odniesieniu do ilości oddziałów pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o.

1.5. ZATRUDNIENIE W SPÓŁCE

Przeciętne zatrudnienie w Spółce Polski Holding Hotelowy, w 2023 roku, wyniosło 472,76 osoby (w tym 3 osoby na urlopie wychowawczym).

Struktura zatrudnienia na dzień 31.12.2023 roku przedstawia się następująco:

Biuro Zarządu - 78 osób, w tym:

- pracownicy umysłowi – 78 osób,

Hotele – 403 osoby, w tym :

- pracownicy umysłowi – 66 osób,
- pracownicy fizyczni – 337 osób.

1.6. SYTUACJA MAJĄTKOWA

1.6.1. INFORMACJA O STANIE MAJĄTKU POSIADANEGO PRZEZ SPÓŁKĘ

Spółka dysponuje 11 obiektami noclegowymi. Obiekty te znajdują się w Warszawie (3 obiekty), Gdańsku (2 obiekty), Katowicach (1 obiekt), w Juracie (1 obiekt), w Rzeszowie (1 obiekt), w Poznaniu (1 obiekt), Międzyzdrojach (1 obiekt) oraz w Olsztynie (1 obiekt). Spółka posiada grunty w użytkowaniu wieczystym o łącznej powierzchni 8,3351 ha oraz własność nieruchomości gruntowych o powierzchni 6,0002 ha.

Poniższa tabela prezentuje nieruchomości Polskiego Holdingu Hotelowego:



TABELA NR I

SYTUACJA MAJĄTKOWA SPÓŁKI (NIERUCHOMOŚCI WŁASNE I GRUNTY W UŻYTKOWANIU WIECZYSTYM) - STAN NA DZIEŃ 31.12.2023 R.

Miejscowość	Adres (wg rejestru gruntu)	Powierzchnia		
		Własność nieruchomości lokalowej /budynkowej w m ²	Własność nieruchomości gruntowych w ha	Grunty w użytkowaniu wieczystym w ha
Warszawa, Hotel Courtyard by Marriott Warsaw Airport	ul. Żwirki i Wigury 1, 00-906 Warszawa, dzielnica Włochy.	nieruchomość budynkowa o powierzchni 17.413,50 m ²	-	udział wynoszący 32/100 w działce o numerze ewid. 16/2 o powierzchni 1,3852 ha
Warszawa, Renaissance Warsaw Airport Hotel	ul. Żwirki i Wigury 1, 00-906 Warszawa, dzielnica Włochy.	nieruchomość lokalowa o powierzchni 16.250,01 m ²	-	udział wynoszący 1625001/3672056 w działce o numerze ewid. 16/4 o powierzchni 1,1271 ha
Jurata, Best Western Hotel Jurata	ul. Świętopełka 11 w Juracie, gmina Jastarnia, powiat pucki	-	nieruchomość niezabudowana, działka o nr ewid. 74 -powierzchnia - 0,376 ha,	nieruchomość gruntowa, działka zabudowana o nr ewid. 75 powierzchnia - 0,1596 ha, działka zabudowana o nr ewid. 76 - powierzchnia - 0,9027 ha, działka niezabudowana o nr ewid. 77 - powierzchnia - 0,1277 ha. łącznie powierzchnia - 1,1900 ha
Gdańsk, Golden Tulip Gdańsk Residence	ul. Piastowska 160, 80-358 Gdańsk	nieruchomość lokalowa o powierzchni 8.546,25 m ²	nieruchomość gruntowa , działka 38/1 i 38/4, pow. 1,7432 ha	-
Międzyzdroje, Golden Tulip Międzyzdroje Residence	ul. Gryfa Pomorskiego 79 72-500 Międzyzdroje	nieruchomość budynkowa o powierzchni 10.575,59 m ²	-	nieruchomość gruntowa, działka zabudowana o nr ewid. 9/1 , 9/2 , 7/10 powierzchnia -0,5898 ha
Olsztyn, Best Western Plus Hotel Olsztyn Old Town	Al.Warszawska 39, 10-081 Olsztyn	nieruchomość budynkowa o pow. 1483,52 m ²	-	nieruchomość gruntowa, działka zabudowana o nr ewid. 26/2 powierzchnia 0,832ha
Olsztyn, Best Western Plus Hotel Olsztyn Old Town	Al.Warszawska 37, 10-081 Olsztyn	nieruchomość budynkowa o pow. 3435,75 m ²	-	nieruchomość gruntowa, działka zabudowana o nr ewid. 25/2 powierzchnia 2,649ha
Olsztyn, Best Western Plus Hotel Olsztyn Old Town	Al.Warszawska 37, 10-081 Olsztyn	-	nieruchomość gruntowa, działka niezabudowana o nr ewid. 11/10 o pow. 0,088 ha	-



Olsztyn	ul. Śliwy, 10-081 Olsztyn	-	nieruchomość gruntowa, działka niezabudowana o nr ewid. 99 o pow. 0,443 ha	-
Olsztyn	ul. Kajki 10/12 Olsztyn	-	-	nieruchomość gruntowa, udział 70/10000 w działce, nr ewid. 213/1 o powierzchni 0,560 ha
Olsztyn	ul. Wyszyńskiego 5c Olsztyn	-	-	użytkowanie wieczyste udziałów z przeznaczeniem do racjonalnej obsługi budynku przy ul. Wyszyńskiego 5c, nr ewid. 625/3 o powierzchni 0,00215 ha
Murawki	Murawki, obręb Urowo, gmina Zalewo	-	nieruchomość gruntowa niezabudowana o nr ewid. 81/4 pow. 1,93 ha	-
Murawki	Murawki, obręb Urowo, gmina Zalewo	-	nieruchomość gruntowa niezabudowana o nr ewid. 81/7 pow. 1,42 ha	-

TABELA NR 2

SYTUACJA MAJĄTKOWA SPÓŁKI (NIERUCHOMOŚCI NA GRUNTACH DZIERŻAWIONYCH) – STAN NA DZIEŃ 31.12.2023 R.

Miejscowość	Powierzchnia		
	użytkowa	zabudowy	kubatura
Budynek Hotelu Hampton by Hilton Gdańsk Airport	4 360,69 m ²	953 m ²	16 242,18 m ³
Budynek Hotelu Moxi w Katowicach	3 559,35 m ²	981,39 m ²	16 272,12 m ³
Budynek Hotelu Hampton by Hilton Warszawa Airport	6 718,32 m ²	1 221 m ²	36 234,23 m ³
Budynek Hotelu Moxi w Poznaniu	4 185,10 m ²	1 087,13 m ²	19 342, 80 m ³
Budynek Hotelu Holiday Inn Express w Rzeszowie-Jasionce	4 961 m ²	873,20 m ²	16 913 m ³



1.6.2. ZMIANY W MAJĄTKU SPÓŁKI

W dniu 7 marca 2023 roku Spółka dokonała zbycia:

- niezabudowanej nieruchomości stanowiącej działkę Nr 1/85, o powierzchni 2 725 m², położonej przy ul. Jacka Kuronia w Olsztynie, KW Nr OL1O/00014323/4;
- 1/3 udziału w prawie własności niezabudowanej nieruchomości stanowiącej działkę Nr 1/147, o powierzchni 98 m², położonej przy ul. Jacka Kuronia w Olsztynie, KW Nr OL1O/00089826/6;
- 1/2 udziału w prawie własności niezabudowanej nieruchomości stanowiącej działkę Nr 1/147, o powierzchni 70 m², położonej przy ul. Jacka Kuronia w Olsztynie, KW Nr OL1O/00089827/3.

1.6.3. INFORMACJA O MAJĄTKU SPÓŁKI DZIERŻAWIONYM INNYM PODMIOTOM I O DZIERŻAWIE PRZEZ SPÓŁKĘ MAJĄTKU OD INNYCH PODMIOTÓW

Poniższa tabela nr 3 prezentuje nieruchomości gruntowe, które Spółka dzierżawi od innych podmiotów.

TABELA NR 3

SYTUACJA MAJĄTKOWA SPÓŁKI (NIERUCHOMOŚCI GRUNTOWE DZIERŻAWIONE) - STAN NA DZIEŃ 31.12.2023 R.

Lp.	Nazwa podmiotu	Opis majątku	Powierzchnia
1.	Górnośląskie Towarzystwo Lotnicze S.A.	Nieruchomość gruntowa o numerze ewidencyjnym działki: 497/98, wpisana do Księgi Wieczystej nr KW GL1T/00092502/9 prowadzonej przez Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach V Wydział Ksiąg Wieczystych	6 500 m ²
2.	Port Lotniczy „Rzeszów – Jasionka” sp. z o.o.	Nieruchomość gruntowa o numerze ewidencyjnym działki: 1867/268 dla której Sąd Rejonowy w Rzeszowie prowadzi księgę wieczystą o numerze KW RZ1Z/00167591/3	15 821m ²
3.	Port Lotniczy Poznań-Ławica sp. z o.o.	Część nieruchomości gruntowej o numerze ewidencyjnym działki: 56/14 oraz część nieruchomości gruntowej o numerze ewidencyjnym działki 25/9 dla których Sąd Rejonowy Poznań – Stare Miasto w Poznaniu prowadzi księgę wieczystą o numerze KW PO1P/00277495/2	4 302 m ²
4.	Port Lotniczy Gdańsk sp. z o. o	Nieruchomość gruntowa o numerze ewidencyjnym działki: 1/9 dla której Sąd Rejonowy w Gdańsku prowadzi księgę wieczystą o numerze KW GD1G/00192833/3	4 317 m ²



5.	Przedsiębiorstwo Państwowe „Porty Lotnicze”	Nieruchomość gruntowa o numerze ewidencyjnym działki: 9/3 dla której Sąd Rejonowy dla Warszawy Mokotowa prowadzi księgę wieczystą o numerze KW WA1M/00319487/0	4 850 m ²
6.	Gmina Olsztyn	Nieruchomość gruntowa o nr. ewid. 11/11 Umowa dzierżawy z Gminą Olsztyn zawarta na czas określony od 18.04.2018 r. do 30.04.2024 r. (miejsce postojowe)	42 m ²
7.	Towarzystwo Finansowe Silesia	Nieruchomość gruntowa o numerze ewidencyjnym działki 9/2. KW nr WA1M/00206689/1, Umowa zawarta od dnia 01.11.2022 r. na czas nieokreślony.	1 035 m ²

1.7. WIELKOŚĆ I STRUKTURA PRODUKCJI I SPRZEDAŻY

1.7.1. POLITYKA ASORTYMENTOWA

Spółka prowadzi działalność usługową, a głównie otrzymuje przychody z:

- usług hotelowych,
- usług gastronomicznych,
- rekreacji,
- cateringu,
- pozostałych przychodów, w tym parkingu.

Szczegółowa struktura rzeczowa i terytorialna sprzedaży została zaprezentowana w notcie nr 30 sprawozdania finansowego PHH sp. z o.o.

1.7.2. RENTOWNOŚĆ SPRZEDAŻY

TABELA NR 4

RENTOWNOŚĆ SPRZEDAŻY (DANE WG UoR, W PLN)

	Rok obrotowy	
	2023	2022
Przychody netto ze sprzedaży i zrównane z nimi	266 649 213,04	222 501 949,82
Zysk (strata) brutto	87 771 812,16	57 683 735,68
Zysk (strata) netto	71 628 093,59	50 697 989,16
Rentowność brutto	32,92%	25,93%
Rentowność netto	26,86%	22,79%

Wynik EBITDA uzyskany przez Spółkę w oparciu o dane finansowe zawarte w Rachunku Zysków i Strat (wg UoR), wyniósł w 2023 roku 64 398 938,22 PLN.



Przychody operacyjne według metodologii USALI wyniosły 253 100 182,43 PLN, a wynik EBITDA osiągnął poziom 124 860 306,01 PLN.

W 2023 roku odnotowano wzrost przychodów operacyjnych (wg UoR) o 19,84% oraz wzrost rentowności działalności w porównaniu do roku 2022.

1.8. ZMIANY NIEPIENIĘŻNYCH I RZECZOWYCH AKTYWÓW TRWAŁYCH

W roku obrotowym 2023 struktura aktywów trwałych przedstawiała się następująco:

TABELA NR 5

STRUKTURA AKTYWÓW TRWAŁYCH (DANE W PLN)

Pozycje bilansowe	2023	2022	Zmiana (%)
I. Wartości niematerialne i prawne	2 383 820,58	2 549 680,64	-6,51%
II. Rzeczowe aktywa trwałe	496 305 714,63	517 862 405,32	-4,16%
III. Inwestycje długoterminowe	786 532 178,22	624 633 847,33	25,92%
IV. Długoterminowe rozliczenia międzyokresowe	6 769 677,98	14 797 638,47	-54,25%

Tabela zmian w stanie WNIp w 2023 r. zawiera zwiększenia z tytułu zakupu i zaliczek na zakup nowych wartości niematerialnych i prawnych w kwocie 594 929,40 PLN oraz zmniejszenia z tytułu amortyzacji w wysokości 760 789,46 PLN.

Tabela zmian w stanie środków trwałych zawiera zwiększenia z tytułu przyjęcia środków ze środków trwałych w budowie na kwotę 5 383 340,92 PLN oraz zmniejszenia w kwocie 28 587 615,49 PLN w tym : amortyzacja 28 531 208,94 PLN.

Stan środków trwałych w budowie i zaliczek na środki trwałe w budowie na dzień 31.12.2023 roku wyniósł 2 155 341,34 PLN.

Wzrost wartości inwestycji długoterminowych w 2023 w porównaniu do 2022 roku, związany był z udzieleniem długoterminowych pożyczek inwestycyjnych spółkom zależnym na realizację inwestycji w ramach przyjętej Strategii i realizacji umów inwestycyjnych, a także nabyciem udziałów i udzieleniem pożyczek płynnościowych/odnawialnych na realizację bieżącej działalności spółek zależnych.

Salda pożyczek długoterminowych (kapitał + odsetki) na dzień 31.12.2023 r. dla poszczególnych spółek wyniosły:

- PHH Hotele sp. z o.o. - 105 781 160,80 PLN,
- Gliwicka Agencja Turystyczna S.A.- 2 999 741,93 PLN,
- Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Usług Turystycznych sp. z o.o. - 21 962 005,97 PLN,



- ELBEST sp. z o.o. – 14 715 209,80 PLN,
- PU Holtur sp. z o.o. - 3 219 834,32 PLN,
- GEOVITA S.A. - 9 984 702,28 PLN,
- INTERFERIE S.A. - 7 800 820,37 PLN
- PHN Property Management PHN K spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowo – Akcyjna PHN Property Management sp. z o.o. (dawniej: PHN Property Management PHN K spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowo-Akcyjna) (PHN PM) - 15 161 871,76 PLN.

Długoterminowe rozliczenia międzyokresowe na dzień 31.12.2023 r. to utworzone aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego w kwocie 5 529 921,34 oraz inne rozliczenia międzyokresowe w wysokości 1 239 756,64 PLN.

I.9. WAŻNIEJSZE OSIĄGNIĘCIA W DZIEDZINIE BADAŃ I ROZWOJU TECHNICZNEGO

Spółka nie prowadziła w roku obrotowym 2023 działań w dziedzinie badań i rozwoju technicznego.

II. DANE EKONOMICZNO-FINANSOWE

2.1. OMÓWIENIE STRUKTURY KOSZTÓW W UKŁADZIE RODZAJOWYM

Spółka prowadzi ewidencję kosztów w układzie rodzajowym oraz sporządza rachunek wyników w wariacie porównawczym (rodzajowym).

TABELA NR 6

KOSZTY RODZAJOWE (DANE W PLN)

Tytuły kosztów wg. rodzaju	2023		2022		Zmiana w %
	Wartość	Udział %	Wartość	Udział %	
Amortyzacja	29 291 998,40	12,5%	30 633 461,70	15,7%	-4,4%
Zużycie mat. i energii	49 618 113,04	21,3%	38 332 981,67	19,6%	29,4%
Usługi obce	75 793 991,30	32,5%	60 086 648,19	30,8%	26,1%
Podatki i opłaty	4 801 222,92	2,1%	5 167 934,89	2,6%	-7,1%
Wynagrodzenia	58 761 556,83	25,2%	47 842 854,59	24,5%	22,8%
Ubezpieczenia społeczne	12 229 441,35	5,2%	9 856 244,90	5,1%	24,1%
Pozostałe koszty	2 588 845,49	1,1%	3 094 216,44	1,6%	-16,3%
Wartość sprzedanych towarów i materiałów	173 090,85	0,1%	117 485,04	0,1%	47,3%
Razem	233 258 260,18	100,0%	195 131 827,42	100,0%	19,5%



W 2023 roku wartość kosztów rodzajowych wzrosła ogółem względem roku 2022 o 38 126 432,76 PLN tj. o 19,54%, przy jednoczesnym wzroście przychodów operacyjnych (wg UoR) o 19,84 %.

Największy wzrost dotyczy pozycji uzależnionych bezpośrednio od dynamiki sprzedaży oraz zmian zachodzących w gospodarce związanych ze wzrostem cen energii i gazu, wzrostem cen usług obcych i wynagrodzeń.

2.2. PONIESIONE W OSTATNIM ROKU I PLANOWANE NA NASTĘPNY ROK NAKŁADY NA NIEFINANSOWE AKTYWA TRWAŁE

W 2023 roku nakłady inwestycyjne dotyczyły głównie: modernizacji pokoi i innych pomieszczeń w hotelach i obiektach, zakupu urządzeń i wyposażenia, zakupu systemów i oprogramowania.

TABELA NR 7

NAKŁADY NA NIEFINANSOWE AKTYWA TRWAŁE (DANE W PLN)

Tytuł	Poniesione w poprzednim okresie	Poniesione w bieżącym okresie	Planowane do poniesienia
Nakłady na niefinansowe aktywa trwałe	4 542 231,87	7 389 399,69	28 484 811,00
w tym na ochronę środowiska	0	57 494,50	1 049 015,00

2.3. WYKAZ NALEŻNOŚCI GŁÓWNYCH

TABELA NR 8

NALEŻNOŚCI GŁÓWNE (DANE W PLN)

Okres przeterminowania	2023	Udział %
Należności przeterminowane do 3 m-cy	4 276 564,82	99,15%
Należności przeterminowane powyżej 3 do 6 m-cy	21 683,43	0,50%
Należności przeterminowane powyżej 6 do 12 m-cy	14 255,76	0,33%
Należności przeterminowane powyżej 12 m-cy	725,37	0,02%
RAZEM	4 313 229,34	100%

Udział należności spornych w należnościach ogółem	0,00	0,00%
Należności ogółem	15 288 192,81	100%

Należności przeterminowane do 3 miesięcy stanowią 28,21% ogółu należności oraz 1,62% przychodów ze sprzedaży.

Spółka na bieżąco monitoruje poziom należności, prowadząc restrykcyjną politykę kredytową oraz realizując procedury windykacji należności. Odpowiednie odpisy na należności, zgodnie z polityką rachunkowości, zostały utworzone.



2.4. ZOBOWIĄZANIA OGÓŁEM, W TYM PRZETERMINOWANE, Z UWZGLĘDNIENIEM ZOBOWIĄZAŃ WOBEC BUDŻETU Z POSZCZEGÓLNYCH TYTUŁÓW

- Zobowiązania ogółem – 112 496 101,81 PLN.
- Zobowiązania przeterminowane – 423 219,11 PLN (0,4 % zobowiązań ogółem), w tym:
- Zobowiązania przeterminowane wobec budżetu – 0,00 PLN.

W zobowiązaniach krótkoterminowych, które na dzień 31.12.2023 r. wynoszą 32 537 856,53 PLN dominują zobowiązania, z tytułu części krótkoterminowej pożyczki udzielonej przez PPL, w kwocie 12 517 117,84 PLN oraz zobowiązania z tytułu dostaw i usług w kwocie 7 527 959,03 PLN.

Zobowiązania długoterminowe na dzień 31.12.2023 r. wynoszą 79 958 245,28 PLN, w tym:

- z tytułu pożyczki PPL 75 102 706,98 PLN,
- wobec INTEFRERIE S.A. z tytułu nabycia udziałów przez PHH sp. z o.o. w spółce INTERFERIE MEDICAL SPA sp. z o.o. - 4 750 080,00 PLN,
- z tytułu zatrzymanych kaucji inwestycyjnych oraz kaucji długoterminowych wpłaconych przez najemców - 105 458,30 PLN.

