



POLSKI KAPITAŁ ŚWIATOWA JAKOŚĆ

SPRAWOZDANIE ZARZĄDU
Z DZIAŁALNOŚCI SPÓŁKI
POLSKI HOLDING HOTELOWY SP. Z O.O.
ZA ROK OBROTOWY 2024

I.	DANE WSTĘPNE.....	2
II.	DANE EKONOMICZNO-FINANSOWE.....	24
III.	PRZEWIDYWANE KIERUNKI ROZWOJU SPÓŁKI	38
IV.	INFORMACJE DODATKOWE	39
V.	INNE WAŻNE ZDARZENIA MAJĄCE ISTOTNY WPŁYW NA DZIAŁALNOŚĆ JEDNOSTKI (KTÓRE NASTĄPIŁY W ROKU OBROTOWYM LUB SĄ PRZEWIDZIANE W DALSZYCH LATACH).....	42
VI.	PROPONOWANY PODZIAŁ WYNIKU FINANSOWEGO.....	44
VII.	RAPORT W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	44

I. DANE WSTĘPNE

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 31.12.2024r.: 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.

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.

Kapitał zakładowy Spółki na dzień 31.12.2024 r. wynosił 1 911 499 700 PLN i dzielił się na 19 114 997 udziałów, o wartości nominalnej 100,00 PLN każdy.

Skarb Państwa reprezentowany przez Ministra Aktywów Państwowych na dzień podpisania sprawozdania finansowego za 2024 rok, jest jedynym Wspólnikiem Spółki i posiada 19 114 997 udziałów o łącznej wartości 1 911 499 700,00 PLN.

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.

1.1.1 KAPITAŁ ZAKŁADOWY

Kapitał zakładowy Spółki na dzień 31.12.2024 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 2024 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 2024 R.

SKŁAD ZARZĄDU WEDŁUG STANU NA DZIEŃ 1 STYCZNIA 2024 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

- RAFAŁ KINCER – PREZES ZARZĄDU,
(powołany Uchwałą Rady Nadzorczej nr 47/2024 z dnia 9 lipca 2024 r. na funkcję Prezesa Zarządu Spółki od dnia 15 lipca 2024 r.)
- AGNIESZKA MALINOWSKA – CZŁONEK ZARZĄDU,
(powołana Uchwałą Rady Nadzorczej nr 49/2024 z dnia 9 lipca 2024 r. do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu od dnia 15 lipca 2024 r. Zgodnie z Uchwałą okres oddelegowania upłynął z dniem 30 września 2024 r. W dniu 17 września Rada Nadzorcza podjęła Uchwałę nr 64/2024 o powołaniu Agnieszki Malinowskiej w skład Zarządu Spółki na stanowisko Członka Zarządu Spółki od dnia 1 października 2024 r.)

I.1. OGÓLNY STAN GOSPODARKI, WARUNKI BRANŻY, W KTÓRYCH FUNKCJONUJE SPÓŁKA

I.1.1. OGÓLNY STAN GOSPODARKI (NA PODSTAWIE DANYCH GUS)

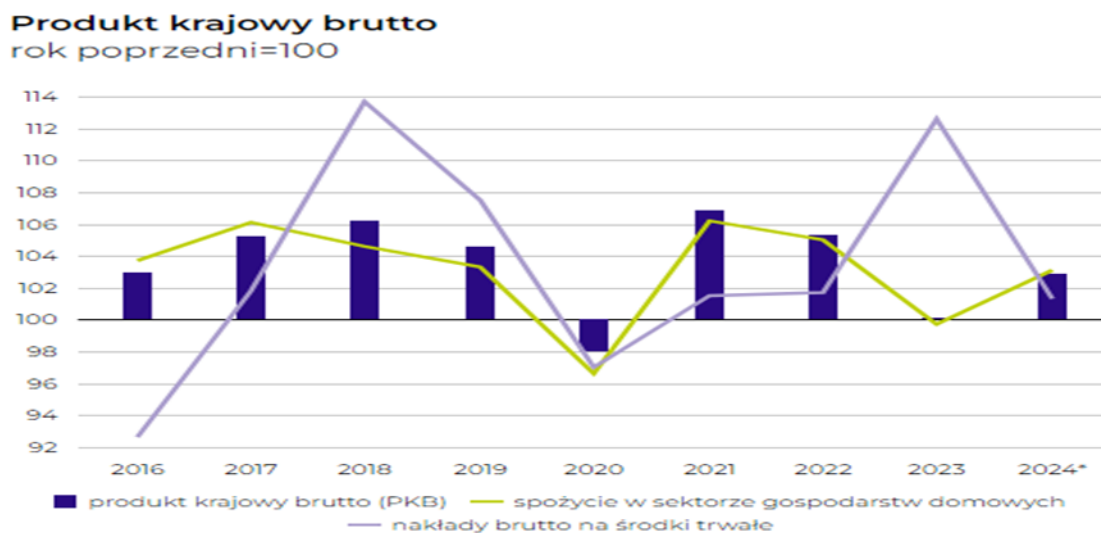
Jak wynika z wstępnego szacunku GUS, opublikowanego 30.01.2025 r., wzrost gospodarczy w Polsce wyniósł w 2024 roku 2,9% r/r. Po wyhamowaniu w III kwartale 2024 roku polski PKB urósł o 3,2% r/r w końcówce roku. Rok 2024 upłynął pod znakiem solidnej konsumpcji, która dołożyła 3,2 p.p. do tempa wzrostu. W 2025 roku analitycy spodziewają się przyspieszenia tempa wzrostu gospodarczego o 1/3, tj. do 4,0% r/r. Będzie to możliwe dzięki temu, że motorem wzrostu obok konsumpcji (2,9% r/r), będą inwestycje (8,6% r/r). Dynamika konsumpcji pozostanie zbliżona do ubiegłorocznej za sprawą hamującego funduszu płac, który jedynie częściowo będzie skompensowany niższą skłonnością gospodarstw domowych do oszczędzania. Jednocześnie przyspieszenie inwestycyjne będzie związane z absorpcją środków europejskich z Krajowego Planu Odbudowy (KPO) i nowej perspektywy budżetowej UE – inwestycje publiczne przyspieszą przy stabilizacji dynamiki inwestycji prywatnych. Wkład eksportu netto pozostanie ujemny (-0,4 p.p.), ale poprawi się względem 2024 roku za sprawą umacniającego się popytu wewnętrznego strefy euro (co w części jest zasługą poluzowania polityki pieniężnej przez EBC). Inflacja CPI pozostanie w I półroczu 2025 roku podwyższona (przeciętnie 5,3% r/r), ale na koniec roku obniży się w okolice górnego przedziału odchyień od celu NBP (3,7% r/r). Za sprawą efektów bazy statystycznej roczny szczyt inflacji przypadnie w marcu 2025 roku i wyniesie 5,6% r/r. Inflacja bazowa będzie uporczywie podwyższona (3,9% r/r średniorocznie). Powrót inflacji do celu powinien nastąpić nie wcześniej niż w 2026 roku.

Nakłady brutto na środki trwałe w 2024 roku zwiększyły się o 1,3% (po wzroście o 12,6% w 2023 roku). Stopa inwestycji ukształtowała się na poziomie 17,4%, wobec 17,7% w 2023 roku. Wzrost



wartości dodanej w przemyśle wyniósł 1,0%; w handlu i naprawie pojazdów samochodowych 2,3%, natomiast w budownictwie nastąpił spadek wartości dodanej o 6,7%. Średnioroczny wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2024 roku wyniósł 3,6%, i był znacznie mniejszy od notowanego w 2023 roku (11,4%) oraz niższy niż założono w ustawie budżetowej.

WYKRES NR 1: PRODUKT KRAJOWY BRUTTO



* Według wstępnego szacunku.

(ŹRÓDŁO: DANE GUS)

Według analityków PKO BP przyspieszenie wzrostu PKB w IV kwartale było wypadkową zdecydowanego wzrostu dynamiki konsumpcji (do 3,6 proc. rok do roku z 0,3 proc. w III kwartale 2024 r.) przy mniejszej skali przyspieszenia inwestycji (do 0,8 proc. z 0,1 proc. w III kwartale 2024 r.). Z szacunków opublikowanych przez Ministerstwo Finansów wynika, że konsumpcja gospodarstw domowych w IV kwartale była o ok. 3,4 proc. wyższa niż przed rokiem ($\pm 0,2$ pkt. proc.) a inwestycje o ok. 0,7 proc. wyższe ($\pm 0,1$ pkt. proc.).

Polska wyróżnia się na tle UE, zwłaszcza w kontekście recesji w Niemczech, czyli kluczowego rynku dla eksportu. Wzrost gospodarczy napędzała głównie konsumpcja, choć odbudowa oszczędności gospodarstw domowych po skokowym wzroście inflacji ograniczała jej tempo. Inwestycje prywatne pozostawały pod presją wysokich stóp procentowych i niepewności geopolitycznej, natomiast wydatki na modernizację wojska istotnie wsparły dynamikę PKB. Perspektywy na 2025 rok pozostają optymistyczne. Oczekiwany spadek stóp procentowych może pobudzić inwestycje prywatne, a odbudowa oszczędności przełoży się na silniejszy wzrost konsumpcji. Dodatkowo, środki z Krajowego Planu Odbudowy powinny wesprzeć inwestycje infrastrukturalne. Warto również podkreślić, że ewentualne zakończenie wojny w Ukrainie



mogłoby znacząco poprawić klimat inwestycyjny w regionie, co dodatkowo sprzyjałoby wzrostowi gospodarczemu. Jeśli sytuacja globalna pozostanie stabilna, Polska ma szansę utrzymać jedną z najwyższych dynamik wzrostu w UE.

1.1.2. WARUNKI W BRANŻY, W KTÓREJ FUNKCJONUJE SPÓŁKA

Światowy Barometr Turystyki przygotowywany przez UN Tourism wskazuje, iż w 2024 r. turystyka międzynarodowa praktycznie odbudowała (99%) poziom sprzed pandemii, przy czym większość destynacji przekroczyła liczbę z 2019 r. Szacuje się, że w 2024 roku na całym świecie odnotowano 1,4 miliarda turystów międzynarodowych (gości nocujących), co stanowi wzrost o 11% w stosunku do 2023 roku, czyli o 140 milionów więcej. Europa przyjmuje o 1 proc. więcej turystów niż w 2019 r. i o 5 proc. w porównaniu z 2023 r., podczas gdy Afryka odnotowała wzrost liczby przyjazdów o 7 proc. w porównaniu z 2019 r. i o 12 proc. więcej niż w 2023 r. Łączne przychody z eksportu z turystyki (w tym przewozów pasażerskich) szacuje się na rekordowe 1,9 bln USD w 2024 r., czyli o ok. 3% wyższe niż przed pandemią i o 4% wyższe niż w 2019 r. (w ujęciu realnym). Już w 2023 r. międzynarodowy eksport turystyczny powrócił do poziomu sprzed pandemii. Według wstępnych szacunków liczba przyjazdów turystów międzynarodowych wzrosła w 2025 r. o 3–5 proc. w porównaniu ze wstępnymi szacunkami. Pozytywne perspektywy dla sektora znajdują odzwierciedlenie w najnowszym Indeksie Zaufania Turystyki ONZ, z wynikiem 130 na 2025 r. (w skali od 0 do 200, gdzie 100 oznacza podobne wyniki). Łącznie 35 z 43 krajów, w których dostępne są dane dotyczące wpływów, przekroczyło wartości sprzed pandemii w pierwszych ośmiu do dziewięciu miesiącach 2024 r., przy czym wiele z nich odnotowało dwucyfrowy wzrost w porównaniu z 2019 r. (w walutach lokalnych), w większości przypadków znacznie powyżej inflacji. Pomimo ogólnie dobrych wyników nadal istnieje szereg wyzwań gospodarczych, geopolitycznych i klimatycznych. Sektor turystyczny nadal boryka się z inflacją w branży turystycznej, a konkretnie z wysokimi cenami transportu i zakwaterowania, a także z niestabilnymi cenami ropy naftowej. Poważne konflikty i napięcia na całym świecie nadal wpływają na zaufanie konsumentów, a ekstremalne zjawiska pogodowe i niedobory personelu są również krytycznymi wyzwaniami dla wyników turystyki. Negatywny wpływ na turystykę utrzymuje wojna na Ukrainie. Rosyjska ofensywa wojskowa na Ukrainie stanowi ryzyko dla turystyki międzynarodowej. Pogorszyło to i tak już wysokie ceny ropy naftowej i koszty transportu, zwiększyło niepewność i spowodowało zakłócenia w podróżowaniu w Europie Wschodniej.



Najważniejsze problemy, z którymi od 2020 roku zмага się branża zostały wywołane przez czynniki, które można podzielić na dwie grupy. Pierwsza z nich ma charakter obiektywny, związany z sytuacją w Polsce i na świecie. Druga opiera się na motywacjach i preferencjach turystów.

Czynniki obiektywne:

- Wyższe koszty utrzymania hoteli i obiektów. Rosnące ceny towarów i usług (w tym gazu, energii elektrycznej, wywozu śmieci), wzrost wynagrodzeń personelu oraz podatku od nieruchomości wymusiły konieczność podnoszenia cen. Nie bez znaczenia dla kosztów funkcjonowania hoteli i obiektów okazało się utrzymywanie odpowiednich warunków higienicznych (środki bezpieczeństwa i higieny).
- Wysoka inflacja. Spadek wartości złotówki to problem wielu branż. Zmniejszenie się siły nabywczej konsumentów, zniechęcało potencjalnych gości do korzystania z usług hotelarskich i gastronomicznych.

Czynniki oparte na motywacji i preferencji:

- Mniej podróży biznesowych. Wyższe ceny podróży (m.in. paliwa), obawa przed zachorowaniem, upowszechnienie pracy zdalnej i spotkań on-line wpłynęły na redukcję podróży biznesowych krajowych oraz spadek liczby obcokrajowców przyjeżdżających w celach biznesowych (segment MICE).

Trendy utrzymujące się w 2024 roku:

- rezerwacje mobilne - rezerwacja usług turystycznych, w tym noclegowych przez wszelkie urządzenia mobilne (niższe stawki dla rezerwacji mobile),
- połączenie podróży służbowych i wypoczynkowych - elastyczne warunki pracy on-line i praca z domu stały się powszechne,
- ograniczenie kontaktu - upowszechnienie autoryzacji płatności, zdalnego zameldowania w hotelu, zdalnej odprawy,
- wzrost znaczenia nowych technologii - rzeczywistość wirtualna hotelu (widok 360 ° na stronach internetowych), rozszerzona rzeczywistość (oglądanie atrakcji turystycznych wokół hotelu),
- zrównoważony rozwój - branża hotelarska jest jedną z bardziej energochłonnych sektorów turystyki, co w połączeniu ze wzrostem cen mediów wymusiło proekologiczne podejście



przedsiębiorców, poza tym coraz więcej turystów zwraca uwagę na zrównoważone podróże (wzrasta świadomość ekologiczna),

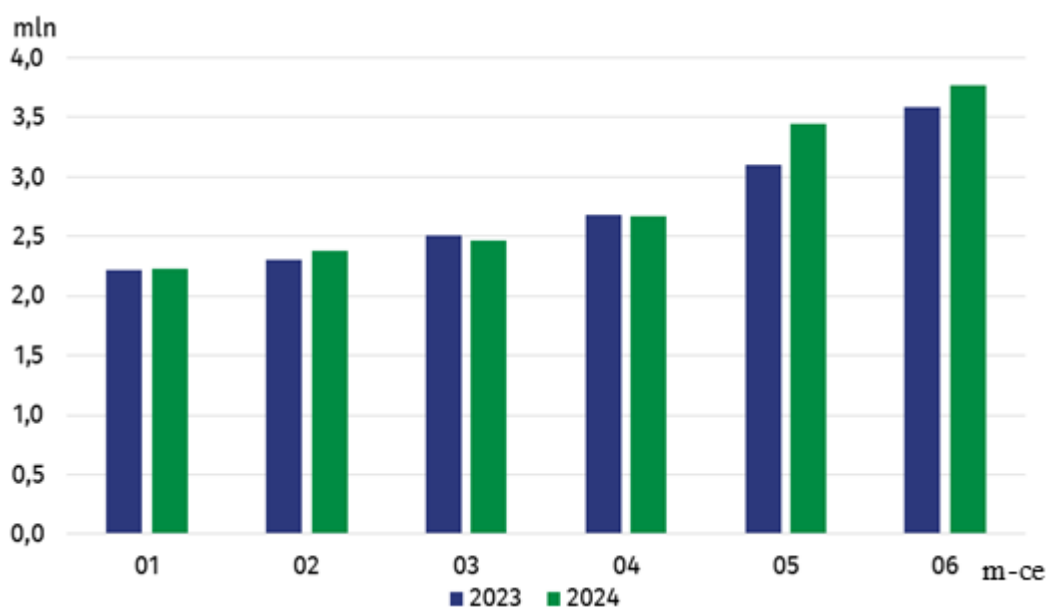
- podróże w mniejszych grupach - od dwóch lat odnotowywane są mniejsze rezerwacje hotelowe, zarówno w wymiarze wyjazdów prywatnych, jak i służbowych.

W ocenie analityków wskazuje się, iż pomimo wszelkich trudności, rok 2024 w turystyce może zostać oceniony pozytywnie. Okazał się rokiem wzrostu i odbudowy branży hotelarskiej. Wzrost popytu w branży hotelarskiej jest widoczny w danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS).

W 1 półroczu 2024 r. z turystycznych obiektów noclegowych skorzystało 16,9 mln turystów, którym udzielono 41,3 mln noclegów. W porównaniu z analogicznym okresem 2023 r. było to więcej odpowiednio o 3,4% i o 2,4%. W porównaniu z 1 półroczem 2023 r. zmniejszył się natomiast stopień wykorzystania miejsc noclegowych z 37,8% do 37,0%.

Najmniej turystów przebywało w obiektach noclegowych w styczniu – 2,2 mln (o 0,8% więcej niż w analogicznym miesiącu 2023 r.). Najwięcej turystów nocowało w obiektach w czerwcu – 3,8 mln i było ich o 5,1% więcej w porównaniu z czerwcem ub.r.

WYKRES NR 2: TURYSŒI KORZYSTAJĄCY Z TURYSTYCZNYCH OBIEKTÓW NOCLEGOWYCH



(ŹRÓDŁO: DANE GUS)

W 1 półroczu 2024 r. najwięcej turystów skorzystało z noclegów w hotelach – 11,9 mln osób. Wśród pozostałych rodzajów obiektów, 1,4 mln turystów nocowało w innych obiektach



hotelowych, natomiast 0,8 mln w ośrodkach wczasowych. Wielu turystów przebywało również w pokojach gościnnych/kwaterach prywatnych (441,9 tys.), zakładach uzdrowiskowych (400,1 tys.) i ośrodkach szkoleniowo-wypoczynkowych (399,1 tys.).

