



**Grupa Kapitałowa
Polski Holding Nieruchomości Spółka Akcyjna**

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

Spis treści

| | | |
|-----------|--|-----------|
| A. | Wprowadzenie | 3 |
| 1. | Podstawa prawna sporządzenia raportu..... | 3 |
| 2. | Istotni interesariusze i zagadnienia niefinansowe | 3 |
| 3. | Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności | 4 |
| B. | Obszar zarządczy | 4 |
| 1. | Model biznesowy i strategia Grupy Kapitałowej PHN | 4 |
| 2. | Ład zarządczy..... | 8 |
| 3. | Zarządzanie ryzykiem | 9 |
| 4. | Zarządzanie etyką..... | 10 |
| C. | Obszar środowiskowy..... | 11 |
| 1. | Surowce i materiały | 13 |
| 2. | Paliwa i energia..... | 13 |
| 3. | Bioróżnorodność | 13 |
| 4. | Emisje do atmosfery..... | 13 |
| 5. | Odpady i ścieki..... | 13 |
| 6. | Zanieczyszczenie hałasem | 14 |
| 7. | Pozostałe rodzaje oddziaływanie na środowisko | 14 |
| 8. | Oddziaływanie na środowisko w ramach działalności budowlanej | 14 |
| D. | Obszar społeczny i pracowniczy | 18 |
| 1. | Zatrudnienie, wynagrodzenia, równość i różnorodność | 18 |
| 2. | Relacje ze stroną pracowniczą..... | 24 |
| 3. | Bezpieczeństwo i higiena pracy | 25 |
| 4. | Rozwój i edukacja | 27 |
| 5. | Prawa człowieka | 28 |
| 6. | Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne..... | 28 |
| 7. | Bezpieczeństwo produktów i ich użytkowników | 29 |
| E. | Specyfikacja raportu | 30 |

A. Wprowadzenie

1. Podstawa prawna sporządzenia raportu

Niniejsze sprawozdanie dotyczące Grupy Kapitałowej Polskiego Holdingu Nieruchomości S.A. („PHN”, „Grupa”, „Spółka”) sporządzono za okres od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku. Jest to pierwsze sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej PHN i jest wyrazem poszanowania idei społecznej odpowiedzialności biznesu, zrównoważonego budownictwa oraz zasady ochrony środowiska naturalnego. Sprawozdanie uwzględnia ogólne zasady sprawozdawczości wynikające z:

- Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 roku zmieniającej dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy („Dyrektywa”),
- Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości, znowelizowanej ustawą z dnia 15 grudnia 2016 roku o zmianie ustawy o rachunkowości, która stanowiła implementację do polskiego prawa zapisów Dyrektywy („Ustawa”),
- Komunikatu Komisji 2017/C 215/01 na temat wytycznych dotyczących sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych – metodyka sprawozdawczości niefinansowej („Wytyczne KE”),
- Standardu Informacji Niefinansowych będącego regulacją środowiskową, której opracowanie było koordynowane przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych oraz Fundację Standardów Raportowania, która została opublikowana i jest dostępna m.in. na stronie internetowej Ministerstwa Finansów („SIN”).

2. Istotni interesariusze i zagadnienia niefinansowe

Prace nad tworzeniem niniejszego sprawozdania zbiegły się z finalizacją prac nad aktualizacją strategii rozwoju Grupy Kapitałowej PHN w perspektywie do 2023 roku. W ramach prac nad aktualizacją strategii przeprowadzono badanie istotności, którego celem było ustalenie istotnych interesariuszy i zagadnień niefinansowych. Przeprowadzono m.in. analizę kluczowych obszarów, analizę wewnętrzną procesów operacyjnych oraz konsultacje z kadrą zarządczą i menedżerską. Na tej podstawie wyodrębniono prezentowany w niniejszym sprawozdaniu zakres przedmiotowy oraz dokonano oceny istotności. Podczas powyżej opisanych działań wskazano istotne grupy interesariuszy oraz określono istotne zagadnienia niefinansowe, które zostały szczegółowo przedstawione w dalszej części sprawozdania.

Istotni interesariusze Grupy Kapitałowej PHN:

- klienci (z obszaru najmu, sprzedaży i usług doradczych),
- partnerzy biznesowi,
- akcjonariusze i obligatariusze (obecni i potencjalni),
- spółki Skarbu Państwa i jednostki samorządu terytorialnego,
- media,
- analitycy,
- pracownicy,
- społeczność lokalna.

Istotne zagadnienia niefinansowe Grupy Kapitałowej PHN:

- w obszarze środowiskowym:
 - surowce, materiały i woda,
 - emisja do atmosfery,
 - zanieczyszczenia hałasem,
- w obszarze społecznym i pracowniczym:
 - zatrudnienie, wynagrodzenia, równość i różnorodność,
 - relacje ze stroną pracowniczą,
 - bezpieczeństwo i higiena pracy,
 - rozwój i edukacja,
 - bezpieczeństwo produktów i ich użytkowników.

3. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności zostały wskazane w Specyfikacji raportu znajdującego się na ostatniej stronie niniejszego sprawozdania.

B. Obszar zarządczy

1. Model biznesowy i strategia Grupy Kapitałowej PHN

O Grupie Kapitałowej PHN

Grupa Kapitałowa PHN jest jednym z największych w Polsce podmiotów w sektorze nieruchomości komercyjnych pod względem wartości portfela. Portfel Grupy obejmuje 155 wydzielonych biznesowo nieruchomości o wartości ok. 3,1 mld PLN. Działalność PHN skoncentrowana jest w Warszawie oraz największych regionalnych miastach, m.in. w Trójmieście, Poznaniu, Krakowie, Katowicach, Łodzi i we Wrocławiu. Od 13 lutego 2013 roku spółka PHN jest notowana na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Grupa Kapitałowa PHN realizuje nowoczesne projekty komercyjne samodzielnie oraz we współpracy z wysokiej klasy partnerami o wieloletnim doświadczeniu i ugruntowanej pozycji rynkowej. Inwestycje firmowane przez Grupę Kapitałową PHN odznaczają się ponadczasową architekturą i dbałością o jakość, środowisko i lokalne społeczności.

Głównym rynkiem działalności Grupy Kapitałowej PHN jest rynek polski. Usługi Grupy oferowane są zarówno klientom biznesowym (najem powierzchni, usługi budowlane i doradcze) oraz klientom indywidualnym (sprzedaż mieszkań i apartamentów). Klientami Grupy Kapitałowej są osoby reprezentujące różne branże. Głównym obszarem działalności Grupy Kapitałowej PHN jest najem powierzchni komercyjnych oraz realizacja kolejnych projektów inwestycyjnych. Obecnie Grupa Kapitałowa PHN zarządza ponad 400 tys. mkw. nowoczesnej powierzchni najmu.

Na 31 grudnia 2020 roku PHN był pośrednio lub bezpośrednio jednostką dominującą dla 51 podmiotów. Struktura Grupy Kapitałowej PHN na dzień 31 grudnia 2020 roku przedstawiała się następująco:

- Polski Holding Nieruchomości S.A.,
- Warszawski Holding Nieruchomości S.A.,
- DALMOR S.A.,
- Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego „Chemobudowa - Kraków” S.A.,
- Centrum Biurowe Plac Grunwaldzki S.A.,
- PHN 3 Sp. z o.o.,
- PHN 4 Sp. z o.o.,
- PHN 6 Sp. z o.o.,
- PHN 7 Sp. z o.o.,
- PHN Foksal Sp. z o.o. (dawniej PHN Foksal PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.),
- PHN Osiedle Olimpijczyk Sp. z o.o. (dawniej PHN Development PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.),
- Agro-Man Sp. z o.o. (dawniej AGRO-MAN PHN 4 Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.),
- PHN Hotel Management PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.,
- PHN Property Management PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.,
- DALMOR Property Management Sp. z o.o.,
- Ordon 1 Sp. z o.o.,
- Ordon 2 Sp. z o.o.,
- PHN Prymasa Sp. z o.o.,
- PHN K Sp. z o.o.,
- PHN Wilanów Sp. z o.o.,
- PHN SPV 1 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.,
- PHN SPV 2 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 3 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.,
- PHN SPV 7 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.,
- PHN SPV 8 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 9 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.,
- PHN SPV 10 Sp. z o.o. (dawniej PHN SPV 10 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.),
- PHN SPV 11 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.,
- PHN SPV 12 Sp. z o.o. (dawniej PHN SPV 12 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.),

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

- PHN SPV 14 Sp. z o.o. (dawniej PHN SPV 14 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.),
- PHN SPV 15 Sp. z o.o. (dawniej PHN SPV 15 PHN 4 Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.),
- PHN SPV 16 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.,
- PHN SPV 17 Sp. z o.o. (dawniej PHN SPV 17 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.),
- PHN SPV 18 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 19 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 20 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 22 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 23 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 24 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 25 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 26 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 27 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 28 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 31 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 32 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 33 Sp. z o.o.,
- PHN SPV 34 Sp. z o.o. (dawniej PHN SPV 34 PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.),
- Apartamenty Molo Rybackie Sp. z o.o.,
- Marina Molo Rybackie Sp. z o. o.,
- Dalekomorska Kompania Połowa DALMOR Sp. z o.o. w likwidacji,
- Parzniew Logistics Center Infrastructure Sp. z o.o.,
- Parzniew Logistics Center 1 Sp. z o.o.

Ponadto spółka z Grypy Kapitałowej PHN - Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Chemobudowa-Kraków S.A. posiada 83% akcji w kapitale zakładowym Towarzystwa Budownictwa Społecznego „Krak-System” S.A. (TBS KS). Działalność TBS KS jest regulowana ustawą o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego z dnia 26.10.1995 r. zgodnie z którą wszystkie wypracowywane środki przeznaczone są na realizację podstawowego celu, jakim jest budowa mieszkań czynszowych.

Skład Zarządu PHN na 31 grudnia 2020 roku przedstawiał się następująco:

- Pan Marcin Mazurek - Prezes Zarządu,
- Pan Tomasz Górnicki - Wiceprezes - Członek Zarządu ds. Inwestycji,
- Pan Tomasz Sztonyk - Członek Zarządu ds. Zarządzania Aktywami Nieruchomościowymi,
- Pan Krzysztof Zgorzelski - Członek Zarządu ds. Finansowych,
- Pan Piotr Przednowek - Członek Zarządu ds. Rozwoju.

Skład Rady Nadzorczej PHN na 31 grudnia 2020 roku przedstawiał się następująco:

- Pani Izabela Felczak-Poturnicka - Przewodnicząca Rady Nadzorczej,
- Pani Grażyna Ciurzyńska - Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej,
- Pani Kinga Śluzek - Sekretarz Rady Nadzorczej,
- Pan Paweł Majewski - Członek Rady Nadzorczej,
- Pan Bogusław Przywora - Członek Rady Nadzorczej,
- Pan Łukasz Puchalski - Członek Rady Nadzorczej,
- Pan Przemysław Stępak - Członek Rady Nadzorczej,
- Pan Artur Szostak - Członek Rady Nadzorczej,
- Pan Krzysztof Turkowski - Członek Rady Nadzorczej.

Struktura akcjonariatu PHN na 31 grudnia 2020 roku przedstawiała się następująco:

- Skarb Państwa - 72,10%
- AVIVA OFE SANTANDER - 9,10%
- Nationale-Nederlanden OFE - 5,63%
- Pozostali akcjonariusze - 13,17%

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

Model biznesowy

Model biznesowy Polskiego Holdingu Nieruchomości S.A. przedstawiono w poniższej tabeli:

| POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A. | |
|---|---|
| CO? | GDZIE? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Biura - przeważająca część portfela nieruchomości • Mieszkania (sprzedaż nowych i wynajem istniejących) • Pozostałe <ul style="list-style-type: none"> • Hotele (własne i we współpracy) • Logistyka (z partnerami lub w formule BTS) • Handel (w formule BTS dla wybranych najemców) | <ul style="list-style-type: none"> • Warszawa • Trójmiasto • Poznań • Kraków • Katowice • Łódź • Wrocław • Inne atrakcyjne lokalizacje zapewniające efektywność |
| JAK? | „+” |
| <ul style="list-style-type: none"> • Współpraca z podmiotami zewnętrznymi • Współpraca ze spółkami z udziałem Skarbu Państwa • Prowadzenie inwestycji dla podmiotów zewnętrznych • Transakcje M&A • Projekty specjalne | <ul style="list-style-type: none"> • Przebudowa portfela nieruchomości • Efektywne zarządzanie nieruchomościami • Unikatowe lokalizacje • Rotacja aktywów • Nowe projekty deweloperskie • Wysoka jakość relacji z klientami |

Jednym z kluczowych celów biznesowych Grupy Kapitałowej PHN jest dalsza dywersyfikacja profilu działalności, w związku z czym Grupa Kapitałowa PHN jest aktywna w następujących segmentach działalności:

- rynek biurowy - wynajem istniejących obiektów i realizacja nowych inwestycji,
- rynek mieszkaniowy - budowa nowych inwestycji mieszkaniowych,
- rynek logistyczny - budowa nowych obiektów logistycznych,
- rynek hotelowy - budowa nowych obiektów hotelowych,
- rynek budowlany - działalność z obszaru generalnego wykonawstwa.