TABELA NR 9

WIEKOWANIE ZOBOWIĄZAŃ Z TYTUŁU DOSTAW I USŁUG (DANE W PLN)

Okres przeterminowania	2023	Udział %
Zobowiązania przeterminowane do 3 m-cy	52 223,84	12,34%
Zobowiązania przeterminowane powyżej 3 do 6 m-cy	12 067,85	2,85%
Zobowiązania przeterminowane powyżej 6 do 12 m-cy	31 854,54	7,53%
Zobowiązania przeterminowane powyżej 12 m-cy	327 072,88	77,28%
RAZEM	423 219,11	100%

2.5. KORZYSTANIE Z KREDYTÓW BANKOWYCH W CIĄGU ROKU

Spółka nie zaciągała zobowiązań z tytułu kredytów bankowych w 2023 roku.



2.6. OMÓWIENIE INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

2.6.1. W ZAKRESIE RYZYKA: ZMIANY CEN, RYZYKA KREDYTOWEGO, RYZYKA ISTOTNYCH PRZEPŁYWÓW ŚRODKÓW PIENIĘŻNYCH, RYZYKA UTRATY PŁYNNOŚCI FINANSOWEJ

■ RYZYKO KREDYTOWE

Ryzyko kredytowe dotyczące należności nie odbiega od przeciętnego ryzyka kredytowego na rynku polskim, na którym działa Spółka.

Maksymalne ryzyko kredytowe występujące w odniesieniu do posiadanych przez Spółkę należności, a ich wartość prezentowana jest w bilansie. PHH sp. z o.o. nie identyfikuje znaczącej koncentracji ryzyka z uwagi na duży udział stosunkowo niewielkich transakcji w całości obrotu. W rozliczaniu z kontrahentami Spółka preferuje płatności kartą kredytową, gotówką oraz przedpłaty. Decyzje dotyczące udzielenia kredytu kupieckiego Spółka podejmuje biorąc pod uwagę wypłacalność, wartość kontraktu, termin płatności oraz prognozowane saldo należności.

Na dzień 31.12.2023 roku udział należności przeterminowanych z tytułu dostaw i usług w należnościach ogółem wyniósł 28,21%. Największy udział w należnościach przeterminowanych miały należności przeterminowane do 90 dni tj. 99,15%.

Spółka tworzy odpisy aktualizujące wartość należności uwzględniając stopień prawdopodobieństwa ich zapłaty.

■ RYZYKO CENOWE

Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w 2023 roku nie identyfikował znacznego ryzyka cenowego związanego ze sprzedażą usług stanowiących podstawową działalność Spółki. Mimo trudnej sytuacji geopolitycznej wywołanej wojną w Ukrainie, rosnącymi cenami towarów i usług, wysoką inflacją, popyt na usługi Spółki wzrósł w stosunku do roku poprzedniego. Cena średnia oferowana za pokój (ADR) wzrosła w stosunku do roku 2022 o 63,46 PLN. Wynikało to z elastycznej strategii cenowej dostosowanej do sytuacji na poszczególnych rynkach.

■ RYZYKO UTRATY PŁYNNOŚCI

W 2023 roku Spółka zminimalizowała ryzyko zakłóceń przepływów środków pieniężnych w związku z osiągnięciem rekordowych w historii Spółki przychodów i wygenerowaniem wysokich dodatknych przepływów pieniężnych.



Dzięki zgromadzonym rezerwom w postaci płynnych aktywów finansowych oraz bieżącym wpływom z działalności operacyjnej i finansowej, PHH sp. z o.o. zachował bardzo dobry współczynnik bieżącej płynności na poziomie 25,72%, co umożliwiło bieżące regulowanie zobowiązań i minimalizację ryzyka utraty płynności.

Na dzień 31.12.2023 zobowiązania przeterminowane stanowią 0,4% ogółu zobowiązań i 1,3% zobowiązań krótkoterminowych.

Na dzień 31.12.2023 r. stan środków pieniężnych PHH sp. z o.o. wyniósł 808 875 123,50 PLN, z czego 807 028 958,57 PLN to środki o ograniczonej możliwości dysponowania tj. depozyty terminowe w tym: środki przeznaczone na wydatki inwestycyjne związane z modernizacją obiektów hotelowych w GK PHH oraz środki ZFŚS, depozyty gwarancyjne, VAT wynikający ze split payment.

2.6.2. CELE I METODY ZARZĄDZANIA RYZYKIEM FINANSOWYM

Spółka w 2023 roku nie stosowała rachunkowości zabezpieczeń oraz nie posiadała formalnie przyjętego jednolitego zakresu celów i metod w zakresie zarządzania ryzykiem finansowym, ze względu na brak zidentyfikowanych potrzeb.

2.7. POMOC FINANSOWA OTRZYMANA OD SKARBU PAŃSTWA (ŁĄCZNIE Z GWARANCJAMI) ORAZ ZOBOWIĄZANIA PODJĘTE PRZEZ SKARB PAŃSTWA W IMIENIU SPÓŁKI

W 2023 roku Spółka nie otrzymała pomocy finansowej od Skarbu Państwa.

W 2023 roku Spółka nie otrzymała gwarancji Skarbu Państwa.

2.8. KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI ZWIĄZANE Z DZIAŁALNOŚCIĄ SPÓŁKI

2.8.1. KLUCZOWE FINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI



TABELA NR 10

WSKAŹNIKI DZIAŁALNOŚCI SPÓŁKI

Wskaźnik	2023	2022
Zyskowność działalności operacyjnej	13,03%	16,08%
Zyskowność brutto sprzedaży	32,92%	25,93%
ROS	26,86%	22,79%
ROA	3,36%	2,44%
ROE	3,61%	2,63%
Wskaźnik płynności bieżącej	25,72	30,37
Wskaźnik zadłużenia ogółem	0,06	0,07
Wskaźnik pokrycia aktywów trwałych kapitałem własnym	1,53	1,66

W 2023 roku wszystkie wskaźniki determinowane przez wartość osiągniętego przychodu i wypracowanego wyniku finansowego osiągnęły wartości dodatnie. Jest to kolejny rok w którym Spółka odrabiała straty po ustąpieniu pandemii COVID-19 i uzyskała rekordowe wyniki sprzedaży świadczonych usług.

Spółka konsekwentnie pracuje nad zwiększeniem rentowności prowadzonej działalności, co obrazują powyższe wskaźniki.

Zmianie uległy wskaźniki zwrotu z aktywów i kapitału własnego, ze względu na wzrost poziomu aktywów i kapitału oraz dodatni wynik finansowy wypracowany przez Spółkę w 2023 roku.

Wskaźnik zadłużenia ogółem również poprawił swoją wartość ze względu na spadek zobowiązań ogółem i wzrost aktywów.

2.8.2. KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

W 2023 roku średni wskaźnik frekwencji gości wyniósł 76,49 %, co w porównaniu do roku poprzedniego stanowiło wzrost o 5,44 p.p.

Średnia cena sprzedanego pokoju wyniosła 402,76 PLN i była o 63,46 PLN wyższa niż w 2022 roku.

W związku ze wzrostem obłożenia oraz ceny średniej za sprzedany pokój (ADR), wskaźnik RevPAR (Revenue per Available Room) wyniósł 308,05 PLN i w porównaniu do roku 2022 był



wyższy o 20,73%. Wskaźnik ten łącząc w sobie frekwencję (obłożenie) i średnią cenę, pokazuje przychód przypadający na 1 dostępny pokój.

2.9. INFORMACJA NA TEMAT DOKONANYCH W CIĄGU ROKU ODPISACH ZYSKU

A) WYPŁATA Z ZYSKU DOKONANA NA PODSTAWIE USTAWY Z DNIA 1 GRUDNIA 1995 R. O WPLATACH Z ZYSKU PRZEZ JEDNOOSOBOWE SPÓŁKI SKARBPAŃSTWA

W 2023 roku Spółka dokonała wypłaty z zysku na rzecz Skarbu Państwa, w wysokości 12 316 312,00 PLN.

B) WYPŁATY Z ZYSKU NA RZĄDOWY FUNDUSZ ROZWOJU DRÓG DOKONANE NA PODSTAWIE USTAWY Z DNIA 23 PAŹDZIERNIKA 2018 R. O RZĄDOWYM FUNDUSZU ROZWOJU DRÓG

W 2023 roku Spółka dokonała wypłaty z zysku na rzecz Rządowego Funduszu Rozwoju Dróg w wysokości 4 242 784,00 PLN.

2.10. SYNTETYCZNA ANALIZA EKONOMICZNO-FINANSOWA PODMIOTÓW W KTÓRYCH SPÓŁKA MA AKCJE LUB UDZIAŁY/WYKAZ PODMIOTÓW, GDZIE SPÓŁKA MA POŚREDNIO PRZYNAJMNIEJ 10% NA WZ/ZW

2.10.1. PODMIOTY, W KTÓRYCH SPÓŁKA POSIADA AKCJE/UDZIAŁY WYKAZANE JAKO INWESTYCJE DŁUGOTERMINOWE AKTYWÓW ORAZ UZASADNIENIE ZAANGAŻOWANIA KAPITAŁOWEGO W TYCH PODMIOTACH

We wrześniu 2019 r. Skarb Państwa podwyższył kapitał zakładowy Spółki za wkład gotówkowy oraz aport w postaci akcji i udziałów 4 spółek z branży hotelowej: AMW Hotele sp. z o.o., WPUT sp. z o.o., GAT S.A. oraz Hotele Olsztyn sp. z o.o. W wyniku tego przejęcia powstała Grupa Kapitałowa PHH.

W dniu 25 listopada 2019 r., Zarządy spółek Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. i Hotele Olsztyn sp. z o.o. zawarły porozumienie w sprawie połączenia Spółek na zasadzie łączenia udziałów. W dniach 18 i 19 lutego 2021 spółki podjęły stosowne uchwały. Połączenie spółek nastąpiło w dniu 1 kwietnia 2020 roku poprzez przeniesienie całego majątku Hotele Olsztyn sp. z o.o. na Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w myśl art. 492 § 1 k.s.h. (łączenie przez przejęcie).

W dniu 20 lipca 2020 r. została podpisana umowa pomiędzy Polskim Holdingiem Nieruchomości S.A. a Polskim Holdingiem Hotelowym sp. z o.o. na zakup 500 akcji serii „A” Spółki PHN Property Management PHN K spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A., stanowiących 50% kapitału



zakładowego Spółki, o wartości nominalnej 50,00 PLN każda, za cenę 25 000,00 PLN. W dniu 17 lutego 2021 r. dokonano zarejestrowania podwyższenia kapitału w Spółce PHN PM i od tego dnia udział PHH sp. z o.o. wynosi 25%.

W związku z realizacją II etapu konsolidacji aktywów hotelowych z udziałem Skarbu Państwa w dniu 28 grudnia 2021 r. nastąpiło objęcie 10 106 udziałów o wartości nominalnej 1 000 PLN każdy w Przedsiębiorstwie Usługowym „HOLTUR” sp. z o.o. z siedzibą w Kołobrzegu.

W dniu 17 listopada 2021 r. Spółka zawarła umowy warunkowe na zakup pakietu kontrolnego akcji Interferie S.A. oraz udziałów Interferie Medical SPA sp. z o.o. Obie spółki należały do Grupy Kapitałowej KGHM. W dniu 3 stycznia 2022 r. Spółka ogłosiła wezwanie do zapisywania się na sprzedaż akcji Interferie S.A. z siedzibą w Legnicy. Wezwanie do zapisywania się na sprzedaż akcji Interferie S.A. zostało ogłoszone zgodnie z art. 74 ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2022 roku poz. 2554) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej 1 z dnia 26 listopada 2020 r. w sprawie wzorów wezwań do zapisywania się na sprzedaż lub zamianę akcji spółki publicznej, szczegółowego sposobu ich ogłaszania oraz warunków nabywania akcji w wezwaniach (Dz.U. z 2020 r. poz. 2114) („Rozporządzenie”). Cena akcji określona w wezwaniu wynosiła 8,71 PLN za każdą akcję. W dniu 21 lutego 2022 r. podpisana została umowa przyrzeczona z KGHM VII Fundusz Inwestycyjny Zamknięty Aktywów Niepublicznych dotycząca nabycia 41 309 udziałów stanowiących 67,37% kapitału zakładowego Interferie Medical SPA sp. z o.o. W dniu 28 lutego 2022 r. Spółka nabyła 14 159 334 akcji spółki Interferie S.A. w drodze zakończenia procedury WWW.PHH.PL POLSKI HOLDING HOTELOWY GK PHH 33 wezwania do zapisywania się na sprzedaż akcji ogłoszonego dnia 3 stycznia 2022 r., którego termin zakończenia składania zapisów przypadał na dzień 22 lutego 2022 r. W wyniku tego nabycia Spółka nabyła bezpośrednio ok. 97,22% akcji Interferie S.A. 28 kwietnia 2022 r. Spółka ogłosiła przymusowy wykup 404 866 akcji spółki Interferie S.A., stanowiących 2,78 proc. ogólnej liczby głosów na walnym zgromadzeniu.

Cena wykupu wynosiła 8,71 PLN za jedną akcję. Dzień wykupu został ustalony na 24 maja 2022 r. W wyniku przeprowadzenia przymusowego wykupu Spółka posiada 100% akcji Interferie S.A. i zostały one wycofane z obrotu na głównym rynku GPW.

W dniu 15 grudnia 2021 r. Spółka zawarła z PGE Polską Grupą Energetyczną umowę warunkową na zakup udziałów Elbest sp. z o.o. Protokół zamknięcia transakcji potwierdzający spełnienie



warunków zawieszających oraz potwierdzający przejście własności udziałów Elbest sp. z o.o. na Spółkę został podpisany w dniu 4 marca 2022 r.

W dniu 16 grudnia 2021 r. Spółka zawarła umowę warunkową na zakup spółki Geovita S.A., która zarządza kilkunastoma obiektami wypoczynkowymi na terenie całej Polski. Spółka wchodziła w skład Grupy Kapitałowej Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa. W dniu 28 lutego 2022 r. podpisane zostało oświadczenie potwierdzające spełnienie warunków zawieszających określonych w umowie warunkowej. W dniu 4 marca 2022 r. dokonany został wpis w rejestrze akcjonariuszy spółki Geovita S.A. – wpisanie Polskiego Holdingu Hotelowego sp. z o.o. jako jedyne akcjonariusza spółki.

W dniu 5 września 2023 roku Nadzwyczajne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki Gliwicka Agencja Turystyczna S.A. podjęło uchwałę w sprawie podwyższenia kapitału zakładowego z kwoty 25 084 712,10 PLN do kwoty 25 092 000,00 PLN w drodze emisji 7 145 akcji o wartości nominalnej 1,02 PLN każda. Akcje zostały zaoferowane w drodze subskrypcji zamkniętej jedynej akcjonariuszowi spółki – PHH sp. z o.o. Akcje te zostały pokryte w całości wkładem w kwocie 8 652 674,64 PLN. Wniesienie wkładu miało formę konwersji wierzytelności przysługujących PHH sp. z o.o. wobec spółki z tytułu umowy pożyczki zawartej w dniu 10 czerwca 2021 r. W dniu 5 września 2023 roku PHH sp. z o.o. i GAT S.A. podpisały umowę potrącenia wzajemnych wierzytelności.

W dniu 7 listopada 2023 roku została podpisana umowa sprzedaży udziałów spółki Interferie Medical SPA sp. z o.o. pomiędzy PHH sp. z o.o. jako kupującym a Interferie S.A. jako sprzedającym. Przedmiotem transakcji było 4 680 udziałów o wartości nominalnej 1 000,00 PLN każdy, o łącznej wartości nominalnej 4 680 000,00 PLN za łączną cenę w kwocie 7 750 080,00 PLN. Nabycie tych udziałów przez PHH sp. z o.o. spowodowało, że Spółka posiada 75% bezpośredni udział w spółce Interferie Medical SPA.

W dniu 1 grudnia 2023 roku Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników spółki PHH Hotele sp. z o.o. podjęło uchwałę w sprawie podwyższenia kapitału zakładowego z kwoty 132 155 842,00 PLN do kwoty 132 176 200,00 PLN w drodze utworzenia 54 udziałów o wartości nominalnej 377,00 PLN każdy z przeznaczeniem do objęcia przez dotychczasowego jedynego wspólnika w zamian za wkład w kwocie 28 664 526,72 PLN. Wniesienie wkładu miało formę konwersji wierzytelności przysługujących PHH sp. z o.o. wobec spółki z tytułu umowy pożyczki zawartej w dniu 22 lipca 2020 r. W dniu 1 grudnia 2023 roku PHH sp. z o.o. i PHH Hotele sp. z o.o. podpisały umowę potrącenia wzajemnych wierzytelności.



SPÓŁKI ZALEŻNE

■ PHH HOTELE SP. Z O.O.

Na dzień podpisania sprawozdania finansowego PHH sp. z o.o. posiada 100% tj. 350 600 udziałów o łącznej wartości 132 176 200,00 PLN w kapitale zakładowym PHH HOTELE sp. z o.o. Wartość inwestycji długoterminowych wykazanych w bilansie wyniosła 181 963 294,01 PLN.

W 2023 r., w spółce realizowano procesy inwestycyjne, którymi objętych było 8 obiektów, z czego większość została wyłączona z działalności operacyjnej.

Najważniejsze dane finansowe przedstawiono poniżej.

TABELA NR II

WYNIKI SPÓŁKI PHH HOTELE SP. Z O.O. (DANE W PLN)

	2023	2022
Przychody ze sprzedaży	24 352 592,18	38 319 008,81
Wynik netto	-5 940 540,85	11 020 910,41
EBITDA	-2 652 409,81	15 082 934,37
Kapitały własne	154 812 316,93	132 088 331,54

■ GLIWICKA AGENCJA TURYSTYCZNA S.A. (GAT S.A.)

Na dzień 31.12.2023 r. PHH sp. z o.o. posiadał 100% tj.: 24 600 000 akcji o łącznej wartości 25 092 000,00 PLN w kapitale zakładowym GAT S.A. Wartość inwestycji długoterminowych wykazanych w bilansie wyniosła 29 877 107,71 PLN.

W 2023 roku spółka zakończyła modernizację budynku hotelowego.

W dniu 1 lutego 2024 r. nastąpiło połączenie Polskiego Holdingu Hotelowego sp. z o.o. z Gliwicką Agencją Turystyczną S.A. Połączenie nastąpiło poprzez przeniesienie całego majątku GAT S.A. na Spółkę w myśl art. 492 § 1 pkt 1 w zw. z art. 516 § 6 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (łączenie przez przejęcie).

Najważniejsze dane finansowe przedstawiono poniżej.

TABELA NR I2

WYNIKI GLIWICKIEJ AGENCJI TURYSTYCZNEJ SA. (DANE W PLN)

	2023	2022
Przychody ze sprzedaży	6 282 307,62	3 880 013,70
Wynik netto	-2 323 142,08	-6 722 820,53
EBITDA	-702 079,56	-6 376 837,89
Kapitały własne	20 832 106,24	14 502 581,87



- **WOJEWÓDZKIE PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUG TURYSTYCZNYCH SP. Z O.O. (WPUT SP. Z O.O.)**

Na dzień 31.12.2023 r. PHH sp. z o.o. posiadał 100% tj. 70 000 udziałów o łącznej wartości 3 500 000,00 PLN w kapitale zakładowym WPUT sp. z o.o. Wartość inwestycji długoterminowych wykazanych w bilansie wyniosła 12 547 944,66 PLN.

W spółce WPUT sp. z o.o. realizowany jest proces inwestycyjny obejmujący jedyny obiekt hotelarski, który obecnie nie prowadzi działalności operacyjnej.

Najważniejsze dane finansowe przedstawiono poniżej.

TABELA NR 13

WYNIKI WOJEWÓDZKIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA USŁUG TURYSTYCZNYCH SP. Z O.O. (DANE W PLN)

	2023	2022
Przychody ze sprzedaży	3 198 792,66	9 963 106,92
Wynik netto	- 3 940 381,38	3 422 487,89
EBITDA	-3 568 071,59	4 484 910,96
Kapitały własne	4 870 943,96	8 811 325,34

- **PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUGOWE "HOLTUR" SP. Z O.O.**

Na dzień 31.12.2023 r. Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. posiadał 10 106 udziałów o łącznej wartości 10 106 000,00 PLN. Wartość inwestycji długoterminowych wykazanych w bilansie wyniosła 5 775 249,64 PLN.