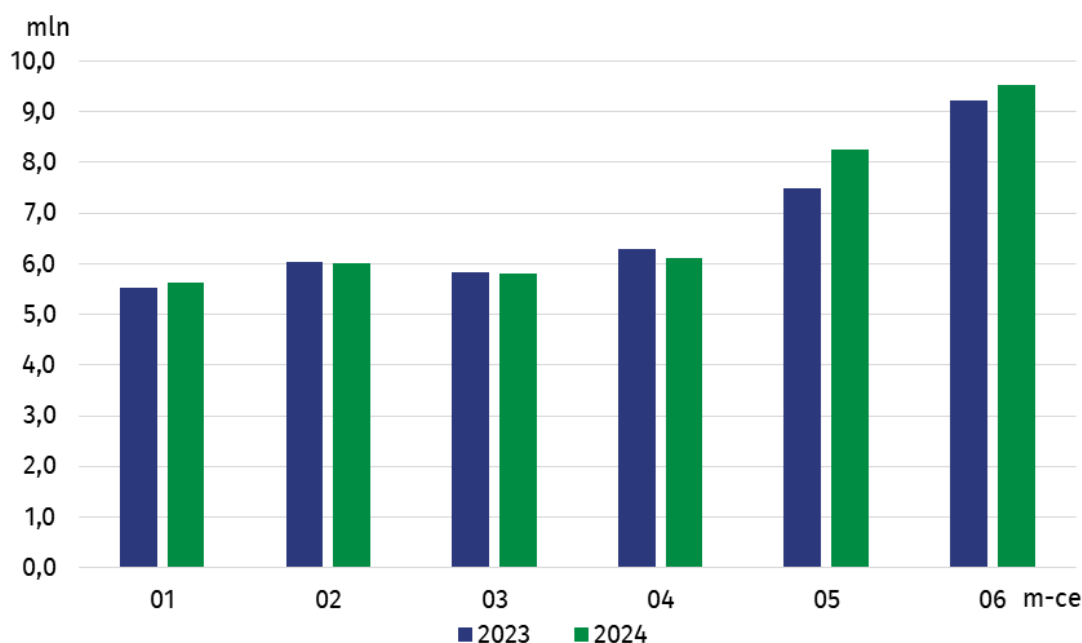
W porównaniu z 1 półroczem 2023 r. wzrost liczby osób korzystających z noclegów odnotowano w większości rodzajów obiektów, w tym największy (o 61,7%) wystąpił w zespołach domków turystycznych, a następnie w ośrodkach kolonijnych (o 52,2%) i na kempingach (o 31,8%). Mniej turystów niż w ubiegłym roku skorzystało z noclegów w motelach (o 5,0%), w domach pracy twórczej (o 4,0%) oraz zakładach uzdrowiskowych (o 3,5%).

Najwięcej turystów nocowało w obiektach zlokalizowanych w województwie mazowieckim – 3,1 mln. Duża liczba turystów przebywała również w województwach: małopolskim (2,7 mln), dolnośląskim (2,0 mln), pomorskim (1,6 mln) i zachodniopomorskim (1,5 mln) oraz śląskim (1,2 mln). W porównaniu z analogicznym okresem ub.r. wzrost liczby korzystających z noclegów odnotowano w 11 województwach, w tym największy (o 9,7%) wystąpił w województwie warmińsko-mazurskim. Najmniejszy wzrost odnotowano w obiektach noclegowych położonych w województwie kujawsko-pomorskim – o 0,4%. Spadek liczby turystów wystąpił w 5 województwach, w tym największy (o 4,9%) w województwie lubelskim.

W 1 półroczu 2024 r. udzielono 41,3 mln noclegów (o 2,4% więcej niż w 1 półroczu ub.r.). Ponad połowa noclegów została udzielona w hotelach – 22,7 mln. W zakładach uzdrowiskowych udzielono 5,1 mln noclegów, natomiast w ośrodkach wczasowych i innych obiektach hotelowych – 3,4 mln noclegów.



WYKRES NR 3: NOCLEGI UDZIELONE W TURYSTYCZNYCH OBIEKTACH NOCLEGOWYCH



(ŹRÓDŁO: DANE GUS)

Turyści korzystali przeciętnie z 2,4 noclegu. Najkrócej nocowali w schroniskach, motelach i hotelach (poniżej 2 noclegów), najdłużej zaś przebywali w zakładach uzdrowiskowych, korzystając przeciętnie z 12,7 noclegów, a następnie w ośrodkach wczasowych (4,5 noclegu) i ośrodkach kolonijnych (4,1 noclegu).

Polska Organizacja Turystyczna (POT) przewiduje, że w 2025 roku coraz więcej turystów będzie wybierać kierunki oparte na zrównoważonym rozwoju, w tym agroturystykę, ekologiczne gospodarstwa wiejskie oraz wycieczki promujące kontakt z naturą. Polacy są bardziej świadomi ekologicznie i wybierają miejsca oferujące możliwość odpoczynku z minimalnym wpływem na środowisko. Raporty Polskiej Izby Turystyki (PIT) wskazują, że krótkie wyjazdy do dużych miast, takich jak Warszawa, Kraków, Gdańsk czy Wrocław, będą zyskiwać na popularności. Wynika to z rosnącej dostępności tanich połączeń lotniczych oraz dynamicznego rozwoju infrastruktury miejskiej, w tym nowych hoteli i atrakcji turystycznych.

Z danych komercyjnych platform, takich jak Booking.com i Airbnb, wynika, że turyści coraz częściej szukają ofert dostosowanych do swoich indywidualnych potrzeb. Personalizowane propozycje wyjazdów – od rodzinnych wakacji po ekskluzywne podróże dla par – będą kluczowe w przyciąganiu klientów.

Według GUS i badań Deloitte, Polacy w 2025 roku będą chętniej korzystać z uzdrowisk, SPA oraz wyjazdów wellness. Popularność tego segmentu rośnie ze względu na większą świadomość zdrowotną oraz rozwój infrastruktury w takich miejscach jak Ciechocinek, Nałęczów czy Krynica-



Zdŕój. Raporty PwC i analizy TripAdvisor wskazują, Ŗe w 2025 roku turyŖci będą coraz czŖciej korzysta z technologii przy planowaniu podrŖŖy. Rezerwacje online, wirtualne przewodniki, a takŖe aplikacje mobilne do planowania i zarządzania wyjazdami stan się standardem.

Polska turystyka w 2025 roku będzie się rozwija w kierunku personalizacji ofert, ekologii i wykorzystania nowych technologii. TuryŖci coraz czŖciej będą poszukiwa miejsc i uslug odpowiadających ich indywidualnym potrzebom, co wymusza na branŖy innowacyjnoŖ i szybkie reagowanie na zmieniające się trendy.

1.1.3. CZYNNIKI BEZPOŖREDNIO ZALEŖNE OD SPŖŁKI

Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. bardzo odczuł załamanie rynku związanego z ograniczeniami wprowadzonymi w skutek pandemii COVID-19 w latach 2020-2021. Cztery lata wytŖŖonej pracy nad utrzymaniem plynnoŖci finansowej oraz stabilnego zatrudnienia wzmocnił SpŖłk, zarówno w zakresie operacyjnym, jak i w zakresie stosunkŖw międzyludzkich. Nastąpił rozwój organizacji i wzmocnienie jej wizerunku.

SpŖłka PHH sp. z o.o. w sposŖb czynny nadzorowała i wspomagala proces inwestycyjny realizowany przez spŖłki z GK PHH.

Rok 2024, w porŖwnaniu do lat ubiegłŖch był duŖo korzystniejszy w kontekŖcie osiąganych przez branŖ hotelową rezultatŖw. Osiągnięte wyniki są bardzo zadowolające zarówno w obiektach biznesowych, jak i w obiektach wypoczynkowych - resortowych. Rynek hotelarski po pandemii otrzymał jasny sygnał, Ŗe ludzie chęć podrŖŖowa, korzysta z hoteli i nie tylko za granic, ale rŖwnieŖ w kraju. Rok 2024 to zdecydowanie stabilny rok zorientowany na dobrą drog rozwoju całéj branŖy, ktŖra bogatsza o trudne doŖwiadczenia ostatnich lat nauczyła się szybciej reagowa na turbulencje, wyciga wnioski, optymalizowa koszty.

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

1.2. INFORMACJE O NABYCIU UDZIAŁŖW (AKCJI) WŁASNYCH

W 2024 roku nie dokonywała nabycia oraz zbycia udziałŖw wlasnych.

1.3. STRUKTURA ORGANIZACYJNA

1.3.1. ODDZIAŁY SPŖŁKI I ICH ZATRUDNIENIE

W 2024 r., w strukturze SpŖłki funkcjonowało trzynaŖcie oddziałŖw:



- 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 31.12.2024 r. wyniosło 83,50 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 31.12.2024 r. wyniosło 24 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 31.12.2024 r. wyniosło 18,00 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 31.12.2024 r. wyniosło 79,30 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 31.12.2024 r. wyniosło 19,00 etatu.
- 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 31.12.2024 r. wyniosło 19,00 etatu.
- 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 31.12.2024 r. wyniosło 9,50 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 31.12.2024 r. wyniosło 18,00 etatu.
- 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 31.12.2024 r. wyniosło 32,75 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 31.12.2024 r. wyniosło 33,00 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 31.12.2024 r. wyniosło 21,75 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 31.12.2024 r. wyniosło 20,50 etatu.
- Oddział pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w Warszawie Oddział Halo Szczyrk z siedzibą w Szczyrku ul. Wrzosowa 21 , 43- 370 Szczyrk.
Zatrudnienie na dzień 31.12.2024 r. wyniosło 21,00 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.

1.3.2. SCHEMAT ORGANIZACYJNY SPÓŁKI

Struktura organizacyjna Polskiego Holdingu Hotelowego na dzień 31.12.2024 r. składała się z Biura Zarządu, 12 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 jedyne go 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 Moxxy 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.

W dniu 5 listopada 2024 r. Zarząd Spółki podjął uchwałę o wszczęciu działań mających na celu likwidację Oddziału Food & Catering Services. W dniu 25 lutego 2025 r. Zarząd Spółki podjął uchwałę o likwidacji ww. Oddziału

- 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 Moxy 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 pobyków 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.
- HOTEL HALO SZCZYRK- (dawniej Ośrodek Turystyczno-Sportowy Zagroń w Szczyrku) zlokalizowany jest w Szczyrku. Po modernizacji, zakończonej w marcu 2023 roku uzyskano decyzją Marszałka Województwa Śląskiego zaszeregowanie jako Hotel 3*. Następnie od 16 października 2023 r. rozpoczął działalność w ramach nowej marki Grupy PHH jako Hotel Halo Szczyrk. W obiekcie w Szczyrku usługi świadczone są zarówno dla klientów indywidualnych (wczasy letnie i zimowe, pobyty weekendowe, pobyty kilkudniowe itp.), grup dzieci (zielone szkoły, wycieczki, zimowiska, kolonie) jak i dla zorganizowanych grup dorosłych (konferencje, szkolenia, zjazdy, wyjazdy integracyjne i inne), a także różnego rodzaju imprez (biesiady, spotkania biznesowe, wesela, komunie itp.). Swoim klientom Hotel Halo Szczyrk świadczy usługi w zakresie zakwaterowania, gastronomii oraz usługi dodatkowe związane z wypoczynkiem i rekreacją (sauna i basen).

1.3.3. ZMIANY STRUKTURY ORGANIZACYJNEJ W CIĄGU ROKU OBROTOWEGO

W roku 2024 w Spółce nastąpiła zmiana struktury organizacyjnej w odniesieniu do ilości oddziałów pod firmą Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. 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 13 oddziałem PHH sp. z o.o..



1.4. ZATRUDNIENIE W SPÓŁCE

Przeciętne zatrudnienie w Spółce Polski Holding Hotelowy, w 2024 roku, wyniosło 494,66 osoby (w tym 2 osoby na urlopie wychowawczym).

Struktura zatrudnienia na dzień 31.12.2024 roku przedstawia się następująco:

Biuro Zarządu - 81 osób , w tym:

- pracownicy umysłowi – 81 osób,

Hotele – 401 osoby, w tym :

- pracownicy umysłowi – 57 osób,
- pracownicy fizyczni – 344 osób.

1.5. SYTUACJA MAJĄTKOWA

1.5.1. INFORMACJA O STANIE MAJĄTKU POSIADANEGO PRZEZ SPÓŁKĘ

Spółka dysponuje 12 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), w Międzyzdrojach (1 obiekt) , w Olsztynie (1 obiekt) oraz w Szczyrku (1 obiekt). Spółka posiada grunty w użytkowaniu wieczystym o łącznej powierzchni 14,5559 ha oraz własność nieruchomości gruntowych o powierzchni 9,1737 ha.

Poniższa tabela prezentuje nieruchomości Polskiego Holdingu Hotelowego:

TABELA NR I

SYTUACJA MAJĄTKOWA SPÓŁKI (NIERUCHOMOŚCI WŁASNE I GRUNTY W UŻYTKOWANIU WIECZYSTYM)
- STAN NA DZIEŃ 31.12.2024 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	-
Szczyrk	Szczyrk, gmina miejska ul. Wrzosowa 21	-	Nieruchomość gruntowa dla której prowadzona jest księga wieczysta o nr BB1B/00067504/7 o pow. 0,0126 ha	Nieruchomość gruntowa dla której prowadzona jest księga wieczysta o nr BB1B/00028849/2 o pow. 2,3515 ha
Huzele	Lesko (1821035) obszar wiejski obręb 0007 Huzele, Kompleks działek położony w Huzelach gmina Lesko w rejonie drogi woj. 893 łączącej Lesko z Cisną.	-	Nieruchomość gruntowa dla której prowadzona jest księga wieczysta o nr KS1E/00013441/4 o pow. 0,1982 ha. Nieruchomość zabudowana budynkiem technicznym stacji napędowej wyciągu narciarskiego (pow. zabudowy 73 m ²) oraz drewnianym budynkiem (pow. zabudowy 52 m ²)	-
Huzele**	Lesko (1821035) obszar wiejski obręb 0007 Huzele	-	Nieruchomość gruntowa dla której prowadzona jest księga wieczysta o nr KS1E/00034154/8 o pow. 0,2100 ha. Nieruchomość gruntowa niezabudowana bez dostępu do drogi publicznej.	-
Huzele	Lesko (1821035) obszar wiejski obręb 0007 Huzele	-	Nieruchomość gruntowa dla której prowadzona jest księga wieczysta o nr KS1E/00033286/5 o pow. 0,5151 ha. Nieruchomość gruntowa niezabudowana bez dostępu do drogi publicznej.	-
Huzele	Lesko (1821035) obszar wiejski obręb 0007 Huzele	-	Nieruchomość gruntowa dla której prowadzona jest księga wieczysta o nr KS1E/00031863/0 o pow. 0,6854 ha. Nieruchomość gruntowa niezabudowana bez dostępu do drogi publicznej.	-
Huzele	Lesko (1821035) obszar wiejski obręb 0007 Huzele	-	Nieruchomość gruntowa dla której prowadzona jest księga wieczysta o nr KS1E/00031846/5 o pow. 1,0014 ha. Nieruchomość gruntowa bez dostępu do drogi	-



			publicznej. Na części nieruchomości zainstalowana część infrastruktury wyciągu orczykowego.	
Huzele	Lesko (1821035) obszar wiejski obręb 0007 Huzele	-	Nieruchomość gruntowa dla której prowadzona jest księga wieczysta o nr KS1E/00031801/8 o pow. 0,5508 ha. Nieruchomość gruntowa niezabudowana bez dostępu do drogi publicznej.	-
Huzele	Lesko (1821035) obszar wiejski obręb 0007 Huzele	-	-	Nieruchomość gruntowa dla której prowadzona jest księga wieczysta o nr KS1E/00021422/4 o pow. 0,1355 ha. Nieruchomość gruntowa z posadowioną infrastrukturą wyciągu orczykowego, bez dostępu do drogi publicznej.
Kudowa Zdrój / Stary Zdrój	Kudowa - Zdrój (0208031) gmina miejska W kwartale ulic A. Mickiewicza, J. Słowackiego, Szkolnej oraz Słonecznej	-	-	Nieruchomość gruntowa dla której prowadzona jest księga wieczysta o nr SW1K/00018490/9 o pow. 3,7338 ha. Nieruchomość gruntowa z posadowioną infrastrukturą elektroenergetyczną oraz budynkiem stacji transformatorowej. Części nieruchomości o pow. 3594 m2 objęta postępowaniami sądowym i administracyjnym, które opisane zostały w punkcie 6.1.1. b) oraz 6.1.2. a).

TABELA NR 2

SYTUACJA MAJĄTKOWA SPÓŁKI (NIERUCHOMOŚCI NA GRUNTACH DZIERŻAWIONYCH) – STAN NA DZIEŃ 31.12.2024 R.

Miejscowość	Powierzchnia		
	użytkowa	zabudowy	kubatura
Budynek Hotelu Hampton by Hilton Gdańsk Airport	4 360,69 m2	953 m2	16 242,18 m3
Budynek Hotelu Moxi w Katowicach	3 559,35 m2	981,39 m2	16 272,12 m3
Budynek Hotelu Hampton by Hilton Warszawa Airport	6 718,32 m2	1 221 m2	36 234,23 m3
Budynek Hotelu Moxi w Poznaniu	4 185,10 m2	1 087,13 m2	19 342,80 m3
Budynek Hotelu Holiday Inn Express w Rzeszowie-Jasionce	4 961 m2	873,20 m2	16 913 m3



1.5.2. ZMIANY W MAJĄTKU SPÓŁKI

W 2024 roku nastąpiło połączenie Polskiego Holdingu Hotelowego sp. z o.o. z Gliwicką Agencją Turystyczną S.A. Połączenie nastąpiło poprzez przeniesienie całego majątku GAT S.A.

1.5.3. 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 31.12.2024 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	15 821 m 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
----	-------------------------------	--	----------------------

1.6. WIELKOŚĆ I STRUKTURA PRODUKCJI I SPRZEDAŻY

1.6.1. POLITYKA ASORTYMENTOWA

Spółka prowadzi działalność usługową, a głównie otrzymuje przychody z:

- usług hotelowych,
- usług gastronomicznych,
- rekreacji,
- cateringu,
- pozostałych przychodów.

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

1.6.2. RENTOWNOŚĆ SPRZEDAŻY

TABELA NR 4

RENTOWNOŚĆ SPRZEDAŻY (DANE WG UoR, W PLN)

	Rok obrotowy	
	2024	2023
Przychody netto ze sprzedaży i zrównane z nimi	289 175 524,09	272 517 681,51
Zysk (strata) brutto	84 148 938,08	85 398 873,03
Zysk (strata) netto	73 455 795,65	69 138 134,21
Rentowność brutto	29,10%	31,34%
Rentowność netto	25,40%	25,37%

Przychody operacyjne według metodologii USALI wyniosły 275 312 954,66 PLN, a wynik EBITDA osiągnął poziom 118 325 029,17 PLN.

W 2024 roku odnotowano wzrost przychodów operacyjnych (wg UoR) o 6,11% oraz wzrost rentowności netto z działalności w porównaniu do roku 2023.



1.7. ZMIANY NIEPIENIĘŻNYCH I RZECZOWYCH AKTYWÓW TRWAŁYCH

W roku obrotowym 2024 struktura aktywów trwałych przedstawiała się następująco:

TABELA NR 5

STRUKTURA AKTYWÓW TRWAŁYCH (DANE W PLN)

Pozycje bilansowe	2024	2023	Zmiana (%)
I. Wartości niematerialne i prawne	4 525 451,49	2 461 785,22	183,83%
II. Rzeczowe aktywa trwałe	495 539 551,06	517 487 802,99	-4,24%
III. Inwestycje długoterminowe	972 606 112,04	753 655 328,58	129,05%
IV. Długoterminowe rozliczenia międzyokresowe	5 962 648,44	6 902 309,98	-13,61%

Tabela zmian w stanie WNIp w 2024 r. zawiera zwiększenia z tytułu zakupu i zaliczek na zakup nowych wartości niematerialnych i prawnych w kwocie 2 940 081,67 PLN oraz zmniejszenia z tytułu amortyzacji w wysokości 796 415,40 PLN.