RYNEK BIUROWY:

W skład nieruchomości biurowych Grupy Kapitałowej PHN wchodzi budynki biurowe klasy A, B i C, nieruchomości mieszkaniowe i wille wykorzystywane jako powierzchnie biurowe oraz placówki dyplomatyczne. Grupę odbiorców segmentu powierzchni biurowych stanowią przedsiębiorstwa krajowe, jak i z kapitałem zagranicznym. Ponadto Grupa Kapitałowa PHN realizuje nowe projekty biurowe. Na 31 grudnia 2020 roku w budowie znajdowały się dwie inwestycje komercyjne - kompleks biurowo-handlowy SKYSAWA oraz budynek biurowo-handlowy INTRACO Prime. Oznacza to, że zarządzana powierzchnia najmu jeszcze w 2021 roku wzrośnie o blisko 10 tys. mkw., a w 2022 roku o co najmniej 38 tys. mkw. Poza budową nowych powierzchni komercyjnych, model biznesowy Grupy Kapitałowej PHN zakłada także akwizycję istniejących nieruchomości biurowych. Zgodnie z przyjętym modelem finansowym Grupa Kapitałowa buduje nowe inwestycje komercyjne i następnie pozostawia je w portfelu zarządzających nieruchomościami. Dla klientów oznacza to ciągłość właścicielską oraz niskie ryzyko zmian zarządczych.

RYNEK MIESZKANIOWY:

Ważną częścią działalności Grupy Kapitałowej PHN jest realizacja inwestycji deweloperskich. Grupa przygotowuje nowe projekty mieszkaniowe, które są realizowane w różnych segmentach budowlanych: luksusowym, popularnym i ekonomicznym. Do końca 2020 roku Grupa Kapitałowa PHN zrealizowała dwa projekty mieszkaniowe - kompleks apartamentów Yacht Park w Gdyni oraz dwa etapy osiedla mieszkaniowego VIS À VIS WOLA w Warszawie. Obecnie w realizacji są kolejne inwestycje mieszkaniowe - Osiedle Olimpijczyk, Młoda Białołęka i Insta 21. Analizowane są także kolejne projekty mieszkaniowe w innych lokalizacjach. Równolegle Grupa Kapitałowa PHN prowadzi negocjacje nabycia kolejnych gruntów pod budownictwo mieszkaniowe w największych miastach Polski.

RYNEK LOGISTYCZNY:

Grupa Kapitałowa PHN dostrzega zmiany zachodzące na rynku nieruchomości, dlatego też zamierza rozwijać rozwojowy segment rynku - segment logistyczny. Największą podażą powierzchni magazynowych Grupa Kapitałowa PHN dysponuje obecnie w parku logistycznym PHN Pruszków położonym w podwarszawskim Parzniewie oraz w Porcie Rybackim w Gdyni, który obsługuje i kieruje

swą ofertę głównie przewoźnikom morskim. W pozostałych lokalizacjach są to średniej wielkości powierzchnie wykorzystywane często przez najemców biurowych i handlowych jako powierzchnie dodatkowe niezbędne do prowadzenia działalności.

RYNEK HOTELOWY:

W ramach dywersyfikacji działalności Grupa Kapitałowa PHN prowadzi działalność hotelową w pięciu nieruchomościach: Regent Warsaw Hotel, Hotel Zgoda, Hotel Wilanów w Warszawie, Hotel Alf w Krakowie oraz podwarszawski Ośrodek Lipowy Przyładek. Grupa Kapitałowa PHN przygotowuje również realizację dwóch projektów hotelowych - Hotel Wilanowska i Hotel VIB Zgoda.

RYNEK BUDOWLANY:

Model biznesowy Grupy Kapitałowej PHN zakłada rozszerzanie kompetencji własnych, dlatego też do Grupy pod koniec 2019 roku została włączona firma budowlana - Chemobudowa - Kraków S.A., która wzmocniła strukturę Grupy i zapewniła ściślejszą synergę między spółkami. Dzięki włączeniu Chemobudowy - Kraków S.A., Grupa Kapitałowa PHN jest w stanie realizować działania z zakresu robót budowlanych, w tym również generalnego wykonawstwa.

Strategia rozwoju Grupy Kapitałowej PHN

Spółka obecnie realizuje strategię rozwoju na lata 2017-2023, przy czym w związku ze zmianą uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych trwają zaawansowane prace nad aktualizacją strategii w perspektywie do 2023 roku. Misją strategii brzmi „Dzięki naszym zasobom i doświadczeniu tworzymy przyjazne miejsca do pracy i zamieszkania”. Zgodnie z wizją dotychczasowej strategii, Grupa Kapitałowa do 2023 roku chce stać się wiodącym inwestorem i istotnym deweloperem na polskim rynku nieruchomości oraz zwiększyć wartość aktywów netto o ok. 50%, oraz wypłacać regularnie dywidendę do ok. 40% .

Wzrost wartości godziwej portfela nieruchomości zakładany jest do poziomu ok. 6 mld PLN w 2023 roku. Celami strategicznymi Grupy Kapitałowej PHN jest wzrost wartości marki oraz zwiększenie jej rozpoznawalności i uznania na rynku nieruchomości komercyjnych i mieszkaniowych. Aktualizacja Strategii Grupy Kapitałowej PHN objęła następujące aspekty działalności:

Cele strategiczne Grupy Kapitałowej PHN:

- wiodący inwestor z polskim doświadczeniem,
- istotny deweloper,
- integrator potencjału rynkowego.

Główne środki do realizacji celów strategicznych Grupy Kapitałowej:

- przebudowa portfela nieruchomości (reorganizacja majątku) poprzez realizację programu inwestycyjnego, stabilną bazę efektywnych aktywów (dezinwestycje i akwizycje) oraz zapewnienie stabilności finansowej,
- wdrożenie zmian organizacyjnych (kompleksowa wewnętrzna reorganizacja firmy) poprzez wdrożenie struktury organizacyjnej zapewniającej efektywność operacyjną oraz kultury organizacyjnej w oparciu o wspólne wartości i wzrost kompetencji wewnętrznych,
- wzrost wartości marki (budowa silnej Grupy Kapitałowej) poprzez świadczenie usług na najwyższym poziomie i wzrost rozpoznawalności marki PHN na rynku nieruchomości komercyjnych i mieszkaniowych oraz dobre relacje z klientami jako platforma długoterminowego wzrostu wartości.

Ocena możliwości realizacji zamierzeń inwestycyjnych

Grupa Kapitałowa PHN ma pełną zdolność do realizacji planowanych zamierzeń inwestycyjnych. Projekty realizowane będą z środków własnych oraz zewnętrznych źródeł finansowania, w tym np. kredytów bankowych i emisji obligacji. Zewnętrzne źródło finansowania wybierane będzie każdorazowo w zależności od realizowanego projektu inwestycyjnego. Jednym ze źródeł kapitału własnego służącego finansowaniu nowych projektów inwestycyjnych będą środki pochodzące ze sprzedaży nieruchomości. Ponadto Grupa Kapitałowa PHN dopuszcza realizację wybranych projektów komercyjnych w ramach wspólnych przedsięwzięć z partnerami joint venture. Przewiduje się, że w takich przypadkach nakłady inwestycyjne związane z poszczególnymi projektami komercyjnymi będą ponoszone przez Grupę Kapitałową PHN oraz przez jej partnerów JV.

Kluczowe wartości

Grupa Kapitałowa PHN posiada wieloletnie doświadczenie na rynku nieruchomości oraz przy realizacji inwestycji. W centrum wszystkich, realizowanych przez nas działań stoi klient, którego oczekiwaniom staramy się sprostać. Zawsze stawiamy na wysoką jakość oferowanych przez nas nieruchomości czy produktów deweloperskich. Staramy się oferować wysoką jakość obsługi klienta. Zdajemy sobie sprawę, że powinniśmy rozwijać zrównoważone budownictwo i dbać o ekologię zarówno w kontekście nowopowstających inwestycji, jak i obecnych nieruchomości. Dążymy do tego by nasze działania były transparentne, promujemy przejrzystość i uczciwość w prowadzeniu wszystkich działań biznesowych. Co ważne, w sposób terminowy staramy wywiązywać się ze wszelkich zobowiązań wobec naszych partnerów i klientów, dlatego też jesteśmy godnym zaufania partnerem biznesowym.

2. Ład zarządczy

Struktura zarządcza

Nadrzędnym celem Grupy Kapitałowej PHN jest wzrost jej wartości. Grupa Kapitałowa PHN konsekwentnie będzie dążyła do wzrostu efektywności działań i inwestycji w rozwój i nowoczesne technologie. Grupa Kapitałowa PHN chce być liderem na rynku nieruchomości w Polsce i jako wiodący inwestor z polskim kapitałem dbać o interesy akcjonariuszy, klientów, pracowników, partnerów i społeczności lokalnych.

Zarząd PHN jest statutowym organem kolegialnym spółki prowadzącym jej sprawy, uprawnionym do zarządzania strategicznego oraz nadzorowania zarządzania operacyjnego spółką. Zarząd prowadzi sprawy Spółki w sposób przejrzysty i efektywny, działając na podstawie oraz w granicach obowiązujących przepisów prawa, w tym kodeksu spółek handlowych, postanowień statutu spółki, regulaminu oraz innych wewnętrznych regulacji obowiązujących w spółce.

Podział obszarów zarządczych

W 2020 roku Prezes Zarządu nadzorował następujące obszary działalności spółki: prawny, marketingu, strategii, relacji inwestorskich i PR, wsparcia organów spółki, nadzoru właścicielskiego, kadr, obszar administracyjny i IT, komórkę ds. audytu, komórkę ds. bezpieczeństwa oraz komórkę ds. compliance. Ponadto, w okresie od dnia 24 czerwca 2020 roku do dnia 17 sierpnia 2020 roku, Prezesowi Zarządu podlegał obszar rachunkowości i podatków, finansów oraz kontrolingu, w związku ze złożeniem oświadczenia o rezygnacji z funkcji Członka Zarządu w dniu 18 czerwca 2020 roku przez Członka Zarządu ds. Finansowych. Wiceprezes - Członek Zarządu ds. Inwestycji nadzorował obszar inwestycji. Członek Zarządu ds. Zarządzania Aktywami Nieruchomościowymi nadzorował obszary: zarządzania nieruchomościami oraz wynajmu, a od dnia 1 lutego 2020 roku dodatkowo obszar komercjalizacji. Członek Zarządu ds. Finansowych nadzorował obszary rachunkowości i finansów oraz zarządzania aktywami, a od dnia 10 kwietnia 2020 roku obszary: rachunkowości i podatków, finansów oraz kontrolingu. Członek Zarządu ds. Rozwoju nadzorował od dnia 10 kwietnia 2020 roku obszary: rozwoju oraz zarządzania aktywami.

System kontroli wewnętrznej

W PHN powołany jest Komitet Audytu, którego rolą jest wspieranie Rady Nadzorczej w kwestiach właściwego wdrażania zasad sprawozdawczości budżetowej i finansowej, kontroli wewnętrznej. Rada Nadzorcza, w szczególności działając za pośrednictwem Komitetu Audytu, monitoruje funkcjonowanie systemów kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem w spółce oraz Grupie Kapitałowej PHN. W zakresie realizacji funkcji nadzorczej, Komitet Audytu współpracuje z biegłym rewidentem. W zakresie monitorowania systemu kontroli wewnętrznej, Komitet Audytu wykorzystuje powołaną w spółce komórkę ds. audytu wewnętrznego, a w razie potrzeby współpracuje również z wyspecjalizowanymi podmiotami zewnętrznymi. Przeprowadzone w 2020 roku audyty wewnętrzne dotyczyły kluczowych procesów operacyjnych realizowanych w spółce i Grupie Kapitałowej, w tym realizacji kluczowych projektów inwestycyjnych, wyceny nieruchomości, sposobu organizacji procesów i systemu zarządzania jakością. Funkcjonujący w spółce i Grupie Kapitałowej system kontroli wewnętrznej jest adekwatny do potrzeb oraz systematycznie rozwijany i doskonalony. Jego efektywność jest zapewniona dzięki:

- centralizacji funkcji zarządzania spółkami Grupy z poziomu spółki holdingowej,
- wewnętrznym regulacjom obowiązującym w Grupie, systematycznie monitorowanym i rozwijanym,
- nadzorowi kierownictwa nad systemem,
- kompetencji, wiedzy i doświadczeniu osób uczestniczących w procesie,
- weryfikacji sprawozdań finansowych przez biegłego rewidenta,
- zgodności funkcji audytu wewnętrznego z Międzynarodowymi Standardami Praktyki Zawodowej Audytu Wewnętrznego,
- weryfikacji spójności wdrożonego systemu zarządzania organizacją i jego zgodności z normą ISO 9001.

3. Zarządzanie ryzykiem

Grupa Kapitałowa PHN utrzymuje i rozwija system zarządzania ryzykiem, zarówno na poziomie ryzyk kluczowych, jaki wyodrębnionych procesów operacyjnych oraz poszczególnych projektów inwestycyjnych. Prowadzony jest on w oparciu o wdrożoną politykę zarządzania ryzykiem. Zarządzanie ryzykiem oparte jest na identyfikacji ryzyk mogących mieć istotne znaczenie dla działalności organizacji i określeniu przez Zarząd ich akceptowalnego poziomu oraz objęciu ich efektywnym systemem kontroli wewnętrznej. Elementami systemu zarządzania ryzykiem są m.in.: hierarchiczna lub pozioma weryfikacja podejmowanych decyzji, limity decyzyjne, konieczność oceny prawnej oraz finansowo-rachunkowej wszystkich istotnych operacji. Komitet Audytu jest cyklicznie informowany o stanie systemu zarządzania ryzykiem w spółce oraz o zidentyfikowanych w jej działalności ryzykach strategicznych.

Zarządzanie ryzykiem w zakresie regulacji wewnętrznych i struktury rozwiązań stosowanych w PHN odpowiada normom zawartym w modelach COSO oraz ISO 31000. Polityka zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej PHN została wdrożona Uchwałą Zarządu z dnia 14 marca 2017 roku. Co najmniej raz w roku dokonywana jest analiza i ocena ryzyka w sposób formalny przez właścicieli poszczególnych procesów (kierowników projektów oraz dyrektorów biur). Struktura ramowa obejmuje osiem powiązanych elementów:

- środowisko kontroli,
- ustalenie celów,
- identyfikacja zdarzeń,
- ocena ryzyka (uwzględnia: cele organizacji, cele na poziomie działań, zarządzanie ryzykiem, zarządzanie zmianą),
- reakcja na wystąpienie ryzyka,
- kontrola działania,
- informacja i komunikacja,
- monitoring.