Najważniejsze dane finansowe przedstawiono poniżej.

TABELA NR 14

WYNIKI PRZEDSIĘBIORSTWA USŁUGOWEGO "HOLTUR" SP. Z O.O. (DANE W PLN)

	2023	2022
Przychody ze sprzedaży	16 116 618,08	11 361 316,83
Wynik netto	1 916 971,74	-465 195,59
EBITDA	2 396 013,58	-33 659,27
Kapitały własne	6 758 778,55	4 841 806,81

- **ELBEST SP. Z O.O.**

Na dzień 31.12.2023 r. PHH sp. z o.o. posiadał 100% tj. 116 812 udziałów o łącznej wartości 116 812 000,00 PLN w kapitale zakładowym Elbest sp. z o.o.



Wartość inwestycji długoterminowych wykazanych w bilansie wyniosła 89 318 957,47 PLN.

TABELA NR 15

WYNIKI SPÓŁKI ELBEST SP. Z O.O. (DANE W PLN)

	2023	2022*
Przychody ze sprzedaży	49 744 991,26	47 777 241,83
Wynik netto	- 4 069 259,64	-3 156 661,12
EBITDA	-446 131,32	-778 212,91
Kapitały własne	62 359 294,63	66 428 554,27

* spółka zależna od 1 marca 2022 roku, w tabeli powyżej podano: przychody ze sprzedaży, wynik netto spółki oraz EBITDA za pełen 2022 rok

■ INTERFERIE S.A.

Na dzień 31.12.2023 r. PHH sp. z o.o. posiadał 100 % tj. 14 564 200 akcji spółki Interferie S.A., o łącznej wartości 72 821 000,00 PLN. Wartość inwestycji długoterminowych wykazanych w bilansie wyniosła 127 204 782,00 PLN.

Na dzień podpisania sprawozdania finansowego PHH sp. z o.o. posiada 100 % tj.: 14 600 000 akcji spółki Interferie SA, o łącznej wartości 73 000 000,00 PLN.

Interferie S.A. sporządza roczne sprawozdanie finansowe zgodnie z MSR/MSSF.

TABELA NR 16

WYNIKI SPÓŁKI INTERFERIE S.A. (DANE W PLN)

	2023	2022***
Przychody ze sprzedaży	77 237 756,37	68 223 763,15
Wynik netto	2 608 637,29	1 322 124,43
EBITDA	13 679 226,96	11 047 011,71
Kapitały własne	123 810 782,48	121 947 460,97

*** spółka zależna od 1 marca 2022 roku, w tabeli powyżej podano: przychody ze sprzedaży, wynik netto spółki oraz EBITDA za pełen 2022 rok; dane niezaudytowane na dzień podpisania sprawozdania finansowego za 2022 r.

■ INTERFERIE MEDICAL SPA SP. Z O. O.

Na dzień 31.12.2023 r. PHH sp. z o.o. posiadał 75% tj. 45 989 udziałów spółki Interferie Medical SPA sp. z o.o. o łącznej wartości 45 989 000,00, pozostałe udziały w wysokości 25 % posiadała spółka INTERFERIE S.A. Wartość inwestycji długoterminowych wykazanych w bilansie (pakietu 75,0%) wyniosła 86 767 590,00 PLN.

Interferie Medical SPA sp. z o.o. sporządza roczne sprawozdanie finansowe zgodnie z MSR/MSSF.



TABELA NR 17

WYNIKI SPÓŁKI INTERFERIE MEDICAL SPA SP. Z O.O (DANE W PLN)

	2023	2022***
Przychody ze sprzedaży	44 900 501,36	38 848 211,09
Wynik netto	3 614 977,78	3 615 915,28
EBITDA	6 984 883,35	9 212 812,41
Kapitały własne	75 010 887,88	71 429 776,86

*** spółka zależna od 1 marca 2022 roku, w tabeli powyżej podano: przychody ze sprzedaży, wynik netto spółki oraz EBITDA za pełen 2022 rok; dane niezaudytowane na dzień podpisania sprawozdania finansowego za 2022 r.

■ **GEOVITA S.A.**

Na dzień 31.12.2023 r. PHH sp. z o.o. posiadał 100% tj. 113 407 782 udziałów spółki Geovita S.A. o łącznej wartości 113 407 782,00 PLN. Wartość inwestycji długoterminowych wykazanych w bilansie wyniosła 57 304 770,00 PLN.

Geovita S.A. sporządza roczne sprawozdanie finansowe zgodnie z MSR/MSSF.

TABELA NR 18

WYNIKI SPÓŁKI GEOVITA SA. (DANE W PLN)

	2023**	2022***
Przychody ze sprzedaży	38 256 701,97	37 726 431,94
Wynik netto	-9 907 059,07	-4 059 886,05
EBITDA	-5 314 089,58	2 030 405,39
Kapitały własne	39 546 587,40	50 917 141,38

** dane niezaudytowane na dzień podpisania niniejszego sprawozdania finansowego

*** spółka zależna od 1 marca 2022 roku, w tabeli powyżej podano: przychody ze sprzedaży, wynik netto spółki oraz EBITDA za pełen 2022 rok; dane niezaudytowane na dzień podpisania sprawozdania finansowego za 2022 r.

SPÓŁKI STOWARZYSZONE

■ **PHN PROPERTY MANAGEMENT SP. Z O.O. (DAWNIEJ: PHN PROPERTY MANAGEMENT PHN K SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ SPÓŁKA KOMANDYTOWO-AKCYJNA)**

Na dzień 31.12.2023 r. Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. posiadał 710 udziałów tj. 25 % kapitału zakładowego spółki o łącznej wartości 35 500,00 PLN. Wartość inwestycji długoterminowych wykazanych w bilansie wyniosła 14 137 135,50 PLN.

Spółka PHN PM posiada status spółki stowarzyszonej w GK PHH.

Najważniejsze dane finansowe przedstawiono poniżej.



TABELA NR 19

WYNIKI SPÓŁKI PHN PM SP. ZO.O. (DAWNIEJ: PHN PM PHN K SP. Z O.O. S.K.A (DANE W PLN)

	2023**	2022***
Przychody ze sprzedaży	32 975 247,19	31 052 273,38
Wynik netto	-13 250 216,71	-2 244 055,94
EBITDA	5 294 741,45	9 354 393,67
Kapitały własne	6 567 330,46	-21 830 554,08

** dane niezaudytowane na dzień podpisania niniejszego sprawozdania finansowego

*** spółka zależna od 1 marca 2022 roku, w tabeli powyżej podano: przychody ze sprzedaży, wynik netto spółki oraz EBITDA za pełen 2022 rok; dane niezaudytowane na dzień podpisania sprawozdania finansowego za 2022 r.

2.IO.2 PODMIOTY W KTÓRYCH SPÓŁKA POSIADA POŚREDNIO PRZYNAJMNIEJ 10% GŁOSÓW NA WZ/ZW WRAZ ZE ZWIĘZŁĄ ANALIZĄ CELOWOŚCI TAKIEGO ZAANGAŻOWANIA KAPITAŁOWEGO

Nie dotyczy.

III. PRZEWIDYWANE KIERUNKI ROZWOJU SPÓŁKI

3.1 KIERUNKI ROZWOJU ZE WSKAZANIEM ZAGROŻEŃ I RYZYKA, JAKIE MOGĄ WYSTĄPIĆ W SPÓŁCE

Zgodnie z przyjętą misją, PHH sp. z o.o. to efektywnie zarządzana sieć hotelarska na polskim rynku turystycznym, wprowadzająca nową jakość w spółkach Skarbu Państwa, służąca ludziom i środowisku. „Polski kapitał, światowa jakość” to wizja, która stoi przed Grupą PHH i Polskim Holdingiem Hotelowym sp. z o.o., jako spółką dominującą. Realizacja przyjętej wizji będzie możliwa dzięki wdrożeniu założonych celów strategicznych, tj. konsolidacja hoteli i obiektów w ramach spółek Skarbu Państwa, nowoczesne zarządzanie hotelami i obiektami, realizacja projektów hotelowych w spółkach Skarbu Państwa, zbudowanie pozycji lidera w polskim sektorze turystycznym.

Do osiągnięcia założonych celów strategicznych, prowadzą wyznaczone w Strategii GK PHH cele operacyjne, tj.:

- Realizacja zamierzeń inwestycyjnych w celu budowy bazy hotelowo-rekreacyjnej o podniesionym standardzie jakościowym obiektów należących do Skarbu Państwa. W rezultacie powstanie baza zmodernizowanych obiektów hotelowych i ośrodków wypoczynkowych wraz z usługami towarzyszącymi, atrakcyjna dla turystów i klientów biznesowych;



- Zwiększenie rentowności operacyjnej majątku Skarbu Państwa, poprzez realizację inicjatyw optymalizacyjnych redukujących koszty na skutek wykorzystania efektu synergii pomiędzy spółkami z Grupy PHH;
- Wprowadzanie efektywnych procedur, stosowanie najlepszych standardów z rynku hotelarskiego w oparciu o własne doświadczenie i współpracujących z PHH sp. z o.o. międzynarodowych sieci franczyzowych, pozwalających na poprawę jakości i standardu obsługi klientów w hotelach i obiektach Grupy PHH;
- Rozwój nowej marki hotelowej dla hoteli miejskich i wypoczynkowych, niefunkcjonujących pod franczyzą, charakteryzującej się spójnym i nowoczesnym stylem, ale zakorzenionym lokalnie, dostosowanej do potrzeb różnych gości;
- Rozwijanie własnego portalu rezerwacyjnego, będącego inspiracją dla gości i turystów, promującego Polskę i obiekty Grupy PHH;
- Realizacja projektów strategicznych i rozwojowych, samodzielnie i z dużymi partnerami, budująca siłę Grupy PHH i zwiększająca potencjał branży turystycznej w Polsce;
- Kreowanie atrakcyjnego miejsca pracy, w wyspecjalizowanym przedsiębiorstwie o dużym know-how i potencjale rozwojowym;
- Zbudowanie pozycji lidera i wyznaczenie trendów w branży poprzez innowacje i optymalizację, jakość i najwyższe standardy;
- Wdrażanie rozwiązań z zakresu zrównoważonego rozwoju, przy uwzględnieniu standardów dotyczących odnawialnych źródeł energii, nowoczesnych technologii i rozwiązań ekologicznych;
- Wspieranie akcji społecznie odpowiedzialnych i budowanie wizerunku firmy zaangażowanej, służącej ludziom i środowisku.

Osiągnięcie wyznaczonych celów strategicznych i operacyjnych odbywa się poprzez biznesplany, inicjatywy i projekty strategiczne. Strategia Grupy PHH wyznacza kierunki rozwoju w perspektywie do roku 2028, czyli do czasu realizacji wszystkich zamierzeń inwestycyjnych zawartych w biznesplanach, szczegółowo opisujących inicjatywy i przedsięwzięcia, które Spółka i Grupa konsekwentnie realizuje, aby osiągnąć zamierzone cele.

Poddając analizie funkcjonowanie Spółki możemy stwierdzić, że PHH sp. z o.o. bardzo dobrze wykorzystał ostatnie dwa lata na odbudowę i wzmocnienie po ciężkim okresie pandemii, o czym świadczy osiągnięcie rekordowych przychodów i wyników finansowych.

Sprawne zarządzanie plasowało obiekty hotelowe Spółki na najwyższych miejscach w rankingach branżowych, w zakresie obłożenia oraz jakości świadczonych usług.



Spółka wypracowała i pozyskała środki finansowe pozwalające na realizację inwestycji w ramach przyjętej Strategii GK PHH, których realizacja znacznie podwyższy standard poszczególnych obiektów i hoteli, wprowadzi nową, wyższą jakość świadczonych usług, zwiększy wartość aktywów i w rezultacie pozwoli na generowanie wyższych przychodów.

Dotychczasowa struktura finansowania działalności Spółki powoduje, iż na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania brak jest przesłanek wskazujących na zagrożenie utraty płynności, kontynuacji działalności w 2024 roku, czy zaniechania procesów inwestycyjnych.

Przewidywane perturbacje gospodarcze, o którym mowa w pkt. 1.2.1 nie są identyfikowane przez Spółkę jako zagrożenie, które w znaczący sposób wpłynie na jej wyniki. Dywersyfikacja obiektów noclegowych wchodzących w skład portfela Spółki i segmentacja przychodów pozwolą na szybką reakcję Zarządu Spółki i zniwelowanie skali potencjalnych negatywnych tendencji.

Pomimo trwającego konfliktu zbrojnego w Ukrainie, PHH sp. z o.o. nie identyfikuje bezpośrednich zagrożeń dla dalszego funkcjonowania Spółki.

3.2 PRZEWIDYWANA SYTUACJA FINANSOWA W 2024 ROKU

W roku 2023 Spółka oraz cała branża hotelarska mogła z nadzieją obserwować odradzający się ruch turystyczny.

Zniesienie stanu zagrożenia epidemicznego w dniu 1 lipca 2023 zakończyło okres pandemii w Polsce. Brak jakichkolwiek obostrzeń w ciągu całego roku umożliwiło optymalne wykorzystanie bazy noclegowej PHH sp. z o.o., co bardzo pozytywnie wpłynęło na wzrost przychodów i poprawę sytuacji finansowej Spółki.

Wzrastające poczucie bezpieczeństwa, mimo trwającej wojny w Ukrainie, spowodowało zwiększenie zainteresowania Polską i napływ gości zagranicznych.

Odrodzenie segmentu MICE dało pozytywny sygnał do realizacji przez firmy projektów szkoleniowych, reaktywowano spotkania biznesowe i branżowe, imprezy okolicznościowe i rodzinne.

PHH sp. z o.o. doskonale wykorzystał ten czas na wypracowanie oferty, która pozwoliła na osiągnięcie rekordowych przychodów oraz wypracowanie środków finansowych, które dają Spółce poczucie bezpieczeństwa i pozwalają na realizację planów inwestycyjnych.

Realizacja działań operacyjnych Spółki oraz osiągnięte wyniki poszczególnych miesięcy były podstawą do przygotowania budżetu na rok 2024.

Plan rzeczowo-finansowy Spółki na 2024 rok został sporządzony na podstawie wykonania rachunku wyników za okres styczeń – październik 2023 roku oraz najbardziej realistycznej prognozy przychodów i kosztów za miesiąc listopad - grudzień 2023 roku.



IV. INFORMACJE DODATKOWE

4.1 PORÓWNYWALNOŚĆ DANYCH – DODATKOWE INFORMACJE

Dane porównawcze za 2022 rok zaprezentowane w niniejszym sprawozdaniu wynikają z zatwierdzonego sprawozdania finansowego i sprawozdania zarządu z działalności Spółki za rok poprzedni.

W 2023 r. Spółka nie dokonywała korekty błędu wynikającego z lat ubiegłych

4.2 PRAWA DO WYKONYWANIA UPRAWNIEN Z AKCJI/UDZIAŁÓW NALEŻĄCYCH DO SKARBU PAŃSTWA

Nie dotyczy.

V. INNE WAŻNE ZDARZENIA MAJĄCE ISTOTNY WPŁYW NA DZIAŁALNOŚĆ JEDNOSTKI (KTÓRE NASTĄPIŁY W ROKU OBROTOWYM LUB SĄ PRZEWIDZIANE W DALSZYCH LATACH)

5.1 SPRAWY SĄDOWE

Ze względu na ochronę danych osobowych informacje o sprawach pracowniczych zostały poddane anonimizacji. Pozostałe sprawy są w niektórych miejscach ujęte ogólnie z uwagi na ochronę interesu Spółki, a to wobec faktu, że dane postępowanie jest lub może być w toku.

Na dzień 31 grudnia 2023 r. Spółka uczestniczyła w następujących sprawach po stronie czynnej:

- Sprawa z powództwa Spółki przeciwko DFP Design sp. z o.o. dotycząca wydania mebli, za które Spółka zapłaciła wskutek wyroku sądu z dnia 27 czerwca 2019 r. Dnia 15 września 2022 r. Sąd wydał wyrok, w którym nakazał wydanie mebli i zwrot kosztów procesu. Druga strona wniosła apelację. 13 marca 2023 r. Sąd wydał wyrok oddalający apelację DFP, co oznacza, że Spółka posiada prawomocny wyrok Sądu nakazujący DFP wydanie całości mebli oraz zapłatę kosztów procesowych. Dnia 27 września 2023 r. rozpoczęto proces odbierania mebli przez komornika, a dnia 17 listopada 2023 r. zostały one odebrane. Oczekujemy na opinię biegłego celem zakończenia egzekucji.
- Sprawa z powództwa Spółki przeciwko DFP Design sp. z o.o. dotycząca obniżenia ceny za wady niewydanych a zapłaconych mebli na podstawie opinii biegłego rzeczoznawcy. Sprawa w toku. Na dzień 11 kwietnia 2023 r. został wyznaczony termin pierwszego



posiedzenia przygotowawczego. Dnia 3 lipca 2023 r. odbył się drugi termin posiedzenia przygotowawczego. Sprawa zawieszona do czasu wydania mebli. Złożono wniosek o podjęcie w związku z wydaniem mebli.

- Sprawa z powództwa Spółki przeciwko Skarbowi Państwa – Prezydentowi m.st. Warszawy dotycząca ustalenia zasadności aktualizacji opłaty rocznej za wieczyste użytkowanie gruntu pod Hotelem Courtyard by Marriott Warszawa. Sprawa w toku. Nie został wyznaczony termin pierwszej rozprawy. Sprawa na etapie opinii biegłego.
- Sprawa z powództwa Spółki przeciwko Nafibud S.A. dotycząca zapłaty za kary umowne za opóźnienie w usuwaniu wad robót budowlanych. Sprawa w toku. Na 26 listopada 2021 r. został wyznaczony termin pierwszej rozprawy. Mediacje zakończone niepowodzeniem. Kolejna rozprawa z terminem na piśmie.
- Sprawa z powództwa Spółki przeciwko Blue Business Media sp. z o.o. o zapłatę za usługę konferencyjną. Sprawa w toku. W dniu 2 września 2021 r. Sąd wydał nakaz zapłaty. Nakaz prawomocny, w trakcie egzekucji. Dnia 22 lutego 2023 r. sprawę skierowano przeciwko Zarządowi Spółki. Sąd wydał nakaz zapłaty.

Na dzień 31 grudnia 2023 r. Spółka uczestniczyła w następujących sprawach po stronie biernej:

- 3 sprawy z pozwu byłych pracowników przeciwko Spółce. Wszystkie te sprawy na dzień podpisania sprawozdania finansowego są w toku.
- Sprawa z pozwu DFP Design sp. z o.o. przeciwko Spółce o zapłatę za przechowanie mebli za okres od lipca 2019 r. do grudnia 2021 r. Sąd wydał nakaz upominawczy. Sprawa w toku. Nie został wyznaczony termin pierwszej rozprawy. Wniesiono sprzeciw.

Spółka w związku z toczącymi się sprawami utworzyła odpowiednie rezerwy.

Spółka nie jest stroną żadnego postępowania przed organem właściwym dla postępowania arbitrażowego lub przed organem administracji państwowej.

5.2 ZNACZĄCE ZDARZENIA PO DNIU BILANSOWYM

Polski Holding Hotelowy z dniem 1 stycznia 2024 r. stał się uczestnikiem Podatkowej Grupy Kapitałowej Polski Holding Hotelowy (dalej: „PGK”) – jako spółka dominująca. Potwierdza to wydana decyzja Naczelnika Pierwszego Mazowieckiego Urzędu Skarbowego w Warszawie z dnia 12 grudnia 2023 r., nr 1471-23-172823, w sprawie rejestracji umowy Podatkowej Grupy Kapitałowej. Oprócz Spółki uczestnikami PGK są wszystkie spółki zależne GK PHH, tj.: PHH Hotele sp. z o.o., Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Usług Turystycznych sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Usługowe Holtur sp. z o.o., Geovita S.A., Elbest sp. z o.o., Interferie S.A., Interferie Medical SPA sp. z o.o.



W dniu 2 stycznia 2024 r. Spółka podpisała aneks do umowy pożyczki odnawialnej z Geovita S.A., w którym zwiększono dostępny limit do kwoty 20 000 000,00 PLN.

W dniu 2 stycznia 2024 r. Spółka podpisała umowę pożyczki odnawialnej z PHH Hotele sp. z o.o. w maksymalnej wysokości 10 000 000,00 PLN.