Tabela zmian w stanie środków trwałych zawiera zwiększenia z tytułu przyjęcia środków w budowie na kwotę 11 839 814,02 PLN oraz zmniejszenia z tytułu amortyzacji 29 258 191,63 PLN.

Stan środków trwałych w budowie i zaliczek na środki trwałe w budowie na dzień 31.12.2024 roku wyniósł 986 883,61 PLN.

Wzrost wartości inwestycji długoterminowych w 2024 w porównaniu do 2023 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 i krótkoterminowych (kapitał + odsetki) na dzień 31.12.2024 r. dla poszczególnych spółek wyniosły:

- PHH Hotele sp. z o.o. - 258 111 883,03 PLN,
- Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Usług Turystycznych sp. z o.o. - 81 710 038,29 PLN,
- ELBEST sp. z o.o. - 35 585 448,40 PLN,
- PU Holtur sp. z o.o. - 2 735 948,99 PLN,
- GEOVITA S.A. - 17 842 822,60 PLN,
- INTERFERIE S.A. - 83 707,59 PLN



- PHN Property Management PHN K spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowo – Akcyjna PHN Property Management sp. z o.o. (PHN PM) - 17 532 158,47 PLN.

Długoterminowe rozliczenia międzyokresowe na dzień 31.12.2024 r. to utworzone aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego w kwocie 4 567 415,99 oraz inne rozliczenia międzyokresowe w wysokości 1 395 232,45 PLN.

I.8. WAŻNIEJSZE OSIĄGNIĘCIA W DZIEDZINIE BADAŃ I ROZWOJU TECHNICZNEGO

Spółka nie prowadziła w roku obrotowym 2024 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 wariantie porównawczym (rodzajowym).

TABELA NR 6
KOSZTY RODZAJOWE (DANE W PLN)

Tytuły kosztów wg. rodzaju	2024		2023		Zmiana w %
	Wartość	Udział %	Wartość	Udział %	
Amortyzacja	30 054 607,03	11,86%	30 378 647,36	12,61%	-1,07%
Zużycie mat. i energii	45 259 125,42	17,87%	51 488 932,07	21,37%	-12,10%
Usługi obce	83 505 579,89	32,96%	77 088 808,13	31,99%	8,32%
Podatki i opłaty	5 426 631,46	2,14%	5 145 445,13	2,14%	5,46%
Wynagrodzenia	71 532 463,74	28,24%	61 298 785,20	25,44%	16,69%
Ubezpieczenia społeczne	14 858 026,81	5,87%	12 762 019,13	5,30%	16,42%
Pozostałe koszty	2 498 951,60	0,99%	2 627 387,53	1,09%	-4,89%
Wartość sprzedanych towarów	193 512,35	0,08%	173 090,85	0,07%	11,80%
Razem	253 328 898,30	100,00%	240 963 115,40	100,00%	5,13%

W 2024 roku wartość kosztów rodzajowych wzrosła ogółem względem roku 2023 o 12 365 782,90 PLN tj. o 5,13%, przy jednoczesnym wzroście przychodów operacyjnych (wg UoR) o 6,11 %.



Największy wzrost dotyczy pozycji uzależnionych bezpośrednio od dynamiki sprzedaży oraz zmian zachodzących w gospodarce związanych ze wzrostem wynagrodzeń oraz powiązanych z tym wzrostem ubezpieczeń społecznych, wzrostem usług obcych oraz dwukrotnym wzrostem płacy minimalnej. Tempo wzrostu przychodów natomiast rósł szybciej o 0,98 p.p. względem kosztów rodzajowych.

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

W 2024 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	11 817 086,77	13 178 048,38	66 940 790,00
w tym na ochronę środowiska	57 494,50	98 251,12	782 000,00

2.3. WYKAZ NALEŻNOŚCI GŁÓWNYCH

TABELA NR 8

NALEŻNOŚCI GŁÓWNE (DANE W PLN)

Okres przeterminowania	2024	Udział %
Należności przeterminowane do 3 m-cy	3 561 820,14	50,82%
Należności przeterminowane powyżej 3 do 6 m-cy	1 721 275,75	24,56%
Należności przeterminowane powyżej 6 do 12 m-cy	1 180 368,09	16,84%
Należności przeterminowane powyżej 12 m-cy	544 687,72	7,77%
RAZEM	7 008 151,70	100%
Udział należności spornych w należnościach ogółem	0	0,00%
Należności ogółem	13 239 588,86	100%

Należności przeterminowane do 3 miesięcy stanowią 26,90% ogółu należności oraz 1,23% przychodów ze sprzedaży. Należności przeterminowane powyżej 3 do 6 m-cy stanowią natomiast 13,00% ogółu należności oraz 0,60% przychodów ze sprzedaży. Należności przeterminowane powyżej 6 do 12 m-cy stanowią 8,92% należności ogółem oraz 0,41% 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 – 101 060 432,64 PLN.
- Zobowiązania przeterminowane – 942 615,41 PLN (0,9 % zobowiązań ogółem), w tym:
- Zobowiązania przeterminowane wobec budżetu – 0,00 PLN.

W zobowiązaniach krótkoterminowych, które na dzień 31.12.2024 r. wynoszą 38 410 500,74 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 11 054 798,62 PLN.

Zobowiązania długoterminowe na dzień 31.12.2024 r. wynoszą 62 649 931,90 PLN, w tym:

- z tytułu pożyczki PPL 62 585 589,18 PLN,

TABELA NR 9

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

Okres przeterminowania	2024	Udział %
Zobowiązania przeterminowane do 3 m-cy	459 648,02	49,17%
Zobowiązania przeterminowane powyżej 3 do 6 m-cy	10 218,27	1,09%
Zobowiązania przeterminowane powyżej 6 do 12 m-cy	55 153,54	5,90%
Zobowiązania przeterminowane powyżej 12 m-cy	409 840,11	43,84%
RAZEM	934 859,94	100%

2.5. KORZYSTANIE Z KREDYTÓW BANKOWYCH W CIĄGU ROKU

Spółka nie zaciągała zobowiązań z tytułu kredytów bankowych w 2024 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 31.12.2024 roku udział należności przeterminowanych z tytułu dostaw i usług w należnościach ogółem wyniósł 26,90%. Największy udział w należnościach przeterminowanych miały należności przeterminowane do 90 dni tj. 50,82%.

Spółka tworzy odpisy aktualizujące wartość należności uwzględniając stopień prawdopodobieństwa ich zapłaty. Spółka nie identyfikuje ryzyka kredytowego w odniesieniu do udzielonych pożyczek spółkom zależnym, gdyż pożyczki te zabezpieczone są na majątku tych spółek.

■ RYZYKO CENOWE

Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w 2024 roku nie identyfikował znacznego ryzyka cenowego związanego ze sprzedażą usług stanowiących podstawową działalność Spółki. Mimo trudnej sytuacji geopolitycznej wywołaną poprzez trwającą wojnę 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 2023 o 12,16 PLN. Wynikało to z elastycznej strategii cenowej dostosowanej do sytuacji na poszczególnych rynkach.

■ RYZYKO UTRATY PŁYNNOŚCI

W 2024 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 31.12.2024 zobowiązania przeterminowane stanowią 0,9% ogółu zobowiązań i 2,45 % zobowiązań krótkoterminowych.

Na dzień 31.12.2024 r. stan środków pieniężnych PHH sp. z o.o. wyniósł 637 201 029,16 PLN, z czego 632 106 699,93 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 2024 roku nie stosowała rachunkowości zabezpieczeń oraz nie posiada 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 2024 roku Spółka nie otrzymała pomocy finansowej od Skarbu Państwa.

W 2024 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 NA PODSTAWIE DANYCH WG UoR

Wskaźnik	2024	2023
Zyskowność działalności operacyjnej	10,98%	12,08%
Zyskowność brutto sprzedaży	29,17%	31,40%
ROS	25,46%	25,42%
ROA	3,39%	3,26%
ROE	3,62%	3,51%
Wskaźnik płynności bieżącej	17,87	24,74
Wskaźnik zadłużenia ogółem	0,05	0,05
Wskaźnik pokrycia aktywów trwałych kapitałem własnym	1,37	1,54

W 2024 roku wszystkie wskaźniki determinowane przez wartość osiągniętego przychodu i wypracowanego wyniku finansowego osiągnęły wartości dodatnie. Jest to kolejny rok w którym Spółka notuje pozytywne wyniki.

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

Wskaźnik płynności bieżącej w stosunku do roku 2023 uległ zmniejszeniu, z uwagi na niższe aktywa obrotowe (środki dedykowane na modernizację obiektów z BP1 i BP2) i wyższe zobowiązania krótkoterminowe.

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 2024 roku.

Wskaźnik zadłużenia ogółem pozostaje na tym samym poziomie co 2023 r.

2.8.2. KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

W 2024 roku średni wskaźnik frekwencji gości wyniósł 73,94 %, co w porównaniu do roku poprzedniego stanowiło spadek o 2,54 p.p.



Średnia cena sprzedanego pokoju wyniosła 414,71 PLN i była o 12,16 PLN wyższa niż w 2023 roku.

W związku ze spadkiem obłożenia oraz wzrostem ceny średniej za sprzedany pokój (ADR), wskaźnik RevPAR (Revenue per Available Room) wyniósł 306,80 PLN i w porównaniu do roku 2023 był niższy o 0,4%. 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 2024 roku Spółka dokonała wypłaty z zysku na rzecz Skarbu Państwa, w wysokości 10 461 293,00 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 2024 roku Spółka dokonała wypłaty z zysku na rzecz Rządowego Funduszu Rozwoju Dróg w wysokości 6 158 156,00 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, która powiększyła się o 17 obiektów hotelowych.

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 2024 roku poz. 620). 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 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 23 marca 2023 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie PHN Property Management PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowo-Akcyjna (PHN PM) podjęło uchwałę o podwyższeniu kapitału zakładowego z kwoty 120.000,00 zł do kwoty 142.000,00 zł, w drodze emisji 440 nowych akcji w następujący sposób:

emisja 20 nowych, zwykłych, nieuprzywilejowanych akcji imiennych serii D – spółka złoży każdemu z akcjonariuszy, tj. PHN S.A. i PHH sp. z o.o., ofertę objęcia po 10 akcji, o wartości nominalnej 50,00 zł każda za cenę emisyjną 29.697,25 zł za każdą akcję, to jest za łączną cenę emisyjną 296.972,50 zł,

emisja 20 nowych, zwykłych, nieuprzywilejowanych akcji imiennych serii E – emisja zostanie dokonana w trybie subskrypcji prywatnej, z wyłączeniem prawa poboru, w ten sposób, że spółka złoży PHN S.A. ofertę objęcia 20 akcji o wartości nominalnej 50,00 zł każda za cenę emisyjną 50,00 zł za każdą akcję, to jest za łączną cenę emisyjną 1.000,00 zł. Wyłączenie prawa poboru nastąpiło z uwagi na potrzebę utrzymania struktury akcjonariatu spółki ustalonej w umowie inwestycyjnej zawartej przez akcjonariuszy w dniu 22 grudnia 2020 r., zgodnie z którą udział w kapitale zakładowym spółki: PHN S.A. wynosi 75%, PHH sp. z o.o. wynosi 25%,

emisja 400 nowych, zwykłych, nieuprzywilejowanych akcji imiennych serii F – spółka złoży PHN S.A. ofertę objęcia 300 akcji, o wartości nominalnej 50,00 zł każda za cenę emisyjną 72.500,00 zł za każdą akcję, to jest za łączną cenę emisyjną 21.750.000,00 zł oraz spółka złoży PHH sp. z o.o. ofertę objęcia 100 akcji, o wartości nominalnej 50,00 zł każda za cenę emisyjną 72.500,00 zł za każdą akcję, to jest za łączną cenę emisyjną 7.250.000,00 zł.

Akcje serii D, E i F zostaną pokryte w całości wkładami pieniężnymi.

W dniu 23 marca 2023 r. Spółka zawarła umowę potrącenia z PHN PM na mocy, której strony dokonały wzajemnego potrącenia wierzytelności w kwocie 7.546.972,50 zł wynikających z:

wierzytelność PHN PM wobec PHH sp. z o.o. o pokrycie wkładu pieniężnego za akcje obejmowane przez Spółkę w podwyższonym kapitale zakładowym PHN PM,

wierzytelność PHH sp. z o.o. wobec PHN PM o zwrot części kwoty zadłużenia na podstawie umowy pożyczki.



W dniu 29 grudnia 2023 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników PHN Property Management sp. z o.o. (dawniej PHN Property Management PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowo-Akcyjna) (PHN PM) podjęło uchwałę w sprawie utworzenia funduszu (kapitału) rezerwowego, użycia kapitału i wniesieniu przez wspólników PHN PM dopłat zwrotnych w łącznej wysokości 12.000.000,00 zł, proporcjonalnie do posiadanych przez wspólników udziałów, tj.:

Polski Holding Nieruchomości S.A. wniesie dopłatę w kwocie 9.000.000,00 zł,

PHH sp. z o.o. wniesie dopłatę w kwocie 3.000.000,00 zł,

W dniu 29 grudnia 2023 r. Spółka i PHN PM podpisały umowę potrącenia wzajemnych wierzytelności, tj. wierzytelność Spółki wobec PHN PM o zwrot części kwoty pożyczki wraz z odsetkami oraz wierzytelność PHN PM wobec Spółki do dokonanie dopłat wspólnika.

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.

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 zł do kwoty 73.000.000,00 zł w drodze emisji 35.800 akcji o wartości nominalnej 5,00 zł każda. Akcje zostały zaoferowane w drodze subskrypcji zamkniętej jednemu akcjonariuszowi spółki – PHH. Akcje te zostały pokryte w całości wkładem w kwocie 7.764.662,00 zł. Wniesienie wkładu miało formę konwersji wierzytelności przysługujących PHH wobec spółki z tytułu umowy pożyczki zawartej w dniu 28 grudnia 2022 r. W dniu 28 stycznia 2024 r. PHH i Interferie podpisały umowę potrącenia wzajemnych wierzytelności.



Ponadto od 2020 r. Spółka Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. jest fundatorem Fundacji Hotele dla Medyków.

SPÓŁKI ZALEŻNE

■ PHH HOTELE SP. Z O.O.

Na dzień 31.12.2024 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 2024 r., w spółce realizowano procesy inwestycyjne, którymi objętych było 5 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)

	2024*	2023
Przychody ze sprzedaży	23 426 555,13	24 352 592,18
Wynik netto	-19 668 631,45	-5 940 540,85
EBITDA	-9 785 417,99	-2 652 409,81
Kapitały własne	135 143 685,48	154 812 316,93

* dane niezaudytowane na dzień podpisania niniejszego sprawozdania finansowego

■ WOJEWÓDZKIE PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUG TURYSTYCZNYCH SP. Z O.O. (WPUT SP. Z O.O.)

Na dzień 31.12.2024 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)**

	2024*	2023
Przychody ze sprzedaży	2 319 458,67	3 198 792,66
Wynik netto	- 2 073 630,87	- 3 940 381,38
EBITDA	- 1 786 895,39	-3 568 071,59
Kapitały własne	2 797 313,09	4 870 943,96

* dane niezaudytowane na dzień podpisania niniejszego sprawozdania finansowego

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

Na dzień 31.12.2024 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)

	2024	2023
Przychody ze sprzedaży	18 042 268,43	16 116 618,08
Wynik netto	1 256 390,11	1 916 971,74
EBITDA	2 286 309,04	2 396 013,58
Kapitały własne	8 015 168,66	6 758 778,55

■ **ELBEST SP. Z O.O.**

Na dzień 31.12.2024 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)

	2024	2023
Przychody ze sprzedaży	46 627 814,91	49 744 991,26
Wynik netto	-8 883 463,26	-4 069 259,64
EBITDA	-6 241 404,64	-446 131,32
Kapitały własne	53 475 831,37	62 359 294,63



■ INTERFERIE S.A.

Na dzień 31.12.2024 r. PHH sp. z o.o. posiadał 100 % tj. 14 600 000 akcji spółki Interferie S.A., o łącznej wartości 73 000 000,00 PLN. Wartość inwestycji długoterminowych wykazanych w bilansie wyniosła 134 969 444,00 PLN.

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

TABELA NR 16

WYNIKI SPÓŁKI INTERFERIE SA. (DANE W PLN)

	2024	2023
Przychody ze sprzedaży	81 968 952,06	77 237 756,37
Wynik netto	1 937 015,59	2 608 637,29
EBITDA	10 593 517,01	13 679 226,96
Kapitały własne	131 785 220,11	123 810 782,48

■ INTERFERIE MEDICAL SPA SP. Z O. O.

Na dzień 31.12.2024 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)

	2024	2023
Przychody ze sprzedaży	46 252 925,69	44 900 501,36
Wynik netto	3 586 125,34	3 614 977,78
EBITDA	6 826 247,59	6 984 883,35
Kapitały własne	77 598 215,73	75 010 887,88

■ GEOVITA S.A.

Na dzień 31.12.2024 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)

	2024	2023
Przychody ze sprzedaży	39 610 276,13	38 256 701,97
Wynik netto	-8 901 839,01	-9 907 059,07
EBITDA	-4 546 706,82	-5 314 089,58
Kapitały własne	30 638 807,39	39 546 587,40

SPÓŁKI STOWARZYSZONE

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

Na dzień 31.12.2024 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 15 064 445,15 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)

	2024*	2023
Przychody ze sprzedaży	38 224 279,25	32 975 247,19
Wynik netto	373 408,61	-13 250 216,71
EBITDA	16 600 139,22	5 294 741,45
Kapitały własne	4 730 985,96	6 567 330,46

* dane niezaudytowane na dzień podpisania niniejszego sprawozdania finansowego

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

Rok 2025 będzie rokiem, w którym zostanie przygotowana, a następnie wdrażana nowa Strategia Grupy PHH, wyznaczająca nowe kierunki rozwoju na najbliższe lata.

Podjęte działania będą miały bezpośrednie przełożenie na realizację wartości docelowych przyjętych w realizowalnej do tej pory Strategii Grupy PHH.

Aktualizacja Strategii Grupy PHH, a w konsekwencji również Biznesplanu 2, powstaje z uwzględnieniem zachodzących od kilku lat zmian na rynku hotelarskim oraz w preferencjach i oczekiwaniach gości, a także z uwzględnieniem oczekiwań oraz preferencji właściciela. Rewizja aktualnych kierunków rozwoju Grupy PHH pozwoli na otwarcie i przygotowanie Holdingu na nowe wyzwania i optymalne wykorzystanie zasobów, w toczącym się procesie konsolidacji.

W ramach prac nad nową strategią dokonano w pierwszej kolejności przeglądu dotychczasowych założeń i priorytetów. Nadrzędnym celem jest dostosowanie działań do zmieniających się warunków rynkowych oraz zwiększenia aktywności operacyjnej. Podjęte działania mają na celu zapewnienie długoterminowego rozwoju organizacji oraz zbudowanie trwałej przewagi konkurencyjnej.

Spółka historycznie wypracowała i pozyskała środki finansowe pozwalające na realizację inwestycji w ramach Biznesplanu 1 z 2019 roku i Biznesplanu 2 z 2021 roku, które skutecznie i konsekwentnie realizuje. Ich zakończenie znacznie podwyższy standard poszczególnych obiektów i hoteli, umożliwi oferowanie wyższej jakości usług, zwiększy wartość aktywów i w rezultacie pozwoli na generowanie wyższych zysków.