W Grupie Kapitałowej PHN występują trzy poziomy zarządzania ryzykiem:

- projektowy - ryzyka poszczególnych projektów inwestycyjnych realizowanych przez spółki Grupy Kapitałowej PHN,
- operacyjny - ryzyka poszczególnych komórek wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej Grupy Kapitałowej PHN,
- strategiczny - zagregowane ryzyka wpływające na realizację strategii oraz kluczowych celów.

Lista zidentyfikowanych ryzyk

Grupa Kapitałowa PHN identyfikuje 15 ryzyk, które mogą być uznane za strategiczne:

- ryzyko deprecjacji wartości majątku spółki,
- ryzyko utraty tytułu do użytkowanych nieruchomości,
- ryzyko spadku cen wynajmu na skutek zmiany warunków rynkowych,
- ryzyko niewypłacalności najemców,
- ryzyko obniżenia standardu budynków na skutek degradacji technicznej,
- ryzyko wyłączenia budynków z użytkowania albo ograniczenia ich użytkowania na skutek decyzji administracyjnych,
- ryzyko nieterminowej realizacji inwestycji,
- ryzyko wzrostu kosztów realizowanych inwestycji,
- ryzyko ukrytych błędów technicznych w realizowanych inwestycjach,
- ryzyko niskich przychodów ze sprzedaży realizowanych inwestycji,
- ryzyko braku odpowiednich kwalifikacji pracowników,
- ryzyko nierzetelnych kontrahentów (zleceniobiorców),
- ryzyko nadużyć po stronie pracowników,
- ryzyko braku dostępu do prawidłowych informacji i danych,
- ryzyka związane z wykorzystywaniem technologii teleinformatycznych (utrata danych, ich integralności lub poufności).

Określono prawdopodobieństwo wystąpienia danego ryzyka oraz skutku wystąpienia danego ryzyka dla spółki. Zarówno skala prawdopodobieństwa jak i skala skutków została przyjęta w przedziale od 1 do 4, oznaczającym odpowiednio 1 - mało prawdopodobne, 4 - prawie pewne, oraz 1 - mały wpływ i 4 - katastrofalny wpływ.

| Lp. | Ryzyko | Skala prawdopodobieństwa | Skala wpływu |
|-----|--|--------------------------|--------------|
| 1. | Ryzyko deprecjacji wartości majątku spółki | 1 | 4 |
| 2. | Ryzyko utraty tytułu do użytkowanych nieruchomości | 1 | 4 |
| 3. | Ryzyko spadku cen wynajmu na skutek zmiany warunków rynkowych | 2 | 4 |
| 4. | Ryzyko niewypłacalności najemców | 2 | 3 |
| 5. | Ryzyko obniżenia standardu budynków na skutek degradacji technicznej | 1 | 3 |
| 6. | Ryzyko wyłączenia budynków z użytkowania albo ograniczenia ich użytkowania | 1 | 4 |
| 7. | Ryzyko nieterminowej realizacji inwestycji | 3 | 3 |
| 8. | Ryzyko wzrostu kosztów realizowanych inwestycji | 2 | 3 |
| 9. | Ryzyko ukrytych błędów technicznych w realizowanych inwestycjach | 1 | 3 |
| 10. | Ryzyko niskich przychodów ze sprzedaży realizowanych inwestycji | 1 | 3 |
| 11. | Ryzyko braku odpowiednich kwalifikacji pracowników | 2 | 3 |
| 12. | Ryzyko nierzetelnych kontrahentów (zleceniobiorców) | 2 | 2 |
| 13. | Ryzyko nadużyć po stronie pracowników | 2 | 2 |
| 14. | Ryzyko braku dostępu do prawidłowych informacji i danych | 3 | 2 |
| 15. | Ryzyka związane z wykorzystywaniem technologii teleinformatycznych | 2 | 2 |

4. Zarządzanie etyką

W strukturze organizacyjnej Spółki funkcjonuje wyodrębniona komórka ds. compliance, która podejmuje działania mające na celu potwierdzanie, że podejmowane działania są zgodne z prawem, w tym przede wszystkim z regulacjami wewnętrznymi i zasadami etyki. W 2019 roku przyjęte zostały w Spółce regulacje w obszarze compliance, tj.: kodeks etyki wraz z instrukcją, regulamin compliance oraz polityka lojalności. W myśl funkcjonującego w Grupie Kapitałowej PHN Kodeksu etycznego stosowane są w Grupie najwyższe standardy biznesowe i etyczne, przestrzegane podstawowe wartości w obszarach praw człowieka oraz normy w zakresie zatrudnienia. Grupa Kapitałowa PHN aktywnie reaguje na potrzeby i oczekiwania społeczne interesariuszy.

Działamy w oparciu o wysokie standardy etyczne zgodne z naszymi wartościami na wszystkich rynkach. W osiągnięciu tego celu wspiera nas Kodeks Etyki, który ma pomóc nam wszystkim w przestrzeganiu wartości, dzięki którym PHN aspiruje do grona najlepszych spółek w branży nieruchomościowej. Kodeks Etyki stanowi zobowiązanie PHN do prowadzenia biznesu zgodnie z naszymi wartościami, obowiązującymi przepisami prawnymi, regulacjami wewnętrznymi oraz najwyższymi standardami branżowymi. W ramach Grupy Kapitałowej PHN mamy odpowiednie kwalifikacje i narzędzia do realizacji zobowiązań zaciągniętych wobec klientów oraz podmiotów, z którymi współpracujemy. Kontakty z klientami czy partnerami biznesowymi opierają się o zaufanie oraz szacunek. Zwracamy uwagę na budowanie długofalowych i opartych o zaufanie relacji z klientami. Uczciwość na rynku wymaga, aby każdy z nas traktował ich w sposób etyczny oraz zgodny z przepisami prawa. Nie stosujemy nieuczciwych ani wprowadzających w błąd praktyk handlowych. Naszą ofertę przedstawiamy klientom w sposób jasny i zrozumiały. Spełniamy obietnice, które im składamy.

Grupa Kapitałowa PHN poczuwa się do współodpowiedzialności za ochronę środowiska, a także za zdrowie ludzi. Jednym z naszych priorytetów jest dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, najemców, klientów oraz członków społeczności, w których prowadzimy działalność. Zarządzamy naszymi obiektami, inwestycjami oraz prowadzimy działalność, zgodnie z obowiązującym prawem i regulacjami wewnętrznymi. W naszej działalności uwzględniamy wpływ podejmowanych przez nas decyzji biznesowych na środowisko. Popieramy nowoczesne, proekologiczne i energooszczędne rozwiązania. Tworzymy infrastrukturę, która sprzyja ekologii.

W Grupie Kapitałowej PHN promujemy politykę równych szans. Przestrzegamy obowiązującego prawa w zakresie zatrudnienia. Zależy nam na tym, aby pracownicy traktowali się z godnością i szacunkiem. Tworzymy miejsca pracy, w których możemy skutecznie i efektywnie realizować swoje zadania. Staramy się zapewniać naszym pracownikom możliwość rozwoju i doskonalenie

kompetencji. Pracujemy zespołowo. Szanujemy prawo do prywatności. Jednocześnie akceptujemy różnorodność, w szczególności ze względu na pochodzenie, rasę, obywatelstwo, religię, płeć. W miejscu pracy gwarantujemy wolność poglądów oraz swobodę przekonań i wypowiedzi. Szanujemy prawo pracowników do wolnego zrzeszania się, według ich swobodnego wyboru, w związkach zawodowych i innych reprezentujących ich organizacjach. Promujemy postawę otwartości i zaangażowania. Troska o ludzi sprawia, że bezpieczeństwo i zdrowie stanowią istotną wartość naszej działalności. Przestrzegamy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wymagamy ich przestrzegania przez pracowników. Unikamy niepotrzebnego ryzyka dla naszych pracowników i społeczności lokalnych. Wyjątkowo ważne dla nas jest informowanie PHN o wszelkich zagrożeniach bezpieczeństwa, bowiem każdy z pracowników ponosi samodzielnie odpowiedzialność za bezpieczeństwo w miejscu pracy.

Zapewniamy właściwą i adekwatną ochronę naszych informacji o Spółce oraz tych, powierzonych nam przez klientów czy partnerów biznesowych. PHN szanuje prywatność wszystkich swoich pracowników, klientów czy partnerów biznesowych. Postępujemy odpowiedzialnie z informacjami osobowymi, przestrzegając obowiązującego prawa, w tym chronimy dane osobowe. W obrocie papierami wartościowymi nie wykorzystujemy informacji poufnych. Informacje poufne chronimy do chwili ich upublicznienia - nie ujawniamy informacji poufnych osobom nieuprawnionym, nie udzielamy rekomendacji na podstawie posiadanych informacji poufnych. Przestrzegamy zakazów transakcyjnych w okresach zamkniętych. Chronimy naszą własność intelektualną. Szanujemy także poufność i prawa własności intelektualnej innych osób.

Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych

W 2020 roku Grupa Kapitałowa PHN nie otrzymała skarg z tytułu naruszenia standardów etycznych, zarówno pochodzących z wewnątrz, jak i z zewnątrz organizacji.

C. Obszar środowiskowy

Prowadzona przez Grupę Kapitałową PHN działalność w branży deweloperskiej oraz zarządzania nieruchomościami wpływa na środowisko w różnych obszarach. Do najważniejszych z nich należą:

- zużycie różnych surowców, a w szczególności materiałów budowlanych,
- zużycie wody pitnej i niepitnej,
- zużycie energii i ewentualnie paliwa do jej produkcji,
- emisje gazów i pyłów do atmosfery,
- wytwarzane odpady i odprowadzane ścieki,
- emisja hałasu i zanieczyszczenie światłem.

Grupa Kapitałowa PHN jest świadoma swojego wpływu na środowisko poprzez powyższe czynniki i na każdym etapie realizowania inwestycji - od projektu, poprzez oddanie budynku do użytkowania, aż po zakończenie jego eksploatacji wprowadza rozwiązania mające na celu redukcję lub rozsądne gospodarowanie wyżej wymienionymi elementami. Rok 2020 nie jest rokiem pionierskim wszystkich wyżej opisanych działań. Są one kontynuacją wieloletniej polityki redukcji wpływu na środowisko budynków budowanych i zarządzanych przez Grupę Kapitałową PHN.

Realizacja nowych projektów komercyjnych

Już na etapie wyboru projektanta, czy przetargach wyboru generalnego wykonawcy ważnym, wysoko punktowanym czynnikiem decyzyjnym, są elementy prośrodowiskowe prezentowane w projektach. Na wszystkich prowadzonych przez Grupę Kapitałową PHN inwestycjach podejmowane są działania prośrodowiskowe wynikające z obustrzeń obowiązującego w Polsce prawa. Jednak PHN nie ogranicza się do spełniania jedynie wymogów prawa. Dodatkowo, na części obecnie prowadzonych inwestycji, a w szczególności tam, gdzie spółka ma wpływ na użytkowanie jako docelowy właściciel i administrator, są aktywnie wprowadzane rozwiązania mające na celu uzyskania certyfikatów świadczących o najwyższym poziomie poszanowania środowiska naturalnego.

Na rozpoczętych w latach 2019-2020 inwestycjach biurowych: wysokościowcu SKYSAWA w centrum Warszawy i kameralnym INTRACO Prime w prestiżowej części Muranowa od etapu projektowania po realizację prowadzone są działania pozwalające na uzyskanie certyfikacji BREEAM na najwyższych możliwych poziomach - dla INTRACO Prime poziom co najmniej „very good”, natomiast dla SKYSAWA unikalny na skalę europejską i światową, w szczególności dla budynku tej wysokości i lokalizacji, poziom „outstanding”. Dodatkowo dwie inwestycje biurowe będące jeszcze w fazie przygotowania i projektowania tj. Marina Office w Gdyni oraz budynek biurowy przy al. Prymasa Tysiąclecia w Warszawie charakteryzują się poziomem „very good” certyfikacji projektowej BREEAM.

Generalni wykonawcy przestrzegają odpowiednich reżimów budowlanych, stosując szereg rozwiązań ograniczających emisję pyłów i innych zanieczyszczeń do atmosfery. Urządzenia i sprzęty budowlane stosowane na placu są energooszczędne i spełniają najwyższe normy emisji hałasu. Budowy są prowadzone tak, aby były w minimalnym stopniu uciążliwe dla okolicznych mieszkańców czy użytkowników biur. Oświetlenie placu budowy opiera się na technologii LED i dodatkowo nie powoduje oślnienia przestrzeni graniczącej z placem budowy. Zbędne oświetlenie jest wyłączane w szczególności w nocy oraz w czasie gdy nie są prowadzone prace. Urządzenia wbudowane w budynkach spełniają najwyższe standardy redukcji hałasu emitowanego przez budynek, zużywają niewielką ilość energii i przyczyniają się do odzysku maksymalnej ilości ciepła ze zużytego powietrza, zapewniając użytkownikom najwyższy komfort przebywania we wnętrzu. Projektanci i wykonawcy skupiają się także na doborze końcowych przyborów hydraulicznych tak, aby zużycie wody było ograniczone do niezbędnego minimum. Wewnętrzne i zewnętrzne oświetlenie użyte w budynkach wykorzystuje energooszczędną technologię LED. Oświetlenie wewnętrzne zapewnia użytkownikom odpowiednią ilość przyjemnego, odpowiednio dobranego kolorystycznie światła, które nie powoduje oślnienia czy oślepiania. Oświetlenie zewnętrzne, ze względu na spełnianie najwyższych wymogów certyfikacji BREEAM, jest zaprojektowane tak, aby kierunek strumienia światła, przy zapewnieniu estetycznej wartości dodanej, nie wpływał na zanieczyszczenia środowiska niepotrzebnym światłem, pozytywnie wpływając na redukcję tego niepożądanego zjawiska w miastach. W trakcie projektowania, przewidziane jest aby podczas budowy, a następnie podczas eksploatacji budynku eksploatacja była ściśle kontrolowana, w celu redukcji zużycia energii i wody. Produkcja i wywóz odpadów oraz ścieków podlegają ścisłemu monitorowaniu i zarachowaniu. Każdy metr sześcienny odpadów jest raportowany asesoram certyfikatu BREEAM. Podlegają one także ocenie możliwości poddania ich recyklingowi z zachowaniem najwyższych standardów dbania o środowisko naturalne.