W dniu 25 stycznia 2024 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Akcjonariuszy spółki Interferie S.A. podjęło uchwałę w sprawie podwyższenia kapitału zakładowego z kwoty 72 821 000,00 PLN do kwoty 73 000 000,00 PLN w drodze emisji 35 800 akcji o wartości nominalnej 5,00 PLN każda. Akcje zostały zaoferowane w drodze subskrypcji zamkniętej jedynej akcjonariuszowi spółki – PHH sp. z o.o. Akcje te zostały pokryte w całości wkładem w kwocie 7 764 662,00 PLN. Wniesienie wkładu miało formę konwersji wierzytelności przysługujących PHH sp. z o.o. wobec spółki z tytułu umowy pożyczki zawartej w dniu 28 grudnia 2022 r. W dniu 28 stycznia 2024 r. PHH sp. z o.o. i Interferie S.A. podpisały umowę potrącenia wzajemnych wierzytelności.

W dniu 1 lutego 2024 r. nastąpiło połączenie Polskiego Holdingu Hotelowego sp. z o.o. z Gliwicką Agencją Turystyczną S.A. Połączenie nastąpiło poprzez przeniesienie całego majątku GAT S.A. na Spółkę w myśl art. 492 § 1 pkt 1 w zw. z art. 516 § 6 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (łączenie przez przejęcie). W związku z tym jedyny obiekt należący do tej spółki – Hotel Halo Szczyrk – stał się kolejnym oddziałem PHH sp. z o.o.

W dniu 13 lutego 2024 r. Spółka podpisała aneks do umowy pożyczki inwestycyjnej z PHH HOTELE sp. z o.o., zgodnie z którym dokonano: podwyższenia kwoty pożyczki do wysokości 373 800 213,00 PLN oraz zmiany zapisów dotyczących dostępności pożyczki i wysokości zabezpieczeń.

VI. PROPONOWANY PODZIAŁ WYNIKU FINANSOWEGO

Zarząd Spółki proponuje podjęcie uchwały o przeznaczeniu zysku netto za 2023 r. w wysokości 71 628 093,59 PLN w następujący sposób:

- dokonanie wpłaty z zysku na podstawie ustawy z dnia 1 grudnia 1995 r. o wpłatach z zysku przez jednoosobowe spółki Skarbu Państwa w wysokości 12 316 312,00 PLN,
- dokonanie wpłaty z zysku na Rządowy Fundusz Rozwoju Dróg dokonanej na podstawie ustawy z dnia 23 października 2018 r. o Rządowym Funduszu Rozwoju Dróg w wysokości 6 158 156,00 PLN,

przeniesienie pozostałej kwoty, tj. 53 153 625,59 PLN, na kapitał zapasowy, mając na względzie realizowane procesy inwestycyjne objęte Biznesplanami stanowiącymi załączniki do umów inwestycyjnych z 2019 r. oraz 2021 r. zawartych ze Skarbem Państwa. Obie wspomniane umowy



inwestycyjne, zakładają istotne zaangażowanie Grupy Kapitałowej PHH w finansowanie projektów inwestycyjnych.

VII. RAPORT W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

7.1. INFORMACJE OGÓLNE

7.1.1 FORMAT ORAZ PODSTAWA SPORZĄDZENIA SPRAWOZDANIA NIEFINANSOWEGO

W obliczu nadchodzących zmian wynikających z przyjęcia przez Unię Europejską Dyrektywy CSRD, dotyczącej sprawozdawczości korporacyjnej w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESG), Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. stoi przed wyjątkowym wyzwaniem, jakim jest dostosowanie się do nowych wymogów regulacyjnych. Dyrektywa CSRD, mająca na celu zwiększenie przejrzystości działań przedsiębiorstw w kluczowych obszarach związanych ze środowiskiem, społeczeństwem, prawami człowieka oraz łańcem korporacyjnym, zmienia krajobraz odpowiedzialności biznesowej w Europie.

Rok 2023 stanowi punkt zwrotny dla firm w Unii Europejskiej, w tym dla PHH sp. z o.o., z racji wprowadzenia obowiązku raportowania ESG od 2024 roku dla największych przedsiębiorstw, rozszerzając zakres odpowiedzialności na kolejne grupy podmiotów w latach następnych. Jako część przodującej grupy hotelowej w Polsce, PHH sp. z o.o. rozumie wagę tej zmiany i przykładą wielką uwagę do przygotowania się na wprowadzenie nowych standardów raportowania.

Dyrektywa CSRD ma na celu nie tylko usprawnienie procesu raportowania przez firmy, ale również zapewnienie inwestorom, konsumentom i innym interesariuszom dostępu do wiarygodnych i porównywalnych danych dotyczących zrównoważonego rozwoju. Wyzwaniem jest nie tylko samo zgromadzenie i przedstawienie tych danych, ale również przeprowadzenie niezależnych audytów oraz certyfikacji, co stanowi gwarancję ich autentyczności i rzetelności.

Z badania Polskiego Stowarzyszenia ESG wynika, że świadomość i przygotowanie polskich przedsiębiorstw do nowych regulacji wciąż pozostawiają wiele do życzenia. Jednakże Spółka aktywnie dąży do zrozumienia i wdrożenia najlepszych praktyk w zakresie ESG, mając na uwadze, że spełnienie tych wymogów jest nie tylko kwestią regulacyjną, ale także elementem budowania zaufania i dobrego wizerunku wśród klientów, którzy coraz częściej oczekują od firm działań proekologicznych i społecznie odpowiedzialnych.



W odpowiedzi na rosnącą świadomość społeczną odnośnie kryzysu klimatycznego, PHH sp. z o.o. zobowiązuje się do aktywnego udziału w przeciwdziałaniu zmianom klimatycznym i promowaniu zrównoważonego rozwoju. Dążymy do tego, aby nasze działania i inwestycje były zgodne z najlepszymi dostępnymi praktykami ESG, odzwierciedlając nasze zaangażowanie w budowanie lepszej przyszłości dla społeczeństwa, środowiska i gospodarki.

Raport niefinansowy Spółki za rok 2023 jest świadectwem naszego postępu w zakresie ESG, osiągnięć, jak również wyzwań, przed którymi stoją nasze hotele. Przedstawia on nasze zaangażowanie w transparentne i odpowiedzialne działanie, mające na celu nie tylko spełnienie wymogów Dyrektywy CSRD, ale przede wszystkim budowanie zrównoważonej wartości dla wszystkich interesariuszy Spółki.

W obliczu nadchodzących wyzwań PHH sp. z o. o. przyjmuje proaktywne podejście do adaptacji i innowacji, mając na uwadze, że odpowiedzialność biznesowa i zrównoważony rozwój są kluczowymi czynnikami długoterminowego sukcesu i konkurencyjności na rynku.

Opracowanie obejmuje dane dotyczące Spółki Polski Holding Hotelowy z ograniczoną odpowiedzialnością (dalej: „PHH sp. z o.o.”, „Spółka”) za 2023 rok i stanowi integralną część Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za rok obrotowy zakończony 31.12.2023 r.

7.1.2 METODYKA SPRAWOZDANIA

Przygotowanie niniejszego Raportu odbywało się poprzez szereg starannie zaplanowanych etapów, mających na celu zapewnienie jego kompleksowości i adekwatności. W ramach procesu przygotowawczego skoncentrowaliśmy się na:

- określeniu kluczowych obszarów raportowania, mających największe znaczenie dla naszej działalności i interesariuszy,
- analizie priorytetowości zagadnień, które powinny zostać uwzględnione w raporcie, aby odzwierciedlić nasze działania i wpływ na społeczeństwo oraz środowisko,
- gromadzeniu danych ilustrujących wdrażanie naszych polityk w kontekście modelu biznesowego, strategii, celów związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu, zasad należytej staranności oraz zarządzania ryzykiem.

Podstawa prawna i metodologiczna, na której oparto opracowanie tego Raportu, obejmuje:

- artykuł 49b ustęp 1 oraz artykuł 55 ustępy 2b-e Ustawy o rachunkowości z 29 września 1994 roku, wraz z późniejszymi zmianami. Te przepisy wprowadzają do polskiego porządku prawnego wytyczne zawarte w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE



z 22 października 2014 roku, dotyczące ujawniania przez przedsiębiorstwa informacji niefinansowych oraz informacji na temat różnorodności,

- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z 14 grudnia 2022 roku, modyfikującą rozporządzenie (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, 2006/43/WE oraz 2013/34/UE w zakresie raportowania przedsiębiorstw dotyczącego zrównoważonego rozwoju. To ustawodawstwo rozszerza zakres obowiązków informacyjnych firm w kontekście zrównoważonego rozwoju,
- wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące raportowania informacji niefinansowych, w tym Suplementu dotyczącego zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01), które dostarczają ram oraz rekomendacji dla przedsiębiorstw w zakresie ujawniania informacji na temat wpływu ich działalności na klimat,
- wytycznymi Komisji Europejskiej dotyczącymi sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01).

W oparciu o wyżej wymienione akty prawne i wytyczne, Raport koncentruje się na dostarczeniu szczegółowych informacji dotyczących naszych działań w zakresie środowiska, społeczeństwa i ładu korporacyjnego. Uwzględnia model biznesowy, polityki i procedury należytej staranności, skutki tych polityk, identyfikację ryzyka oraz zarządzanie nim, a także kluczowe wskaźniki wyników, które odnoszą się bezpośrednio do naszej działalności.

7.2. KRÓTKI OPIS MODELU BIZNESOWEGO I STRATEGII BIZNESOWEJ

7.2.1. MODEL BIZNESOWY

Model biznesowy Polskiego Holdingu Hotelowego sp. z o. o. opiera się na głębokim zaangażowaniu w społeczną odpowiedzialność biznesową (CSR) i zrównoważony rozwój, co stanowi fundament strategicznych decyzji i operacji firmy. W tym kontekście, Spółka dąży do bycia liderem zrównoważonego rozwoju w sektorze hotelarskim, jednocześnie odpowiadając na dynamiczne zmiany środowiska społeczno-gospodarczego i oczekiwania interesariuszy.

Strategia Biznesowa PHH sp. z o. o. zintegrowana z CSR i Zrównoważonym Rozwojem:

A) ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I OPERACJE BIZNESOWE

- optymalizacja procesów: PHH sp. z o.o. koncentruje się na ciągłej optymalizacji procesów operacyjnych i produkcyjnych, co obejmuje modernizację sprzętu, wprowadzenie



wytucznych dla dobrych praktyk energetycznych, a także gospodarkę odpadami poprzez wprowadzenie regulaminu i instrukcji klasyfikacji odpadów,

- redukcja emisji: monitorowanie i redukcja emisji gazów cieplarnianych jest kluczowym celem, realizowanym poprzez modernizację instalacji oraz promowanie działań zmniejszających zużycie energii.

B) ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ŚRODOWISKOWE

- edukacja i komunikacja środowiskowa: rozwijanie programów edukacyjnych oraz inicjatyw, takich jak Eco Challenge, mających na celu promowanie zachowań proekologicznych wśród pracowników, gości i współpracowników,
- zapewnienie zrównoważonego łańcucha dostaw: wprowadzenie kodeksu etyki dostawców i wspieranie lokalnych dostawców to kluczowe elementy w strategii PHH sp. z o.o., mające na celu zapewnienie zrównoważonego i etycznego łańcucha wartości.

C) ZARZĄDZANIE I ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH

- rozwój zawodowy i godziwe warunki pracy: PHH sp. z o.o. zapewnia godziwe płace, możliwości rozwoju zawodowego i szkoleń, propagując naukę przez całe życie i współpracę z instytucjami edukacyjnymi,
- zdrowie i bezpieczeństwo pracowników: promowanie zachowań prozdrowotnych, zapewnienie dostępu do opieki medycznej oraz bezpiecznego środowiska pracy stanowią fundament polityki personalnej Spółki.

D) ZARZĄDZANIE ETYCZNE I TRANSPARENTNOŚĆ

- standardy etyczne i prawa pracownicze: PHH sp. z o.o. przestrzega wysokich standardów etycznych, zapewniając przestrzeganie praw pracowniczych i przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym,
- polityki bezpieczeństwa i równości: stosowanie, promowanie i egzekwowanie polityk z zakresu bezpieczeństwa, równości i zrównoważonego rozwoju, bez dyskryminacji, jest nieodłącznym elementem kultury organizacyjnej Spółki.

Model biznesowy PHH sp. z o.o. to dynamiczna struktura, która adaptuje się do zmieniających się realiów rynkowych i oczekiwań społecznych, jednocześnie kładąc nacisk na zrównoważony rozwój, odpowiedzialność społeczną i etyczną praktykę biznesową. Dzięki temu PHH sp. z o.o. nie tylko dąży do zbudowania pozycji lidera w polskim segmencie turystycznym, ale także



do stworzenia wartości dla wszystkich interesariuszy, przyczyniając się do budowania lepszego świata dla przyszłych pokoleń.

7.2.2. DOSTĘPNOŚĆ OFERTY

W PHH sp. z o.o., dążymy do zapewnienia, aby każdy z naszych gości miał dostęp do wysokiej jakości usług. Nasze działania koncentrują się na ciągłym ulepszaniu oferty oraz wdrażaniu udogodnień, które czynią nasze hotele i obiekty bardziej dostępnymi i przyjaznymi dla wszystkich użytkowników, w szczególności dla osób z niepełnosprawnościami oraz osób starszych. Nasze zaangażowanie w społeczną odpowiedzialność biznesową objawia się poprzez realizację inicjatyw prospołecznych i prośrodowiskowych, które obejmują szeroki zakres działań, zarówno tych widocznych dla gości, jak i tych działających w tle.

A) DZIAŁANIA FRONT OFFICE

- edukacja i świadomość: podejmujemy inicjatywy mające na celu edukowanie naszych gości w zakresie oszczędzania zasobów naturalnych, takich jak energia i woda. Przykładem mogą być akcje informacyjne oraz wyraźnie widoczne wskazówki w pokojach i przestrzeniach wspólnych dotyczące oszczędności energii oraz segregacji odpadów,
- segregacja odpadów: w częściach wspólnych udostępniamy pojemniki na różne rodzaje odpadów, co ułatwia naszym gościom segregację i przyczynia się do zwiększenia świadomości ekologicznej.

B) DZIAŁANIA BACK OFFICE

- efektywność energetyczna: w obszarze zaplecza implementujemy rozwiązania technologiczne służące oszczędzaniu energii, m.in. systemy BMS (Building Management Systems), które minimalizują zużycie energii, nie obniżając standardu usług,
- oszczędność wody: stosujemy urządzenia oszczędzające wodę, w tym perlatory i systemy sprężarek dwufunkcyjnych, co przekłada się na zredukowanie zużycia wody i wpływu naszej działalności na środowisko.

C) ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I WSPÓŁPRACA

- wsparcie społeczności lokalnych: aktywnie uczestniczymy w życiu społeczności lokalnych poprzez zaangażowanie w akcje ekologiczne, współpracę z lokalnymi szkołami oraz organizację wydarzeń integrujących mieszkańców,
- zrównoważony rozwój: dążymy do realizacji celów Agendy 2030, czego wyrazem jest m.in. uczestnictwo w ogólnopolskich akcjach na rzecz środowiska oraz promowanie lokalnej kultury i tradycji.



D) WSPIERANIE PRACOWNIKÓW

- rozwój i szkolenia: oferujemy naszym pracownikom dostęp do szkoleń, w tym z obsługi osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz promujemy równość w miejscu pracy. Stawiamy na transparentność procesów rekrutacyjnych i rozwój zawodowy, co przekłada się na wysoką jakość świadczonych usług.

Nasze działania są ściśle związane z założeniami społecznej odpowiedzialności biznesowej i dążeniem do zrównoważonego rozwoju, co znajduje odzwierciedlenie w szerokim spektrum przedsięwzięć realizowanych zarówno na froncie, jak i w tle naszej działalności.

7.2.3. ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

PHH sp. z o.o. zobowiązuje się do świadczenia usług na najwyższym poziomie, z pełnym zaangażowaniem w odpowiedzialne zarządzanie ryzykiem oraz kulturę compliance. W 2023 roku kontynuowaliśmy nasze działania mające na celu identyfikację, analizę, monitorowanie oraz raportowanie ryzyka, zgodnie z najlepszymi globalnymi wzorcami.

A) IDENTYFIKACJA I KLASYFIKACJA RYZYK

W 2023 roku PHH sp. z o.o. systematycznie identyfikował ryzyka wewnętrzne i zewnętrzne, w tym ryzyka rynkowe, związane z dynamiką branży hotelarskiej. Proces ten opierał się na bieżącym monitoringu trendów oraz analizie raportów branżowych.

B) ANALIZA RYZYKA

Zastosowaliśmy zintegrowane podejście do analizy jakościowej i ilościowej ryzyk, co pozwoliło na ich efektywne priorytetyzowanie. Każde zidentyfikowane ryzyko zostało poddane ocenie w kontekście jego potencjalnego wpływu na cele operacyjne i strategiczne spółki.

C) OCENA MECHANIZMÓW KONTROLNYCH

W ramach naszego systemu, dokonaliśmy przeglądu istniejących mechanizmów kontrolnych, w celu oceny ich adekwatności i skuteczności w ograniczaniu ryzyka.

D) PLANOWANIE I WDROŻENIE REAKCJI NA RYZYKO

Dla kluczowych ryzyk opracowaliśmy i wdrożyliśmy odpowiednie strategie reakcji, które obejmowały zarówno działania prewencyjne, jak i plany postępowania w przypadku materializacji ryzyka.



7.3. OBSZAR ŚRODOWISKOWY, WPŁYW NA KLIMAT

7.3.1. ODDZIAŁYWANIE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE

PHH sp. z o.o. aktywnie dąży do minimalizowania swojego negatywnego wpływu na środowisko naturalne poprzez racjonalne korzystanie z zasobów, redukcję odpadów, ograniczenie zużywanej energii oraz emisji gazów cieplarnianych. Działania te obejmują zarówno bezpośredni wpływ na środowisko, jak i pośrednie oddziaływanie przez cały łańcuch wartości, zwłaszcza w ramach łańcucha dostaw. Jednolite Zasady Zakupowe Grupy Kapitałowej PHH są przykładem, jak firma integruje zasady zrównoważonego rozwoju w swojej działalności operacyjnej, promując najlepszą jakość i efektywność zakupów z uwzględnieniem aspektów środowiskowych, społecznych oraz gospodarczych.

A) INICJATYWY PROEKOLOGICZNE I PROGRAM ŚRODOWISKOWY PHH SP. Z O.O.

PHH sp. z o.o. realizuje szereg programów i inicjatyw mających na celu promocję działań proekologicznych i prośrodowiskowych, gdzie głównym wiodącym programem jest program Eco Challenge, uruchomiony przez Polski Holding Hotelowy 25 września 2023 r. w Światowy Dzień Działania na Rzecz Celów Zrównoważonego Rozwoju, który stanowi kluczowy element strategii zrównoważonego rozwoju na lata 2023-2028. Program ten skupia się na promocji działań proekologicznych i prośrodowiskowych, zarówno wśród pracowników, jak i gości hotelowych, podkreślając zaangażowanie Spółki w przeciwdziałanie zmianom klimatycznym i ochronę środowiska.

B) CEL PROGRAMU ECO CHALLENGE

Głównym celem programu Eco Challenge jest podniesienie świadomości na temat znaczenia działań proekologicznych w branży hotelarskiej, a także promowanie praktyk minimalizujących negatywny wpływ na środowisko.

Program ma na celu:

- promocję działań i inicjatyw proekologicznych wśród pracowników i gości,
- edukację na temat re-naturalizacji, zapobiegania marnotrawstwu i minimalizacji wpływu na środowisko,
- budowanie społecznej świadomości o znaczeniu drobnych wyborów dla obniżenia śladu węglowego.



C) TRZY FILARY PROGRAMU ECO CHALLENGE

Program Eco Challenge opiera się na trzech filarach, które łączą różne aspekty działań na rzecz zrównoważonego rozwoju:

- Eco Gesty: nagradzanie gości hotelowych za proekologiczne postawy, takie jak korzystanie z ekologicznych środków transportu, rezygnacja ze sprzątanía czy ograniczenie wymiany pościeli i ręczników, co ma na celu zredukowanie zużycia wody i środków chemicznych,
- Eco Inspiracje: edukacja i inspiracja gości oraz pracowników do podejmowania działań na rzecz środowiska, w tym przez re-naturalizację terenów i promowanie bioróżnorodności,
- Eco Inwestycje: bezpośrednie inwestycje w zrównoważone rozwiązania i technologie, które przyczyniają się do redukcji wpływu działalności hotelowej na środowisko, np.: instalacje OZE czy systemy gromadzenia wody deszczowej.