W przypadku wszystkich hoteli funkcjonujących w ramach Spółki, szczególny nacisk kładziony będzie na dalszą optymalizację kosztów i zwiększanie przychodów poprzez wzrost średniego RevPAR (przychód na 1 dostępny pokój).

W najbliższych latach PHH sp. z o.o. zamierza kontynuować działania z zakresu, zrównoważonego rozwoju i budowania marki pracodawcy (employer branding), aby konsekwentnie budować wizerunek firmy zaangażowanej, służącej ludziom i środowisku, a także by umocnić pozycję Grupy PHH jako profesjonalnego, przyjaznego i zdrowego środowiska pracy.



Jednakże mając na uwadze, że Spółka jest w trakcie prac nad aktualizacją Strategii Grupy PHH, w tym również Biznesplanu 2, dalsza realizacja przyjętych założeń uzależniona jest od nowych kierunków i celów dla Grupy PHH, w tym założeń inwestycyjnych.

Dotychczasowa struktura finansowania działalności Spółki powoduje, iż na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania brak jest przesłanek wskazujących na zagrożenie utraty płynności, kontynuacji działalności w 2025 roku, czy zaniechania procesów inwestycyjnych.

Jednocześnie należy nadmienić, iż zakres, harmonogramy i wysokość nakładów inwestycyjnych w ramach Biznesplanu 2 są obecnie weryfikowane i w ramach prac nad aktualizacją strategii mogą ulec zmianie.

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 2025 ROKU

W roku 2024 Spółka oraz cała branża hotelarska mogła z nadzieją obserwować odradzający się ruch turystyczny.

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 wykorzystała 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 2025.

Plan rzeczowo-finansowy Spółki na 2025 rok został sporządzony na podstawie wykonania rachunku wyników za okres styczeń – październik 2024 roku oraz najbardziej realistycznej prognozy przychodów i kosztów za miesiąc listopad - grudzień 2024 roku.



TABELA NR 20

BUDŻETOWANE WARTOŚCI DLA RACHUNKU WYNIKÓW NA 2025 ROK WG USALI (DANE W TYS. PLN)

	Wartość
Przychody operacyjne	279 007,42
Koszty operacyjne (bez amortyzacji)	121 949,55
Wynik na pozostałej działalności operacyjnej	7 173,74
Amortyzacja	31 196,50
Przychody finansowe	43 375,52
Koszty finansowe	1,50
Wynik brutto	56 205,81
EBITDA	91 929,59

*Wartości w powyższej tabeli są wykazane na podstawie danych wg układu zarządczego USALI.

W obecnej sytuacji, tak jak w poprzednich latach, trudniej jest niż kiedykolwiek, przewidzieć przyszłość i przygotować wiarygodne prognozy na nadchodzące miesiące. Spółka monitoruje rozwój wydarzeń związanych z sytuacją geopolityczną i gospodarczą kraju, poddając analizie rozmaite scenariusze i odpowiednio dostosowując strategię, a zgromadzone środki pieniężne pozwalają ograniczyć ryzyko utraty płynności finansowej.

Spółka w najbardziej negatywnym scenariuszu rozwoju sytuacji finansowej i znacznie pogorszonej rentowności operacyjnej, będzie posiadać zdolność operacyjną oraz wystarczającą płynność finansową w dającej się przewidzieć przyszłości tj. w okresie przynajmniej 1 roku, od dnia bilansowego

3.3 STRATEGIA SPÓŁKI NA NAJBLIŻSZE LATA

W kontekście nowelizacji KSH, w zakresie prawa holdingowego (uczestnictwo w grupie spółek kierujących się wspólną strategią w celu realizacji wspólnego interesu - interes grupy spółek) w październiku 2022 r. przyjęta została Strategia Grupy PHH, wyznaczająca kierunki rozwoju w perspektywie do roku 2028, czyli do czasu realizacji wszystkich zamierzeń inwestycyjnych zawartych w Biznesplanach, szczegółowo opisujących inicjatywy i przedsięwzięcia, które Grupa musi realizować, aby osiągnąć zamierzone cele.

Strategię grupy określa spółka dominująca. Spółki pozostające w grupie spółek powinny realizować wspólną strategię w celu realizacji interesu grupy spółek.

Mając jednak na uwadze zmiany jakie nastąpiły w ostatnich latach w gospodarce, w tym na rynku hotelarskim, które bezpośrednio wpłynęły na realizację przyjętych do 2028 roku celów strategicznych, na podstawie przeprowadzonych uzgodnień z organami nadzoru właścicielskiego,



w okresie sprawozdawczym, obejmującym okres do 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku, uruchomiono proces mający na celu sporządzenie aktualizacji omawianej Strategii Grupy PHH.

W grudniu 2024 roku rozpoczęto współpracę z wybranym doradcą zewnętrznym, której efektem będzie aktualizacja dokumentu Strategii Grupy PHH, w tym aktualizacja Biznesplanu dla drugiej konsolidacji.

Uwzględniając powyższe należy wskazać, iż założenia do nowej Strategii Spółki i całej Grupy PHH na najbliższe lata są w przygotowaniu, a przed ich wdrożeniem zostaną, zgodnie z obowiązującym ładem korporacyjnym, przedłożone celem ich zatwierdzenia.

Prace nad nową strategią mają na celu dostosowanie działań do zmieniających się warunków rynkowych, oczekiwań klientów oraz dynamicznego otoczenia biznesowego. Wdrożenie nowej strategii wiąże się z koniecznością modyfikacji założeń i priorytetów, co może wpłynąć na tempo oraz sposób realizacji wcześniejszych planów. Niemniej jednak, jest to kluczowy krok w kierunku zwiększenia efektywności operacyjnej, umocnienia pozycji rynkowej oraz długoterminowego rozwoju Grupy PHH.

IV. INFORMACJE DODATKOWE

4.1 PORÓWNYWALNOŚĆ DANYCH – DODATKOWE INFORMACJE

W roku obrotowym, za który sporządzono sprawozdanie finansowe, Spółka połączyła się ze spółką Gliwicka Agencja Turystyczna S.A. (dalej także: GAT). Połączenie Spółek nastąpiło w dniu 1 lutego 2024 r. poprzez przeniesienie całego majątku GAT na Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w myśl art. 492 § 1 Kodeksu Spółek Handlowych (łączenie przez przejęcie). Połączenie zostało rozliczone w księgach Spółki metodą łączenia udziałów.

W 2024 r. Spółka nie dokonywała korekty błędu wynikającego z lat ubiegłych.

4.2 PRAWA DO WYKONYWANIA UPRAWNIEŃ 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 2024 r. Spółka uczestniczyła w następujących sprawach po stronie czynnej:

- Sprawa z powództwa Spółki przeciwko DFP Design sp. z o.o. o zapłatę odszkodowania za niewykonanie / nienależyte wykonanie mebli / obniżenie wartości wobec wad, w szczególności nienależytego przechowywania. Sprawa w toku. Sprawa zawieszona do czasu wydania mebli. Złożono wniosek o podjęcie w związku z wydaniem mebli. Oczekujemy na opinię biegłego celem zakończenia egzekucji.
- 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. Sąd Okręgowy w Olsztynie wyznaczył rozprawę ze słuchaniem świadków na 8 listopada 2024 r. Rozprawa została odroczone.
- 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. Kancelaria przesłała do sądu trzy ponaglenia. Doręczenie komornicze na mocy zobowiązania sądu doręzonego pełnomocnikowi w dniu 12 listopada 2024 r.
- Sprawa przeciwko właścicielom działki nr 266/1 w Kudowie Zdroju o przywrócenie nieruchomości do stanu zgodnego z prawem i zakazanie dalszych naruszeń oraz zapłatę

wynagrodzenia z tytułu bezumownego korzystania z nieruchomości położonej w Kudowie Zdroju (części działki 267, aktualnie działka 267/1) przed Sądem Okręgowym w Świdnicy sygn. akt I C 2033/2014. Sprawa w toku.

- Sprawa przeciwko wykonawcy robót budowlanych przy Zamku Kmitów w Lesku o zapłatę kary umownej w wysokości 207.147,56 zł. Nakaz zapłaty z dnia 12 lutego 2021 r. wydany w postępowaniu upominawczym. Sąd zasądził na rzecz spółki żadaną kwotę wraz z odsetkami i kosztami procesu. Pozwany złożył sprzeciw. Sprawa w toku.
- Sprawa przeciwko wykonawcy robót budowlanych przy Zamku Kmitów w Lesku o zapłatę kwoty 104.232,34 zł tytułem zwrotu kosztów wykonania zastępczego – poprawienia i dalszego wykonywania robót budowlanych przez wykonawcę zastępczego oraz pokrycia pozostałych szkód wynikających z nienależytego wykonania umowy na roboty budowlane. Wyrokiem zaocznym z 19 marca 2024 r. Sąd zasądził spółce 104.232,34 zł z ustawowymi odsetkami od 25.07.2023 do daty zapłaty i kosztami procesu. Wyrok stał się prawomocny. Na podstawie wyroku toczy się postępowanie egzekucyjne

Na dzień 31 grudnia 2024 r. Spółka uczestniczyła w następujących sprawach po stronie biernej:

- 4 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. PHH wniosło sprzeciw. Sąd ogłosił wyrok w dniu 17 czerwca 2024 r. Powód wniósł apelację.
- Sprawa z powództwa Spółki Ośrodek Wypoczynkowo-Szkoleniowy Wiking sp. z o.o. z siedzibą w Jantarze tj. nabywcy Ośrodka Wypoczynkowo Szkoleniowego Wiking w Jantarze. Sąd Okręgowy w Gdańsku IX Wydział Gospodarczy z dniem 23 grudnia 2020 r. wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym (Sygn. akt IX GNc 1297/20), do którego wniesiono sprzeciw. Przedmiotowa sprawa dotyczy sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa – umowy z dnia 18 grudnia 2015 r. Zgodnie z twierdzeniem nowego właściciela, w obiekcie Ośrodek Wypoczynkowo-Szkoleniowy "Wiking" w Jantarze ujawnione zostały wady polegające na niespełnieniu przez budynki wymagań bezpieczeństwa przeciwpożarowego określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Sprawa w toku.

Dodatkowo do Spółki wpłynęło od syndyka masy upadłości Henpol sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej wezwanie do zapłaty nierozliczonej kaucji gwarancyjnej jako zabezpieczenie należytego wykonania umowy zawartej z poprzednikiem prawnym PHH – PKO BP Inwestycje Rezydencja Flotylla sp. z o.o.



Spółka w związku z toczącymi się sprawami i zgłoszonymi roszczeniami 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

W dniu 5 listopada 2024 r. Zarząd Spółki podjął uchwałę o wszczęciu działań mających na celu likwidację Oddziału Food & Catering Services. W dniu 25 lutego 2025 r. Zarząd Spółki podjął uchwałę o likwidacji ww. Oddziału z dniem 28 lutego 2025 r. Działalność operacyjna Oddziału została wygaszona z dniem 31 grudnia 2024 r.

WPUT, spółka zależna PHH, otrzymała w styczniu 2025 roku pozytywną decyzję kredytową na finansowanie i refinansowanie modernizacji obiektu Voco w Katowicach. Potencjalne dostępne finansowanie zakłada kredyt inwestycyjny w kwocie do 50 mln zł oraz kredyt VAT do 9,5 mln zł. Obecnie trwają negocjacje zapisów umowy kredytowej oraz prace związane z pozyskaniem niezbędnych zgód korporacyjnych do zawarcia umowy. Finansowanie zakłada, że PHH wesprze WPUT w ustanowieniu zabezpieczeń kredytów.

VI. PROPONOWANY PODZIAŁ WYNIKU FINANSOWEGO

Zarząd Spółki proponuje podjęcie uchwały o przeznaczeniu zysku netto za 2024 r. w wysokości 73.455.795,65 zł 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 10.461.293,00 zł,
- 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 5.230.647,00 zł,
- przeniesienie pozostałej kwoty, tj. 57.763.855,65 zł, 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, jak również przedsięwzięcia przewidywane do realizacji w ramach nowej strategii. Obie wspomniane umowy inwestycyjne oraz nowa strategia zakładają istotne zaangażowanie Grupy Kapitałowej PHH w finansowanie projektów inwestycyjnych,
- pokrycie straty z lat ubiegłych (wynikającej z połączenia z GAT) w wysokości 12.411.165,59 zł z kapitału zapasowego.



VII. RAPORT W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

7.1 INFORMACJE OGÓLNE

7.1.1 FORMAT ORAZ PODSTAWA SPORZĄDZENIA SPRAWOZDANIA NIEFINANSOWEGO

Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. (PHH) to wiodący podmiot w branży hotelarskiej w Polsce, zarządzający rozbudowaną siecią obiektów noclegowych. Spółka konsekwentnie realizuje strategię zrównoważonego rozwoju, integrując działania proekologiczne oraz społeczne w ramach operacyjnej działalności, zgodnie z międzynarodowymi standardami ESG (Environmental, Social, Governance).

W obliczu rosnących oczekiwań interesariuszy oraz nowych wymogów regulacyjnych wynikających z dyrektywy CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), PHH sp. z o.o. podejmuje intensywne działania na rzecz transparentności i efektywności zarządzania w zakresie wpływu środowiskowego, społecznego i ładu korporacyjnego. W 2024 roku Spółka kontynuowała swoje zaangażowanie w ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, optymalizację zużycia zasobów naturalnych oraz wdrażanie etycznych i odpowiedzialnych praktyk zarządzania.

Niniejsze sprawozdanie przedstawia kompleksowy przegląd działań PHH sp. z o.o. w obszarze ESG za rok obrotowy 2024. Dokument ten stanowi wyraz zaangażowania Spółki w budowanie długoterminowej wartości dla wszystkich interesariuszy – klientów, pracowników, inwestorów oraz społeczności lokalnych. Raport zawiera szczegółową analizę działań podejmowanych w obszarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego, a także przedstawia mierzalne efekty podjętych inicjatyw oraz plany na kolejne lata.

7.1.2 METODYKA SPRAWOZDANIA

Sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o obowiązujące standardy i regulacje w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju, z uwzględnieniem zasad przejrzystości, kompletności i rzetelności prezentowanych danych. Przyjęta metodyka opiera się na:

- dyrektywie CSRD, która określa obowiązki przedsiębiorstw w zakresie raportowania kwestii środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego,
- europejskich standardach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju ESRS (European Sustainability Reporting Standards), które precyzują zakres i sposób prezentacji informacji ESG,



- standardach GRI (Global Reporting Initiative), zapewniających globalnie uznane wytyczne dotyczące ujawniania danych w zakresie wpływu działalności na środowisko, społeczeństwo i zarządzanie,
- wytycznych ISSB (International Sustainability Standards Board), wspierających spójność i porównywalność raportów ESG na poziomie międzynarodowym,
- protokole GHG (Greenhouse Gas Protocol), który dostarcza metodologii obliczania i raportowania emisji gazów cieplarnianych w dwóch zakresach: bezpośrednich emisji z działalności operacyjnej (scope 1), pośrednich emisji z zakupionej energii (scope 2).

Zakres raportu obejmuje działalność PHH Sp. z o.o., prezentując dane za rok obrotowy 2024 wraz z odniesieniem do lat poprzednich w celu umożliwienia analizy trendów i skuteczności wdrażanych działań ESG.

7.2 KRÓTKI OPIS MODELU BIZNESOWEGO I STRATEGII BIZNESOWEJ

7.2.1 MODEL BIZNESOWY

Model biznesowy PHH sp. z o.o. koncentruje się na zarządzaniu obiektami hotelowymi z uwzględnieniem zasad zrównoważonego rozwoju. Spółka dąży do połączenia rentowności operacyjnej z odpowiedzialnością społeczną i środowiskową. Strategia PHH sp. z o.o. na lata 2024–2028 zakłada m.in. optymalizację procesów zarządczych, redukcję negatywnego wpływu na środowisko oraz aktywne zaangażowanie w rozwój społeczny i odpowiedzialne zarządzanie korporacyjne. W przyjętej w grudniu 2023 Strategii Zrównoważonego Rozwoju PHH Grupa PHH podkreśla, że działa z poszanowaniem wszystkich 17 Celów SDG's, przy dążeniu do realizacji 9 priorytetowych celów Zrównoważonego Rozwoju,

ESG stanowi fundament długoterminowego rozwoju organizacji, obejmując trzy kluczowe filary środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny. W ramach tych filarów PHH sp. z o.o. podejmuje szereg inicjatyw, takich jak:

A) ŚRODOWISKO (ENVIRONMENTAL)

- wdrażanie działań ograniczających negatywny wpływ na środowisko
- identyfikację źródeł emisji gazów cieplarnianych w ramach zakresu 1 i 2,
- przeprowadzenie analizy i obliczenia śladu węglowego w oparciu o metodologię KOBIZE,
- działania w zakresie zmniejszenia zużycia energii poprzez m.in. zmianę grup taryfowych i mocy umownych w obiektach.



- realizacja inicjatyw prośrodowiskowych w ramach wdrożonego Programu Środowiskowego „Eco Challenge” obejmujących edukację ekologiczną oraz realizację założonych w Programie inicjatyw środowiskowych tj.:
 - zakup karmników do zimowej akcji dokarmiania ptaków,
 - zakup budek lęgowych (typu A i B) dla ptaków z gatunku „wróblowatych. Dobór budek weryfikowany był z ekspertem z Lasów Państwowych, aby dostosować je do gatunków ptaków bytujących w otoczeniu obiektów,
 - projekt implementacji kwietnych łąk oraz udziczania terenów czynnych biologicznie;
 - zakładanie hoteli dla owadów pożytecznych w ramach akcji o nazwie "Hotele bliżej natury”;
 - akcja odnowienia lasu przy współpracy z Lasami Państwowymi.
- rozpoczęcie procesu certyfikacji obiektów PHH sp. z o.o. certyfikatem Green Key. W 2024 roku przeprowadzono certyfikację w: Renaissance Warsaw Airport Hotel, Hotel Courtyard by Marriott Warsaw Airport oraz Moxy Katowice Airport,
- wdrożenie Regulaminu Gospodarowania Odpadami wraz z Instrukcją klasyfikacji odpadów krok po kroku,
- realizację obowiązków ewidencyjnych i sprawozdawczych w Bazie Danych o Produktach i Opakowaniach oraz o Gospodarce Odpadami (BDO) wraz z uwzględnieniem działań naprawczych i edukacyjnych, mających na celu eliminację dotychczas występujących błędów,
- opracowanie rejestru form ochrony przyrody występujących w promieniu 20 km od obiektów, celem opracowania kompleksowego zbioru materiałów „zgodnościowych” oraz edukacyjno-marketingowych skoncentrowanych na otoczeniu obiektów,
- przeprowadzenie kontroli systemów grzewczych, wentylacyjnych i klimatyzacyjnych (HVAC) w obiektach PHH. Pozyskane raporty pokontrolne zostały poddane szczegółowej analizie a uzyskane dane będą wykorzystane w przyszłości do podejmowania dalszych działań ukierunkowanych na optymalizację wydajności, modernizację systemów oraz redukcję emisji i kosztów operacyjnych,
- wdrożenie w działalności operacyjnej obiektów PHH wymogów prawnych wprowadzonych Ustawą z 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o obowiązkach przedsiębiorców w zakresie gospodarowania niektórymi odpadami oraz o opłacie produktowej oraz niektórych innych ustaw – w zakresie pobierania opłaty konsumenckiej wskazanej w Art. 3b ww Ustawy.
- realizacja audytów pod instalacje stacji ładowania wraz z rekomendowanymi modelami współpracy dla spółki,
- realizacja komunikacji środowiskowej na SM i Newsletter w ramach obchodów: Dnia Obniżania Kosztów Energii (10.01), Dnia Pomocy Potrzebującym (23.02), Światowego Dnia



Lasu (21.03), Godziny dla Ziemi (23.03), Dnia Zwierząt Bezdomnych (4.04), Dnia Ziemi (22.04), Dnia Bez Śmiecenia (11.05), Światowego Dnia Pszczół (20.05), Dnia Ochrony Środowiska (5.06), Dnia Bez Samochodu (22.09), Dnia Świadomości o Marnowaniu Żywności (29.09) oraz Dnia Jeża (10.11).