Place budowy są zaprojektowane tak, aby zajmowały jak najmniej miejsca, zapewniając ciągłość wygody użytkownika sąsiednich budynków. Jest to szczególnie trudne w przypadku realizacji SKYSAWA, ponieważ tzw. „footprint” docelowego budynku jest niewiele mniejszy od przestrzeni dostępnej na cały plac budowy. W związku z tym reguła „just in time” odgrywa tu ogromną rolę, a znaczna część elementów jest prefabrykowana i przywożona na miejsce tuż przed czasem przewidzianym na montaż. W rozrachunku końcowym przynosi to znaczne oszczędności nie tylko czasu i pieniędzy, ale także zużytej do budowy SKYSAWA energii, co wpływa na redukcję śladu węglowego budynku, jak i całej organizacji.

Również same projekty wspomnianych budynków zawierają w sobie elementy, które mają wpływ na tworzenie wokół użytkownika przyjaznej środowiskowo atmosfery. Projektuje się z poszanowaniem istniejącej zieleni. Drzewa i krzewy, które muszą być usunięte zastępuje się takimi samymi lub podobnymi nasadzeniami. Projektowane są przestrzenie i urządzenia pozwalające na rozwój zieleni nawet w przestrzeniach ścisłych centrów. Dla przykładu zwyczajowo niewykorzystane wyrzutnie czy czerpnie wentylacyjne, w budynku INTRACO Prime będą porośnięte roślinnością pnącą się po okalających je pergolach. Przestrzenie publiczne powiązane z budynkami są lub będą dostępne dla ludzi z zewnątrz. W projekcie otoczenia budynku Marina Office w Gdyni uwzględniono zielony otwarty plac miejski połączony z przewidzianą planem miejscowym zielenią otwartą.

Dla PHN ważna jest także energia zużyta przez użytkowników budynków, a w szczególności energia zużyta na dojazd do miejsca pracy. Dlatego odpowiedni dobór lokalizacji ma kluczowe znaczenie. Wszystkie nowe budynki realizowane przez Grupę Kapitałową PHN zlokalizowane są w bezpośrednim sąsiedztwie ważnych węzłów zorganizowanej komunikacji miejskiej tak, aby codzienni użytkownicy nie byli zmuszeni do używania samochodów. Zarówno SKYSAWA, jak i INTRACO Prime zlokalizowane są w sąsiedztwie kilku ważnych tras tramwajowych i dworców komunikacji podmiejskiej i międzymiastowej. Ponadto SKYSAWA położona jest w bezpośredniej bliskości istotnej stacji metra. Dzięki temu zaprojektowano i wykonano bezpośrednie połączenie ze stacją metra za pomocą tunelu biegnącego wprost z głównego lobby budynku. Projektowane i budowane budynki mają nie tylko wielopoziomowe garaże dla samochodów, ale także część przestrzeni przeznaczono na parkingi rowerowe dla użytkowników budynku. Są one także wyposażone w zaplecza sanitarne.

Zarządzanie nieruchomościami

Działalność Grupy Kapitałowej PHN to także zarządzanie obiektami nieruchomościowymi, zróżnicowanymi zarówno pod względem wieku, jak również kategorii wymagającej remontu. W sposób proekologiczny i zgodnie ze sztuką budowlaną wykorzystywane są materiały posiadające odpowiednie atesty i certyfikaty, dzięki czemu przywracany jest pierwotny charakter zabytkowych budynków. Przykładem jest remont budynku przy ul. Nowy Świat 19 w Warszawie - Pałac Kossakowskich, który jest budynkiem o ponad 150-letniej historii. Grupa Kapitałowa PHN dokłada także wszelkich starań, aby już istniejące budynki uczynić przyjaznymi środowisku. W budynkach oświetlenie jest stopniowo wymieniane na technologię LED, zakładane są czujki ruchu w celu ograniczenia energii elektrycznej. Tworzone są parkingi rowerowe oraz szatnie dla rowerzystów. PHN monitoruje i zgodnie z wytycznymi prawa raportuje do właściwych organów wpływ swojej działalności na środowisko.

1. Surowce i materiały

Surowce i materiały budowlane wykorzystywane są głównie przy pracach remontowych oraz fit-outowych na potrzeby najemców poszczególnych nieruchomości i spółek. Woda pitna zużywana jest głównie do celów socjalno-bytowych. Spółka wykorzystuje wodę pochodzącą z miejskich przedsiębiorstw wodociągów i kanalizacji. Jednocześnie ponosi opłatę za wody deszczowe do urzędów miast.

2. Paliwa i energia

Paliwa takie jak benzyna, czy olej napędowy wykorzystywane są do floty samochodowej spółki, a olej opałowy wykorzystywany jest do ogrzewania obiektu hotelowego w Świebodzinie oraz do agregatów prądotwórczych w magazynach w Brwinowie. Pozostałe surowce użytkowane są na cele funkcjonalne stale wynajmowanych nieruchomości należących do Grupy Kapitałowej PHN.

Poziom zużycia paliw i energii ma istotne znaczenie w strukturze kosztów utrzymania nieruchomości. W związku z powyższym spółka podejmuje działania mające na celu ograniczanie ich zużycia m.in. poprzez monitoring oraz szereg innych działań mających na celu ich optymalizację takich jak: zintegrowane systemy budynkowe, pozwalające na stały monitoring i automatyczne ograniczenia zużyć oraz kompensacja mocy biernej.

Nowa flota samochodowa PHN składa się wyłącznie z aut niskoemisyjnych, co jest kolejnym wyrazem naszej troski o środowisko i otwartości na nowe technologie.

Poniżej zaprezentowano dane zużycia za 2020 rok, przekazane do Urzędu Marszałka Województwa Mazowieckiego:

| Rodzaj surowca | Zużycie |
|---------------------|---------------------------|
| Benzyna | 38 039,91 l |
| Olej napędowy | 7 276,13 l |
| Olej opałowy | 3 000 l |
| Paliwo gazowe | 603 737,00 m ³ |
| Energia elektryczna | 19 028,45 MWh |

3. Bioróżnorodność

W bezpośrednim sąsiedztwie Grupy Kapitałowej PHN nie występują tereny szczególnie cenne przyrodniczo, w tym szczególnie cenne siedliska fauny i flory.

4. Emisje do atmosfery

Emisje gazów wytwarzane są głównie poprzez urządzenia klimatyzacyjne, które monitorowane są na podstawie CRO (Centralnego Rejestru Operatorów). Rejestruje się w niej wszystkie urządzenia klimatyzacyjne i przeciwpożarowe, zawierające gazy zubożające warstwę ozonową. W rejestrze wprowadza się informację o przeglądach i ewentualnych uzupełnieniach gazów.

5. Odpady i ścieki

Grupa Kapitałowa PHN jest wytwórcą ścieków komunalnych (bytowych). Nie jest wytwórcą ścieków przemysłowych. Ścieki odprowadzane są do miejskiej sieci kanalizacji lub w przypadku nieruchomości przy ul. Bartyckiej 26 do szamba, które opróżniane jest przez odbiorcę uprawnionego. Spółka nie generuje ścieków wprowadzanych bezpośrednio do akwenów, tym samym działalność nie wpływa negatywnie na obszary i siedliska chronione. Spółka nie prowadzi we własnym zakresie zbiórki, odzysku i recyklingu zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, baterii i akumulatorów oraz opakowań. Na podstawie podpisanej umowy na prowadzenie przeglądów, konserwacji urządzeń i instalacji technicznych, obowiązek ten realizuje podmiot zewnętrzny. Odpady komunalne (bytowe) segregowane są na poszczególne frakcje, jak papier, tworzywo sztuczne i metale, szkło, bioodpady. Usługę odbioru odpadów realizuje podmiot zewnętrzny. Ponadto Grupa Kapitałowa PHN wymaga od swoich podwykonawców m.in. prac remontowych stosowania materiałów atestowanych a za ich utylizację odpowiadają także kontrahenci zewnętrzni.

6. Zanieczyszczenie hałasem

Na emisję hałasu wpływać mogą wszelkie urządzenia i instalacje budynkowe, między innymi zewnętrzne jednostki klimatyzacyjne. Grupa Kapitałowa PHN jednak w tym zakresie kontroluje zgodnie z obowiązującymi normami pomiar hałasu w okolicy posiadanych nieruchomości i nie dopuszcza do przekroczenia wymaganych decybeli. Wszelkie instalacje i urządzenia wyposażające budynek posiadają niezbędne certyfikaty i atesty w tym zakresie, dotyczy to także urządzeń emitujących światło.

7. Pozostałe rodzaje oddziaływania na środowisko

Grupa Kapitałowa PHN nie wykazuje innych rodzajów zanieczyszczeń. W sprawozdawanym roku na spółki należące do Grupy Kapitałowej PHN nie zostały nałożone żadne kary z tytułu skażeń środowiskowych lub potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi zostały wszczęte postępowania administracyjne. Opłata za korzystanie ze środowiska wnoszona do Marszałka Województwa Mazowieckiego za 2020 rok wyniosła 2 249,00 PLN.

8. Oddziaływanie na środowisko w ramach działalności budowlanej

Surowce, materiały i woda

Podczas prowadzenia prac przez spółkę Chemobudowa - Kraków S.A. wykorzystywane są następujące rodzaje surowców: cement, beton, stal, kruszywa budowlane (piasek, żwir), drewno, woda itp. Szacunkowe ilości wykorzystanych surowców w 2020 roku przedstawiono poniżej:

| Cement [tony] | Beton [m ³] | Tarcica [m ³] | Kruszywo [tony] | Stal [tony] | Woda [m ³] |
|---------------|-------------------------|---------------------------|-----------------|-------------|------------------------|
| 51,775 | 57 716,38 | 2 123,53 | 1 791,17 | 4 065,96 | 10 651 |

Paliwa i energia

Paliwa i energia w Chemobudowa - Kraków S.A. wykorzystywane są cele związane z pracą maszyn budowlanych, transportem materiałów, surowców i odpadów oraz transport pojazdami służbowymi. Zestawienie ilości wykorzystanych paliw przedstawiono poniżej:

| Źródło zużycia paliwa | Rodzaj zużytego paliwa | j.m. | 2019 | 2020 |
|---|------------------------|------|---------|---------|
| Kocioł ciepłowniczy WO 400-3 WOLF oraz Nagrzewnica WS 250-2 WOLF | Olej opałowy lekki | Mg | 22,0861 | 0,001 |
| | | Mg | 3,318 | 0,483 |
| Pojazdy, maszyny i urządzenia budowlane oraz samochody służbowe | Gaz LPG | Mg | 1,418 | 2,0730 |
| | Olej napędowy | Mg | 81,96 | 64,6838 |
| | Benzyna silnikowa | Mg | 20,53 | 21,0200 |

| | Zakup | Wartość | Sprzedaż | Wartość | Zużycie | Średnia |
|-------|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|---------|
| | MWh | Netto PLN | MWh | PLN | własne | cena |
| Razem | 2 955,932 | 1 649,59 | 1 323,934 | 716,33 | 1 631,998 | 558,060 |

Emisje do atmosfery

Główne źródło emisji zanieczyszczeń gazowych wprowadzanych do powietrza podczas prowadzenia prac przez Chemobudowa - Kraków S.A. stanowi ruch samochodów ciężarowych oraz maszyn budowlanych (emisja spalin), a także wykonywane prace tak jak spawanie, malowanie farbami zawierającymi w swoim składzie lotne związki organiczne. Ponadto potencjalne źródło emisji pyłu stanowią składowane materiały sypkie oraz prowadzone prace ziemne. Emisja pyłu powstającego w wyniku prowadzonych prac ziemnych, związanych głównie z wykonaniem niezbędnych wykopów budowlanych oraz składowania materiałów sypkich ma niewielki zasięg. Biorąc pod uwagę fakt, iż w tym przypadku mamy do czynienia z materiałami powodującymi emisję pyłów o

dużych frakcjach, charakteryzujących się dużą prędkością opadania, odległość ich unoszenia jest stosunkowo niewielka. Oddziaływanie prac wykonywanych przez Chemobudowa - Kraków S.A. na stan powietrza atmosferycznego można określić jako lokalne, nieciągłe o niewielkim natężeniu (ustające z chwilą zakończenia prac). W celu zmniejszenia ilości emitowanych zanieczyszczeń do środowiska pracownicy unikają pracy maszyn budowlanych na tzw. „biegu jałowym”, oraz zabezpieczają składowane materiały sypkie przed nadmiernym pyleniem (np. przez przykrywanie).

Chemobudowa - Kraków S.A. zgodnie z ustawą z dnia 17 lipca 2009 roku o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji (tekst jednolity Dz. U. 2020 poz. 1077), jako podmiot korzystający ze środowiska, sporządza i wprowadza do krajowej bazy raport zawierający informacje o wielkościach emisji gazów cieplarnianych i innych substancji wprowadzanych do powietrza wraz z charakterystyką surowców i paliw towarzyszących emisjom oraz środków technicznych mających na celu zapobieganie lub ograniczanie emisji. Raport wprowadzany jest do krajowej bazy o emisjach, prowadzonej przez Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami za pośrednictwem indywidualnego konta elektronicznego.