D) WPŁYW NA BRANŻĘ HOTELARSKĄ I SPOŁECZEŃSTWO

Przez wdrażanie programu Eco Challenge, PHH sp. z o.o. nie tylko podnosi standardy zrównoważonego rozwoju w branży hotelarskiej, ale również inspiruje gości i społeczeństwo do refleksji nad własnymi nawykami i wyborami. Wszystkie te działania mają na celu nie tylko ograniczenie wpływu działalności hotelowej na środowisko, ale również promowanie bardziej świadomej i odpowiedzialnej turystyki.

Inicjatywa Eco Challenge jest wyrazem zobowiązania Polskiego Holdingu Hotelowego do prowadzenia biznesu w sposób zrównoważony i świadomy ekologicznie. Poprzez zaangażowanie w edukację, promocję proekologicznych postaw i inwestycje w zrównoważone technologie, PHH sp. z o.o. dąży do osiągnięcia neutralności klimatycznej i bycia liderem zmian w branży turystycznej i hotelarskiej. Program ten jest istotnym krokiem w kierunku realizacji celów zrównoważonego rozwoju oraz budowania pozytywnych relacji z gośćmi i społecznością lokalną, przyczyniając się do ochrony środowiska na różnych poziomach.

7.3.2. BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE ZUŻYCIE ENERGII

Zużycie energii i paliw w budynkach i instalacjach PHH sp. z o.o. oraz w pojazdach jest kalkulowane na podstawie informacji źródłowych.

Większość energii zużywanej podczas działalności operacyjnej spółki przypada na energię wykorzystywaną do funkcjonowania budynków. Dominuje ciepło sieciowe i energia elektryczna. Większa część zakupionej w PHH sp. z o.o. energii elektrycznej przypada na energię używaną



w hotelach i obiektach. W związku z tym główne wysiłki i działania zmierzające do podwyższenia efektywności energetycznej w Spółce koncentrują się na optymalizacji jej wykorzystania.

PHH sp. z o.o. na bieżąco wprowadza nowoczesne rozwiązania, aby zminimalizować zużycie energii elektrycznej, a tym samym zmniejszyć emisję CO₂. W obiektach Spółki postępują prace nad wdrożeniem mniej energochłonnego oświetlenia LED-owego oraz inne rozwiązania redukujące zużycie energii, takie jak kurtyny powietrzne czy system BMS, co bezpośrednio wiąże się z mniejszym zużyciem energii przez urządzenia klimatyzacyjne.

Nowe inwestycje, zarówno na etapie projektowania, jak i realizacji uwzględniają zastosowanie energooszczędnych technologii. Wdrażane działania polegają m.in. na przejściu na energooszczędne sterowanie za pomocą systemów czujników oraz na zastosowaniu rozwiązań w zakresie zarządzania odbiornikami energii w hotelach i obiektach.

PHH sp. z o.o. dąży do optymalizacji zużycia energii, przez co podkreśla zaangażowanie firmy w zrównoważony rozwój i odpowiedzialność środowiskową.

Nasza świadoma polityka w zakresie zarządzania środowiskowego i optymalizacji zużycia paliw jest wyrazem odpowiedzialności korporacyjnej i zaangażowania w budowanie zrównoważonej przyszłości. Działania te są odzwierciedleniem naszej determinacji do bycia liderem w zakresie zrównoważonego rozwoju i pokazują nasze zobowiązanie do ochrony środowiska dla przyszłych pokoleń.

W ramach naszego zaangażowania w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego zarządzania środowiskowego, PHH sp. z o.o. kontynuuje monitorowanie i raportowanie emisji gazów cieplarnianych, ze szczególnym uwzględnieniem dwutlenku węgla (CO₂), który odgrywa kluczową rolę w efekcie cieplarnianym. Świadomość wpływu, jaki nasza działalność wywiera na środowisko, jest fundamentalnym aspektem naszej strategii CSR oraz działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

W 2023 roku podjęliśmy dodatkowe wysiłki w celu minimalizacji naszego śladu węglowego, skupiając się na optymalizacji zużycia energii, inwestycjach w nowoczesne technologie oraz promowaniu zrównoważonych praktyk operacyjnych wśród naszych pracowników i partnerów biznesowych. Te działania mają na celu nie tylko zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych, ale także zwiększenie efektywności energetycznej i promowanie odpowiedzialności środowiskowej na wszystkich poziomach naszej organizacji.

Na podstawie przeprowadzonych obliczeń poniżej przedstawiamy wyniki emisji CO₂eq (w tonach) dla poszczególnych źródeł energii i transportu.



Tabela 20 prezentuje emisję CO₂eq wynoszącą 664 705,51 ton CO₂eq., wzięwszy pod uwagę zużycie energii elektrycznej, energii cieplnej z sieci ciepłowniczej, gazu ziemnego, oleju opałowego, a także emisje z transportu benzyną i olejem napędowym.

Analiza emisji CO₂ za rok 2023 ujawniła, że nasze działania wciąż wymagają dalszej intensyfikacji i skupienia, aby osiągnąć znaczącą redukcję emisji, co wskazuje na potrzebę kontynuacji i wzmożenia naszych wysiłków na rzecz ograniczenia wpływu naszej działalności na zmiany klimatyczne.

TABELA 20

ZESTAWIENIE EMISJI CO₂EQ W PHH SP Z O.O. W 2023 R

Źródło energii	Emisja CO ₂ eq (tony)
Energia elektryczna	646 351,83
Energia cieplna z sieci ciepłowniczej	12 135,18
Energia cieplna z gazu	3 354,25
Energia cieplna z oleju opałowego	2 767,45
Emisje z transportu (służbowego pracowników)	95,89 (benzyna) + 0,90 (olej napędowy)
Razem wygenerowano	664 705,51 ton CO ₂ eq.

Jesteśmy świadomi, że mimo podejmowanych działań, ich efekty wciąż wymagają naszej uwagi i stałego zaangażowania. Rozumiemy, że każda działalność gospodarcza niesie ze sobą określony wpływ na środowisko, dlatego nieustannie dążymy do identyfikacji i wdrażania nowych rozwiązań oraz praktyk, które mogą przyczynić się do dalszej redukcji emisji gazów cieplarnianych.

W związku z powyższym PHH sp. z o.o. czuje się zobowiązana się do dalszego monitorowania, analizy oraz raportowania emisji, jak również do wprowadzania skutecznych przedsięwzięć mających na celu ich redukcję. Naszym priorytetem na nadchodzące lata jest nie tylko utrzymanie dotychczasowych osiągnięć, ale przede wszystkim intensyfikacja działań na rzecz zrównoważonego rozwoju i minimalizacji śladu węglowego.

7.3.3. ZUŻYCIE WODY I ODPROWADZANE ŚCIEKI

Woda w PHH sp. z o.o. jest wykorzystywana przede wszystkim do celów higieniczno-sanitarnych oraz konsumpcyjnych i pochodzi w głównej mierze od dostawców zewnętrznych. Zbierane są dane na temat zużycia wody w działalności hoteli i innych obiektów oraz podczas realizacji operacji własnych. Dane nie obejmują produkcji outsource'owanej.



W ramach raportowania zużycia wody Spółka nie identyfikuje pobierania wody z obszarów objętych stresem wodnym.

Zaprezentowane dane w tabeli 21, informują o istotnym fakcie, iż obiekty PHH sp. z o.o. stosują efektywne praktyki zarządzania zasobami wodnymi, choć istnieją obszary, gdzie dalsza optymalizacja procesów oczyszczania ścieków i zarządzania wodą jest możliwa.

TABELA 21

ZESTAWIENIE ZUŻYCIA WODY W PHH SP. Z O.O. W ROKU 2023

Obiekt	Zużycie wody (m³)
Courtyard by Marriott Warsaw Airport	19 054,00
Hampton by Hilton Warsaw Airport Food & Catering Services, Warszawa Biuro Zarządu PHH sp. z o.o	8 871,00
Hampton by Hilton Gdańsk Airport	6 698,00
Renaissance Warsaw Airport Hotel	25 766,00
Best Western Hotel Jurata	7 976,00
Moxy Katowice Airport	4 384,00
Moxy Poznań Airport	4 957,80
Holiday Inn Express Rzeszów	6 278,00
Golden Tulip Gdańsk Residence	20 269,00
Golden Tulip Międzyzdroje Residence	12 796,00
Best Western Plus Hotel Olsztyn Old Town	4 835,28

PHH sp. z o.o. w zakresie zużycia wody produkcji ścieków promuje cele środowiskowe, tj.: efektywne zarządzanie zasobami wodnymi oraz minimalizację zużycia wody poprzez:

- eliminację niesprawnych urządzeń hydraulicznych i sanitarnych,
- instalację tzw. oszczędnych urządzeń (m.in. spłuczki z funkcją STOP, perlatory),
- bieżącą analizę zużycia wody i szybkiej reakcji w przypadkach zidentyfikowania odchyień (wycieków).

Dostarczana do odbiorców woda musi spełniać odpowiednie standardy jakościowe, dlatego też objęta jest nadzorem w ramach monitoringu kontrolnego, który sprawowany jest przez Powiatowe Stacje Sanitarно-Epidemiologiczne.

7.3.4. BIORÓŻNORODNOŚĆ

Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. przyjmuje za priorytet ochronę środowiska naturalnego, podkreślając swoje zaangażowanie w ochronę bioróżnorodności oraz ekosystemów.



W pełni świadomi roli, jaką odgrywamy w kontekście wpływu działalności hotelarskiej na środowisko, dokładamy wszelkich starań, aby nasze operacje były prowadzone w sposób zrównoważony, minimalizując oddziaływanie na obszary o wysokiej wartości przyrodniczej, zarówno te objęte ochroną, jak i te nieobjęte formalnymi formami ochrony.

W ramach naszych działań skupiamy się na identyfikacji, monitorowaniu i zarządzaniu potencjalnym wpływem naszych hoteli na lokalną bioróżnorodność. Wdrożyliśmy szereg inicjatyw zapobiegawczych i kompensacyjnych, mających na celu redukcję naszego wpływu na środowisko, w tym:

- zarządzanie zasobami naturalnymi: optymalizacja zużycia wody, energii i innych zasobów, aby minimalizować negatywny wpływ na lokalne ekosystemy,
- zielone przestrzenie: promowanie zielonych przestrzeni wokół naszych obiektów, w celu wspierania lokalnej flory i fauny oraz tworzenia korzystnych warunków dla bioróżnorodności,
- ochrona obszarów chronionych: stosowanie ścisłych wytycznych operacyjnych w pobliżu obszarów chronionych, aby zapewnić, że nasza działalność nie zakłóca ich naturalnego stanu,
- edukacja i świadomość ekologiczna: prowadzenie programów edukacyjnych dla pracowników i gości, mających na celu podnoszenie świadomości na temat ochrony bioróżnorodności i promowanie odpowiedzialnych praktyk.

W ramach strategii zrównoważonego rozwoju, PHH sp. z o.o. konsekwentnie wdraża szereg inicjatyw prośrodowiskowych, które mają bezpośredni wpływ na ochronę bioróżnorodności.

Prezentujemy zintegrowany przegląd działań prośrodowiskowych wdrażanych przez poszczególne obiekty należące do Spółki, które jednocześnie podkreślają i wzmacniają ich zaangażowanie w ochronę bioróżnorodności m.in.:

- Renaissance Warsaw Airport Hotel podejmuje działania mające na celu ograniczenie produkcji odpadów poprzez inicjatywy, takie jak zbieranie plastikowych nakrętek i wprowadzenie kącika zero waste na śniadaniach. Hotel angażuje się również w bezpośrednie działania na rzecz środowiska, jak sprzątanie terenu wokół obiektu i sadzenie roślin w ramach obchodów Dnia Ziemi. Ponadto Zielony Listopad promuje wśród gości i pracowników karty dań bezmięsnych, wspierając tym samym zrównoważone praktyki żywieniowe.
- Best Western Hotel Jurata aktywnie przyczynia się do ochrony lokalnej fauny, organizując zimową akcję dokarmiania ptaków. Działania te nie tylko wspierają ptaki w trudnym okresie zimowym, ale również podnoszą świadomość ekologiczną gości i pracowników hotelu.



Inicjatywa Zielony Listopad jest również obecna, promując dania bezmieszne i zwiększając świadomość na temat wpływu diety na środowisko.

- Moxy Katowice Airport włącza się w globalne inicjatywy, takie jak Sprzątanie Świata, aktywnie angażując gości i pracowników w działania na rzecz czystszej otoczenia. Sadzenie roślin nie tylko upiększa teren wokół hotelu, ale również przyczynia się do poprawy lokalnej bioróżnorodności,
- Courtyard by Marriott Warsaw Airport poprzez akcję sadzenia kwiatów i przesadzania krzewów przed wejściem do hotelu nie tylko poprawia estetykę miejsca, ale również tworzy przestrzeń przyjazną dla różnorodnych gatunków roślin i zwierząt, wspierając lokalną bioróżnorodność,
- Hampton by Hilton Warsaw Airport realizuje Eco Inspiracje, w ramach których dokonano zakupu legowisk zimowych dla jeży oraz karmników dla ptaków. Te działania bezpośrednio przyczyniają się do ochrony gatunków objętych ochroną i wsparcia bioróżnorodności w miejskim ekosystemie,
- Golden Tulip Międzyzdroje Residence podejmuje szereg działań na rzecz bioróżnorodności, w tym organizację warsztatów dla dzieci nt. życia ptaków oraz budowę karmników, we współpracy z Wolińskim Parkiem Narodowym. Inicjatywy te edukują najmłodszych o znaczeniu ochrony przyrody i bezpośrednio przyczyniają się do wsparcia lokalnej fauny,
- Golden Tulip Gdańsk Residence angażuje się w zimową akcję dokarmiania ptaków i zakup legowisk zimowych dla jeży, pokazując tym samym troskę o gatunki zwierząt żyjących w miastach. Te działania są przykładem praktycznego podejścia do ochrony bioróżnorodności i świadomego zarządzania wpływem działalności hotelarskiej na środowisko.

PHH sp. z o.o. nie tylko dostrzega swoją rolę w ochronie środowiska naturalnego, ale także aktywnie włącza się w praktyczne działania na rzecz bioróżnorodności. Poprzez przytoczone powyżej inicjatywy PHH sp. z o.o. demonstruje, jak sektor hotelarski może przyczyniać się do ochrony i promowania zrównoważonego rozwoju oraz jak ważna jest integracja troski o środowisko naturalne z codzienną działalnością biznesową

7.3.5. ZARZĄDZANIE ODPADAMI

Zarządzanie odpadami w PHH sp. z o.o. stanowi kluczowy element strategii środowiskowej firmy, mający na celu minimalizację wpływu jej działalności na otoczenie naturalne. PHH sp. z o.o. w roku 2023 podjął szereg działań skupiających się na optymalizacji generowania odpadów oraz odpowiedzialnym zarządzaniu, szczególnie w obszarach logistyki i działalności hotelarskiej.



Wdrażane są praktyki segregacji odpadów, co wpisuje się w długoterminową politykę zrównoważonego rozwoju.

Dane dotyczące zarządzania odpadami za rok 2023 przedstawiają szczegółowy obraz generowania odpadów w różnych kategoriach, zarówno komunalnych, jak i innych niż komunalne, w ramach działalności PHH sp. z o.o. oraz jej obiektów.

Tabela 22 przedstawia zaagregowane dane dotyczące odpadów wraz z informacjami na temat opakowań zgodnie z dyrektywą SUP (Single Use Plastics).

W PHH sp. z o.o. raportowane są odpady wyłącznie w ramach operacji gospodarczych.

W trosce o zachowanie równowagi między rozwojem Spółki, a dbałością o redukcję wpływu prowadzonej działalności na środowisko przyrodnicze podejmuje się działania, których celem jest odpowiedzialne zarządzanie odpadami, w tym optymalizowanie ich poziomu. Działania dotyczą w szczególności opakowań powstałych w procesach logistycznych, m.in. magazynowania.

TABELA 22

ZESTAWIENIE ODPADÓW WG KATEGORII W PHH SP Z O.O. W 2023 R.

Kategoria	Łącznie 2023 (t)
Papier	778,51
Szkło	1 009,76
Tworzywa sztuczne (plastik i metal)	1 224,86
Bio	165,88

W przypadku działalności hotelarskiej, w tym gastronomicznej, ważnym aspektem oddziaływania na środowisko są generowane odpady. Główne ich strumienie powstają w związku z prowadzeniem prac logistyczno-magazynowych. Największy odsetek odpadów stanowią opakowania.

Wszystkie odpady, których powstaniu nie udało się zapobiec, są magazynowane oraz przekazywane podmiotom, posiadającym stosowne zezwolenia w kwestii gospodarowania określonym rodzajem odpadu.

Zarządzanie odpadami w PHH sp. z o.o. to skomplikowany proces, który odzwierciedla zaangażowanie firmy w ochronę środowiska poprzez zredukowanie negatywnego wpływu jej działalności. Dane za rok 2023 ukazują kompleksowy obraz generowanych odpadów, obejmujący zarówno odpady komunalne, jak i specyficzne odpady inne niż komunalne oraz opakowania jednorazowego użytku zgodnie z dyrektywą SUP. Przeanalizowane informacje

wskazują na istotne miejsce odpadów papierowych, szklanych, tworzyw sztucznych oraz bioodpadów w całkowitej masie generowanych odpadów, co podkreśla potrzebę ciągłej optymalizacji w tych obszarach.

PHH sp. z o.o. podejmuje różnorodne działania zmierzające do zrównoważenia potrzeb rozwojowych z troską o środowisko. Stosowanie praktyk, takich jak segregacja odpadów, współpraca z certyfikowanymi odbiorcami odpadów, a także inicjatywy mające na celu redukcję ilości generowanych odpadów, są wyrazem tych starań. Szczególnie znaczące jest dążenie do minimalizacji odpadów zmieszanych, co wymaga nie tylko efektywnych systemów segregacji, ale również działań edukacyjnych skierowanych do pracowników i klientów.

Odpowiedzialne zarządzanie odpadami ma kluczowe znaczenie nie tylko dla ochrony środowiska, ale również dla budowania pozytywnego wizerunku firmy jako podmiotu świadomego ekologicznie. Zgromadzone dane za rok 2023 podkreślają znaczenie kontynuacji i rozwijania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, w tym poprzez optymalizację zużycia surowców, promowanie recyklingu i redukcję odpadów na wszystkich etapach działalności. Takie podejście nie tylko przyczynia się do ochrony środowiska, ale również może przynieść korzyści ekonomiczne, na przykład poprzez zmniejszenie kosztów związanych z gospodarowaniem odpadami i wykorzystaniem surowców.

7.4. OBSZAR PRACOWNICZY

7.4.1. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

W PHH sp. z o.o. angażujemy się w rozwój i dobrostan naszych pracowników, realizując kompleksowe podejście do zarządzania zespołem. Stwarzamy przyjazne środowisko pracy, które respektuje prawa człowieka, oparte na regulaminach i politykach określających warunki pracy, wynagrodzenia, premie oraz dodatki. Nasza strategia personalna promuje otwartość na różnorodność i poszanowanie godności pracownika, kładąc fundament pod atrakcyjne i innowacyjne miejsce pracy.

Pracownicy z różnych części świata, w tym z Europy Środkowo-Wschodniej i spoza UE, znajdują u nas zatrudnienie, co świadczy o otwartości na różnorodność kulturową. Nasze podejście do zarządzania zasobami ludzkimi koncentruje się na pozyskiwaniu, wdrażaniu, rozwijaniu i promowaniu talentów wewnątrz organizacji, wspierając jednocześnie ich rozwój osobisty i zawodowy.

Promujemy kulturę doceniania kreatywności, otwartości na zmiany, rozwoju pracowników oraz poszanowania ich godności. Polityka personalna jest wspierana przez szereg procedur



i polityk, w tym rekrutację, ochronę danych osobowych, bezpieczeństwo pracy, szkolenia i oceny pracownicze.

Nierozzerwalny element polityki personalnej stanowi program motywacyjny Ambasador, w którym nagradzane są określone postawy i aktywności.