B) SPOŁECZEŃSTWO (SOCIAL)

- podnoszenie standardów pracy w tym m.in. zaplanowanie modernizacji siedziby spółki i dostosowanie przestrzeni do potrzeb pracowników,
- wspieranie różnorodności i inkluzyjności poprzez zatrudnianie osób niepełnosprawnych i obcokrajowców. W 2024 roku w spółce PHH Sp. z o.o. zatrudniono 7 osób z niepełnosprawnościami oraz 34 obcokrajowców, w tym 32 osoby z Ukrainy i 2 osoby z Białorusi,
- zaangażowanie w inicjatywy na rzecz społeczności lokalnych poprzez udział w różnych akcjach charytatywnych tj.: WOŚP, organizacja świątecznych eventów i akcji mikołajkowych dla dzieci z Domów Dziecka, współorganizowanie wydarzeń lokalnych typu bieg po kulturę, Bieg Tropem Wilczym oraz organizację tematycznych warsztatów edukacyjnych dla gości i mieszkańców np. na Światowy Dzień Pszczół oraz angażowanie się w akcje sprzątania parków, szlaków turystycznych czy też plaż na Dzień Ziemi,
- aktualizacja Instrukcji do Programu Ambasador, wprowadzającej zmiany w procesie nagradzania za aktywności społeczne i prośrodowiskowe,
- w ramach programu AMBASADOR wyróżniono 148 pracowników, doceniając ich zaangażowanie i wkład w rozwój firmy,
- udział pracowników PHH sp. z o. o. w akcji odnawiania lasu pod nazwą „Las Wokół Nas”. Działanie organizowane w ramach programu Ambasador i programu Eco Challenge w ramach współpracy z Lasami Państwowymi,
- organizację szkoleń, spotkań i warsztatów edukacyjnych, np. w zakresie Programu Środowiskowego i działań prośrodowiskowych, dla Ambasadorów,
- organizacja spotkań integracyjnych dla pracowników takich jak: impreza karnawałowa, piknik rodzinny oraz Mikołajki,
- przeprowadzenie prelekcji przez przedstawicieli Biura Zrównoważonego Rozwoju dla słuchaczy uczestniczących w XXII dniach SGGW. Tematem wystąpienia był zrównoważony rozwój w kontekście programów środowiskowych w hotelarstwie, gdzie zaprezentowano informacje o PHH, zrównoważonym rozwoju, unikalnym charakterze marki Halo oraz zaletach Programu Środowiskowego Eco Challenge.



C) ŁAD KORPORACYJNY (GOVERNANCE)

- transparentne zarządzanie poprzez bieżące raportowanie działań wewnętrznych do organu właścicielskiego,
- wprowadzenie nowego Regulaminu Organizacyjnego oraz Regulaminu Wynagradzania w PHH sp. z o.o.,
- utrzymanie i prowadzenie ścieżki bezpośredniej komunikacji z pracownikami w postaci dedykowanych Newsletterów, informujących o ważnych wydarzeniach w Spółce i Grupie, aktywnościach obiektów oraz przyznawanych nagrodach i aktywnościach w ramach Programu Ambasador,
- rozpoczęcie działań ukierunkowanych na aktualizację Kodeksu Etyki Biznesowej obowiązującego w PHH sp. z o.o.,
- komunikacja wyników i osiągnięć Spółki m.in. w Social Mediach oraz prasie branżowej,
- etyczne prowadzenie biznesu poprzez wprowadzanie niezbędnych regulacji takich jak: Kodeks Hotelarza wraz z przeprowadzeniem szkolenia dla pracowników, wdrożenie standardu ochrony oraz procedury weryfikacji tożsamości osoby małoletniej w Grupie Kapitałowej PHH oraz Instrukcji w przypadku istnienia podejrzenia skrzywdzenia małoletniego w Grupie Kapitałowej PHH,
- zgodność z międzynarodowymi standardami odpowiedzialnego zarządzania,
- weryfikacja i monitorowanie procesów zakupowych pod kątem zrównoważonego rozwoju – udział przedstawiciela Biura Zrównoważonego Rozwoju w postępowaniu zakupowym na wybór dostawcy świadczącego usługi przewozu osób dla obiektów należących do Grupy Kapitałowej PHH.
- przesyłanie do poszczególnych Biur informacji z zakresu ESG, mających wpływ na wykonywanie przez nich zadań i obowiązków służbowych na rzecz Spółki,
- cykliczne szkolenia dla pracowników w obszarach tj.: BHP, Polityka Bezpieczeństwa Systemów Informatycznych oraz zrównoważony rozwój.

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

- podejmujemy inicjatywy mające na celu edukowanie naszych gości w zakresie oszczędzania zasobów naturalnych, takich jak energia i woda. Przykładem mogą być akcje informacyjne w SM oraz w pokojach i przestrzeniach wspólnych dotyczące oszczędności energii, wody, oraz segregacji odpadów.

B) DZIAŁANIA BACK OFFICE

- w obiektach PHH sp. z o.o. funkcjonują rozwiązania technologiczne tj.: systemy BMS (Building Management Systems), które optymalizują zużycie energii bez wpływu na standard świadczonych usług. Prowadzony jest również cykliczny monitoring zużycia energii,
- stosujemy urządzenia ograniczające zużycie wody, w tym perlatory oraz systemy spłuczek dwufunkcyjnych, co przyczynia się do zmniejszenia jej zużycia i ograniczenia wpływu działalności na środowisko,
- wdrażamy monitoring ilości i rodzajów generowanych odpadów celem prowadzenia dalszych działań optymalizacyjnych i redukcyjnych w tym obszarze,
- przeprowadzono działania optymalizujące zużycie i obniżające koszty energii elektrycznej, poprzez: zmianę mocy umownych w obiektach Spółki PHH oraz zmiany grup taryfowych.

C) ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I WSPÓŁPRACA

- aktywnie uczestniczymy w życiu społeczności lokalnych poprzez zaangażowanie we współpracę z lokalnymi szkołami, domami dziecka, domami samotnej matki oraz poprzez organizację wydarzeń i warsztatów edukacyjnych integrujących gości i mieszkańców,
- dążymy do realizacji celów Agendy 2030, czego wyrazem jest m.in. uczestnictwo w ogólnopolskich akcjach na rzecz środowiska m.in.: w ramach Światowego Dnia Ziemi pracownicy obiektów porządkowali teren wokół hoteli, plaż, parków i szlaków turystycznych oraz sadzili krzewy, rośliny i zioła, jak również instalowali poidła dla pszczoł w wybranych obiektach.



D) WSPIERANIE PRACOWNIKÓW

- 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. Nasi pracownicy mogą również liczyć na współfinansowaną przez pracodawcę: prywatną opiekę medyczną, grupowe ubezpieczenie na życie oraz dostęp do platformy MyBenefit.

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 w 2024 roku.

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 2024 roku kontynuowaliśmy nasze działania mające na celu identyfikację, analizę, monitorowanie oraz raportowanie ryzyka, zgodnie z najlepszymi globalnymi wzorcami.

A) IDENTYFIKACJA I KLASYFIKACJA RYZYK

W 2024 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. konsekwentnie realizuje strategię ograniczania wpływu na środowisko poprzez wdrażanie inicjatyw z zakresu efektywności energetycznej, redukcji emisji gazów cieplarnianych oraz optymalizacji zużycia zasobów naturalnych. W 2024 roku działania te były zgodne ze Strategią Zrównoważonego Rozwoju GK PHH na lata 2023–2028, uwzględniając cele wyznaczone w zakresie ESG oraz wytyczne krajowych i unijnych regulacji środowiskowych.

EMISJE CO₂

W 2024 roku PHH sp. z o.o. podjęło szereg działań mających na celu ograniczenie emisji dwutlenku węgla (CO₂) oraz innych gazów cieplarnianych.

ZAKRESY EMISJI

- scope 1: redukcja emisji poprzez optymalizację systemów grzewczych, modernizację instalacji energetycznych; np. hotel BW Jurata,
- scope 2: zmniejszenie emisji wynikającej z prowadzonego od 2024 roku projektu optymalizacji poprzez zmiany grup taryfowych, mocy umownych. Zgodnie z raportem sporządzonym dla Krajowej Bazy o Emisjach Gazów Cieplarnianych i Innych Substancji (KOBiZE) za rok 2024, całkowita emisja CO₂ dla PHH Sp. z o.o. wyniosła 1 234 754,2 kg, z czego największy udział miały źródła związane z eksploatacją budynków i infrastruktury hotelowej. Wzrost emisji dwutlenku węgla (CO₂) w Polskim Holdingu Hotelowym (PHH) między rokiem 2023 a 2024 jest bezpośrednio związany z procesem konsolidacji spółek Skarbu Państwa. 1 lutego 2024 roku Gliwicka Agencja Turystyczna S.A. (GAT) została włączona do PHH, co skutkowało przyjęciem Hotelu Halo Szczyrk do listy obiektów zarządzanych przez PHH sp. z o.o.

Włączenie GAT do PHH Sp. z o. o. spowodowało wzrost liczby obiektów hotelowych w portfolio holdingu, co naturalnie przełożyło się na zwiększenie całkowitej emisji CO₂ w 2024 roku. W 2023 roku emisja wyniosła 1 026 739,744 122 kg, podczas gdy w 2024 roku wzrosła do 1 234 754,2 kg.



Wzrost ten jest wynikiem rozszerzenia działalności operacyjnej PHH o dodatkowe obiekty po konsolidacji z GAT.

ZARZĄDZANIE ENERGIA

PHH sp. z o.o. przyjęło długoterminową strategię poprawy efektywności energetycznej, koncentrując się na optymalizacji zużycia energii elektrycznej i ciepłej w zarządzanych obiektach. W 2024 roku kontynuowano następujące inicjatywy:

- działania mające na celu zmniejszenie zużycia energii elektrycznej zgodnie z założeniami Strategii Zrównoważonego Rozwoju,
- modernizację systemów oświetleniowych poprzez wdrożenie energooszczędnego oświetlenia LED,
- instalację inteligentnych systemów zarządzania energią BMS (Building Management System) w celu optymalizacji zużycia mediów, zakładany jest również projekt instalacji innych systemów monitorujących zużycie energii.

OPTIMALIZACJA GOSPODARKI ZASOBAMI NATURALNYMI

W ramach działań operacyjnych PHH sp. z o.o. wdrożyło działania na rzecz racjonalnego gospodarowania wodą. W 2024 roku kontynuowano działania mające na celu osiągnięcie celów Strategii Zrównoważonego Rozwoju w zakresie ograniczenia zużycia wody poprzez instalację perlatorów oraz poprzez monitorowanie i wykrywanie wycieków. W 2024 roku wprowadzono Regulamin Gospodarowania Odpadami w GK PHH wraz z załącznikiem w postaci Instrukcji klasyfikacji odpadów. Przeprowadzono 2 cykle szkoleń w zakresie prawidłowej gospodarki odpadami oraz wdrożono monitoring ilości wytwarzanych odpadów celem wykorzystania pozyskanych danych do przeprowadzenia optymalizacji systemu oraz ukierunkowanie go na redukcję generowanych odpadów resztkowych. Rozpoczęto wdrażania rozwiązań mających na celu ograniczanie zużycia plastiku jednorazowego użytku poprzez zastępowanie opakowań zawierających tworzywa sztuczne, alternatywnymi opakowaniami np. z trzciny cukrowej.

Dzięki podjętym działaniom PHH sp. z o.o. konsekwentnie realizuje założenia Strategii Zrównoważonego Rozwoju, zmniejszając swój wpływ na środowisko oraz dostosowując działalność do krajowych i europejskich standardów ekologicznych.



7.3.2 OCHRONA BIORÓŻNORODNOŚCI I DZIAŁANIA EKOLOGICZNE

W 2024 roku spółka PHH, kontynuując swoją odpowiedzialność za ochronę środowiska naturalnego, zrealizowała szereg inicjatyw na rzecz ochrony bioróżnorodności. Działania te były zgodne z założeniami Programu Eco Challenge i miały na celu minimalizowanie wpływu naszej działalności na lokalne ekosystemy, przyczyniając się do ochrony flory i fauny w bezpośrednim sąsiedztwie naszych obiektów. Przykładowymi działaniami były:

- inicjatywa implementacji kwietnych łąk oraz udziczania terenów czynnych biologicznie - projekt zakładał obsianie wiosną terenów czynnych biologicznie mieszankami kwiatów i ziół polnych, co wpłynęło na oszczędność wody do podlewania, energii do koszenia i przyciągnęło pożyteczne owady i ptaki na teren obiektów biorących udział w inicjatywie. Z uwagi na dużą suszę podjęto dodatkowe działania przy wsparciu eksperta od bioróżnorodności z Lasów Państwowych w postaci np.: udziczaniu terenów pozostawiając dzikie niekoszone pasy zieleni by pozwolić bankowi nasion na wzrost, dosadzaniu krzewinek takich jak wrzosa, wrzosowce, jagodę kamczacką, dziurawiec zwyczajny, barwinek pospolity,
- hotele dla owadów pożytecznych pod nazwą "Hotele bliżej natury" – inicjatywa powiązana z projektem zakładania kwietnych łąk polegająca na uzupełnieniu powierzchni czynnej biologicznie w hotele dla owadów tj. jak pszczoły murarki, czy trzmiele. Część hoteli została zbudowana samodzielnie przez pracowników obiektów dla reszty zakupiono gotowe hotele,
- akcja „Las Wokół Nas” – akcja odnowienia lasu, zorganizowana we współpracy z Lasami Państwowymi w Nadleśnictwie Jabłonna - Leśnictwo Pomiechówek, w której wolontariusze z PHH posadzili 1050 sadzonek dębu szypułkowego. Inicjatywa miała na celu nie tylko odnowienie drzewostanu, ale również edukację naszych pracowników na temat zrównoważonego zarządzania zasobami naturalnymi oraz gospodarki leśnej.

7.3.3 CERTYFIKACJA GREEN KEY

W uznaniu za nasze proekologiczne działania, trzy obiekty należące do Grupy PHH otrzymały prestiżowy certyfikat Green Key. Certyfikat ten przyznawany jest hotelom, które spełniają kryteria środowiskowe, w tym te dotyczące zarządzania energią, wodą oraz gospodarki odpadami. Certyfikaty Green Key w 2024 roku, otrzymały hotele:

- Moxy Katowice Airport,
- Courtyard by Marriott Warsaw Airport,
- Renaissance Warsaw Airport Hotel.

Certyfikacja Green Key jest dowodem na nasze zaangażowanie w ochronę lokalnej bioróżnorodności oraz minimalizowanie wpływu na środowisko w procesach operacyjnych oraz



rozpoczyna proces doskonalenia naszych działań w tym zakresie. W 2024 roku rozpoczęto proces certyfikacji, który będzie kontynuowany również w roku 2025.

7.3.4 PROGRAM ŚRODOWISKOWY ECO CHALLENGE

Spółka jak i grupa PHH kontynuuje swoje działania na rzecz zrównoważonego rozwoju poprzez m.in. realizację programu Eco Challenge, który opiera się na trzech filarach: Eco Gesty, Eco Inspiracje oraz Eco Inwestycje. W 2024 roku zrealizowano działania, które miały na celu nie tylko ochronę środowiska, ale również promowanie odpowiedzialnych praktyk ekologicznych wśród pracowników i gości:

Eco Gesty - wprowadzono kilka inicjatyw angażujących naszych Gości i samych pracowników:

- inicjatywa na Dzień Godzina dla Ziemi (29 marca) - w tym dniu symbolicznie o godzinie 21 w częściach wspólnych przygaszono światła i zapalono świece, a tam, gdzie było to możliwe wyłączono neony i reklamy,
- inicjatywa w ramach Dnia bez Samochodu (22 września) – obiekty w tym dniu proponowały Gościom m. in. rabaty za wypożyczenie rowerów, przygotowały mapki ze ścieżkami rowerowymi.

Eco Inspiracje: hotele PHH sp. z o.o. w ramach tego filaru realizowały m. in:

- projekt implementacji budek lęgowych dla ptaków,
 - projekt udziczania i implementacji kwiatnych łąg w obiektach,
 - projekt instalacji hoteli dla owadów pożytecznych,
 - akcje odnowienia 44 arów lasu w Leśnictwie Pomiechówek realizowaną w ramach współpracy z Lasami Państwowymi.
- o Eco Inwestycje:
- projekt wymiany wody butelkowanej na wolnostojące dystrybutory wody z wodą zimną i gazowaną, które instalowane są na korytarzach hotelowych, a karafki na wodę znajdują się w pokojach.

Wszystkie działania zostały poparte szeroką komunikacją w SM.

7.4 WSKAŹNIKI SPOŁECZNE (S-SOCIAL)

7.4.1 WARUNKI PRACY

PHH Sp. z o.o. w roku 2024 kontynuowała działania mające na celu poprawę warunków pracy, kładąc nacisk na ergonomię, bezpieczeństwo oraz rozwój zawodowy pracowników.



Zgodnie z aktualnymi regulacjami i wytycznymi Dyrektywy CSRD oraz standardami EFRAG, wprowadzono następujące zmiany:

- modernizacja miejsc pracy poprzez dostosowanie przestrzeni biurowych i hotelowych do standardów ergonomicznych, co miało na celu poprawę komfortu pracy i redukcję ryzyka zawodowego,
- wdrożenie nowoczesnych systemów BHP oraz zwiększenie liczby szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym procedur postępowania w sytuacjach kryzysowych.

7.4.2. RÓWNOŚĆ I INKLUZYWNOŚĆ

PHH sp. z o.o. podejmuje aktywne działania na rzecz równości i inkluzywności, co znajduje odzwierciedlenie w polityce zatrudnienia oraz organizacyjnej kulturze firmy. W latach 2023–2024 szczególny nacisk położono na:

- rozszerzenie polityki przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Zmiany w regulacjach są planowane, ale wciąż oczekują na wdrożenie,
- Wprowadzenie programów mentoringowych wspierających rozwój zawodowy kobiet i osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- umożliwienie osobom z niepełnosprawnościami dostęp do staży i praktyk zawodowych w strukturach PHH.

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 Etyk Biznesowej 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

BRANŻOWE PREFERENCJE I ZRÓŻNICOWANIE ZATRUDNIENIA

Hotelarstwo jako branża z dominującą obecnością kobiet, kładzie duży nacisk na wysoką jakość interakcji międzyludzkich, co czyni naszą Spółkę idealnym przykładem tego trendu. Kobiety, z uwagi na swoje naturalne predyspozycje do empatii i komunikacji, często znajdują zatrudnienie na stanowiskach związanych z bezpośrednią obsługą gości, gdzie wysoka jakość usług oraz osobiste podejście są niezwykle cenione przez klientów. Reprezentacja kobiet na poziomie 61% w naszej Spółce może być uznana za atut w kontekście zapewniania spersonalizowanej obsługi, co wpisuje się w aktualne trendy rynkowe, gdzie personalizacja doświadczeń gości jest kluczowym elementem wyróżniającym ofertę hotelową.