Zestawienie wielkości emisji Chemobudowa - Kraków S.A. w latach 2019 i 2020 przedstawia następująca tabela:

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

Emisje substancji Chemobudowa - Kraków S.A. w latach 2019 i 2020 - ogółem (spalanie paliw - bez środków transportu, procesy spawania i malowania)

| | | Wielkość emisji [kg/rok] | | | | | |
|-----|---|---------------------------|---|-----------------|---------------------------|---|----------------|
| Lp. | Nazwa substancji | 2019 | | | 2020 | | |
| | | dla wszystkich instalacji | z procesów prowadzonych poza instalacjami | Suma | dla wszystkich instalacji | z procesów prowadzonych poza instalacjami | Suma |
| 1. | Dwutlenek węgla (Ditlenek węgla CO ₂) | 82 144,665432 | 0 | 82 144,665432 | 1 565,02368 | 0 | 1 565,02368 |
| 2. | Benzo(a)piren | 0,0079102270416 | 0 | 0,0079102270416 | 0,000150705984 | 0 | 0,000150705984 |
| 3. | Miedź i jej związki (jako Cu) | 0 | 0,009 | 0,009 | 0 | 0,09 | 0,09 |
| 4. | Pył całkowity | 10,3441430544 | 0,209 | 10,5531430544 | 0,197077056 | 0,40689 | 0,603967056 |
| 5. | Tlenek węgla (CO) | 17,3416515912 | 0,22 | 17,5616515912 | 0,330393888 | 0,22726 | 0,557653888 |
| 6. | Tlenki azotu (NO _x /NO ₂) | 60,84790032 | 0,011 | 60,85890032 | 1,1592768 | 0,02905 | 1,1883268 |
| 7. | Tlenki siarki (SO _x /SO ₂) | 36,2045006904 | 0 | 36,2045006904 | 0,689769696 | 0 | 0,689769696 |
| 8. | Związki organiczne | 0 | 737,4516 | 737,4516 | 0 | 3 381,3712 | 3 381,3712 |
| 9. | Mangan i jego związki (jako Mn) | 0 | 0,025 | 0,025 | 0 | 0,025 | 0,025 |
| 10. | Pierwiastki metaliczne i ich związki z wyjątkiem wymienionych | 0 | 0,103 | 0,103 | 0 | 0,103 | 0,103 |
| 11. | Związki nieorganiczne z wyjątkiem wymienionych w innych pozycjach | 0 | 0,037 | 0,037 | 0 | 0,18 | 0,18 |

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

Odpady i ścieki

Odpady wytwarzane przez Chemobudowa - Kraków S.A. pochodzą z prac rozbiórkowych i remontowych, a ich ilość uzależniona jest od liczby kontraktów i stopnia ich zaawansowania. Przed przystąpieniem do wykonywania prac budowlanych Chemobudowa - Kraków S.A. wyznacza i odpowiednio przystosowuje miejsce gromadzenia i czasowego magazynowania powstających w trakcie budowy odpadów. Zgodnie z Ustawą z dnia 14 grudnia 2012 roku o odpadach w pierwszej kolejności jest zastosowana zasada zapobiegania powstawaniu odpadów oraz ich minimalizacji, następnie dążenie do ich odzysku, a później do unieszkodliwiania. W związku z powyższym powstające odpady w wyniku prowadzenia działalności przez firmę Chemobudowa - Kraków S.A. gromadzone są selektywnie.

Odpady niebezpieczne przechowywane są w pojemnikach odpornych na działanie umieszczonego w nich odpadu, natomiast odpady inne niż niebezpieczne przechowywane są w opakowaniach z tworzyw sztucznych (worki foliowe, pojemniki), metalowych (pojemniki, beczki), bądź drewnianych (palety) w sposób niepowodujący zagrożenia środowiska. Wszystkie wytwarzane odpady po zebraniu odpowiedniej partii transportowej przekazywane są firmom posiadającym stosowne zezwolenia w zakresie unieszkodliwiania/przetwarzania i zagospodarowywania odpadów.

Chemobudowa - Kraków S.A. zgodnie z art. 76 ustawy o odpadach składa roczne sprawozdania o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami. Sprawozdanie sporządzane jest za pośrednictwem indywidualnego konta w bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami a następnie wysyłane elektronicznie do Urzędu Marszałkowskiego. Ilości odpadów wytworzonych w latach 2019 - 2020 przedstawiono poniżej:

| Kod odpadu | Rodzaj odpadu | 2019 | 2020 |
|------------|--|---------|---------|
| 03 03 01 | Odpady z kory i drewna | | 2,780 |
| 15 01 01 | Opakowania z papieru i tektury | | 0,900 |
| 15 01 02 | Opakowania z tworzyw sztucznych | 2,400 | 3,880 |
| 15 01 06 | Zmieszane odpady opakowaniowe | 10,570 | 8,880 |
| 15 02 02* | Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania i ubrania ochronne zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi | 0,230 | 0,000 |
| 15 02 03 | Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania i ubrania ochronne inne niż wymienione w 15 02 02 | 0,290 | 0,000 |
| 16 01 07* | Filtry olejowe | 0,120 | 0,000 |
| 16 01 19 | Tworzywa sztuczne | 0,085 | 0,000 |
| 16 02 13* | Zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 12 | 0,038 | 0,025 |
| 16 02 14 | Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13 | | 0,762 |
| 17 01 01 | Odpady betonu oraz gruz betonowy z rozbiórek i remontów | 308,150 | 490,030 |
| 17 01 02 | Gruz ceglany | | 360,060 |
| 17 01 07 | Zmieszane odpady z betonu, gruzu ceglanego, odpadowych materiałów i elementów wyposażenia inne niż w 17 01 06 | 584,190 | 22,540 |
| 17 02 01 | Drewno | 24,600 | 55,230 |
| 17 02 02 | Szkło | 6,090 | 0,000 |
| 17 02 03 | Tworzywa sztuczne | 3,740 | 0,000 |
| 17 03 80 | Odpadowa papa | 8,180 | 0,000 |
| 17 04 01 | Miedź, brąz, mosiądz | 0,232 | 0,000 |
| 17 04 02 | Aluminium | 0,000 | 10,594 |
| 17 04 05 | Żelazo i stal | 17,990 | 8,364 |
| 17 06 04 | Materiały izolacyjne inne niż wymienione w 17 06 01 i 17 06 03 | 5,880 | 38,340 |
| 17 09 04 | Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu inne niż wymienione w 17 09 01, 17 09 02 i 17 09 03 | 246,870 | 729,441 |

Zanieczyszczenie hałasem

Podczas prowadzenia prac budowlanych przez Chemobudowa - Kraków S.A. mogą występować wzrosty poziomu emisji hałasu do środowiska, związanego głównie z wykorzystaniem różnego rodzaju maszyn budowlanych i środków transportu będących źródłami punktowymi i liniowymi emisji hałasu do środowiska. Uciążliwości te są jednak nieciągłe. Poziomy emisji hałasu z wybranych źródeł podczas prowadzenia prac budowlanych przedstawiono w tabeli poniżej:

| Rodzaj urządzenia | Równoważny poziom A mocy akustycznej źródła, dB | Typowy równoważny poziom dźwięku A zmierzony w odległości 10 m od pracującego urządzenia dB |
|---|---|---|
| Maszyny robocze (ładownica, koparka, spycharka) | 105 dB(A) | 85,0 dB (A) |
| Pojazdy ciężarowe (wywrotki) | Start | 105dB(A) |
| | Hamowanie | 100dB(A) |
| | Jazda po terenie | 100dB(A) |

Dane zawarte w tabeli pochodzą z rzeczywistych pomiarów prowadzonych w terenie, przy placach budów, gdzie trwały różnego rodzaju prace budowlane oraz z poradnika Instytutu Techniki Budowlanej „Metoda określania emisji i imisji hałasu przemysłowego w środowisku”. Wyniki pomiarów scharakteryzowane są ekwiwalentnymi poziomami hałasu zmierzonymi w odległości 10 m od źródła hałasu korygowanymi według charakterystyki częstotliwościowej „A”. Okresowo emisja hałasu podczas prac budowlanych może osiągać znaczny poziom, niemniej jednak poprzez odpowiednią organizację prac możliwe jest znaczne ograniczenie tej uciążliwości. W celu zmniejszenia uciążliwości akustycznych firma Chemobudowa - Kraków S.A. w miarę możliwości stosuje się do poniższych zasad:

- prowadzenie prac budowlanych od 6:00 do 22:00 z wyłączeniem godzin nocnych,
- unikanie pracy maszyn budowlanych na tzw. „biegu jałowym”,
- zaplecze techniczne zlokalizowane na terenie położonym możliwie najdalej od zabudowy mieszkaniowej.

Hałas emitowany podczas prac budowlanych wykonywanych przez Chemobudowa - Kraków S.A. zazwyczaj jest hałasem krótkotrwałym o zasięgu lokalnym.

D. Obszar społeczny i pracowniczy

1. Zatrudnienie, wynagrodzenia, równość i różnorodność

Zatrudnienie

Zatrudnienie w Grupie Kapitałowej PHN na dzień 31 grudnia 2020 roku wynosiło 584 osoby i było niższe od poprzedniego roku o 41 osób. Wynikało to z dostosowania zatrudnienia do aktualnych potrzeb biznesowych Grupy Kapitałowej PHN.

W dniu 3 lutego 2021 r. PHN w wyniku podwyższenia kapitału spółki PHN Property Management PHN K Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością SKA. (PHN PM), objął większościowy pakiet akcji w PHN PM, która na dzień 31 grudnia 2020 zatrudniała 114 osób.

Pozyskiwanie pracowników

Grupa Kapitałowa PHN dąży do tego, aby być postrzegana jako odpowiedzialny i stabilny pracodawca. Ważne jest, aby przyciągać ludzi twórczych, kompetentnych i zaangażowanych, którzy będą zadowoleni z pracy, a pracodawca będzie wspierał ich w osiąganiu sukcesu. Kluczowym założeniem, obowiązującym w Grupie Kapitałowej PHN jest traktowanie pracowników, którzy tworzą unikalną kulturę i budują pozycję Grupy Kapitałowej PHN na rynku, jako najcenniejszego kapitału firmy. Jako Grupa Kapitałowa PHN zapewniamy naszym pracownikom optymalne warunki rozwoju zawodowego i osobistego. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia traktowane są przez nas równorzędnie z dbałością o relacje z kontrahentami i o osiągnięty wynik ekonomiczny. Dzięki pracownikom, którzy identyfikują się z poszczególnymi spółkami Grupy Kapitałowej PHN budujemy wizerunek pracodawcy, z którym warto związać swoją przyszłość. Dążymy przede wszystkim do tego, aby nasi pracownicy byli przekonani o bezpieczeństwie i stabilności swojego miejsca pracy, zwłaszcza w trudnych czasach, jakim niewątpliwie był 2020 rok z uwagi na trwającą pandemię koronawirusa. Uwzględniając naczelną zasadę zapewniania równości i różnorodności zatrudnienia w równym

stopniu cenimy nowych pracowników, jak również tych doświadczonych, którzy w strukturach naszych spółek przekazują wiedzę praktyczną, zdobytą podczas swojej pracy zawodowej. Jesteśmy pracodawcą, z którym warto związać swoją przyszłość niezależnie od wieku, płci czy światopoglądu.

Kluczowe cele polityki personalnej wskazane w strategii Grupy Kapitałowej PHN to przede wszystkim pozyskanie i utrzymanie pracowników o pożądanym poziomie kompetencji. Ważnym czynnikiem, który wpływa na sukces firmy jest dobór odpowiedniego pracownika i jego kwalifikacji. Proces rekrutacji w Grupie Kapitałowej PHN jest zgodny z przyjętą w spółce procedurą zatrudniania. Proces szukania kandydatów, którzy spełniają określone kryteria jest otwarty i konkurencyjny. Grupa Kapitałowa PHN publikuje stosowne ogłoszenia w odpowiednich do tego serwisach internetowych. Następnie najlepsi kandydaci, spełniający stawiane wymagania formalne, zapraszani są na rozmowy kwalifikacyjne, które mają na celu zweryfikowanie informacji o kandydacie, jak również bezpośrednie poznanie kompetencji. Z uwagi na trwającą pandemię pierwszy etap procesu rekrutacji w 2020 roku był realizowany za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość w celu zachowania bezpieczeństwa obu stron procesu. Proces rekrutacyjny pozwala nam poznać kompetencje kandydata oraz doświadczenie potrzebne do realizacji zadań na danym stanowisku, a co najważniejsze w żaden sposób nie różnicuje kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, wyznanie, status rodzinny, pochodzenie etniczne, orientację seksualną czy poglądy polityczne. W trakcie spotkań rekrutacyjnych niedozwolone są pytania dotyczące powyższych kwestii.

Rozpoczęcie procesu rekrutacyjnego uwarunkowane jest założeniami budżetowymi powiązanimi ze strategią PHN oraz bieżącymi potrzebami związanymi z działalnością operacyjną spółki. Wniosek o wszczęcie procesu rekrutacyjnego jest podstawą do publikacji ogłoszeń na stronie internetowej PHN, w mediach społecznościowych oraz w serwisach internetowych, z którymi współpracuje Grupa Kapitałowa PHN. Nowo zatrudnione osoby zostają zapoznane z działalnością oraz strukturą Spółki i Grupy Kapitałowej PHN, a w adaptację i poznanie kultury organizacji zaangażowani są pracownicy poszczególnych jednostek, którzy nie pozostawiają nowych pracowników bez opieki.