Cele programu Ambasador są następujące:

- zaangażowanie i zbudowanie poczucia pracowników spółki, że wszyscy mają wpływ na budowanie marki,
- aktywne kształtowanie własnym zachowaniem pozytywnego wizerunku PHH sp. z o.o.,
- aktywizacja pracowników PHH sp. z o.o.,
- wzmacnianie wizerunku marki nowoczesnej, dbającej o pracowników,
- dbanie o zdrowie i podejmowanie działań mających na celu profilaktykę zdrowotną w szczególności przeciwko zachorowaniu na choroby zakaźne, w tym COVID-19.

Do kluczowych filarów programu Ambasador są przypisane konkretne projekty i aktywności, które w 2023 roku były na bieżąco realizowane i dopasowywane do aktualnych potrzeb organizacyjnych.

Głównym zadaniem programu jest zwiększenie motywacji i zaangażowania pracowników w wykonywanie swoich obowiązków, a także nagradzanie tych, którzy wyróżniają się szczególnym zaangażowaniem w pracę na rzecz hotelu lub obiektu oraz zadowolenia gości.

W ramach Ambasadora są przyznawane tytuły i nagrody dla pracowników, którzy wyróżnili się w określonych dziedzinach, takich jak m.in.:

- obsługa gości – nagradzane są osoby, które zapewniły gościom szczególnie wysoki poziom obsługi i zaangażowania w rozwiązywanie problemów,
- kreatywność – nagradzane są osoby, które wprowadziły nowe pomysły i rozwiązania, przyczyniając się do zwiększenia efektywności pracy hotelu czy obiektu lub poprawy jakości obsługi gości,
- działania CSR – nagradzane są osoby, które przyczyniły się do realizacji działań związanych z ochroną środowiska, np. brały udział w akcjach prośrodowiskowych.

Program ten ma na celu nie tylko nagradzanie pracowników, ale także motywowanie do dalszej pracy na rzecz spółki oraz przyczyniania się do zwiększenia zadowolenia i lojalności gości.

W programie Ambasador, pełnym dodatkowych benefitów za zaangażowanie na rzecz społeczeństwa, uczestniczy około 70% wszystkich pracowników spółki.

Program Ambasador Polskiego Holdingu Hotelowego sp. z o.o. został nominowany do nagrody w międzynarodowym konkursie Employer Brand Management Awards 2023 (EBMA) w kategorii



Best Brand Ambassador Programme. Jurorzy tego prestiżowego konkursu zarządzania marką pracodawcy docenili program Ambassador, który wykracza poza tradycyjne programy motywacyjne i odpowiada na realne potrzeby pracowników spółki. Wśród nominowanych były m.in. BBC, EY, Boston Consulting Group, Circle K, Sky, NatWest Group, TUI Group, Deloitte Polska, czy Bloomberg i Accenture. Polski Holding Hotelowy, jako pierwsza polska firma hotelarska, otrzymał brązową nagrodę dla marki pracodawcy w tym właśnie konkursie.

Równie istotna jest dla nas równowaga między życiem zawodowym a prywatnym naszych pracowników. Dążymy do stworzenia środowiska, które wspiera work-life balance, organizując spotkania integracyjne i promując kulturę organizacyjną sprzyjającą budowaniu silnych relacji interpersonalnych. Uznajemy, że pasje i zainteresowania rozwijane poza pracą są kluczowe dla dobrego samopoczucia i efektywności naszego zespołu.

Jesteśmy przekonani, że wspierając równowagę między obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym, tworzymy nie tylko efektywne miejsce pracy, ale również społeczność, w której każdy może się rozwijać. Dzięki tym działaniom nie tylko realizujemy cele biznesowe, ale także przyczyniamy się do budowania pozytywnego i zdrowego środowiska pracy dla wszystkich pracowników.

Nasze działania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi są kluczowe dla sukcesu spółki i zadowolenia gości, a program Ambassador oraz inicjatywy wspierające work-life balance stanowią o naszym zobowiązaniu do kreowania wartościowego miejsca pracy.

W zakresie obszaru pracowniczego w PHH sp. z o.o. funkcjonują zasady:

- doceniania inicjatywy i kreatywności,
- doceniania otwartości na zmiany,
- sprzyjania rozwojowi pracowników,
- otwartości na różnorodność,
- poszanowania godności pracownika.

Ponadto strategię personalną w PHH sp. z o.o. uzupełniają następujące procedury i zasady dotyczące poszczególnych obszarów związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim:

- procedura rekrutacji,
- strategia ochrony danych osobowych,
- strategia BHP, Instrukcja bezpieczeństwa p. poż,
- procedura dot. szkoleń BHP (i inne szczegółowe procedury),
- regulamin pracy,
- regulamin wynagradzania,
- regulamin premiowania,



- regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- regulamin przeprowadzania okresowych ocen pracowników,
- regulamin pracy zdalnej,
- regulamin przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia,
- regulamin wyboru Rady Pracowników,
- kodeks strategii biznesowej,
- strategia dofinansowania szkoleń korygujących,
- strategia przeciwdziałania nadużyciom,
- praktyka antymobbingowa,
- zasady współpracy z reprezentacją pracowniczą.

Strategia personalna w PHH sp. z o.o. obejmuje szereg procedur i zasad, które regulują różne aspekty życia zawodowego, w tym rekrutację, ochronę danych osobowych, BHP, szkolenia, wynagradzanie, oceny pracownicze oraz współpracę z reprezentacją pracowniczą, wszystko to w duchu doceniania inicjatywy, kreatywności, otwartości na zmiany, rozwoju, różnorodności oraz poszanowania godności pracownika.

7.4.2. RÓWNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ W ZATRUDNIENIU

W ramach swojej strategii HR, PHH sp. z o.o. aktywnie promuje zasady równości i różnorodności w miejscu pracy, kładąc nacisk na zapewnienie sprawiedliwych warunków dla pracowników bez względu na płeć, pochodzenie narodowe, przynależność społeczną czy też inne różnice. Spółka nie posiada formalnie ustalonej polityki dotyczącej różnorodności, ale w praktyce stosuje wyraźne kryteria dotyczące zatrudnienia i awansu, mające na celu promowanie różnorodności pod względem płci, wykształcenia, wieku oraz doświadczenia zawodowego, ze szczególnym skupieniem na kadrze zarządzającej. Zasady te są wpisane w Kodeks Etyki firmy, który podkreśla wartości, takie jak uczciwość, integralność i przejrzystość, zakazując wszelkich form dyskryminacji i naruszania godności osobistej.

PHH sp. z o.o. dąży do utrzymania kultury organizacyjnej, która opiera się na jasnych i przejrzystych kryteriach dotyczących pracy, doświadczenia, potencjału oraz wartości kluczowych dla rozwoju. Wszystkie regulaminy firmy, w tym te dotyczące wynagrodzeń, awansów, antykorupcji, i przeciwdziałania mobbingowi, są zaprojektowane tak, aby zapewnić równość i sprawiedliwe traktowanie wszystkich pracowników. Jest to widoczne również w procesach rekrutacyjnych i codziennej współpracy, gdzie nacisk kładziony jest na poszanowanie różnorodności i promowanie kultury wzajemnego szacunku.



Procedury oceny okresowej pracowników są zorientowane na wsparcie ich rozwoju zawodowego, poprawę zarządzania zasobami ludzkimi, motywację oraz kształtowanie pożądanych postaw zgodnie z wartościami firmy. Celem tych procedur jest także dostarczenie pracownikom informacji zwrotnej o ich potencjale rozwojowym i obszarach wymagających doskonalenia, co ma wspierać zarządzanie celami indywidualnymi i ogólnymi w organizacji.

PHH sp. z o.o. realizuje politykę równości i różnorodności w miejscu pracy poprzez transparentne i sprawiedliwe praktyki zatrudnieniowe, które wspierają rozwój i integrację wszystkich pracowników, promując kulturę opartą na wzajemnym szacunku i wartościach etycznych.

7.4.3. STRUKTURA ZATRUDNIENIA

W zakresie zatrudnienia PHH sp. z o.o. w 2023 roku kontynuowała politykę zrównoważonego i odpowiedzialnego zarządzania kapitałem ludzkim, zgodnie z najlepszymi praktykami branżowymi oraz w odpowiedzi na trendy rynkowe. Dane demograficzne personelu odzwierciedlały strukturę branży hotelarskiej i gastronomicznej z przewagą zatrudnienia kobiet, co jest zgodne z ogólnokrajowymi wskaźnikami zatrudnienia w sektorze. Dążyliśmy do zapewnienia równości płci i zrównoważonych możliwości rozwoju dla wszystkich pracowników, co znajdowało odzwierciedlenie w równomiernym rozkładzie kadry menedżerskiej.

W odpowiedzi na dynamiczne warunki rynkowe, Spółka dostosowywała formy zatrudnienia, akcentując stabilność poprzez umowy na czas nieokreślony, co przyczyniało się do budowania zaufania i lojalności wśród personelu. Jednocześnie Spółka utrzymywała elastyczność operacyjną, oferując umowy na czas określony oraz częściowe etaty, w zależności od indywidualnych potrzeb pracowników oraz wymogów operacyjnych.

W tabelach 23-27 zaprezentowano dane stanu zatrudnienia (w osobach) na dzień 31.12.2023 r. w podziale na płeć, wiek, rodzaj umowy, etat, strukturę zatrudnienia.

W 2023 roku PHH sp. z o.o. umocnił strategię zatrudnienia, odzwierciedlającą różnorodność i równowagę płci w swojej strukturze organizacyjnej. Zgodnie z danymi za rok 2023 firma zatrudniała 481 pracowników, w tym 292 kobiety, co stanowiło 61% całkowitego zespołu, utrzymując tym samym przewagę zatrudnienia kobiet, co jest odzwierciedleniem ogólnokrajowych trendów w sektorze hotelarskim i gastronomicznym.



TABELA 23

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG PŁCI PHH SP. Z O.O NA DZIEŃ 31.12.2023 R.

Płeć	Stan zatrudnienia razem	Liczba osób		% do ogólnego stanu zatrudnienia	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
liczba pracowników	481	292	189	61%	39%

Analiza struktury wiekowej pracowników w PHH sp. z o.o. ujawniła imponujące zaangażowanie firmy w rekrutację młodych talentów oraz umiejętne budowanie zróżnicowanego zespołu. Kluczowym obserwowanym trendem jest wysoki udział osób w przedziale wiekowym 31-40 lat, co stanowi 32,2% całkowitej liczby pracowników, co świadczy o stabilności zespołu i doświadczeniu, które przekłada się na wartość dodaną dla organizacji. Ponadto, segment pracowników poniżej 30 roku życia, stanowiący aż 31,4% wszystkich zatrudnionych, podkreśla dynamiczne podejście firmy do pozyskiwania młodych, ambitnych profesjonalistów gotowych na wyzwania nowoczesnego rynku pracy.

Analiza demograficzna podkreśla również równowagę płci w poszczególnych grupach wiekowych, z wyraźną przewagą kobiet, co jest znaczące w kontekście promowania różnorodności i równości płci w miejscu pracy. W grupie wiekowej poniżej 30 lat, 57% stanowią kobiety, co pokazuje, że firma skutecznie przyciąga i wspiera młode talenty żeńskie. W grupie 31-40 lat, gdzie kobiety stanowią 62% zatrudnionych, PHH sp. z o.o. demonstruje swoje zaangażowanie w budowanie silnych, zróżnicowanych zespołów, które mogą wносить różnorodne perspektywy i innowacje.

Podsumowując, PHH sp. z o.o. wyróżnia się skuteczną strategią zatrudnienia, która nie tylko wspiera różnorodność i równowagę płci, ale także aktywnie przyciąga i rozwija młode talenty. Taka polityka zatrudnienia sprzyja tworzeniu innowacyjnego i dynamicznego środowiska pracy, które jest otwarte na zmiany i nowe pomysły, co w długiej perspektywie stanowi solidną podstawę dla rozwoju firmy.



TABELA 24

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG WIEKU W PHH SP. Z O.O NA DZIEŃ 31.12.2023 R.

Wiek	Stan zatrudnienia razem	Liczba osób		% w przedziale wiekowym		% do ogólnego stanu zatrudnienia	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
<30	151	86	65	57%	43%	18%	14%
31-40	155	96	59	62%	38%	20%	12%
41-50	121	78	43	64%	36%	16%	9%
51-60	44	29	15	66%	34%	6%	3%
>60	10	3	7	30%	70%	1%	1%
RAZEM	481	292	189	x	x	61%	39%

Analiza rodzajów umów o pracę w PHH sp. z o.o. podkreśla harmonijne podejście firmy do zarządzania zasobami ludzkimi, które równoważy potrzebę stabilności zatrudnienia z koniecznością zachowania elastyczności operacyjnej. Firma wykazuje się przemyślaną polityką zatrudnienia, gdzie zatrudnienie na czas nieokreślony, stanowiący 58% wszystkich pracowników, świadczy o silnym zaangażowaniu w budowanie długoterminowych relacji z pracownikami, co jest kluczowe dla zapewnienia ciągłości i doświadczenia w kluczowych obszarach działalności.

Z kolei strategia zatrudnienia na czas określony, obejmująca 189 pracowników, odzwierciedla inteligentne planowanie zasobów, umożliwiające firmie skuteczne reagowanie na zmieniające się wymagania rynkowe i projektowe. To podejście umożliwia PHH sp. z o.o. utrzymanie konkurencyjności oraz adaptację do dynamicznego środowiska biznesowego, jednocześnie oferując możliwości rozwoju i zdobywania doświadczenia szerokiemu spektrum pracowników.

Analizując rozkład płci w poszczególnych typach umów, firma utrzymuje wzorową równowagę płci, co jest widoczne szczególnie w przypadku umów na czas nieokreślony, gdzie kobiety stanowią 62% zatrudnionych. Taka polityka świadczy o mocnym zaangażowaniu w promowanie równości płci i budowaniu inkluzji w miejscu pracy, co jest szczególnie wartościowe w kontekście współczesnych standardów zarządzania zasobami ludzkimi.

Podsumowując, PHH sp. z o.o. wyróżnia się strategicznym podejściem do zatrudnienia, które zapewnia stabilność pracy, promuje równość i wspiera elastyczność. Dzięki temu firma nie tylko buduje zespół zaangażowanych i lojalnych pracowników, ale również zachowuje zdolność do szybkiego dostosowywania się do nowych wyzwań, co jest fundamentem trwałego sukcesu na konkurencyjnym rynku.



TABELA 25

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG RODZAJU UMOWY O PRACĘ W PHH SP. Z O.O NA DZIEŃ 31.12.2023 R.

Typ umowy	Stan zatrudnienia razem	Liczba osób		% w typie umowy		% do ogólnego stanu zatrudnienia	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
okres próbny	13	7	6	54%	46%	1%	1%
czas określony	189	113	76	60%	40%	24%	16%
czas nieokreślony	279	172	107	62%	38%	36%	22%
RAZEM	481	292	189	x	x	61%	39%

Analiza struktury zatrudnienia według rodzaju etatu w PHH sp. z o.o. pokazuje, że firma skupia się na oferowaniu stabilnych miejsc pracy na pełny etat, co obejmuje 459 osób, reprezentujących 95,4% całkowitej liczby pracowników. To odzwierciedla silne zaangażowanie firmy w zapewnianie stabilnych i pełnowymiarowych możliwości zatrudnienia, co jest kluczowe dla budowania zaufania i lojalności w zespole.

W szczególności zatrudnienie na pełny etat, z przewagą kobiet, które stanowią 60% tej grupy, świadczy o równościowym podejściu firmy i jej zaangażowaniu w wspieranie zawodowego rozwoju wszystkich pracowników, niezależnie od płci. Jest to szczególnie istotne w kontekście promowania zrównoważonego wzrostu i różnorodności w miejscu pracy.

Z kolei zatrudnienie na niepełny etat, choć stanowi mniejszą część struktury zatrudnienia, pozwala firmie na elastyczność w zarządzaniu zasobami ludzkimi, jednocześnie oferując pracownikom opcje dopasowane do ich indywidualnych potrzeb i sytuacji życiowych.

Podsumowując, PHH sp. z o.o. prezentuje się jako organizacja, która stawia na stabilne zatrudnienie na pełny etat, jednocześnie zachowując elastyczność przez oferty pracy na niepełny etat. Takie podejście nie tylko buduje mocny i zaangażowany zespół, ale także podkreśla zobowiązanie firmy do promowania zrównoważonego rozwoju zawodowego i osobistego swoich pracowników.



TABELA 26

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG RODZAJU ETATU W PHH SP. Z O.O NA DZIEŃ 31.12.2023 R.

Etat	Stan zatrudnienia razem	Ilość osób		% w rodzaju etatu		% do ogólnego stanu zatrudnienia	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
pełny	459	274	185	60%	40%	57%	38%
niepełny	22	18	4	82%	18%	4%	1%
RAZEM	481	292	189	x	x	61%	39%

PHH sp. z o.o. wykazuje imponujące zaangażowanie w promowanie równości płci, co jest wyraźnie widoczne w strukturze zarządzania i rozkładzie stanowisk w całej organizacji. Wśród 212 menedżerów, 124 to kobiety, co stanowi 58% tej grupy zawodowej, podkreślając silną reprezentację kobiet na stanowiskach decyzyjnych. To zaangażowanie w równość płci przekłada się również na ogólną strukturę zatrudnienia w firmie, gdzie kobiety stanowią 61% pracowników, co świadczy o znaczącym wkładzie kobiet w różnorodne aspekty działalności Spółki.

Takie podejście nie tylko odzwierciedla równowagę płci w ramach spółki, ale także podkreśla dążenie PHH sp. z o. o. do tworzenia inkluzywnej kultury pracy, gdzie różnorodność jest nie tylko ceniona, ale i wykorzystywana jako siła napędowa innowacji i efektywności. PHH sp. z o.o. jest przykładem na to, jak zaangażowanie w równość płci na stanowiskach kierowniczych może przyczynić się do budowania mocnych, zrównoważonych i dynamicznych zespołów, które są fundamentem sukcesu każdej nowoczesnej organizacji.

TABELA 27

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG RODZAJU STANOWISKA W PHH SP. Z O.O NA DZIEŃ 31.12.2023 R.

Struktura zatrudnienia	Stan zatrudnienia razem	Ilość osób		% w strukturze		% do ogólnego stanu zatrudnienia	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
menedżerowie	212	124	88	58%	42%	26%	18%
niemenedżerowie	269	168	101	62%	38%	35%	21%
RAZEM	481	292	189	x	x	61%	39%

PHH sp. z o.o. umiejętnie łączy harmonię życia zawodowego i prywatnego swoich pracowników z kluczowymi założeniami swojej strategii rozwoju. W roku 2023, podejmowała inicjatywy i wprowadzała rozwiązania, które wspierały ten cel, z uwagą śledząc ich skuteczność oraz dostosowując je do indywidualnych potrzeb zespołu. Taki holistyczny i elastyczny podejście



nie tylko podnosi satysfakcję pracowników, ale także motywuje ich do lepszych wyników i większego zaangażowania.

Promowanie równowagi między sferą zawodową a prywatną stanowi fundament budowania silnej i pozytywnej kultury organizacyjnej w PHH sp. z o.o. Strategia HR, oparta na szacunku i zrozumieniu potrzeb pracowników, przyczynia się do tworzenia inspirującego środowiska pracy, w którym każdy członek zespołu może się rozwijać i realizować swoje pasje.

W 2023 roku, firma szczególnie skupiła się na analizie danych dotyczących zatrudnienia, co pozwoliło na dopasowanie działań do aktualnych potrzeb pracowników, zwiększając ich zadowolenie oraz lojalność wobec firmy. Utrzymanie wysokiej liczby zatrudnionych kobiet, stanowiących 60% zespołu, podkreśla dążenie firmy do równości i równych szans dla wszystkich.

Wprowadzenie inicjatyw ukierunkowanych na analizę wskaźników rotacji pracowników, z uwzględnieniem różnic płci i wieku, umożliwiło PHH sp. z o.o. opracowanie skutecznych metod zarządzania talentami i planowania kariery. Takie działania nie tylko zwiększają stabilność zespołu, ale także wskazują na przemyślane podejście spółki do zarządzania zasobami ludzkimi.

Dzięki temu podejściu, PHH sp. z o.o. nie tylko zyskuje w oczach obecnych i przyszłych pracowników, ale także wyznacza standardy w branży, podkreślając swoje zaangażowanie w rozwój zrównoważony i odpowiedzialny społecznie.