ZGODNOŚĆ Z TRENDAMI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (ESG I CSR)

Zatrudnianie w naszej spółce większej liczby kobiet i dbanie o równość płci jest zgodne z międzynarodowymi standardami CSR (Corporate Social Responsibility) oraz ESG (Environmental, Social, Governance). Dążenie do zrównoważonego zatrudnienia, promowanie równych szans zawodowych oraz elastyczności w formach zatrudnienia to działania, które są coraz częściej wymagane przez organizacje międzynarodowe i regulacje krajowe. W kontekście hotelarstwa, gdzie interakcje z klientami są kluczowe, różnorodność personelu jest postrzegana pozytywnie, a duża reprezentacja kobiet sprzyja lepszemu dopasowaniu oferty do oczekiwań różnych grup gości, takich jak rodziny, kobiety podróżujące indywidualnie czy grupy szukające spersonalizowanej obsługi.



RÓWNOWAGA PŁCI W KONTEKŚCIE ZARZĄDZANIA PERSONELEM

Warto również zaznaczyć, że 61% kobiet w naszej Spółce może wpływać na równowagę płciową na różnych poziomach zarządzania. Branża hotelarska, która zatrudnia dużą liczbę kobiet na stanowiskach operacyjnych, powinna dążyć do zwiększenia reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych i zarządzających, aby zapewnić równość szans zawodowych. Nasza Spółka świadomie dąży do tworzenia sprawiedliwego i włączającego środowiska pracy, które wspiera rozwój kariery zawodowej wszystkich pracowników.

WYKORZYSTANIE RÓŻNORODNOŚCI DO PODNIESIENIA JAKOŚCI USŁUG

Zróżnicowanie naszego zespołu pod względem płci przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów oraz większej efektywności obsługi różnych grup gości. Dzięki wysokiej reprezentacji kobiet, nasza Spółka może stworzyć atmosferę gościnności i empatii, co ma kluczowe znaczenie w branży hotelarskiej, w której wysoka jakość obsługi jest fundamentem sukcesu. Różnorodność w zespole sprawia, że nasza oferta staje się bardziej dopasowana do oczekiwań różnych gości, co wyróżnia naszą firmę na tle konkurencji.

ZARZĄDZANIE ELASTYCZNOŚCIĄ ZATRUDNIENIA

Branża hotelarska wymaga elastycznego podejścia do zarządzania personelem ze względu na zmianowy czas pracy, również w weekendy i święta. Oferowanie zarówno umów na czas nieokreślony, jak i umów terminowych oraz częściowych etatów pozwala lepiej dopasować warunki zatrudnienia do potrzeb pracowników. Takie rozwiązania sprzyjają zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwiększają naszą zdolność do przyciągania wykwalifikowanych pracowników o różnych oczekiwaniach i stylach pracy.

Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. w 2024 roku skutecznie realizował politykę równości płci, zrównoważonego zatrudnienia oraz elastyczności w organizacji pracy. Dzięki dominacji kobiet w strukturze zatrudnienia, nasza Spółka nie tylko odpowiada na branżowe preferencje i potrzeby rynku, ale także dąży do realizacji celów zrównoważonego rozwoju, zgodnie z wymaganiami CSR i ESG. Równość płci, różnorodność i elastyczność zatrudnienia stanowią fundament naszej polityki personalnej, wpływając na wysoką jakość obsługi gości oraz tworzenie sprawiedliwych i równościowych warunków pracy.

W Tabeli 21 zaprezentowano dane stanu zatrudnienia (w osobach) na dzień 31.12.2024 r. w podziale według płci, które potwierdzają nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój oraz odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi, w zgodzie z najlepszymi praktykami branżowymi.



PHH sp. z o.o. w 2024 roku zatrudniała 484 pracowników, z czego 61% stanowiły kobiety, co jest zgodne z dominującą rolą kobiet w branży hotelarskiej, szczególnie w obszarze obsługi gości oraz menedżerskich. Taka struktura jest także odzwierciedleniem obecnych trendów rynkowych, gdzie kobiety są często zatrudniane na stanowiskach wymagających umiejętności interpersonalnych i empatii.

TABELA 21
STAN ZATRUDNIENIA NA DZIEŃ 31.12.2024 W PODZIALE NA PŁEĆ (W OSOBACH)

Płeć	Stan zatrudnienia razem	Liczba osób		% do ogólnego stanu zatrudnienia	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
ilość pracowników	484	296	188	61%	39%

Tabela 22 przedstawia strukturę zatrudnienia według wieku na dzień 31 grudnia 2024 r. Zawiera dane dotyczące liczby pracowników w różnych grupach wiekowych, podział na kobiety i mężczyzn, oraz procentowy udział tych grup zarówno w ramach danego przedziału wiekowego, jak i w całkowitym zatrudnieniu.

Największą grupę pracowników stanowią osoby w wieku 41-50 lat, a niewiele mniej jest pracowników w przedziale 31-40 lat. Najmniej licznie reprezentowana jest grupa powyżej 60. roku życia.

W strukturze zatrudnienia dominują kobiety, które stanowią większość we wszystkich grupach wiekowych, z wyjątkiem najstarszej. Ich przewaga jest szczególnie widoczna w grupach 51-60 lat oraz 31-40 lat.

Udział procentowy poszczególnych grup wiekowych pokazuje, że firma opiera się głównie na pracownikach w wieku 31-50 lat, natomiast osoby młodsze i starsze są mniej liczne. Widać także, że udział mężczyzn w całkowitym zatrudnieniu jest niższy niż kobiet.

TABELA 22
STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG WIEKU (W OSOBACH), NA DZIEŃ 31.12.2024 R.

Wiek	Stan zatrudnienia razem	Liczba osób		% w przedziale wiekowym		% do ogólnego stanu zatrudnienia	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
<30	122	68	54	56%	44%	14%	11%
31-40	140	90	50	64%	36%	19%	10%
41-50	148	90	58	61%	39%	19%	12%



51-60	59	41	18	69%	31%	8%	4%
>60	15	7	8	47%	53%	1%	2%
Suma	484	296	188	x	x	61%	39%

Tabela 23 przedstawia strukturę zatrudnienia według rodzaju umowy o pracę na dzień 31 grudnia 2024 roku. Wśród 484 pracowników większość zatrudniona jest na umowę na czas nieokreślony, a najmniejszą grupę stanowią osoby na umowie na okres próbny.

Największa liczba pracowników, 312 osób, posiada umowę na czas nieokreślony, co stanowi 64% ogółu zatrudnionych. W tej grupie dominują kobiety (61%), a mężczyźni stanowią 39%.

Umowy na czas określony obejmują 166 osób (34% wszystkich zatrudnionych), z czego 64% to kobiety, a 36% to mężczyźni.

Najmniejszą grupę stanowią pracownicy zatrudnieni na okres próbny – 6 osób (1% wszystkich zatrudnionych). W tej kategorii dominują mężczyźni, którzy stanowią 83% tej grupy, podczas gdy kobiety to tylko 17%.

Ogółem w całym zatrudnieniu przeważają kobiety, które stanowią 61% wszystkich pracowników, niezależnie od rodzaju umowy. Największa przewaga kobiet widoczna jest w umowach na czas określony, natomiast w umowach na okres próbny dominują mężczyźni.

TABELA 23

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG RODZAJU UMOWY O PRACĘ (W OSOBACH), WEDŁUG STANU NA DZIEŃ 31.12.2024 R.

Typ umowy	Stan zatrudnienia razem	Liczba osób		% w typie umowy		% do ogólnego stanu zatrudnienia	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
okres próbny	6	1	5	17%	83%	0%	1%
czas określony	166	106	60	64%	36%	22%	12%
czas nieokreślony	312	189	123	61%	39%	39%	25%
Suma	484	296	188	x	x	61%	39%

Tabela 24 przedstawia strukturę zatrudnienia według rodzaju etatu na dzień 31 grudnia 2024 roku. Większość pracowników zatrudniona jest na pełny etat, natomiast niewielka część pracuje w wymiarze niepełnym.



Na pełnym etacie zatrudnionych jest 451 osób, co stanowi 93% ogółu pracowników. W tej grupie przeważają kobiety, które stanowią 61%, natomiast mężczyźni to 39%.

Na niepełnym etacie pracuje 33 osoby, co odpowiada 7% całkowitego zatrudnienia. W tej grupie także dominują kobiety – stanowią 70%, podczas gdy mężczyźni to 30%.

Ogólnie w strukturze zatrudnienia przeważają kobiety, które stanowią 61% wszystkich pracowników, niezależnie od rodzaju etatu. Największa różnica na korzyść kobiet widoczna jest w pracy na niepełny etat, gdzie ich udział jest znacząco wyższy niż mężczyzn.

TABELA 24

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG RODZAJU ETATU NA DZIEŃ 31.12.2024 R.

Etat	Stan zatrudnienia razem	Liczba osób		% w rodzaju etatu		% do ogólnego stanu zatrudnienia	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Pełny	451	273	178	61%	39%	56%	37%
niepełny	33	23	10	70%	30%	5%	2%
Suma	484	296	188	x	x	61%	39%

Tabela 25 przedstawia strukturę zatrudnienia według rodzaju stanowiska na dzień 31 grudnia 2024 roku. Pracownicy podzieleni są na dwie grupy: managerów oraz osoby zatrudnione na stanowiskach niemenedżerskich.

Grupę managerów stanowi 227 osób, co odpowiada 47% ogółu zatrudnionych. Wśród nich przeważają kobiety, które stanowią 63%, natomiast mężczyźni stanowią 37%.

Na stanowiskach niemenedżerskich zatrudnionych jest 257 osób, co stanowi 53% wszystkich pracowników. W tej grupie również dominują kobiety, stanowiąc 60%, a mężczyźni to 40%.

Ogólnie w firmie większość pracowników to kobiety, które stanowią 61% całkowitego zatrudnienia. Zarówno wśród managerów, jak i na stanowiskach niemenedżerskich liczba kobiet przewyższa liczbę mężczyzn, przy czym ich przewaga jest większa na stanowiskach kierowniczych.



TABELA 25

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG RODZAJU STANOWISKA NA DZIEŃ 31.12.2024 R.

Struktura zatrudnienia	Stan zatrudnienia razem	Liczba osób		% w strukturze		% do ogólnego stanu zatrudnienia	
		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
managerowie	227	143	84	63%	37%	30%	17%
niemanagerowie	257	153	104	60%	40%	32%	21%
Suma	484	296	188	x	x	61%	39%

Tabela 26 przedstawia wskaźniki rotacji pozytywnej pracowników według płci na dzień 31 grudnia 2024 roku. Obejmuje liczbę wszystkich zatrudnionych, liczbę nowo zatrudnionych pracowników oraz wskaźnik rotacji pozytywnej, czyli procentowy udział nowo przyjętych w stosunku do całkowitej liczby pracowników w danej grupie.

Łączna liczba zatrudnionych wynosi 598 osób- odnosi się do łącznej liczby osób, które były zatrudnione w firmie w ciągu całego roku. Ta wartość obejmuje zarówno osoby obecnie zatrudnione, jak i te, które w 2024 roku zostały przyjęte, ale następnie odeszły (np. w wyniku rezygnacji, zwolnień czy innych przyczyn). Jest to kluczowa informacja związana z fluktuacją kadr i procesami zatrudnienia. Liczba zatrudnionych 598 osób, z czego 363 to kobiety (61%), a 235 to mężczyźni (39%). W analizowanym okresie zatrudniono 111 nowych pracowników, co daje ogólny wskaźnik rotacji na poziomie 18,56%.

Wśród kobiet nowo zatrudnionych jest 65 osób, co oznacza wskaźnik rotacji na poziomie 17,91%. W przypadku mężczyzn przyjęto 46 nowych pracowników, a ich wskaźnik rotacji wynosi 19,57%, co jest nieco wyższą wartością niż u kobiet.

Dane wskazują, że rotacja pozytywna jest wyższa wśród mężczyzn niż kobiet, co oznacza, że w tej grupie częściej dochodziło do nowych zatrudnień w stosunku do całkowitej ich liczby.



TABELA 26

WSKAŹNIKI ROTACJI POZYTYWNEJ PRACOWNIKÓW WEDŁUG PŁCI (W OSOBACH) STAN NA DZIEŃ 31.12.2024

Płeć	Liczba pracowników	Liczba nowozatrudnionych pracowników	Wskaźnik rotacji pozytywnej procent nowozatrudnionych pracowników
Kobiety	363	65	17,91%
Mężczyźni	235	46	19,57%
Suma	598	111	18,56%

Tabela 27 przedstawia wskaźniki rotacji pozytywnej pracowników według grup wiekowych na dzień 31 grudnia 2024 roku. Uwzględnia liczbę wszystkich zatrudnionych, liczbę nowo przyjętych pracowników oraz wskaźnik rotacji pozytywnej, czyli procentowy udział nowo zatrudnionych w danej grupie wiekowej.

Najwyższą rotację pozytywną odnotowano wśród najmłodszych pracowników (poniżej 30 lat), gdzie wskaźnik wynosi 30,67%, co oznacza, że na 150 zatrudnionych osób aż 46 to nowi pracownicy. To pokazuje wysoką dynamikę zatrudnienia w tej grupie.

W przedziale 31-40 lat wskaźnik rotacji wynosi 18,38%, a w grupie 41-50 lat spada do 14,29%, co sugeruje większą stabilność zatrudnienia w tych grupach wiekowych.

Najniższą rotację obserwuje się w starszych grupach wiekowych. Wśród pracowników 51-60 lat wskaźnik wynosi 7,69%, natomiast w grupie powyżej 60 lat jest najniższy i osiąga 4,35%, co oznacza, że tylko jedna nowa osoba została zatrudniona w tej kategorii.

Łącznie w całej firmie zatrudniono 111 nowych pracowników, co daje ogólny wskaźnik rotacji pozytywnej na poziomie 18,56%. Dane wskazują, że rotacja jest najwyższa wśród młodszych pracowników, co może wynikać z większej liczby rekrutacji i częstszych zmian pracy w tej grupie wiekowej, natomiast w starszych grupach pracownicy rzadziej zmieniają stanowiska.



TABELA 27

WSKAŹNIKI ROTACJI POZYTYWNEJ PRACOWNIKÓW WEDŁUG GRUP WIEKOWYCH (W OSOBACH)
STAN NA DZIEŃ 31.12.2024

Wiek	Liczba pracowników	Liczba nowozatrudnionych pracowników	Wskaźnik rotacji pozytywnej Procent nowozatrudnionych pracowników
<30	150	46	30,67%
31-40	185	34	18,38%
41-50	175	25	14,29%
51-60	65	5	7,69%
>60	23	1	4,35%
Suma	598	111	18,56%

Tabela 28 przedstawia wskaźniki rotacji ogólnej pracowników według płci za rok 2024. Zawiera informacje o liczbie wszystkich zatrudnionych, liczbie osób, które odeszły z firmy, oraz wskaźniku rotacji ogólnej, czyli procentowym udziale odejść w stosunku do całkowitej liczby pracowników w danej grupie.

Łączna liczba zatrudnionych wynosi 598 osób, z czego 363 to kobiety (61%), a 235 to mężczyźni (39%). W analizowanym okresie firmę opuściło 123 pracowników, co daje ogólny wskaźnik rotacji na poziomie 20,57%.

Wśród kobiet liczba odejść wyniosła 74 osoby, co oznacza wskaźnik rotacji na poziomie 20,39%. W przypadku mężczyzn odeszło 49 pracowników, a ich wskaźnik rotacji ogólnej wyniósł 20,85%, co jest nieco wyższym wynikiem niż w grupie kobiet.

Dane wskazują, że rotacja ogólna jest na zbliżonym poziomie w obu grupach płciowych, jednak nieznacznie wyższa wśród mężczyzn. Oznacza to, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni opuszczali firmę w podobnym tempie, co może świadczyć o stabilnej strukturze zatrudnienia niezależnie od płci.



TABELA 28

WSKAŹNIKI ROTACJI OGÓLNEJ PRACOWNIKÓW WEDŁUG PŁCI (W OSOBACH) STAN NA DZIEŃ 31.12.2024

Płeć	Liczba pracowników	Liczba odejść pracowników	Wskaźnik rotacji ogólny Procent odejść pracowników
Kobiety	363	74	20,39%
Mężczyźni	235	49	20,85%
Suma	598	123	20,57%

Tabela 29 przedstawia rozkład ogólnej rotacji pracowników według grup wiekowych w GK PHH za rok 2024. Uwzględnia liczbę wszystkich zatrudnionych, liczbę osób, które odeszły z pracy, oraz wskaźnik rotacji ogólnej, czyli procentowy udział odejść w danej grupie wiekowej.

Największą grupę pracowników stanowią osoby w wieku 31-40 lat (185 osób) oraz 41-50 lat (175 osób). Najmniejszą grupą są pracownicy powyżej 60. roku życia (23 osoby).

Najwyższy wskaźnik rotacji ogólnej odnotowano w grupie powyżej 60 lat, gdzie wynosi 39,13%, co oznacza, że niemal 40% pracowników w tej kategorii zakończyło pracę w firmie. Wysoka rotacja w tej grupie może wynikać z przejścia na emeryturę.

W drugiej kolejności największą rotację zaobserwowano wśród pracowników poniżej 30 lat (30,00%) – spośród 150 zatrudnionych osób, 45 odeszło. Wysoka rotacja w tej grupie może być związana z większą mobilnością zawodową oraz częstszymi zmianami pracy w początkowej fazie kariery.

Dla pracowników w wieku 31-40 lat wskaźnik rotacji wynosi 18,38%, a dla grupy 41-50 lat – 16,57%, co wskazuje na większą stabilność zatrudnienia w tych przedziałach wiekowych. Najniższą rotację zaobserwowano w grupie 51-60 lat, gdzie wskaźnik wyniósł 9,23%, co oznacza, że jedynie 6 z 65 osób odeszło z firmy.

Łącznie w firmie zatrudnionych było 598 osób, a liczba odejść wyniosła 123, co daje ogólny wskaźnik rotacji na poziomie 20,57%. Dane wskazują, że największą stabilność zatrudnienia mają osoby w średnim wieku, natomiast najwyższą rotację – najmłodsi i najstarsi pracownicy.



TABELA 29

ROZKŁAD OGÓLNEJ ROTACJI PRACOWNIKÓW WEDŁUG GRUP WIEKOWYCH W PHH ZA ROK 2024

Wiek	Liczba pracowników	Liczba odejść pracowników	Wskaźnik rotacji ogólny Procent odejść pracowników
<30	150	45	30,00%
31-40	185	34	18,38%
41-50	175	29	16,57%
51-60	65	6	9,23%
>60	23	9	39,13%
Suma	598	123	20,57%

BRANŻOWE PREFERENCJE I ZRÓŻNICOWANIE ZATRUDNIENIA

W PHH sp. z o.o. kobiety stanowią 61% ogólnej liczby pracowników, co odzwierciedla specyfikę branży hotelarskiej, w której stanowiska operacyjne często obsadzone są przez osoby o wysokich umiejętnościach interpersonalnych. Rotacja pozytywna wynosi 17,91% wśród kobiet i 19,57% wśród mężczyzn, co wskazuje na aktywne procesy rekrutacyjne i utrzymującą się dynamikę zatrudnienia. Struktura zatrudnienia w firmie odzwierciedla zarówno potrzeby operacyjne, jak i charakter pracy wymagający elastyczności oraz wysokiej jakości obsługi klienta. Wskaźniki rotacji pozytywnej wskazują, że kobiety, które stanowią większość zatrudnionych, wciąż są aktywnie angażowane w procesy rekrutacyjne, z wskaźnikiem rotacji pozytywnej wynoszącym 17,91%.