Pracownicy są ważnym elementem firmy, ponieważ to dzięki ich wiedzy i kompetencjom możliwa jest realizacja strategii Grupy Kapitałowej PHN. Dążymy do tego, aby wzajemna współpraca pomiędzy pracodawcą a pracownikiem opierała się na zaufaniu i jasnych zasadach postępowania. Wszelkie aktualności i informacje przekazywane są w formie bieżących komunikatów mailowych oraz na wewnętrznej stronie Spółki. Dążymy do tego, aby nasi pracownicy odczuwali zadowolenie z wykonywanej pracy oraz mieli poczucie spełnienia i możliwości rozwoju.

Wynagrodzenia i benefity pracowników

Jednym z ważniejszych czynników wpływających na satysfakcję pracowników jest system wynagradzania, obowiązujący w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej PHN oraz benefity dostępne dla pracowników. W PHN system wynagradzania reguluje Regulamin wynagradzania pracowników Spółki Polskiego Holdingu Nieruchomości S.A. („Regulamin wynagradzania”). Grupa Kapitałowa PHN na bieżąco optymalizuje kształtowanie wynagrodzeń zasadniczych. Poziom wynagrodzenia jest dostosowany do umiejętności, kompetencji i wykształcenia danej osoby. Podstawowym elementem wynagrodzenia jest wynagrodzenie zasadnicze przyznawane zgodnie z tabelą stanowisk i wynagrodzeń. Zgodnie z obowiązującymi regulaminami wynagradzania pracownicy mogą otrzymać także kwartalną premię uznaniową oraz nagrody uznaniowe lub premie roczne, które mogą zostać przyznane w związku z osiągniętymi efektami pracy i mają za zadanie promować takie postawy pracownicze i wyniki pracy, które wyraźnie przyczyniają się do rozwoju Grupy. Grupa Kapitałowa PHN w poszczególnych spółkach zapewnia również pracownikom szeroki pakiet zakresu usług medycznych u różnych operatorów medycznych lub dofinansowanie do prywatnej opieki medycznej, aby dbać o ich zdrowie i bezpieczne warunki pracy. Pracownicy Grupy Kapitałowej PHN mają także dostęp do innych świadczeń płacowych i pozapłacowych tj. do:

- oszczędzania w ramach Pracowniczych Programów Emerytalnych lub Pracowniczych Programów Kapitałowych,
- świadczeń w ramach prowadzonych w spółkach Zakładowych Funduszy Świadczeń Socjalnych,
- pożyczek funkcjonujących w ramach Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej w spółce Chemobudowa - Kraków S.A.,
- ubezpieczenia grupowego,
- dofinansowania do zakupu okularów,
- dofinansowania do kart sportowo-rekreacyjnych,
- dodatkowych dni wolnych od pracy.

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

W ramach dbania o rozwój zawodowy wszyscy mają dostęp do szkoleń realizowanych m.in. w oparciu o Politykę szkoleniową, a pracownicy mogą rozwijać ścieżkę kariery wewnątrz organizacji. W ocenie Grupy Kapitałowej PHN przyjęte dotychczas systemy wynagradzania w spółkach pozwalają zagwarantować realizację bieżących i długofalowych celów Grupy, ale są również okresowo weryfikowane i dostosowywane do potrzeb rynkowych.

Wynagrodzenia organów zarządczych i nadzorczych (nie dotyczy organów spółek celowych, w których zasiadają pracownicy Grupy)

Zarząd w podziale na wiek i płeć w Grupie Kapitałowej PHN według stanu 31 grudnia 2020 roku:

| Zarząd | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
|---------------------|----------|-----------|----------|
| poniżej 30 lat | 0 | 0 | 0 |
| od 30 lat do 50 lat | 1 | 5 | 6 |
| powyżej 50 lat | 0 | 3 | 3 |
| Razem | 1 | 8 | 9 |

Rada Nadzorcza w podziale na wiek i płeć w Grupie Kapitałowej według stanu na 31 grudnia 2020 roku:

| Rada Nadzorcza | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
|---------------------|----------|-----------|-----------|
| poniżej 30 lat | 0 | 0 | 0 |
| od 30 lat do 50 lat | 4 | 13 | 17 |
| powyżej 50 lat | 4 | 4 | 8 |
| Razem | 8 | 17 | 25 |

Zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej reguluje Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w PHN, przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 30 czerwca 2020 roku, w wykonaniu obowiązków wynikających z Ustawy o ofercie. Polityka ta opracowana została w oparciu o art. 90 d Ustawy o ofercie oraz Ustawę o wynagrodzeniach. Wynagrodzenie Członków Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, którego wysokość ustalana jest zgodnie z Ustawą o wynagrodzeniach, z uwzględnieniem skali działalności PHN, w szczególności wartości jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia oraz części zmiennej stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy PHN, uzależnionej od poziomu realizacji celów zarządczych, której wysokość zgodnie z Ustawą o wynagrodzeniach, nie może przekroczyć 100% części stałej w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującej części zmiennej oraz pozostałych świadczeń, uwzględnionych w przyjętej Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej PHN. Wynagrodzenie organów Grupy Kapitałowej PHN zostało ukształtowane zgodnie z przepisami Ustawy o wynagrodzeniach oraz podjętymi na jej podstawie uchwałami walnych zgromadzeń.

Struktura zatrudnienia w podziale na rodzaj umowy i płeć w Grupie Kapitałowej według stanu na 31 grudnia 2020 roku:

| Rodzaj umowy o pracę | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
|------------------------------------|------------|------------|------------|
| czas określony | 24 | 135 | 159 |
| czas nieokreślony | 134 | 291 | 425 |
| <i>w tym pracownicy młodociani</i> | <i>0</i> | <i>41</i> | <i>41</i> |
| Razem | 158 | 426 | 584 |

Jedna ze spółek Grupy Kapitałowej PHN zatrudnia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony pracowników młodocianych wskazanych w tabelach. Jest to grupa uczniów Zespołu Szkół Budowlanych Przemysłowych Chemobudowa - Kraków S.A., odbywających w spółce praktyczną naukę zawodu „Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie”. Uczniowie ci są zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego przy pracach objętych programem nauczania praktycznej nauki zawodu. Nauka zawodu trwa trzy lata, a praktyki w Chemobudowie - Kraków S.A. i nauka w szkole odbywają się wymiennie w cyklach tygodniowych. Chemobudowa - Kraków S.A. w ramach prowadzenia działalności w Niemczech zatrudnia również pracowników w oddziale niemieckim.

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

Całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć w Grupie Kapitałowej według stanu na 31 grudnia 2020 roku:

| Rodzaj umowy o pracę | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| pełen etat | 155 | 419 | 574 |
| w tym pracownicy młodociani | 0 | 41 | 41 |
| Część etatu | 3 | 7 | 10 |
| Razem | 158 | 426 | 584 |

Wyższa kadra zarządzająca w podziale na wiek i płeć w Grupie Kapitałowej według stanu na 31 grudnia 2020 roku:

| Wyższa kadra zarządzająca | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|
| poniżej 30 lat | 0 | 0 | 0 |
| od 30 lat do 50 lat | 13 | 13 | 26 |
| powyżej 50 lat | 1 | 11 | 12 |
| Razem | 14 | 24 | 38 |

Średnia kadra zarządzająca w podziale na wiek i płeć w Grupie Kapitałowej według stanu na 31 grudnia 2020 roku:

| Średnia kadra zarządzająca | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| poniżej 30 lat | 1 | 3 | 4 |
| od 30 lat do 50 lat | 7 | 30 | 37 |
| powyżej 50 lat | 5 | 24 | 29 |
| Razem | 13 | 57 | 70 |

Pozostali pracownicy w podziale na wiek i płeć w Grupie Kapitałowej według stanu na 31 grudnia 2020 roku:

| Pozostali pracownicy | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
|----------------------|------------|------------|------------|
| poniżej 30 lat | 15 | 65 | 80 |
| od 30 lat do 50 lat | 78 | 101 | 179 |
| powyżej 50 lat | 38 | 179 | 217 |
| Razem | 131 | 345 | 476 |

Całkowita liczba pracowników nowych w podziale na wiek i płeć w Grupie Kapitałowej według stanu na 31 grudnia 2020 roku:

| Nowi pracownicy | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
|---------------------|-----------|------------|------------|
| poniżej 30 lat | 7 | 30 | 37 |
| od 30 lat do 50 lat | 16 | 71 | 87 |
| powyżej 50 lat | 1 | 52 | 53 |
| Razem | 24 | 153 | 177 |

Całkowita liczba odejść pracowników w podziale na wiek i płeć w Grupie Kapitałowej według stanu na 31 grudnia 2020 roku:

| Odejścia pracowników | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
|----------------------|-----------|------------|------------|
| poniżej 30 lat | 4 | 33 | 37 |
| od 30 lat do 50 lat | 11 | 80 | 91 |
| powyżej 50 lat | 6 | 87 | 93 |
| Razem | 21 | 200 | 221 |

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

W Grupie Kapitałowej PHN na bieżąco monitorowane są wskaźniki efektywności m.in. poziom rotacji pracowników oraz struktura zatrudnienia według wieku, a także fluktuacja. Działania takie umożliwiają identyfikowanie z odpowiednim wyprzedzeniem kompetencji, które będą wymagały zastąpienia w najbliższym czasie. Podejmowane kroki mają na celu zmniejszenie obciążenia pracowników wybranych obszarów obowiązkami pracowniczymi, a jednocześnie podniesienie poziomu sprawności i efektywności poszczególnych jednostek organizacyjnych Grup Kapitałowej PHN.

Fluktuacja pracowników Grupy Kapitałowej PHN w 2020 roku w podziale na płeć:

| | Nowo zatrudnieni w 2020 [% wszystkich pracowników] | Odejścia z pracy 2020 [% wszystkich pracowników] |
|--------------|---|---|
| Kobiety | 15,19% | 13,29% |
| Mężczyźni | 35,92% | 46,95% |
| Razem | 30,31% | 37,84% |

Liczba pracowników Grupy Kapitałowej, którzy w danym roku skorzystali z urlopu związanego z rodzicielstwem:

| Liczba pracowników, którzy w ciągu roku skorzystali z urlopu związanego z rodzicielstwem | | | |
|--|-----------|---------|-----------|
| 2020 | | 2019 | |
| Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni |
| 11 | 7 | 6 | 9 |

Liczba pracowników Grupy Kapitałowej PHN, którzy w danym roku powrócili po wykorzystaniu urlopu związanego z rodzicielstwem:

| Liczba pracowników, którzy w ciągu roku powrócili po wykorzystaniu urlopu związanego z rodzicielstwem | | | |
|---|-----------|---------|-----------|
| 2020 | | 2019 | |
| Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni |
| 4 | 7 | 2 | 9 |

Liczba pracowników Grupy Kapitałowej PHN, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu i pozostali zatrudnieni przez 12 miesięcy:

| Liczba pracowników, którzy w ciągu roku powrócili po wykorzystaniu urlopu związanego z rodzicielstwem | | | |
|---|-----------|---------|-----------|
| 2020 | | 2019 | |
| Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni |
| 1 | 3 | 0 | 6 |

W Grupie Kapitałowej PHN zawierane są umowy cywilno-prawne na świadczenie usług podczas realizacji poszczególnych projektów inwestycyjnych związanych z bezpośrednim charakterem działalności operacyjnej Grupy lub w związku ze wsparciem przy bieżących krótkoterwowych procesach.

Liczba obowiązujących umów cywilno-prawnych w Grupie Kapitałowej według stanu na 31 grudnia 2020 roku:

| Liczba obowiązujących umów cywilno-prawnych w 2020 roku | |
|---|--|
| Liczba umów | |
| 59 | |

Stosowane polityki

Odpowiednie warunki pracy są bardzo ważne w prawidłowym funkcjonowaniu Grupy Kapitałowej PHN oraz umożliwiają utrzymanie odpowiednich relacji wewnątrz poszczególnych spółek. W Grupie Kapitałowej PHN obowiązują liczne regulacje wewnętrzne, dotyczące zagadnień pracowniczych, które dbają o zachowanie prawidłowych wartości oraz wskazują właściwe kierunki działania i postępowania w poszczególnych spółkach Grupy. Należą do nich m.in.:

- **Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy („ZUZP”) oraz Regulaminy Pracy** - w spółce Chemobudowa - Kraków S.A. funkcjonuje ZUZP zawarty 30 listopada 1999 roku, a w spółce Centrum Biurowe Plac Grunwaldzki S.A. ZUZP obowiązywał do kwietnia 2020 roku. Natomiast w pozostałych spółkach Grupy Kapitałowej PHN zobligowanych do wprowadzenia regulaminu obowiązują regulaminy pracy, których regulacje dotyczą praw i obowiązków pracownika wynikających ze stosunku pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami. ZUZP w spółce Chemobudowa - Kraków S.A. reguluje m.in. zasady: przyjmowania i zwalniania pracowników, ustalania wynagrodzenia zasadniczego oraz zasady zaszeregowania i awansowania, przyznawania innych świadczeń (tj. dodatek brygadzystowski, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, dla pracowników czasowo przeniesionych, premie i nagrody z tzw. Funduszu Dyspozycyjnego Dyrektora, wynagrodzenie specjalne z okazji „Dnia Budowlanych”, nagrody jubileuszowe) dofinansowania do dodatkowej opieki medycznej, czy korzystania z urlopów wypoczynkowych i bezpłatnych, a także reguluje sprawy z zakresu ochrony i higieny pracy, socjalne, taryfikator kwalifikacyjny, tabele wynagrodzeń, regulamin podziału i wypłaty nagród tworzonych z zysku.
- **Regulamin świadczenia pracy zdalnej lub Polecenia pracy zdalnej** - przedstawia warunki wykonywania pracy zdalnej przy wykorzystaniu zasobów pracodawcy w celu przeciwdziałania COVID-19, która nie została uregulowana w regulaminach pracy.
- **Regulaminy Wynagradzania** - regulacje wewnątrz pracodawcy określające zasady wynagradzania pracowników poszczególnych spółek Grupy Kapitałowej PHN, w tym zasady premiowania, zasady wypłat nagród uznaniowych, jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych czy pośmiertnych.
- **Regulaminy Zakładowych Funduszy Świadczeń Socjalnych („ZFŚS”)** - określające zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej, w tym na świadczenia świąteczne, dopłaty do wypoczynku, dofinansowanie działalności oświatowo-kulturalnej czy świadczenia dla dzieci (paczki lub karty podarunkowe dla dzieci) oraz zapomogi.
- **Procedura zatrudniania oraz zapisy w ZUZP** - procedura opisuje postępowanie PHN w procesie zatrudniania nowych pracowników tzn. określa obowiązujące zasady rekrutacji i doboru pracowników w procesie rekrutacyjnym prowadzonym, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych, a zapisy ZUZP w spółce Chemobudowa - Kraków S.A. regulują zasady przyjmowania i zwalniania pracowników spółki Chemobudowa - Kraków S.A.
- **Kodeks Etyki** - reguluje główne zasady postępowania pracowników w zakresie szeroko rozumianej etyki zawodowej i społecznej.
- **Polityka lojalności** - odnosi się do zakazu konkurencji, zakazu nieuczciwej konkurencji, zasad postępowania z dokumentacją i know-how pracodawcy, zakazu działania w konflikcie interesów oraz zakazu działania naruszającego dobre imię pracodawcy, których przestrzeganie ma dla Grupy Kapitałowej PHN kluczowe znaczenie.
- **Regulacje Compliance** - regulacje mające na celu minimalizować ryzyko działania Grupy Kapitałowej PHN niezgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i zasadami etyki.
- **Procedura dotycząca przeciwdziałania dyskryminowaniu w zatrudnieniu i mobbingowi w PHN** - ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu oraz mobbingu, wskazuje jak należy postępować w razie doznania dyskryminacji bądź mobbingu w miejscu pracy oraz zobowiązuje wszystkich pracowników do poinformowania o zaistniałych okolicznościach wskazujących na dyskryminację lub mobbing.
- **Polityka Antymobbingowa w spółce Centrum Biurowe Plac Grunwaldzki S.A. jako część ZUZP** - ma za zadanie wspierać kształtowanie pożądanych zachowań oraz egzekwowanie przestrzegania zasad i piętnowanie ewentualnych naruszeń przyjętych norm etycznych. Stanowi ona jednocześnie politykę etyczną i antydyskryminacyjną. Pracownicy są pouczani nie tylko o prawie, ale o obowiązku zgłaszania zdarzeń noszących znamiona zachowań niepożądanych naruszających godność i prawa pracownicze. Dotyczy to również nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z przepisów prawa, zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy, zdrowia klientów i osób postronnych oraz bezpieczeństwa środowiska naturalnego.

- **Polityka szkoleniowa dotycząca podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników** - określa warunki i zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach różnych form kształcenia, podejmowanych przez pracowników z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą w PHN.
- **Pracowniczy Program Emerytalny lub Kapitałowy („PPE”, „PPK”)** - programy działające w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej PHN pozwalające na gromadzenie przez pracowników dodatkowych środków finansowych na potrzeby przyszłej emerytury. Składki podstawowe w przypadku PPK są finansowane wspólnie z pracownikiem, a w przypadku PPE całkowicie przez Pracodawcę w możliwie najwyższym procencie dopuszczalnym przez przepisy.
- **Regulamin programu stypendialnego** - spółka Chemobudowa Kraków S.A. prowadzi program stypendialny dla uczniów szkół działających w ramach Zespołu Szkół Budowlanych Przemysłowych Chemobudowa – Kraków S.A. Program ma na celu zapewnienie Chemobudowie - Kraków S.A. wykwalifikowanej kadry na stanowiska w działalności budowlano - montażowej. O stypendium mogą ubiegać się uczniowie, którzy uzyskają określone w regulaminie średnie ocen, ocenę z zachowania, frekwencję i zostaną zarekomendowani przez Szkołę do otrzymania stypendium. Stypendia przyznawane są na semestr szkolny, a ich wysokość zróżnicowana pod względem roku nauki szkolnej. Niezależnie od okresu pobierania stypendium stypendysta po zakończeniu nauki zobowiązuje się do podjęcia pracy w Chemobudowie - Kraków S.A. przez okres co najmniej 2 lat.
- **Regulamin programu „Polecenie jest w cenie”** - program poleceń pracowników w spółce Chemobudowa - Kraków S.A. Zasady zatrudniania określone są w ZUZP oraz w Regulaminie zatrudniania i wynagradzania pracowników zatrudnionych w Niemczech. Celem programu jest pozyskanie nowych pracowników w wyniku polecenia przez obecnych pracowników spółki Chemobudowa - Kraków S.A. Za skuteczne polecenie pracownik otrzymuje nagrodę w dwóch transzach po przepracowaniu przez poleconego pracownika okresów pracy ustalonych ww. regulaminie. Program ma na celu usprawnienie procesów rekrutacji, zmniejszenie ich kosztów oraz zatrudnianie sprawdzonych, wykwalifikowanych pracowników o rekomendacjach otrzymanych przez obecnych pracowników, którzy w ten sposób mogą angażować się w życie spółki otrzymując szansę wpływania na rzeczywistość i niejako wzięcia odpowiedzialności etycznej za poleconego pracownika, a przy tym uzyskania gratyfikacji finansowej.
- **Regulamin programu „Innowacje 70”** - program realizowany w spółce Chemobudowa - Kraków S.A. dotyczący przedstawiania przez pracowników innowacyjnych projektów w obszarach takich jak technologia, technika i produkcja, organizacja, bhp. Celem programu jest zainicjowanie prorozwojowego myślenia pracowników spółki wszystkich szczebli, wykorzystanie ich potencjału intelektualnego i doświadczenia oraz integracja załogi. Program polega na składaniu projektów w trzech obszarach: technologia, technika i produkcja; organizacja, bhp. Projekty powinny nosić cechy nowości, indywidualności oraz innowacyjności w stosunku do obecnej działalności spółki Chemobudowa - Kraków S.A. w poszczególnych obszarach. Regulamin przewiduje trzy kategorie nagród finansowych. Pierwsza to kwota dla każdego z pracowników za złożenie projektu, który zostanie zaakceptowany przez komisję, czyli uznany za innowacyjny. Druga to nagroda za zajęcie jednego z trzech pierwszych miejsc w poszczególnych kategoriach. Trzecia to nagroda stanowiąca określony procent osiągniętych oszczędności/zysków przez rok czasu wynikający z wdrożenia projektu.

2. Relacje ze stroną pracowniczą

W 2020 roku w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej PHN funkcjonowało kilka organizacji związkowych, w tym również międzyzakładowych organizacji. Ponadto w PHN oraz w spółce Chemobudowa - Kraków S.A. działały także rady pracowników. Grupa Kapitałowa PHN prowadzi stały dialog społeczny oparty na niezależności stron w ramach obowiązujących przepisów prawnych w tym zakresie, a także w poczuciu wzajemnego zaufania. W tym celu w PHN prowadzone są cykliczne spotkania ze stroną pracowniczą, mające na celu utrzymanie bieżącej dobrej komunikacji i budowanie świadomości na temat osiągniętych rezultatów przez Grupę Kapitałową PHN oraz dające możliwość wysłuchania reprezentacji pracowników i udzielenia odpowiedzi na pytania kierowane do organów Grupy. Analogiczny dialog jest realizowany w pozostałych spółkach z Grupy Kapitałowej PHN, w których pracownicy są reprezentowani przez organizacje związkowe. W okresie sprawozdawczym odbywały się spotkania pracodawcy zarówno ze związkami zawodowymi, jak i radami pracowników.

W ramach realizacji prawa wolności zrzeszania się, pracownicy mają możliwość przystąpienia do organizacji związkowych, a procent uzwiązkowienia Grupy Kapitałowej PHN w 2020 roku przedstawia tabela poniżej.

Liczba osób oficjalnie zrzeszonych w związkach zawodowych w Grupie Kapitałowej PHN według stanu na 31 grudnia 2020 roku:

| Liczba pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych w 2020 roku | Liczba osób | Udział % |
|---|-------------|----------|
| | 111 | 19% |

Relacje ze stroną społeczną PHN prowadzi w oparciu o obowiązujące przepisy prawa i zasady wspólnego dialogu, które nie są uregulowane w odrębnych dokumentach. Natomiast dokumentem regulującym relacje ze związkami zawodowymi w spółce Chemobudowa - Kraków S.A. jest ZUZP, a w Dalmor Property Management Sp. z o.o zostały zawarte dwa odrębne porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, regulujące m.in. kwestie dotyczące budżetu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na dany rok, zmian w Regulaminie pracy dla pracowników spółki. W spółce Centrum Biurowe Plac Grunwaldzki S.A. nie działają organizacje związkowe, natomiast zgodnie z obowiązującym statutem spółki pracownicy wybierają swojego przedstawiciela do Rady Nadzorczej spółki.

3. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Jedną z kluczowych spraw w funkcjonowaniu Grupy Kapitałowej PHN jest bezpieczeństwo pracowników. W związku z tym spółka podejmuje różne działania mające na celu poprawę i dbałość o bezpieczeństwo pracowników – najważniejsze regulowane są przez Kodeks Pracy. Zarządzanie bezpieczeństwem w Grupie Kapitałowej PHN odbywa się na poziomie poszczególnych spółek. W spółkach Grupy Kapitałowej PHN zatrudniani są specjaliści ds. BHP, którzy są odpowiedzialni za nadzór i przestrzeganie przepisów i zasad BHP oraz przyjętych regulacji w tym zakresie.

W PHN zatrudniony jest specjalista ds. BHP odpowiedzialny za doradztwo, opiniowanie oraz kontrole w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa. Jego zadania to przede wszystkim dokonywanie oceny ryzyka zawodowego, prowadzenie kontroli warunków pracy oraz nadzór nad przestrzeganiem przez pracowników przepisów i zasad BHP, a także bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach wraz z proponowaniem rozwiązań w celu ich usunięcia. Osoba, zajmująca się BHP w spółkach Grupy Kapitałowej PHN jest ciałem doradczym w zakresie przepisów BHP oraz przedstawia pracodawcy propozycje rozwiązań, które pozwalają zapewnić poprawę stanu bezpieczeństwa, zarówno pracowników jak również innych osób korzystających z powierzchni należących do Grupy.

W celu minimalizacji ryzyk, których materializacja mogłaby stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników czy też wpłynąć negatywnie na komfort pracy pracowników wprowadzono zorganizowany system pierwszej pomocy, w tym szkolenia pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, powołano zespół pracowników wyznaczonych do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników. Pracownicy podczas szkoleń w zakresie BHP informowani są o procedurach postępowania w sytuacjach awaryjnych mogących wystąpić na terenie spółki. Wprowadzono także regulacje dotyczące m.in. wyposażania uprawnionych pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz obuwiu robocze i odzież BHP wraz z zasadami przydziału oraz tabelami norm przydziału dla poszczególnych spółek. Przy każdym urządzeniu wielofunkcyjnym dostępnym do ogólnego użytku znajdują się instrukcje pokazujące prawidłowe i bezpieczne korzystanie ze sprzętu.

Grupa Kapitałowa PHN zapewnia odpowiednie szkolenia, zarówno wstępne jak i okresowe oraz dba o to, aby nowo zatrudnieni pracownicy byli zapoznani z zasadami bezpieczeństwa przed przystąpieniem do pracy. Nowo zatrudnione osoby mają przeprowadzony instruktaż ogólny i stanowiskowy w ramach szkolenia wstępnego. Każdy pracownik zostaje zapoznany z ryzykiem zawodowym dla swojego stanowiska pracy przed rozpoczęciem świadczenia pracy.

Działalność organizacyjna w zakresie BHP w Grupie Kapitałowej PHN w latach 2019-2020:

| Rok | Wstępne nowoprzyjętych pracowników | Okresowe | Szkolenia z udzielania pierwszej pomocy | Inne | Razem | Liczba narad BHP za służbą techniczno-eksploatacyjną |
|------|------------------------------------|----------|---|------|-------|--|
| 2020 | 38 | 13 | 0 | 5 | 56 | 52 |
| 2019 | 37 | 19 | 46 | 0 | 102 | 19 |

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

Pracodawca zapewnia wszystkim pracownikom odpowiednie warunki pracy. W tym celu na bieżąco nadzoruje bezpieczeństwo w spółce poprzez m.in. ocenę ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy, bieżące minimalizowanie różnego rodzaju uciążliwości związanych z pracą, w tym pracą przy monitorach ekranowych, pracami na wysokości przy administrowaniu budynkami oraz na budowie. Pracownicy korzystają również ze szkoleń z zakresu udzielania pierwszej pomocy, które dają im wiedzę na temat właściwej reakcji w stanie zagrożenia życia i zdrowia, zarówno w pracy jak i poza nią.

Wszyscy pracownicy mają dostęp do szerokiego zakresu opieki medycznej, co daje im poczucie dodatkowego komfortu. Chcąc zapewnić pracownikom dodatkową ochronę ubezpieczeniową pracownicy mogą przystąpić do grupowego pracowniczego ubezpieczenia. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy z monitorami ekranowymi mają możliwość ubiegania się o zwrot kosztów zakupu okularów (soczewek) korygujących wzrok.