Wskaźniki rotacji pracowników według grup wiekowych i płci (w osobach) w 2023 roku zostały zaprezentowane w tabelach 28-31.

Analizując dane dotyczące zatrudnienia i pozytywnej rotacji w PHH sp. z o.o. za rok 2023, widać, że firma osiągnęła imponującą równowagę w procesie rekrutacji nowych pracowników, z podobnymi wskaźnikami dla obu płci. Takie wyniki świadczą o zaangażowaniu firmy w promowanie równości i zapewnienie równych szans na zatrudnienie dla wszystkich, niezależnie od płci.

W obszarze nowych naborów, firma odnotowała solidne wskaźniki pozytywnej rotacji, które były niemal identyczne dla kobiet (32,51%) i mężczyzn (32,80%), co przekłada się na ogólny wskaźnik rotacji na poziomie 32,62%. Ta równowaga wskazuje na skuteczne i zrównoważone podejście do procesów rekrutacyjnych, które ceni sobie dywersyfikację zespołu i dąży do budowania inkluzywnej kultury pracy.

PHH sp. z o.o. skutecznie utrzymuje wysoki poziom nowych przyjęć do pracy, co jest dowodem na atrakcyjność firmy jako pracodawcy i jej zdolność do przyciągania talentów. Ponadto, zbliżone wskaźniki rotacji pozytywnej dla obu płci podkreślają transparentność i uczciwość procesów selekcyjnych, co jest kluczowe dla utrzymania zaufania i zadowolenia pracowników.



Podsumowując, dane z tabeli za rok 2023 odzwierciedlają mocne strony PHH sp. z o.o. w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, szczególnie w kontekście równości płci i efektywnego rekrutowania. Takie osiągnięcia nie tylko wzmacniają pozytywny wizerunek firmy, ale także przyczyniają się do jej konkurencyjności na rynku pracy, promując zrównoważony rozwój i dobre praktyki w zakresie HR.

TABELA 28

ZESTAWIENIE ZATRUDNIENIA I ROTACJI POZYTYWNEJ W PHH SP. Z O.O. ZA ROK 2023

Płeć	Liczba pracowników - średnie zatrudnienie w okresie roku 2023	Liczba nowozatrudnionych pracowników w 2023 roku	Wskaźnik rotacji pozytywnej procent nowozatrudnionych pracowników
Kobiety	283	92	32,51%
Mężczyźni	186	61	32,80%
RAZEM	469	153	32,62%

Analizując wskaźniki rekrutacji według grup wiekowych w PHH sp. z o.o. za rok 2023, wyraźnie widać, że Spółka skutecznie angażuje młode talenty, co wskazuje na jej zaangażowanie w rozwój i innowacyjność. Największy napływ nowo angażowanych pracowników obserwujemy wśród osób poniżej 30. roku życia, z wskaźnikiem na poziomie 63,12%. Jest to bezpośrednie odzwierciedlenie strategii firmy, która aktywnie poszukuje młodych, energicznych i kreatywnych osób, gotowych wnieść świeże pomysły do organizacji.

Z kolei wskaźnik nowo angażowanych osób powyżej 60. roku życia wynosi 7,69%, co może świadczyć o stabilności zatrudnienia wśród najbardziej doświadczonych pracowników. Ta dynamika pokazuje, jak firma ceni doświadczenie i wiedzę starszego pokolenia, jednocześnie budując przyszłość organizacji na fundamencie młodości i innowacji.

Takie podejście PHH sp. z o.o. świadczy o zrównoważonym modelu rozwoju zespołu, który równocześnie inwestuje w młode talenty oraz docenia wkład i stabilność zapewnianą przez starszych pracowników. Przez skupienie na szerokim spektrum grup wiekowych, firma nie tylko tworzy dynamiczne i różnorodne środowisko pracy, ale również zapewnia ciągłość wiedzy i doświadczenia, co jest kluczowe dla długoterminowego sukcesu i innowacyjności.



TABELA 29

ROZKŁAD ZATRUDNIENIA I ROTACJI POZYTYWNEJ WEDŁUG GRUP WIEKOWYCH W PHH SP. Z O.O. ZA ROK 2023

Wiek	Liczba pracowników - średnie zatrudnienie w okresie roku 2023	Liczba nowo zatrudnionych pracowników w 2023 roku	Wskaźnik rotacji pozytywnej Procent nowo zatrudnionych pracowników
<30	141	89	63,12%
31-40	140	32	22,86%
41-50	131	20	15,27%
51-60	44	11	25,00%
>60	13	1	7,69%
RAZEM	469	153	32,62%

Zauważalna dynamika zmian wśród pracowników PHH sp. z o.o. za rok 2023 jest świadectwem aktywnego i świadomego planowania kariery przez pracowników w spółce. To odzwierciedla otwarte i elastyczne podejście firmy, które umożliwia pracownikom eksplorowanie nowych możliwości rozwoju, zarówno wewnątrz organizacji, jak i poza nią.

Równomierne wskaźniki rotacji dla kobiet i mężczyzn, z ogólnym poziomem na 27,29%, wskazują na stabilność i równość w traktowaniu wszystkich pracowników. Jest to dowód na to, że PHH sp. z o.o. skutecznie wspiera swój zespół, tworząc środowisko pracy, które sprzyja zarówno osobistemu, jak i zawodowemu rozwojowi.

Szczególnie interesująca jest aktywność w grupie najmłodszych pracowników, która pokazuje, że firma jest postrzegana jako miejsce, gdzie można zdobywać cenne doświadczenie i rozwijać swoje umiejętności na wczesnych etapach kariery. To świadczy o atrakcyjności PHH sp. z o.o. jako pracodawcy, który jest otwarty na nowe talenty i gotowy wspierać ich rozwój.

Podkreślenie zbliżonych wskaźników rotacji pośród pracowników PHH sp. z o.o. za rok 2023 podkreśla, jak firma skutecznie zarządza swoim zespołem, promując pozytywną atmosferę pracy i oferując wsparcie potrzebne do osobistego i zawodowego rozwoju. To podejście nie tylko utrzymuje zespół zmotywowanym i zaangażowanym, ale także świadczy o mocnych fundamentach organizacyjnych, które pozwalają firmie dynamicznie rozwijać się i dostosowywać do zmieniającego się świata.



TABELA 30

ZESTAWIENIE OGÓLNEJ ROTACJI PRACOWNIKÓW WEDŁUG PŁCI W PHH SP. Z O.O. ZA ROK 2023

Płeć	Liczba pracowników - średnie zatrudnienie w okresie roku 2023	Liczba odejść pracowników w 2023 roku	Wskaźnik rotacji ogólny procent odejść pracowników
Kobiety	283	77	27,21%
Mężczyźni	186	51	27,42%
RAZEM	469	128	27,29%

W branży hotelarskiej, charakteryzującej się wyższymi wskaźnikami rotacji pracowników w porównaniu z innymi sektorami, PHH sp. z o.o. wyróżnia się umiejętnością zarządzania dynamiką zatrudnienia, dostosowując się do jej specyfiki, jednocześnie utrzymując stabilność operacyjną. Wysoka rotacja wśród młodszych pracowników poniżej 30 roku życia, sięgająca 51,06%, odzwierciedla branżową tendencję do angażowania młodych ludzi, dla których praca w hotelarstwie stanowi cenną okazję do zdobycia doświadczenia i rozwoju osobistego.

Dla PHH sp. z o.o., zaangażowanie osób w średnim wieku, od 31 do 50 lat, przy niższych wskaźnikach rotacji w tych grupach wiekowych, wskazuje na ich kluczową rolę w zapewnieniu ciągłości i jakości świadczonych usług. To świadczy o ich większym zaangażowaniu w branżę i chęci budowania długoterminowej kariery w hotelarstwie, co jest korzystne dla stabilności operacyjnej hoteli.

Najniższa rotacja wśród dojrzałych pracowników, szczególnie w grupie powyżej 60 roku życia, podkreśla ich nieocenioną wartość w przekazywaniu wiedzy i doświadczenia młodszemu pokoleniu. Starsi pracownicy, pełniąc często rolę mentorów, są filarami kultury organizacyjnej i przyczyniają się do podnoszenia standardów obsługi, co jest niezbędne dla zachowania wysokiej jakości usług.

PHH sp. z o.o. doskonale odnajduje się w dynamicznym środowisku branży hotelarskiej, stosując elastyczne strategie zarządzania talentami, które pozwalają na wykorzystanie potencjału pracowników na różnych etapach ich kariery. Dzięki temu firma nie tylko odpowiada na bieżące potrzeby rynku, ale także buduje zespół lojalnych i zaangażowanych pracowników, którzy są gotowi do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, wspierając rozwój i innowacyjność w branży.



TABELA 3I

ROZKŁAD OGÓLNEJ ROTACJI PRACOWNIKÓW WEDŁUG GRUP WIEKOWYCH W PHH SP. Z O.O. ZA ROK 2023

Wiek	Liczba pracowników - średnie zatrudnienie w okresie roku 2023	Liczba odejść pracowników w 2023 roku	Wskaźnik rotacji ogólny Procent odejść pracowników
<30	141	72	51,06%
31-40	140	29	20,71%
41-50	131	15	11,45%
51-60	44	11	25,00%
60	13	1	7,69%
RAZEM	469	128	27,29%

PHH sp. z o.o. nieustannie rozwija i udoskonala swoje metody zarządzania talentami, co umożliwia nam skuteczniejsze dostosowanie się do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy oraz spełnianie oczekiwań i potrzeb naszego zespołu. W PHH sp. z o. o., jesteśmy zaangażowani w kreowanie miejsca pracy, które promuje rozwój osobisty i zawodowy każdego pracownika, przy jednoczesnym osiąganiu strategicznych celów naszej organizacji.

7.4.4. ZASADY I SYSTEM WYNAGRADZANIA

Zdajemy sobie sprawę, że nasz sukces zależy od zaangażowania i profesjonalizmu naszych pracowników. Dlatego też centralnym punktem naszej strategii zarządzania zasobami ludzkimi jest rozwój profesjonalnych i zróżnicowanych zespołów. W tym kontekście, zasady i system wynagradzania pełni kluczową rolę w motywowaniu pracowników do realizacji strategicznych celów przedsiębiorstwa oraz w podnoszeniu jakości wykonywanych zadań.

A) ZASADY WYNAGRADZANIA

W PHH sp. z o.o. wynagrodzenia reguluje szczegółowy Regulamin Wynagradzania, który opiera się na Wykazie stanowisk Pracy i Wynagrodzeń Pracowników. Zgodnie z tym regulaminem, wynagrodzenie pracownika jest dostosowane do jego stanowiska, zakresu odpowiedzialności oraz posiadanych kompetencji. Dążymy do tego, by system wynagrodzeń był sprawiedliwy, transparentny i motywujący dla wszystkich członków naszej organizacji.



B) SYSTEM PREMIOWANIA

W PHH sp. z o.o. funkcjonuje zróżnicowany system premiowania, obejmujący premie regulaminowe i uznaniowe oraz nagrody. System ten został opracowany w taki sposób, aby nagradzać pracowników za ich wkład w realizację celów biznesowych spółki oraz za ich postawy i zachowania przyczyniające się do wzrostu efektywności operacyjnej.

- premie regulaminowe przyznawane są w cyklu półrocznym dla pracowników hoteli o profilu pobytowym, a w cyklu kwartalnym dla pozostałych pracowników, na podstawie osiągniętych celów i wykonanych zadań,
- premie uznaniowe wypłacane są miesięcznie na podstawie decyzji Zarządu, dla pracowników, którzy wykazują się szczególną efektywnością i zaangażowaniem w wypełnianiu swoich obowiązków,
- nagrody mogą być przyznawane pracownikom za wzorowe wykonywanie obowiązków, inicjatywę w pracy, a także za szczególne postawy społeczne.

C) CEL SYSTEMU PREMIOWEGO

Naszym celem jest stworzenie systemu premiowego, który wspiera motywację pracowników do osiągania strategicznych celów PHH sp. z o.o., zwiększa efektywność działania spółki, nagradza zaangażowanie i postawy przyczyniające się do wyników biznesowych oraz zapewnia jasne kryteria wynagradzania.

D) WSPIERANIE ROZWOJU KADR HOTELARSTWA

PHH sp. z o.o. angażuje się również w proces kształcenia przyszłych kadr hotelarstwa. Oferujemy uczniom szkół hotelarskich i gastronomicznych możliwość odbywania praktyk i staży w naszych obiektach, co stanowi ważny element naszej strategii społecznej odpowiedzialności i rozwoju branży hotelarskiej w Polsce.

Nasze działania w zakresie zasad i systemu wynagradzania były zgodne z założeniami strategicznymi Spółki i przyczyniły się do dalszego rozwoju naszej spółki oraz satysfakcji i zaangażowania naszych pracowników.

7.4.5. TROSKA O STAN ZDROWIA PRACOWNIKÓW

W PHH sp. z o.o. dbałość o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników stanowi fundament kultury organizacyjnej. Uznając wpływ, jaki pandemia COVID-19 wywarła na życie zawodowe i prywatne naszych zatrudnionych, Spółka podjęła szereg inicjatyw mających na celu wsparcie ich w tych niełatwych czasach. Realizowane działania odzwierciedlają nasze zaangażowanie



w kreowanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy, gdzie każdy pracownik czuje się wspierany i doceniany.

A) PRYWATNA OPIEKA MEDYCZNA I MEDYCYNĄ PRACY

Rozumiejąc znaczenie dostępu do opieki zdrowotnej, PHH sp. z o.o. zapewnia wszystkim pracownikom prywatną opiekę medyczną. W ramach tego świadczenia, nasi pracownicy mają możliwość korzystania z badań wstępnych, kontrolnych oraz okresowych, co pozwala na systematyczne monitorowanie ich stanu zdrowia. Takie podejście nie tylko sprzyja wczesnemu wykrywaniu potencjalnych problemów zdrowotnych, ale także umożliwia szybką interwencję medyczną, gdy jest to potrzebne.

B) SZANOWANIE PRAWA DO PRYWATNOŚCI

W PHH sp. z o.o. przykładamy ogromną wagę do szacunku i ochrony prywatności naszych pracowników. Informacje dotyczące ich zdrowia są traktowane z najwyższą poufnością i nie wpływają na decyzje kadrowo-zawodowe. Taki etyczny kodeks postępowania wzmacnia zaufanie wewnątrz organizacji i potwierdza nasze zobowiązanie do uczciwego oraz transparentnego zarządzania zasobami ludzkimi.

C) ZRÓŻNICOWANE PAKIETY MEDYCZNE

Zdajemy sobie sprawę, że potrzeby zdrowotne naszych pracowników są różnorodne, dlatego oferujemy dostęp do szerokiego wachlarza usług medycznych w ramach zróżnicowanych pakietów medycznych. Taka elastyczność pozwala pracownikom na dostosowanie świadczeń do indywidualnych potrzeb i preferencji, co w konsekwencji przekłada się na lepszą opiekę zdrowotną i zadowolenie z pracy.

D) PROGRAMY SZCZEPIEŃ

W odpowiedzi na zagrożenia zdrowotne, takie jak sezonowa grypa, PHH sp. z o.o. współfinansuje szczepienia dla pracowników. Jest to część naszej strategii profilaktycznej mającej na celu minimalizację ryzyka chorób zakaźnych w miejscu pracy. Program szczepień świadczy o naszym zaangażowaniu w ochronę zdrowia nie tylko pojedynczych pracowników, ale także całego środowiska pracy.

Działania Polskiego Holdingu Hotelowego sp. z o.o. w obszarze troski o zdrowie pracowników są świadectwem naszego przekonania, że zdrowi, szczęśliwi pracownicy są kluczem do sukcesu każdej organizacji. Poprzez inwestowanie w opiekę zdrowotną i wspieranie dobrego samopoczucia, budujemy mocne fundamenty dla zrównoważonego rozwoju naszej firmy



oraz zapewniamy, że PHH sp. z o.o. jest postrzegany jako atrakcyjny i odpowiedzialny pracodawca.

7.4.6. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Działalność Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. przykłada ogromną wagę do zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, co jest kluczowym elementem naszej odpowiedzialności korporacyjnej oraz etyki biznesowej. Statystyki BHP na dzień 31 grudnia 2023 roku dostarczają cennych informacji, które pomagają w ciągłym doskonaleniu warunków pracy w naszych hotelach.

Zgłoszone wypadki przy pracy w 2023 roku ograniczyły się do wypadków lekkich, z łączną liczbą 8 incydentów, co świadczy o efektywności wdrażanych przez nas procedur prewencyjnych. Podział wypadków według płci wskazuje, że kobiety były nieco częściej uczestnikami wypadków (5) niż mężczyźni (3). Łączna liczba dni niezdolności do pracy wyniosła 124, z czego znacząca większość przypadła na kobiety.

Wskaźnik częstotliwości wypadków, wynoszący 16,60, odzwierciedla liczbę wypadków na 1000 pracowników i jest porównywalny w podziale na płeć. Z kolei wskaźnik ciężkości wypadków, który jest obliczany jako liczba dni niezdolności do pracy na liczbę wypadków, jest wyższy u kobiet (21,40) w porównaniu do mężczyzn (5,67), co może wskazywać na konieczność przeglądu warunków pracy i ich adaptacji do potrzeb wszystkich pracowników.

TABELA 32

STATYSTYKI WYPADKÓW W MIEJSCU PRACY Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ I RODZAJ WYPADKU W PHH SP. Z O.O., W 2023 R.

Wypadki	Liczba	Liczba wypadków w podziale na płeć	
		kobiety	mężczyźni
śmiertelne	-	-	-
ciężkie	-	-	-
lekkie	8	5	3
RAZEM	8	5	3
Łączna liczba dni niezdolności do pracy	124	107	17
Wskaźnik częstotliwości wypadków*	16,60	16,95	16,04
Wskaźnik ciężkości wypadków**	15,50	21,40	5,67
Liczba stwierdzonych chorób zawodowych	-	-	-

*Wskaźnik liczony jako ogólna liczba wypadków/zatrudnienie x 1000.

**Wskaźnik liczony jako ogólna liczba wypadków/liczba.



A) DZIAŁANIA ZAPOBIEGAWCZE I SZKOLENIA BHP

W PHH sp. z o.o., każdy nowo zatrudniony pracownik przechodzi kompleksowe szkolenie z zakresu BHP. Regularnie organizujemy także szkolenia, mające na celu podniesienie świadomości pracowników na temat potencjalnych zagrożeń i uczymy ich, jak unikać wypadków w miejscu pracy. Wprowadzone procedury postępowania w razie wypadku przy pracy oraz okresowa ocena ryzyka zawodowego są kluczowymi elementami naszej strategii zapewniającej bezpieczeństwo.

B) REGULAMIN PRACY I OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

Regulamin pracy w PHH sp. z o.o. określa nie tylko prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, ale także zawiera szczegółowe procedury mające na celu zapewnienie zdrowych i bezpiecznych warunków pracy. Okresowa ocena ryzyka zawodowego przeprowadzana jest w celu identyfikacji i minimalizacji zagrożeń, a wyniki tej oceny są fundamentem do dalszego wzmacniania podejścia prewencyjnego

C) POSTĘPOWANIE W RAZIE WYPADKÓW

Wdrożona w spółce procedura postępowania w razie zaistnienia wypadu przy pracy zapewnia, że każdy incydent jest dokładnie zgłaszany, badany i rejestrowany. Dzięki temu jesteśmy w stanie analizować przyczyny wypadków i wprowadzać korekty w naszych procedurach, aby zapobiegać przyszłym zdarzeniom.

Zobowiązanie PHH sp. z o.o. do utrzymania najwyższych standardów BHP jest niezachwiane i nieustannie monitorowane. Statystyki za rok 2023 świadczą o skuteczności naszych działań, jednakże ciągle poszukujemy sposobów na ich udoskonalenie. Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników są dla nas priorytetem, co znajduje odzwierciedlenie w naszym dążeniu do doskonałości operacyjnej i etycznej.

W spółce wykonywane są pomiary hałasu, m.in. w pomieszczeniach zmywania naczyń. Ostatnie badanie zostało wykonane w 2023 r. zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 7 września 2021 r. w sprawie wymagań w zakresie prowadzenia pomiarów wielkości emisji. W przytoczonych badaniach wartość pomiaru wyniosła 80,5 dB co nie stanowi przekroczenia dopuszczalnych norm.