W porównaniu do mężczyzn (19,57%) kobiety nieznacznie ustępują w liczbie nowozatrudnionych pracowników, co może być wynikiem specyfiki branży, w której kobiety dominują na stanowiskach operacyjnych.

ZGODNOŚĆ Z TRENDAMI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (ESG I CSR)

Wskaźniki rotacji, zarówno pozytywnej, jak i ogólnej, w naszej Spółce są zgodne z międzynarodowymi standardami CSR i ESG. Zatrudnianie większej liczby kobiet oraz dążenie do zapewnienia równych szans zawodowych, świadczy o naszym zaangażowaniu w realizację polityki zrównoważonego rozwoju. Kobiety w naszej organizacji, mimo że stanowią większość, aktywnie wchodzi w procesy rekrutacyjne, co pozwala na utrzymanie równowagi między nowymi i odchodzącymi pracownikami. Wyższy wskaźnik rotacji pozytywnej wśród mężczyzn (19,57%)



może świadczyć o większej dynamice zatrudnienia w tej grupie, ale wciąż są to wartości zbliżone, co pokazuje, że nasza firma z powodzeniem zarządza równowagą płciową.

RÓWNOWAGA PŁCI W KONTEKŚCIE ZARZĄDZANIA PERSONELEM

Kluczowym elementem w zarządzaniu personelem jest zapewnienie reprezentacji płci na poziomach menedżerskich. Rotacja ogólna pracowników, wynosząca 20,57%, wskazuje na potrzebę dalszego monitorowania równowagi płci wśród osób decyzyjnych. Pomimo wysokiej liczby kobiet w strukturze zatrudnienia, ich mniejsza reprezentacja na stanowiskach kierowniczych wciąż jest wyzwaniem, które firma stara się zniwelować, dążąc do równości szans zawodowych. Koncentracja na równości płci w kontekście zarządzania personelem może wpłynąć na dalszy rozwój kariery zawodowej kobiet, w szczególności w branży zdominowanej przez pracowników operacyjnych.

WYKORZYSTANIE RÓŻNORODNOŚCI DO PODNIESIENIA JAKOŚCI USŁUG

Struktura zatrudnienia w naszej Spółce obejmuje różne grupy wiekowe i płciowe, co sprzyja efektywnej organizacji pracy i dostosowywaniu usług do oczekiwań gości. Kobiety stanowią 61% pracowników, a największy wskaźnik rotacji pozytywnej (30,67%) dotyczy osób poniżej 30. roku życia. Młodsze pokolenia wykazują większą mobilność zawodową, co wpływa na dynamiczny charakter rynku pracy w branży hotelarskiej. Różnorodność zespołu pozwala na lepsze dopasowanie oferty i standardów obsługi do zmieniających się potrzeb klientów.

ZARZĄDZANIE ELASTYCZNOŚCIĄ ZATRUDNIENIA

Branża hotelarska, wymagająca pracy zmianowej, w weekendy oraz w święta, wymaga dużej elastyczności w organizacji zatrudnienia. PHH sp. z o.o. dba o to, aby oferowane warunki zatrudnienia były dopasowane do potrzeb pracowników, co widać w strukturze etatów. Wśród kobiet 61% pracuje w pełnym wymiarze godzin, a 70% z nich pracuje w formie niepełnego etatu. Elastyczność w organizacji pracy pozwala na przyciąganie różnych grup pracowników, co sprzyja zarówno efektywniejszemu zarządzaniu personelem, jak i podnoszeniu jakości świadczonych usług. Z kolei dane o rotacji pracowników (20,39% kobiet i 20,85% mężczyzn) wskazują na utrzymanie równowagi pomiędzy nowymi pracownikami a tymi, którzy opuszczają firmę, co może być efektem dobrze dopasowanej struktury zatrudnienia.



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 pełnią kluczową rolę w motywowaniu pracowników do realizacji strategicznych celów przedsiębiorstwa oraz w podnoszeniu jakości wykonywanych zadań.

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.

SYSTEM PREMIOWANIA

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.

W Tabeli 30 przedstawiono informacje na temat średniego wynagrodzenia na dzień 31.12.2024 w PHH Sp. z o.o. w podziale na płeć i strukturę zatrudnienia (w etatach) w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia. Tabela przedstawia strukturę zatrudnienia oraz poziom wynagrodzeń w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia publikowanego przez GUS, uwzględniając podział na płeć i charakter pełnionej funkcji. W firmie zatrudnionych jest blisko 500 osób, z przewagą kobiet. W grupie kadry managerskiej kobiety stanowią większość, natomiast wśród pracowników niemających funkcji kierowniczych udział kobiet i mężczyzn jest bardziej zrównoważony.

Wynagrodzenia kadry managerskiej kształtują się na poziomie przekraczającym przeciętne wynagrodzenie krajowe, przy czym mężczyźni osiągają nieco wyższe wynagrodzenia niż kobiety. W przypadku pracowników niemających funkcji kierowniczych średnie wynagrodzenie pozostaje poniżej poziomu przeciętnej krajowej, a różnice między płciami są nadal zauważalne.

Analiza danych wskazuje na zależność między poziomem wynagrodzeń a strukturą zatrudnienia, gdzie stanowiska wyższego szczebla wiążą się z korzystniejszym poziomem wynagrodzenia w



odniesieniu do przeciętnej krajowej. Różnice w poziomie wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami są widoczne w obu grupach stanowiskowych, przy czym są one bardziej wyraźne wśród pracowników niemających funkcji kierowniczych.

TABELA 30

ŚREDNIE WYNAGRODZENIE NA DZIEŃ 31.12.2024 W PODZIALE NA PŁEĆ I STRUKTURĘ ZATRUDNIENIA (W ETATACH) DO PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA

Struktura zatrudnienia	Stan zatrudnienia razem	Ilość osób		średnie wynagrodzenie wskaznik GUS	średnie wynagrodzenie w Spółce		Stosunek % do wynagrodzenia przeciętnego	
		kobiet y	mężczyźn i		kobiet y	mężczyźn i	kobiet y	mężczyźn i
managerowie	227	143	84	8181,72	9 517	10 164	116%	124%
niemanagerowie	257	153	104	8181,72	5 669	6 559	69%	80%
Suma	484	296	188	x	x	x	x	x

W Tabeli 31 przedstawiono średnie wynagrodzenie na dzień 31.12.2024 w podziale na płeć i strukturę zatrudnienia (w etatach) do minimalnego wynagrodzenia. Tabela obrazuje relację wynagrodzeń do minimalnego wynagrodzenia, uwzględniając podział na płeć oraz strukturę stanowisk. W przypadku kadry managerskiej wynagrodzenie znacznie przekracza poziom minimalny, przy czym mężczyźni osiągają wyższy stosunek do tej wartości niż kobiety. Wśród pracowników niemających funkcji kierowniczych wynagrodzenia również przewyższają minimalne wynagrodzenie, jednak w mniejszym stopniu niż w grupie managerów, a różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami pozostają zauważalne.

Dane wskazują, że wraz ze wzrostem poziomu stanowiska wzrasta relacja wynagrodzenia do minimalnej płacy. W przypadku kadry managerskiej przekracza ona dwukrotność wartości minimalnej, natomiast wśród pozostałych pracowników oscyluje w granicach 1,3–1,5-krotności tej wartości. Różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn są widoczne w obu grupach, przy czym wśród managerów ich poziom jest bardziej wyraźny.

TABELA 32

ŚREDNIE WYNAGRODZENIE NA DZIEŃ 31.12.2024 W PODZIALE NA PŁEĆ I STRUKTURĘ ZATRUDNIENIA (W ETATACH) DO MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Struktura zatrudnienia	Stan zatrudnienia razem	Ilość osób		minimalne wynagrodzenie	średnie wynagrodzenie w Spółce		Stosunek % do wynagrodzenia minimalnego	
		kobiety	mężczyźni		kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
managerowie	448,34	251,34	146,00	4300,00	9118	10316	212%	240%
niemanagerowie	866,98	576,04	229,94	4300,00	5712	6286	133%	146%
Suma	1315,315	827,38	375,94	x	x	x	x	x

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 PHH sp. z o.o. 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 stanowią 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.

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.

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.

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.

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

Bezpieczeństwo i higiena pracy to jeden z priorytetów naszej Spółki. W trosce o zdrowie i komfort pracowników, wprowadziliśmy szereg działań mających na celu zapewnienie bezpiecznych warunków pracy w każdej z lokalizacji. Regularne szkolenia BHP, audyty, a także stosowanie się



do obowiązujących przepisów są fundamentem naszej polityki w zakresie bezpieczeństwa. Każdy pracownik ma dostęp do niezbędnych materiałów dotyczących zasad bezpieczeństwa, a także obowiązków związanych z higieną pracy. Regularnie przeprowadzamy także ćwiczenia praktyczne, które pozwalają pracownikom na naukę odpowiednich reakcji w sytuacjach awaryjnych.

Dodatkowo, zapewniamy pracownikom dostęp do odpowiednich środków ochrony osobistej, co jest szczególnie ważne w branży hotelarskiej, gdzie kontakt z gośćmi i wieloma powierzchniami wymaga dbałości o higienę i bezpieczeństwo. Pracownicy są również zachęceni do zgłaszania wszelkich zagrożeń, co umożliwia szybkie reagowanie i minimalizowanie ryzyka.

Nasza Spółka nieustannie monitoruje zmieniające się przepisy prawne dotyczące BHP i stara się je wprowadzać do swojej polityki w możliwie jak najszybszym czasie. W rezultacie, nasze działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie tylko zapewniają komfort zatrudnionym osobom, ale także są zgodne z najlepszymi praktykami branżowymi.

W 2024 roku Spółka wykazała się odpowiedzialnym podejściem do kwestii BHP, wdrażając skuteczne rozwiązania, które zapewniają pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Regularne audyty, szkolenia oraz dbanie o komfort i bezpieczeństwo personelu są kluczowe w naszej działalności. To podejście wpisuje się w naszą politykę dbałości o dobro pracowników oraz zgodność z obowiązującymi standardami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Tabela 33 przedstawia statystyki wypadków w miejscu pracy w PHH Sp. z o.o. w 2024 roku, uwzględniając podział na płeć oraz rodzaj wypadku.

W analizowanym okresie nie odnotowano żadnych wypadków śmiertelnych ani ciężkich. Zgłoszono natomiast trzy wypadki lekkie, które dotyczyły wyłącznie kobiet – nie odnotowano takich zdarzeń wśród mężczyzn.

Łączna liczba dni niezdolności do pracy w wyniku wypadków wyniosła 78 dni, co oznacza, że wszystkie te przypadki skutkowały czasową absencją w pracy.

Wskaźnik częstotliwości wypadków, określający liczbę wypadków na 1 000 pracowników, wyniósł 5,99. Wskaźnik ciężkości wypadków, który odzwierciedla średnią liczbę dni niezdolności do pracy na jeden wypadek, osiągnął wartość 26.

W 2024 roku nie stwierdzono żadnych przypadków chorób zawodowych.

Dane wskazują na niski poziom zagrożeń w miejscu pracy, brak poważnych incydentów oraz konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na bezpieczeństwo kobiet, ponieważ to one były jedyną grupą, w której wystąpiły wypadki lekkie.



TABELA 33

STATYSTYKI WYPADKÓW W MIEJSCU PRACY Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ I RODZAJ WYPADKU W PHH SP. Z O.O. W 2024 R.

Liczba wypadków	Ilość	Ilość w podziale na płeć	
		kobiety	mężczyźni
śmiertelnych	0	0	0
Ciężkich	0	0	0
Lekkich	3	3	0
Łączna ilość dni niezdolności do pracy	78	78	-
Wskaźnik częstotliwości wypadków*	5,99	5,99	-
Wskaźnik ciężkości wypadków**	26	26	0
Liczba stwierdzonych chorób zawodowych	0	0	0

*wskaźnik liczony jako ogólna liczba wypadków/zatrudnienie x 1000

**wskaźnik liczony jako liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadku/liczba wypadków

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.

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.



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 2024 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.

7.4.7 AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA

PHH Sp. z o.o. angażuje się w szeroki zakres inicjatyw społecznych, koncentrując się na edukacji, wsparciu lokalnych społeczności oraz działaniach proekologicznych. W okresie 2024 zrealizowano następujące inicjatywy:

- rozwój programów edukacyjnych, w tym organizacja szkoleń zawodowych dla młodzieży oraz współpraca ze szkołami branżowymi w zakresie praktyk i staży,
- kontynuacja programu Eco Challenge, której celem jest podnoszenie świadomości ekologicznej wśród pracowników i gości hoteli,
- wsparcie dla lokalnych społeczności poprzez udział w akcjach charytatywnych, zbiórkach oraz programach pomocowych dla osób w trudnej sytuacji życiowej,
- Celem programu Ambasador jest motywowanie pracowników do aktywnego zaangażowania się w rozwój organizacji, poprawę jakości obsługi gości oraz inicjatywy z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I LOKALNE PROJEKTY

PHH sp. z o.o. aktywnie angażuje się w projekty społeczne i współpracuje z lokalnymi społecznościami poprzez:

- programy edukacyjne dla młodzieży, promujące wiedzę o branży hotelarskiej i turystyce,



- wsparcie dla inicjatyw charytatywnych i ekologicznych. Wybrane obiekty GK PHH uzyskały certyfikat Green Key, potwierdzający zaangażowanie w zrównoważony rozwój,
- organizację wydarzeń i użyczenie przestrzeni hotelowych na potrzeby społeczności lokalnych.

RELACJE Z DOSTAWCAMI I ŁAŃCUCH WARTOŚCI

PHH sp. z o.o. kontynuuje budowanie transparentnych relacji z dostawcami:

- wprowadziła Kodeks Postępowania Dostawców, regulujący standardy współpracy w zakresie etyki, praw człowieka i ochrony środowiska,
- zwiększyła udział lokalnych dostawców, aby wspierać regionalną gospodarkę i ograniczyć ślad węglowy związany z transportem.

PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI, ETYKA I OCHRONA SYGNALISTÓW

- w PHH wdrożono procedurę ochrony sygnalistów, dostępną dla wszystkich pracowników na platformie Lotus,
- wprowadzono politykę etyczną i zasady zgłaszania nieprawidłowości, umożliwiające anonimowe raportowanie przypadków naruszeń,
- zgodnie z nowymi regulacjami unijnymi, Spółka planuje dalsze dostosowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, jednak pełne wdrożenie zmian jest w toku.

Dzięki tym inicjatywom Spółka PHH umacnia swoją pozycję jako odpowiedzialny i zrównoważony pracodawca, dbający o swoich pracowników, partnerów i społeczność.

7.5 ŁAD KORPORACYJNY (G-GOVERNANCE)

7.5.1 STRUKTURA ZARZĄDU I NADZORU

PHH sp. z o.o. funkcjonuje w ramach przejrzystej struktury zarządczej, zapewniającej skuteczne podejmowanie decyzji oraz nadzór nad działalnością Grupy.

POLITYKI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ETYKI BIZNESOWEJ

W Spółce PHH obowiązuje zasada prowadzenia działalności w sposób etyczny, zgodnie z najwyższymi standardami uczciwości i odpowiedzialności. W 2024 roku:

- wdrożono aktualizację polityki przeciwdziałania korupcji, obejmującą procedury dotyczące zgłaszania przypadków nadużyć oraz sankcji za naruszenie przepisów,



- procedury etyczne zostały udostępnione wszystkim pracownikom i partnerom biznesowym w formie Kodeksu Etyki, który określa zasady uczciwej współpracy, przeciwdziałania konfliktom interesów oraz ochrony praw człowieka,
- spółka PHH wdrożyła dodatkowe mechanizmy kontroli w zakresie zgodności działań z normami prawnymi oraz zasadami etycznymi, co obejmuje audyty wewnętrzne i cykliczne szkolenia dla pracowników,
- procedura ochrony sygnalistów, wdrożona zgodnie z wymogami Dyrektywy CSRD, zapewnia możliwość anonimowego zgłaszania wszelkich nieprawidłowości poprzez system dostępny w Lotusie.

TRANSPARENTNOŚĆ I RELACJE Z INWESTORAMI

Nasza spółka dąży do pełnej transparentności w zakresie komunikacji z interesariuszami oraz inwestorami, zgodnie z zasadami ładu korporacyjnego. W 2024 roku:

- spółka regularnie publikowała raporty dotyczące swojej działalności, uwzględniając aspekty finansowe, środowiskowe i społeczne,
- PHH sp. z o.o. dostosowała swoje sprawozdawczości do wymogów Dyrektywy CSRD oraz standardów EFRAG, zapewniając większą przejrzystość i dostępność informacji.

Dzięki powyższym działaniom Spółka PHH umacnia swoją pozycję jako organizacja odpowiedzialna i transparentna, przestrzegająca najwyższych standardów ładu korporacyjnego.

7.5.2 ZARZĄDZANIE ESG

INTEGRACJA ESG Z DŁUGOTERMINOWĄ STRATEGIĄ BIZNESOWĄ

Spółka PHH aktywnie integruje zasady ESG w swojej długoterminowej strategii biznesowej. Spółka opracowała i wdrożyła Strategię Zrównoważonego Rozwoju, która stanowi fundament działań w obszarze ESG. Dokument ten obejmuje cele i działania związane z ochroną środowiska, odpowiedzialnością społeczną oraz ładem korporacyjnym. Włączenie ESG do strategii biznesowej pozwala PHH na zrównoważony rozwój oraz budowanie wartości dla interesariuszy.

WDROŻENIE KODEKSU ETYKI I OCHRONY SYGNALISTÓW

Spółka PHH przywiązuje dużą wagę do etyki biznesowej i transparentności. W tym celu wdrożyła Kodeks Etyki, który określa standardy postępowania dla wszystkich pracowników i współpracowników spółki. Kodeks ten promuje uczciwość, odpowiedzialność oraz poszanowanie prawa. Ponadto, PHH wprowadziła mechanizmy ochrony sygnalistów, umożliwiając zgłaszanie



nieprawidłowości w sposób anonimowy i bezpieczny, co sprzyja budowaniu kultury otwartości i zaufania.

REGULARNE AUDYTY I SZKOLENIA ANTYKORUPCYJNE

Aby przeciwdziałać korupcji i zapewnić najwyższe standardy etyczne, PHH regularnie przeprowadza audyty wewnętrzne, mające na celu identyfikację potencjalnych zagrożeń i nieprawidłowości. Dodatkowo, spółka organizuje cykliczne szkolenia antykorupcyjne dla pracowników na wszystkich szczeblach, podnosząc ich świadomość i kompetencje w zakresie etyki biznesowej.

Dzięki konsekwentnemu wdrażaniu powyższych działań, PHH umacnia swoją pozycję jako odpowiedzialnego i transparentnego podmiotu na rynku hotelarskim, dbając o zrównoważony rozwój oraz zaufanie interesariuszy.

7.5.3 DŁUGOTERMINOWE CELE ESG

W ramach przyjętej Strategii Zrównoważonego Rozwoju nasza Spółka do 2028 roku, stawia sobie ambitne cele, które wyznaczają kierunki jej działań.

CELE DO 2028 ROKU

- redukcja śladu węglowego - ograniczenie emisji CO₂ poprzez wdrażanie energooszczędnych technologii, modernizację systemów HVAC oraz zwiększenie wykorzystania odnawialnych źródeł energii. Celem strategii jest minimalizacja emisji gazów cieplarnianych i zwiększenie efektywności energetycznej”,
- zmniejszenie zużycia zasobów naturalnych – redukcja zużycia wody i energii elektrycznej o 5% rok do roku na każdy pokój hotelowy,
- społeczna odpowiedzialność biznesu – zwiększenie udziału hoteli PHH w akcjach charytatywnych i projektach wspierających rozwój lokalnych społeczności.

7.5.4 MONITOROWANIE, WSKAŹNIKI I WYNIKI

MONITOROWANIE EMISJI CO₂EQ

Wzrost emisji CO₂ w 2024 roku jest bezpośrednio związany z poszerzeniem portfela obiektów PHH sp. z o.o., co świadczy o rozwoju działalności i większym wpływie na rynek hotelarski.



Pomimo wzrostu emisji, spółka intensyfikuje działania na rzecz redukcji śladu węglowego, m.in. poprzez modernizację systemów energetycznych i strategię oszczędności zasobów, co przyniesie wymierne efekty w kolejnych latach (np. BW Jurata).

Spółka PHH konsekwentnie dąży do realizacji swoich celów klimatycznych, a tymczasowy wzrost emisji traktuje jako etap przejściowy związany z integracją nowego obiektu.

Realizacja długoterminowej Strategii Zrównoważonego Rozwoju (ZR) w obszarze redukcji emisji CO₂eq postępuje zgodnie z założonym harmonogramem, jednak niektóre cele wymagają intensyfikacji działań.

W 2024 roku odnotowano wzrost emisji CO₂eq, co wynika głównie z rozszerzenia portfela obiektów o Halo Szczyrk (dawniej „Zagroń Szczyrk”), który wcześniej nie był uwzględniany w obliczeniach PHH sp. z o.o. Włączenie nowego obiektu tymczasowo wpłynęło na dynamikę redukcji, jednak Spółka kontynuuje działania optymalizacyjne, aby ograniczyć emisję i realizować założone cele środowiskowe.

W tabeli 34 przedstawiono zmiany w emisji CO₂ w latach 2023–2024. Wskazuje na wzrost emisji o 20,26%, co wynika głównie z poszerzenia portfela obiektów PHH. Mimo tego firma kontynuuje działania proekologiczne, skupiając się na optymalizacji zużycia energii i wdrażaniu energooszczędnych technologii.

TABELA 34

PORÓWNANIE EMISJI CO₂ W LATACH 2023–2024

Wskaźnik	2023	2024	Zmiana	Interpretacja
Emisja CO ₂ [t]	1 026,74	1 234,75	+20,26%	Wzrost emisji wynika z poszerzenia portfela obiektów PHH o Halo Szczyrk (dawniej Zagroń Szczyrk), który nie był uwzględniony w poprzednich latach. Pomimo tego spółka kontynuuje realizację działań ESG, koncentrując się na optymalizacji zużycia energii i wdrażaniu energooszczędnych technologii.

PRZYCZYNY NIEPEŁNEJ REALIZACJI CELÓW ESG

- włączenie Halo Szczyrk do portfela PHH Sp. z o.o., co zwiększyło nominalnie zużycie energii i emisję CO₂eq w stosunku do wcześniejszych lat,
- konieczność modernizacji infrastruktury innych obiektów spółki PHH (np. BW Jurata (system ogrzewania C.O. C.W.U oparty na oleju opałowym) W roku 2025 zaplanowane są prace modernizacyjne w zakresie zmiany systemu grzewczego obiektu,



- dalsze wdrażanie strategii oszczędności zasobów, które wymagają czasu na wdrożenie i pełne efekty będą widoczne w kolejnych latach.

DALSZE DZIAŁANIA

- kontynuacja strategii redukcji emisji CO₂eq poprzez kolejne inwestycje, optymalizację procesów i energooszczędne technologie,
- wzrost emisji, mimo że wynika z rozszerzenia działalności (włączenia nowego obiektu do spółki), może wskazywać na konieczność dostosowania planów działania do nowych warunków, by strategia ZR nie stała się zagrożona,
- analiza i dostosowanie wskaźników KPI w kontekście rewizji strategii zrównoważonego rozwoju.

W 2024 roku Spółka kontynuowała realizację Strategii Zrównoważonego Rozwoju, jednak wyniki niektórych wskaźników KPI pozostają w fazie wdrażania. Włączenie Halo Szczyrk do portfela PHH sp. z o.o. wpłynęło na poziom emisji. Długofalowo wdrażane inwestycje pozwolą na osiągnięcie założonych celów do 2028 roku i dalsze umacnianie pozycji Spółki jako lidera w branży hotelarskiej.

MONITOROWANIE POZIOMÓW GENEROWANYCH ODPADÓW

W 2024 roku PHH sp. z o.o. odnotowała wzrost ilości wytwarzanych odpadów, co jest wynikiem dynamicznego rozwoju spółki, wzrostu obłożenia w obiektach oraz organizacji wielu dużych eventów. Pomimo tego wzrostu, spółka podejmuje intensywne działania regulacyjne, edukacyjne i optymalizacyjne, mające na celu poprawę systemu gospodarowania odpadami. W 2024 r. wprowadzono w spółce Regulamin Gospodarowania Odpadami wraz z załącznikiem w postaci Instrukcji Klasyfikowania odpadów z działalności krok po kroku oraz przeprowadzono dwa cykle szkoleniowe z zakresu prawidłowego gospodarowania odpadami w obiektach oraz zasad prawidłowej segregacji odpadów.

PHH sp. z o.o. w 2024 r. wprowadziła regularny monitoring, który pozwolił na identyfikację obszarów wymagających poprawy, co następnie pozwoli na przeprowadzenie analiz i opracowanie działań mających na celu, redukcję wytwarzanych odpadów oraz implementację założeń idei Gospodarki o Obiegu Zamkniętym (GOZ) w struktury działania spółki.

Dane zaprezentowane w tabeli 35 i 36 pokazują, że PHH sp. z o.o. wdraża działania mające na celu doskonalenie systemu zarządzania odpadami, a zmiany w ilości wytworzonych odpadów mogą wynikać z sezonowości branży oraz rotacji pracowników, od których głównie zależy jakość



segregacji prowadzonej w obiektach. W 2024 roku nastąpił wzrost ilości wyselekcjonowanych odpadów z tworzyw sztucznych, papieru oraz BIO, co świadczy o efektywności dotychczasowych działań spółki. Dodatkowo na podstawie pozyskanych danych spółka planuje dalsze działania audytowe i optymalizacyjne, tak aby docelowo zmniejszać ilość generowanych odpadów.

TABELA 35
IŁOŚĆ ODPADÓW KOMUNALNYCH W LITRACH ZA 2024 ROK

Rodzaj odpadu	2024 I kwartał (L)	2024 II kwartał (L)	2024 III kwartał (L)	2024 IV kwartał (L)	SUMA
Papier	285 365,00	302 354,00	316 520,00	289 020,00	1 193 259,00
Szkło	267 040,00	262 101,00	250 880,00	249 780,00	1 029 801,00
Tworzywa sztuczne	361 793,00	362 797,00	376 400,00	339 100,00	1 440 090,00
Bio	54 717,00	57 581,00	64 850,00	86 230,00	263 378,00
Zmieszane	1 307 974,00	1 315 586,00	1 436 060,00	1 343 540,00	5 403 160,00

TABELA 36
IŁOŚĆ ODPADÓW KOMUNALNYCH W LITRACH ZA 2023 ROK

Rodzaj odpadu	2023 I kwartał (L)	2023 II kwartał (L)	2023 III kwartał (L)	2023 IV kwartał (L)	SUMA
Papier	220 920,00	213 260,00	231 940,00	227 060,00	893 180,00
Szkło	265 600,00	273 010,00	277 790,00	270 180,00	1 086 580,00
Tworzywa sztuczne	322 940,00	325 280,00	347 040,00	343 940,00	1 339 200,00
Bio	53 160,00	57 920,00	54 320,00	54 360,00	219 760,00
Zmieszane	1 336 620,00	1 351 540,00	1 336 230,00	1 270 920,00	5 295 310,00

WYNIKI DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH I OPTYMALIZACYJNYCH

W 2024 roku odnotowano wzrost ilości wyselekcjonowanych odpadów komunalnych w trzech frakcjach: papier i tektura, BIO oraz tworzyw sztucznych. Wzrost ten wskazuje, że wprowadzane regulacje w postaci Regulaminu, wytycznych i nadzoru oraz prowadzone działania edukacyjne, dotyczące segregacji odpadów oraz jej jakości, zaczynają przynosić efekty. Spółka podejmuje działania mające za zadanie docelowe zmniejszenie procentowego udziału odpadów zmieszanych w ogólnej masie wytwarzanych odpadów, co jest jednym z głównych wymagań stawianych obiektom spółki w tym obszarze.



SEZONOWY CHARAKTER ODPADÓW ZBIERANYCH SELEKTYWNI

Zmiany w ilości zbieranego szkła w ciągu roku wynikają z sezonowości sektora turystycznego. W okresach generowania większej ilości odpadów szklanych, zbiórka jest bardziej intensywna a częstotliwość odbiorów większa. W 2024 roku odnotowano spadek ilości wytworzonego szkła w porównaniu do roku 2023. Na tę zmianę wpłynęła decyzja niektórych hoteli Spółki o wycofaniu wody butelkowanej z pokoi na rzecz karafek, które są napełniane wodą z dyspenserów usytuowanych na korytarzach obiektów. Inicjatywa ta miała na celu zmniejszenie zużycia szkła oraz promowanie bardziej ekologicznych rozwiązań. PHH sp. z o.o. prowadzi analizy w zakresie implementacji takiego rozwiązania również w innych obiektach spółki.

Odpady BIO w 2024 roku miały wyraźnie sezonowy charakter, z większą ilością odpadów generowanych w cieplejszych miesiącach, co jest typowe dla odpadów organicznych, takich jak resztki żywności czy odpady roślinne. W okresie jesienno- zimowym ich ilość spadła, co może być wynikiem zmniejszonego generowania odpadów organicznych, związanych z sezonowością konsumpcji oraz natężeniem ruchu w sektorze w jakim działa nasza Spółka.

ODPADY Z DZIAŁALNOŚCI

W 2024 roku spółka PHH sp. z o.o. podjęła intensywne działania mające na celu poprawę zarządzania odpadami wytwarzanymi w ramach prowadzonej działalności. Kluczowym elementem tych działań były szkolenia edukacyjne dla pracowników obiektów, które miały na celu podniesienie jakości prowadzonej ewidencji odpadów w systemie BDO oraz skuteczne rozdzielanie odpadów komunalnych od odpadów produkcyjnych.

Tabela 37 przedstawia ilość odpadów niebezpiecznych wytworzonych w 2024 roku w ramach działalności spółki PHH. W 2024 w PHH sp. z o. o. wytworzono łącznie 0,6470 ton odpadów niebezpiecznych, które zostały następnie zaewidencjonowane i przekazane podmiotom posiadającym stosowne zezwolenia do odbioru i przetwarzania odpadów.

TABELA 37
MASY ODPADÓW NIEBEZPIECZNYCH WYTWORZONYCH W RAMACH PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI W TONACH ZA 2024 ROK

Kod odpadu	Roczna suma (t)
16 02 13*	0,1800
16 02 11*	0,4670
SUMA odpadów niebezpiecznych	0,6470

W tabeli 38 przedstawiono dane z zakresu mas odpadów innych niż niebezpieczne wytworzonych w ramach prowadzonej działalności w tonach za 2024 rok w Spółce PHH Sp. z o.o.

W obszarze odpadów innych niż niebezpieczne, wytworzono łącznie 6,3280 ton odpadów, które obejmowały m.in.: opakowania z papieru i tektury, sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania, zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne, zużyte baterie i akumulatory, żelazo i stal oraz zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu.

TABELA 38

MASY ODPADÓW INNYCH NIŻ NIEBEZPIECZNE WYTWORZONYCH W RAMACH PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI W TONACH ZA 2024 ROK

Kod odpadu	Suma roczna (t)
15 01 01	1,2400
15 02 03	2,5000
16 02 14	1,0040
16 06 04	0,0400
16 06 05	0,5210
17 04 05	0,0230
17 09 04	1,0000
Suma całkowita	6,3280

Dzięki podejmowanym inicjatywom, pracownicy spółki zdobyli niezbędną wiedzę i umiejętności, które pozwoliły na bardziej efektywne i zgodne z przepisami gospodarowanie odpadami. W ramach dalszych działań edukacyjnych, PHH sp. z o.o. planuje kontynuować programy szkoleniowe, aby zapewnić pełną zgodność środowiskową w zakresie gospodarowania odpadami. Celem tych działań jest nie tylko spełnienie wymogów prawnych, ale także promowanie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności ekologicznej wśród wszystkich pracowników.

SYSTEM MONITOROWANIA ZUŻYCIA WODY

Spółka PHH realizuje kompleksowy proces monitorowania, obejmujący:

- zbieranie danych na temat zużycia wody w działalności hoteli i innych obiektów,
- analizę trendów i wykrywanie obszarów wymagających optymalizacji,
- raportowanie wyników w ramach działań ESG.



Spółka nie identyfikuje pobierania wody z obszarów objętych stresem wodnym, jednak prowadzi działania mające na celu zmniejszenie zużycia wody oraz efektywne zarządzanie zasobami wodnymi.

DZIAŁANIA OPTYMALIZACYJNE

W ramach strategii zrównoważonego rozwoju oraz zobowiązań wynikających z wdrażania standardów ESG, PHH sp. z o.o. prowadzi stały monitoring zużycia wody we wszystkich obiektach należących do grupy kapitałowej.

Tabela 39 przedstawia zużycie wody w PHH Sp. z o.o. w latach 2023–2024. W 2024 roku zużycie wody w skali całej spółki wyniosło 101 791 m³, co oznacza spadek o 16,5% względem roku 2023, kiedy wynosiło ono 121 884 m³. Obserwowana redukcja jest wynikiem wdrożenia szeregu działań optymalizacyjnych, obejmujących:

- eliminację niesprawnych urządzeń hydraulicznych i sanitarnych,
- bieżącą analizę zużycia wody i szybką reakcję na odchylenia,
- działania edukacyjne wśród pracowników i gości hotelowych.

TABELA 39

ZUŻYCIE WODY I ILOŚĆ ODPROWADZANYCH ŚCIEKÓW W PHH SP. Z O.O. W LATACH 2023–2024

Rok	Zużycie wody (m ³)
2023	121 884
2024	101 791

Spadek zużycia wody wpisuje się w realizację długoterminowych celów PHH, które zakładają systematyczną redukcję zużycia wody o 5% rok do roku na pokój. Wynik osiągnięty w 2024 roku potwierdza skuteczność wdrażanych rozwiązań i jest zgodny z kierunkami działań zapisanymi w Strategii ZR GK PHH 2023–2028.

W kolejnych latach spółka planuje dalsze działania optymalizacyjne, w tym rozwój systemów automatycznego pomiaru zużycia wody oraz wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych zmniejszających jej pobór.

DZIAŁANIA OPTYMALIZACYJNE - ENERGIA ELEKTRYCZNA

PHH sp. z o.o. planuje rozpoczęcie projektu optymalizacji kosztów zakupu energii elektrycznej poprzez wybór efektywnego i dopasowanego modelu zakupu energii dla obiektów, z uwzględnieniem zakupu zielonej energii.



Spółka planuje przeprowadzenie projektu kompensacji mocy biernej w obiektach poprzez zakładanie kompensatorów i reduktorów - część obiektów pracą swoich urządzeń wpływa na parametry sieci energetycznej i w związku z tym, ponosi dodatkowe koszty w postaci opłat za przekroczenie dopuszczalnych parametrów energii biernej indukcyjnej lub pojemnościowej.

PHH sp. z o.o. rozpoczęła również prace nad projektem wdrożenia systemów monitorujących zużycie energii elektrycznej, ciepła oraz wody, który pozwoli na systemowe odczyty liczników, gromadzenie odczytanych danych w bazie danych, wizualizację zużycia danego medium, itp., zgodnie z zapotrzebowaniem spółki i obiektów,

7.6 PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

7.6.1 STRUKTURA ZARZĄDU I NADZORU

Nasza Spółka planuje realizację szeregu strategicznych działań mających na celu dalszy rozwój oraz umocnienie jej pozycji na rynku hotelarskim w Polsce. Priorytetem jest wdrażanie nowoczesnych technologii, które poprawią jakość świadczonych usług i zwiększą efektywność operacyjną.

Długoterminowa wizja rozwoju PHH sp. z o.o. opiera się na zrównoważonym wzroście, innowacjach technologicznych oraz elastycznym dostosowywaniu oferty do zmieniających się potrzeb turystów. Podejmowane kroki mają na celu przyciąganie nowych klientów, zarówno krajowych, jak i zagranicznych, oraz dalsze umacnianie pozycji Spółki na rynku hotelarskim w Polsce.

Jednocześnie warto podkreślić, że Spółka znajduje się obecnie na etapie finalizacji prac nad ogłoszeniem nowej strategii rozwoju Grupy, której publikacja planowana jest w najbliższym czasie. Strategia ta została opracowana z uwzględnieniem zasad zrównoważonego rozwoju, co oznacza, że w swoich założeniach integruje aspekty ekonomiczne, środowiskowe oraz społeczne, dążąc do osiągnięcia długofalowego wzrostu wartości Spółki przy jednoczesnym poszanowaniu interesów szerokiego grona interesariuszy.

7.7 DOBRE PRAKTYK

W PHH Sp. z o.o. konsekwentnie realizujemy działania mające na celu promowanie i wdrażanie dobrych praktyk w zarządzaniu, etyce biznesowej, społecznej odpowiedzialności oraz zrównoważonym rozwoju. Nasze działania są zgodne z wymogami Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), a także dostosowane do wytycznych dyrektywy UE nr 2022/2464 (CSRD). Dążymy do tworzenia środowiska biznesowego, które jest



etyczne, odpowiedzialne i transparentne, uwzględniając potrzeby naszych interesariuszy: pracowników, klientów, partnerów oraz społeczności lokalnych.

PRACOWNICY I KULTURA ORGANIZACYJNA

W 2024 roku nadal priorytetem było wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym naszych pracowników oraz zapewnienie warunków sprzyjających rozwojowi.

W 2024 roku kontynuowaliśmy działania na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz stworzenia nowoczesnego, sprzyjającego rozwojowi środowiska pracy.

PODSUMOWANIE

Dobre praktyki PHH Sp. z o.o. obejmują kompleksowe działania na rzecz etycznego i odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, z silnym naciskiem na zrównoważony rozwój, dobrostan pracowników oraz ochronę środowiska. Nasza strategia na lata 2024-2028 zakłada dalsze rozwijanie tych inicjatyw, aby umacniać naszą pozycję jako lidera odpowiedzialnej turystyki i hotelarstwa.

7.8 ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W PHH SP. Z O.O.

7.8.1 WARTOŚCI ETYCZNE

W 2024 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 2024 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 2024 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.

7.8.2 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.

7.8.3 INFORMACJE POUFNE

W roku 2024 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.

7.8.4 KONFLIKT INTERESÓW

W 2024 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 2024 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.

7.8.5 INFORMACJE Z ZAKRESU DANYCH OSOBOWYCH

W roku 2024 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 2024 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 2024 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 2024 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.

7.9 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 2024.

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 wymogi regulacyjne, ale również odzwierciedlają zaangażowanie firmy w obszarach zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności społecznej i ochrony środowiska. Sprawozdanie za rok 2024 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 31 marca 2025 r.

Zarząd Spółki w składzie:

Rafał Kincer - Prezes Zarządu

Agnieszka Malinowska - Członek Zarządu