7.5. AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA

W 2023 roku Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. kontynuował swoje zaangażowanie w działania społeczne i charytatywne, kładąc szczególny nacisk na wspieranie społeczności lokalnych



oraz inicjatyw związanych z edukacją, zdrowiem i zrównoważonym rozwojem. Realizacja tych działań jest odzwierciedleniem naszego głębokiego przekonania, że odpowiedzialność społeczna biznesu stanowi integralną część strategii rozwoju firmy, opartej na zasadach ESG.

A) DZIAŁANIA CHARYTATYWNE I WSPARCIE SPOŁECZNOŚCI

W ramach akcji Listy do św. Mikołaja, pracownicy z 11 oddziałów spółki spełnili ponad 150 marzeń dzieci z wiosek w Karlinie, dostarczając rekordową liczbę prezentów w porównaniu do lat poprzednich. Załoga Moxi Katowice Airport zrealizowała 28 listów, zapewniając świąteczne prezenty dla dzieci z Domu Dziecka w Sarnowie. Dodatkowo pracownicy z dwóch hoteli przy Lotnisku Chopina (Hotel Courtyard by Marriott Warsaw Airport, Renaissance Warsaw Airport Hotel) zaangażowali się w organizację świątecznych wydarzeń dla Fundacji Dziecięca Fantazja, a cukiernicy z Renaissance Warsaw Airport Hotel upiekli ponad tysiąc pierniczków dla tejże fundacji, z pomocą uczniów z Zespołu Szkół Gastronomicznych im. E. Pijanowskiego w Warszawie.

PHH sp. z o.o. zorganizowało również zbiórki Paczka dla Bohatera, współpracując z Fundacją Fantazja przy organizacji świąt Wielkiej Nocy dla podopiecznych, a także wsparło Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy poprzez udział w akcjach i zbiórkach funduszy. Angażując się w organizację biegów i akcji sportowych, takich jak Poland Business Run czy Bieg Zawsze Pier(w)si, PHH sp. z o.o. wspierało dobre cele, podkreślając znaczenie aktywności fizycznej i zdrowego stylu życia.

Fundacja Hotele dla Medyków przekazuje fundusze na dodatkowe działania charytatywne oraz pomoc osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej i zdrowotnej.

B) INICJATYWY PROSPOŁECZNE I WPŁYW NA ŚRODOWISKO

Z myślą o minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko, wprowadziliśmy środowiskowe rozwiązania w naszych hotelach oraz promowaliśmy zdrowy styl życia wśród pracowników i gości. Organizacja wymiany książek, obiady wielkanocne dla pracowników czy tydzień wdzięczności dla zespołów housekeepingu to tylko niektóre z działań, które wpisują się w szeroko rozumianą odpowiedzialność społeczną Spółki. Współpraca z organizacjami edukacyjnymi i zdrowotnymi pozwoliła nam aktywnie uczestniczyć w życiu społeczności lokalnych, organizując wydarzenia kulturalne i edukacyjne.

Działania PHH sp. z o.o. w 2023 roku świadczą o naszym niezachwianym zaangażowaniu w budowanie trwałych relacji z interesariuszami oraz kreowanie pozytywnego wizerunku marki



poprzez odpowiedzialność społeczną. Integracja zasad ESG ze strategią biznesową pokazuje, że PHH sp. z o.o. jest gotowe wyjść poza standardowe działania biznesowe, aktywnie wspierając dobro społeczne i przyczyniając się do poprawy jakości życia społeczności oraz ochrony środowiska naturalnego.

7.5.1. DOBRE PRAKTYKI

W PHH sp. z o.o. jesteśmy dumni z naszego zaangażowania w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju, które odzwierciedlają nasze głębokie przekonanie o odpowiedzialności biznesu wobec społeczeństwa i środowiska.

Zdajemy sobie sprawę z istoty równowagi między pracą a życiem prywatnym naszych pracowników. Nasze zaangażowanie w tworzenie nowoczesnego, przyjaznego środowiska pracy zostało uhonorowane prestiżową nagrodą Friendly Workplace 2023, uznając PHH sp. z o.o. za lidera w branży turystyczno-hotelarskiej w zakresie podejścia personalnego i rozwoju pracowników.

Nagroda ta jest potwierdzeniem naszych wysiłków w realizacji programu Ambasador, który od 2021 roku stanowi fundament naszej kultury organizacyjnej. Program ten skupia się na motywowaniu, angażowaniu i docenianiu pracowników, co przekłada się na budowanie silnych i pozytywnych relacji wewnątrz naszego zespołu. Kapituła Konkursowa szczególnie doceniła, jak program Ambasador przyczynia się do tworzenia przyjaznej atmosfery w pracy, wzmacniając jednocześnie postawy prospołeczne oraz promując równowagę między obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym naszych pracowników.

Działania PHH sp. z o.o. nie ograniczają się wyłącznie do środowiska pracy. Rozumiemy, że „nie samą pracą żyje człowiek”, dlatego stawiamy na integrację i budowanie wspólnoty poprzez spotkania integracyjne, które umożliwiają lepsze poznanie się i wzajemne zrozumienie. W ten sposób tworzymy nie tylko miejsce pracy, ale wspólnotę, w której każdy może rozwijać swoje pasje i zainteresowania, przyczyniając się do osobistego wzrostu i rozwoju.

W 2023 roku, nasze inicjatywy były świadomie skierowane na wsparcie Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) ONZ, demonstrując nasz wkład w globalne wysiłki na rzecz lepszego i bardziej zrównoważonego świata dla wszystkich. Poniżej przedstawiamy, jak nasze działania wpisują się w wybrane cele SDGs.





A) Cel 1: Koniec z Ubóstwem

Nasze działania charytatywne, takie jak zbiórki żywności i leków dla weteranów oraz pomoc dla SOS Wioski Dziecięcej, wsparcie dla Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, bezpośrednio przyczyniają się do zmniejszenia ubóstwa poprzez oferowanie wsparcia osobom najbardziej potrzebującym.



B) Cel 3: Dobre Zdrowie i Jakość Życia

Poprzez inicjatywy charytatywne skoncentrowane na zdrowiu, takie jak zbiórki dla weteranów, wspieranie fundacji oraz organizacja akcji Poland Business Run, przyczyniamy się do poprawy zdrowia i jakości życia.



C) Cel 4: Dobra Jakość Edukacji

Angażujemy się w aktywności prospołeczne wspierające edukację, m.in. poprzez organizowanie dni otwartych w szkołach, promowanie wiedzy o ochronie środowiska oraz wspieranie rozwoju pracowników i gości poprzez różnorodne inicjatywy edukacyjne.



D) Cel 8: Wzrost Gospodarczy i Godna Praca

Promujemy godne warunki pracy, przestrzegając rynkowego poziomu wynagrodzeń oraz rozwijając programy wspierające pracowników, jak np. work-life balance, co przyczynia się do wzrostu gospodarczego i promowania godnej pracy.



E) Cel 10: Mniej Nierówności

Działamy na rzecz zmniejszenia nierówności poprzez nasz Kodeks Etyki Biznesowej oraz inicjatywy prospołeczne skupione na wsparciu różnorodności i włączenia społecznego.



F)

Cel 12: Odpowiedzialna Konsumpcja i Produkcja

Nasze aktywności prośrodowiskowe, w tym redukcja plastiku, promowanie kącika zero waste oraz inicjatywy na rzecz oszczędzania energii i wody, bezpośrednio przyczyniają się do promowania odpowiedzialnej konsumpcji i produkcji.



G)

Cel 13: Działania w Dziedzinie Klimatu

Inicjatywy ograniczające emisję gazów cieplarnianych i promowanie zrównoważonego zarządzania zasobami, takie jak rezygnacja z plastiku i promowanie zrównoważonej mobilności, są dowodem naszego zaangażowania w działania na rzecz klimatu.



H)

Cel 15: Życie na Lądzie

Angażujemy się w ochronę przyrody poprzez sadzenie roślin, wdrażanie karmników dla ptaków czy zakup legowisk dla jeży, wspierając tym samym ochronę życia na lądzie.



I)

Cel 16: Pokój, Sprawiedliwość i Silne Instytucje

Dążymy do budowania pokojowych i sprawiedliwych społeczności poprzez zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, co objawia się m.in. dążeniem do obniżenia wskaźnika wypadków w pracy.

Nasze działania w 2023 roku pokazują, że Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. jest nie tylko liderem w branży hotelarskiej, ale również aktywnym uczestnikiem globalnych starań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Czujemy się zobowiązani do kontynuowania naszych wysiłków w przyszłości, dążąc do jeszcze większego wpływu na społeczeństwo i środowisko.

7.6. ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W SPÓŁCE PHH SP. Z O.O.

7.6.1. WARTOŚCI ETYCZNE

W 2023 roku, Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. kontynuował działania ukierunkowane na promowanie i wdrażanie wartości etycznych oraz praw człowieka, co stanowiło podstawę



naszej kultury organizacyjnej i praktyk biznesowych. Dążąc do zachowania otwartości i transparentności, PHH sp. z o.o. utrzymywał zobowiązania zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawnymi, regulacjami wewnętrznymi oraz Kodeksem Etyki Spółki.

W ramach naszego zaangażowania w promowanie wartości etycznych, PHH sp. z o.o. podejmował szereg inicjatyw mających na celu wzmocnienie postaw etycznych wśród pracowników i propagowanie tych wartości poprzez ich własny przykład i zachowanie. Wszyscy pracownicy przyjmują do wiadomości, że ich postawa etyczna jest integralną częścią postawy zawodowej, mającą decydujący wpływ na osiągnięcia zawodowe i osobiste.

W 2023 roku PHH sp. z o.o. osiągnął wybitne wyniki we wszystkich obszarach działalności, co jest świadectwem silnego zaangażowania w etykę pracy i przestrzeganie praw człowieka. Nasza współpraca ze Szkołą Główną Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, która zaowocowała podpisaniem umowy na utworzenie autorskiego kierunku studiów podyplomowych w zakresie hotelarstwa, jest przykładem, jak PHH sp. z o.o. promuje wartości etyczne poprzez edukację i rozwój zawodowy.

Otrzymaliśmy również certyfikat i nagrodę redakcji MarkaPracodawcy.pl za tworzenie nowoczesnego i przyjaznego środowiska pracy, a także za wprowadzenie i realizację programu Ambasador. Program ten opiera się na motywowaniu, angażowaniu i docenianiu pracowników, co odzwierciedla nasze zaangażowanie w budowanie kultury opartej na wartościach etycznych.

Dodatkowo, wprowadzony program Eco Challenge stanowi część naszej strategii dotyczącej zrównoważonego rozwoju na lata 2023-2028. Program ten ukazuje, jak PHH sp. z o.o. integruje wartości etyczne z działaniami na rzecz zrównoważonego rozwoju, pokazując nasze zaangażowanie w tworzenie pozytywnego wpływu na społeczność i środowisko.

W 2023 roku PHH sp. z o.o. kontynuował działania zgodne z najwyższymi standardami etycznymi i prawami człowieka, co jest widoczne w naszych strategiach, programach i inicjatywach. Te działania nie tylko wpływają na pozytywny obraz firmy, ale również stanowią kluczowy element naszego zaangażowania w odpowiedzialny i zrównoważony rozwój.

7.6.2. INFORMOWANIE O NARUSZENIU ZASAD

W PHH sp. z o.o. funkcjonuje Regulamin Zgłaszania Naruszeń. Każdy pracownik zobowiązany jest do informowania o naruszeniach za pośrednictwem wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń. Zgłoszenie może być dokonane:



- ustnie za pośrednictwem systemów komunikacji głosowej lub na wniosek sygnalisty, podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia przez przyjmującego zgłoszenie za pośrednictwem jednego z kanałów zgłoszeń,
- pisemnie za pośrednictwem kanału zgłoszenia dostępnego na stronie internetowej pracodawcy lub w formie papierowej.

Regulamin Zgłaszania Naruszeń zabrania karania pracownika za takie sygnały.

7.6.3. INFORMACJE POUFNE

W roku 2023 PHH sp. z o.o. utrzymał rygorystyczne standardy dotyczące ochrony informacji poufnych, zgodnie z Ogólną Polityką Prywatności. Pracownicy nie mogli bez specjalnego upoważnienia ujawniać informacji poufnych, co obejmuje szeroki zakres danych od tajemnic przedsiębiorstwa po informacje niejawne związane z działalnością firmy. Ochrona tych informacji była traktowana jako priorytet, zrozumienie zaś ich wartości i potencjalnych konsekwencji ich nieautoryzowanego ujawnienia stanowiło fundament odpowiedzialnego zarządzania wiedzą i zasobami firmy.

7.6.4. KONFLIKT INTERESÓW

W 2023 roku, Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. kontynuował swoje zobowiązanie do utrzymania najwyższych standardów etycznych i unikania konfliktów interesów, co stanowiło kluczowy element naszej strategii zarządzania ryzykiem i etyki biznesowej. W ramach tych działań, PHH sp. z o.o. skupił się na zwiększeniu świadomości i zrozumienia zasad dotyczących konfliktów interesów wśród wszystkich pracowników, menedżerów i członków kierownictwa.

PHH sp. z o.o. zaktualizował Kodeks Postępowania Dostawców, który stanowi kluczowy dokument określający oczekiwania firmy wobec wszystkich Dostawców w zakresie etyki, odpowiedzialności społecznej oraz zrównoważonego rozwoju. Kodeks ten podkreśla nasze zobowiązanie do prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny i zgodny z najwyższymi standardami etycznymi.

PHH sp. z o.o. oczekuje, że wszyscy Dostawcy będą działać zgodnie z następującymi kluczowymi zasadami:

- **przestrzeganie przepisów prawa:** wymagamy od dostawców pełnego przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, w tym przepisów dotyczących pracy, ochrony środowiska i bezpieczeństwa,



- **bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia:** zapewnienie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy dla wszystkich pracowników jest dla nas priorytetem,
- **prawa człowieka:** oczekujemy, że dostawcy będą respektować prawa człowieka i przeciwdziałać dyskryminacji we wszystkich swoich działaniach,
- **ochrona środowiska:** zachęcamy dostawców do działań na rzecz ochrony środowiska i zrównoważonego wykorzystania zasobów,
- **etyka biznesowa:** oczekujemy, że dostawcy będą przestrzegać najwyższych standardów etycznych, unikać konfliktów interesów oraz działać zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji.

PHH sp. z o.o. wprowadził system monitorowania i weryfikacji przestrzegania Kodeksu Postępowania Dostawców, aby zapewnić, że wszystkie nasze działania i działania naszych dostawców są zgodne z najwyższymi standardami etyki. W przypadku stwierdzenia niezgodności, podejmowane są odpowiednie działania naprawcze.

Dążymy do budowania trwałych i transparentnych relacji z naszymi dostawcami, opartych na wzajemnym zaufaniu i wspólnych wartościach. PHH sp. z o.o. zachęca dostawców do ciągłego rozwoju i doskonalenia w zakresie etyki biznesowej, ochrony środowiska oraz społecznej odpowiedzialności biznesu.

Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w roku 2023 kontynuował swoje zaangażowanie w unikanie konfliktów interesów oraz promowanie etycznych praktyk biznesowych zarówno wewnętrznie, jak i w relacjach z dostawcami. Działania te są odzwierciedleniem naszego zaangażowania w odpowiedzialny rozwój i budowanie wartości firmy w sposób zrównoważony i etyczny.

7.6.5. INFORMACJE Z ZAKRESU DANYCH OSOBOWYCH

W roku 2023 Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. kontynuował swoje zaangażowanie w przestrzeganie przepisów i zasad ochrony danych osobowych, co jest zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, w tym Rozporządzeniem Ogólnym o Ochronie Danych Osobowych (RODO). Nasze działania były skoncentrowane na zapewnieniu pełnej zgodności operacji przetwarzania danych osobowych z wymogami prawnymi i najlepszymi praktykami w tej dziedzinie.

PHH sp. z o.o. utrzymywał i regularnie aktualizował kompleksową dokumentację dotyczącą ochrony danych osobowych, prowadząc m.in. rejestry czynności przetwarzania, kategorii danych, udostępnień danych, naruszeń bezpieczeństwa danych osobowych oraz wniosków osób, których dane dotyczą. Spółka aktywnie odpowiadała na wnioski osób, których dane dotyczą, zapewniając pełną informację o przetwarzanych danych oraz realizując ich prawa wynikające z RODO.



PHH sp. z o.o. dbał o to, by wszystkie operacje przetwarzania danych osobowych opierały się na jasno określonej podstawie prawnej, zgodnie z art. 6 ust. 1 oraz art. 9 ust. 2 RODO, stosując zasadę minimalizacji danych oraz zasady „privacy by design” i „privacy by default”.

W 2023 roku PHH sp. z o.o. zaktualizował Politykę Retencji Danych Osobowych, która określa czas przechowywania danych osobowych, przetwarzanych przez spółkę. Celem Polityki jest zapewnienie, że dane przetwarzane są zgodnie z przepisami prawa, a dane, które nie są już niezbędne, są usuwane lub anonimizowane we właściwym czasie. Polityka obejmuje zasady ograniczonego przechowywania danych, ogólne zasady przechowywania danych oraz określa odpowiedzialność podmiotów biorących udział w przetwarzaniu.

W 2023 roku utrzymaliśmy wysoki standard ochrony danych osobowych, skupiając się na szybkim reagowaniu i wprowadzaniu działań zapobiegawczych w razie potrzeby. Nasze procedury są ciągle doskonalone, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych informacji.

Działania PHH sp. z o.o. w zakresie ochrony danych osobowych w 2023 roku odzwierciedlają nasze zaangażowanie w zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony prywatności osób, których dane dotyczą. Konsekwentne wdrażanie najlepszych praktyk i przestrzeganie przepisów prawa pozwala PHH sp. z o.o. utrzymać wysoki standard ochrony danych osobowych, co stanowi kluczowy element strategii odpowiedzialnego i zrównoważonego rozwoju.

7.7. SPECYFIKA RAPORTU

W obliczu rosnących oczekiwań zarówno otoczenia instytucjonalnego, jak i rynkowego odnośnie do wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności społecznej i środowiskowej, Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. przyjął proaktywne podejście do sprawozdawczości niefinansowej. Rozumiejąc znaczenie tych aspektów dla trwałego rozwoju i budowania pozytywnego wizerunku firmy, PHH sp. z o.o. przygotował nieobowiązkowe Sprawozdanie w zakresie zrównoważonego rozwoju za rok 2023.

Nowe wyzwania wynikające z wprowadzenia unijnej Dyrektywy CSRD, która weszła w życie 5 stycznia 2023 r., skłoniły PHH sp. z o.o. do przeglądu i dostosowania swoich praktyk sprawozdawczych do nowych standardów. Przeprowadzona szczegółowa analiza obecnych procedur i podejść doprowadziła do serii działań mających na celu ulepszenie procesów związanych z raportowaniem danych niefinansowych. Wśród nich znalazły się aktualizacja istniejących podejść, szkolenie personelu oraz implementacja nowych systemów do efektywnego zbierania, analizowania i raportowania danych zgodnych z zasadami ESG.

Dzięki tym działaniom PHH sp. z o.o. jest teraz wyposażony w narzędzia i procedury umożliwiające tworzenie raportów niefinansowych, które nie tylko spełniają nowe wymagania regulacyjne,



ale również odzwierciedlają zaangażowanie firmy w obszarach zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności społecznej i ochrony środowiska. Sprawozdanie za rok 2023 stanowi więc wyraz gotowości PHH sp. z o.o. do dialogu z interesariuszami i prezentuje kompleksowe podejście firmy do wyzwań związanych z zasadami ESG.

Inicjatywa PHH sp. z o.o. nie tylko odpowiada na zmieniające się wymogi prawne i oczekiwania rynkowe, ale również stanowi istotny krok w kierunku transparentności działalności firmy oraz jej zobowiązania do promowania zrównoważonego rozwoju. Dzięki zaktualizowanym praktykom sprawozdawczym i skoncentrowaniu na zasadach ESG, PHH sp. z o.o. demonstruje swoją gotowość do realizacji celów zrównoważonego rozwoju i budowania wartości w długoterminowej perspektywie.

Warszawa, dnia 27 marca 2024 r.

Zarząd Spółki w składzie:

Gheorghe Marian Cristescu - Prezes Zarządu

Daniel Puciato - Członek Zarządu