Liczba wypadków przy pracy i poszkodowanych pracowników w Grupie Kapitałowej PHN w latach 2019-2020:

| Rok | Liczba osób poszkodowanych w wypadkach | | | W tym poszkodowani | | Liczba wypadków zbiorowych z ogólnej liczby wypadków | |
|------|--|-----------|-------|------------------------|--|--|---------------|
| | Kobiety | Mężczyźni | Razem | w wypadkach przy pracy | w wypadkach traktowanych na równi z wypadkami przy pracy | liczba wypadków | liczba zgonów |
| 2020 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2019 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |

Rodzaje obrażeń w wypadkach przy pracy w Grupie Kapitałowej PHN w latach 2019-2020:

| Rok | Rodzaj uszkodzenia ciała | | | | | | | | |
|------|--------------------------|-----------|-------|---------------------------|-----------|-------|--------------------------|-----------|-------|
| | Śmierć | | | Ciężkie uszkodzenia ciała | | | Lekkie uszkodzenia ciała | | |
| | Kobiety | Mężczyźni | Razem | Kobiety | Mężczyźni | Razem | Kobiety | Mężczyźni | Razem |
| 2020 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2019 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |

Poprawa bezpieczeństwa pracy w związku z przeciwdziałaniem pandemii COVID-19

W związku z trwającą w 2020 roku pandemią koronawirusa, w trosce o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników, Grupa Kapitałowa PHN w poszczególnych spółkach opracowała i wdrożyła plan działania wspomagający ograniczenie rozwoju pandemii. W celu maksymalnego ograniczenia kontaktów pracowników z innymi pracownikami oraz interesariuszami, których działalność operacyjna pozwalała na wdrożenie takiego rozwiązania, wprowadzono m.in. system pracy zdalnej i rotacyjnej („hybrydowej”). Ponadto wzmocniono w siedzibach spółek Grupy i zarządzanych przez Grupę nieruchomościach dodatkowe kontrole warunków sanitarnych, a w przypadkach koniecznych stosowano także dezynfekcję pomieszczeń.

W związku z zaistniałą sytuacją pandemiczną, w PHN został powołany zespół, który na bieżąco analizuje sytuację związaną z pandemią oraz podejmuje decyzje dotyczące bezpieczeństwa pracy pracowników oraz przeciwdziałania pandemii w miejscu pracy. Zalecenia dla pracowników są im na bieżąco i systematycznie przekazywane w sposób przyjęty u pracodawcy, umożliwiając wszystkim zapoznanie się z wytycznymi. Przyjęte zasady i rozwiązania są przekazywane pozostałym spółkom Grupy do indywidualnego wdrożenia z uwzględnieniem specyfiki działalności operacyjnej każdej z nich.

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznego miejsca pracy, dlatego też w spółkach Grupy zostały rozlokowane środki do dezynfekcji bakteriobójcze i wirusobójcze (automaty do dezynfekcji i mierzenia temperatury ciała w hallach głównych), a pracownicy mają dostęp do maseczek ochronnych i rękawiczek jednorazowych. Wprowadzono obostrzenia sanitarne dotyczące ograniczenia liczby osób w pomieszczeniach biurowych, socjalnych oraz organizacji spotkań i zminimalizowania podróży służbowych. Pracodawca zapewnił również pracownikom możliwości pracy zdalnej i hybrydowej, a w okresie ogólnokrajowych lub lokalnych zwiększonych obostrzeń epidemicznych jednostronnie kierował pracowników do pracy zdalnej w celu zapewnienia bezpieczeństwa, na podstawie wewnętrznych regulacji.

4. Rozwój i edukacja

Z punktu widzenia Grupy Kapitałowej PHN obszar szkoleń to inwestycja w kompetencje i wiedzę pracowników, wspierająca strategiczne, długofalowe cele Grupy oraz pozwalająca na usprawnianie i jakościowe ulepszanie standardów codziennej pracy. Stały rozwój kompetencji pracowników stanowi jeden z kluczowych celów polityki personalnej wskazanych w strategii Grupy Kapitałowej PHN. Dzięki szkoleniom, firma może efektywnie wykorzystywać potencjał pracowników, a zatrudnione w organizacji osoby poprzez podnoszenie kwalifikacji, nie tylko wzmacniają indywidualne, praktyczne umiejętności, ale także mogą podejmować się nowych zadań czy dzielić wiedzą z pozostałymi członkami zespołu. Założeniem Grupy jest to, aby udział w szkoleniu pełnił również funkcję motywacyjną.

Grupa Kapitałowa PHN przykłada dużą wagę do obszaru szkoleniowego, dlatego w PHN w 2020 roku została wdrożona Polityka Szkoleniowa, mająca na celu określenie jasnych, konkretnych i przejrzystych warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników. Polityka odnosi się do różnych form kształcenia, poza szkoleniami, do których realizacji Spółka zobligowana jest na mocy prawa. Zgodnie z założeniami i celami Polityki Szkoleniowej, PHN umożliwia pracownikom doskonalenie umiejętności i kompetencji przez uczestniczenie w różnego rodzaju szkoleniach: otwartych, zamkniętych, warsztatach, szkoleniach branżowych, konferencjach oraz studiach podyplomowych. By działania szkoleniowe nie były realizowane ad-hoc, a także, by były zintegrowane ze strategicznymi celami firmy, zgodnie z Polityką szkoleniową PHN opracowuje się plan szkoleń, w którym uwzględniane są także wewnętrzne wnioski poaudytowe. Plan szkoleń stanowi zestawienie planowanych szkoleń merytorycznych i specjalistycznych, szkoleń kompetencyjnych oraz szkoleń związanych z aktualizacją przepisów dla zatrudnionych pracowników w podziale na jednostki organizacyjne spółki wraz z określeniem przewidywanego terminu na przestrzeni całego roku kalendarzowego oraz oszacowaną wartością cenową.

W okresie sprawozdawczym w wyniku realizacji działań szkoleniowych pracownicy uczestniczyli w szkoleniach specjalistycznych, webinarach czy konferencjach, które były dobrane do indywidualnych potrzeb z zachowaniem celowości i przydatności danego szkolenia dla pracownika i organizacji. W 2020 roku zespół pracowników PHN brał udział w realizowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości projekcie „Akademia Menadżera Innowacji” („AMI”), współfinansowanym przez Unię Europejską w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa „Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji”, Działanie 2.21 „Poprawa zarządzania, rozwój kapitału ludzkiego oraz wsparcie procesów innowacyjnych w przedsiębiorstwach”. Był to program szkoleniowo-doradczy, który miał na celu przekazanie uczestnikom wiedzy i umiejętności w zakresie zarządzania innowacjami w przedsiębiorstwie. Program składał się z części szkoleniowej oraz doradczej. W części szkoleniowej uczestnicy uzyskali wiedzę na temat tego, jak zorganizowane są i funkcjonują przedsiębiorstwa, które skutecznie wykorzystują w swoim rozwoju innowacje. Natomiast w części doradczej, przy wsparciu doradcy, zdobytą wiedzę pracownicy przełożyli na praktykę funkcjonowania Grupy Kapitałowej PHN i przygotowali plan wdrożenia zmian w Grupie. Raport merytoryczny stanowiący produkt końcowy i podsumowanie udziału spółki w AMI zawierał zestaw rekomendowanych do wdrożenia zmian, identyfikację zasobów niezbędnych do ich wdrożenia, wstępny harmonogram oraz oczekiwane rezultaty w zakresie wdrażania innowacji oraz testowania innowacyjnych technologii i procesów w Grupie. Udział spółki w AMI miał na celu zwiększenie potencjału innowacyjnego Grupy Kapitałowej PHN poprzez podniesienie kompetencji pracowników.

Liczba szkoleń zrealizowanych w Grupie Kapitałowej PHN w 2020 roku:

| Liczba odbytych szkoleń w 2020 roku | |
|--|-----------------------|
| | Liczba szkoleń |
| | 79 |

Spadek liczby szkoleń w 2020 roku spowodowany jest głównie przez pandemię, która w znacznym stopniu uniemożliwiła pracownikom bezpośredni dostęp do szkoleń. W tym czasie wiele firm szkoleniowych ograniczyło swoją działalność lub oferowało szkolenia online, które nie w każdej dziedzinie dają możliwość prawidłowej prezentacji.

PHN posiada dodatkowo, ustrukturyzowany wdrożeniowy proces szkoleniowy dla nowozatrudnionych pracowników, który realizowany jest przez wewnętrzne zasoby. Każdy nowy pracownik, który dołącza do organizacji, zapoznawany jest z informacjami o organizacji w oparciu o regulamin organizacyjny, specyfiką działalności Grupy oraz charakterystyką prowadzonej działalności w odniesieniu do schematu organizacyjnego poszczególnych spółek z Grupy. Nowi pracownicy uczestniczą w wewnętrznym szkoleniu z zakresu ochrony danych osobowych oraz regulacji compliance. Przed rozpoczęciem zatrudnienia, jeśli istnieje taka konieczność ze względu na charakter stanowiska, pracownicy szkoleni są również w zakresie specyfiki realizacji zadań przez bezpośredniego przełożonego lub wskazanego współpracownika.

5. Prawa człowieka

W Grupie Kapitałowej PHN dużą wagę przykładają do praw człowieka. Ogromne znaczenie mają relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, dlatego poza ustawowo obowiązującym Kodeksem Pracy zwraca się uwagę, aby przestrzegać zapisów ujętych w regulaminach pracy oraz procedurach dotyczących przeciwdziałaniu dyskryminowaniu w zatrudnieniu i mobbingowi wprowadzonych w poszczególnych spółkach Grupy. Pracodawca stosuje się do zapisów regulujących obowiązki i prawa pracownika. Pracownik ma prawo do równego traktowania w zatrudnieniu i wynagrodzeniu, ma jednakowe prawa w dostępie do pracy czy też podnoszenia kwalifikacji. Nie jest to w żaden sposób różnicowane ani ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię czy przekonania polityczne jak również przez zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, pełny lub niepełny wymiar czasu pracy. Wszyscy pracownicy mają takie samo prawo do odpoczynku czy bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz innych praw regulowanych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz wewnętrzne regulacje.

W spółce wprowadzona została procedura przeciwdziałania dyskryminowaniu w zatrudnieniu i mobbingowi, która wskazuje jak należy postępować w razie zajścia powyższego zdarzenia oraz jakie grożą z tego tytułu sankcje. Każdy pracownik ma wiedzę jak postępować w takiej sytuacji oraz jak zidentyfikować nieprawidłowe działanie. Pracownicy oraz kadra zarządzająca zostali przeszkoleni z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, aby mogli identyfikować nieprawidłowe zachowania i im przeciwdziałać. Wzajemne relacje mają opierać się na poszanowaniu godności człowieka, szacunku oraz opierać się na prawidłowych normach społecznych.

W całej Grupie Kapitałowej PHN stosowane są przepisy dotyczące równouprawnienia, równego traktowania w zatrudnieniu, a w spółce Chemobudowa - Kraków S.A. obowiązuje regulacja dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu, zgodnie z którą pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie sprawozdawczym w Grupie Kapitałowej PHN wystąpił jeden przypadek dyskryminacji - w spółce Chemobudowa - Kraków S.A. wystąpił jeden przypadek zgłoszenia zarzutu mobbingu podniesiony przez pracownika spółki z Grupy względem innego pracownika spółki. W związku z tym zgłoszeniem, Zarząd Chemobudowy - Kraków S.A. niezwłocznie powołał komisję składającą się z pracowników spółki, a także obserwatora - przedstawiciela Rady Nadzorczej, która przeprowadziła szczegółowe postępowanie wyjaśniające. W ocenie niezależnej komisji powołanej do wyjaśnienia zawiadomienia można było stwierdzić istnienie zachowań noszących cechy oraz mogących w przyszłości (w przypadku powtarzania się) nosić cechy charakterystyczne dla mobbingu. W związku z powyższym spółka wdrożyła odpowiednie działania i rozwiązania mające na celu wyeliminowanie ryzyka wystąpienia takich zachowań.

Liczba potwierdzonych zdarzeń dyskryminacji w Grupie Kapitałowej PHN w 2020 roku:

| | Liczba zdarzeń | Udział % |
|--|----------------|----------|
| Liczba potwierdzonych zdarzeń dyskryminacji w 2020 roku | 1 | 0,17% |

6. Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne

Celem działania Grupy Kapitałowej PHN jest tworzenie przyjaznych miejsc do pracy i życia przy jednoczesnym poszanowaniu zrównoważonego rozwoju, dziedzictwa historyczno-kulturowego obszaru, jego zasobów naturalnych i rozwoju społeczeństwa. Strategia społecznej odpowiedzialności biznesu obowiązująca w PHN to dalekowzroczne myślenie o przyszłości.

Do najważniejszych wartości należą Grupy Kapitałowej PHN należą: odpowiedzialność (mamy świadomość, że inwestycje powinny stanowić integralną część danej przestrzeni i wprowadzać pozytywne zmiany w krajobrazie), współpraca (współpracujemy z mieszkańcami, organizacjami społecznymi i partnerami społecznymi funkcjonującymi na danym terenie, zauważamy różne interesy społeczne), zaufanie (dbając o ład przestrzenny budujemy zaufanie do marki firmy i zdobywamy społeczne zaufanie), szacunek (szanujemy uwarunkowania historyczne, patriotyczne i społeczne oraz ludzi zamieszkujących dany obszar), rozwój

(poprzez swoją działalność PHN przyczynia się do rozwoju miast, lokalnego biznesu czy tworzenia społeczności lokalnej, a rozwojowi podlega także organizacja wewnętrzna).

Grupa Kapitałowa PHN wspiera pozytywne zmiany zachodzące w krajobrazie polskich miast. Grupa wierzy, że poprzez sztukę, historię i edukację wspiera się budowanie świadomego, nowoczesnego społeczeństwa. Naszym celem jest również, aby każda nowopowstająca inwestycja firmowana przez spółkę wyróżniała się na tle otoczenia i przyczyniała się do powstawania nowoczesnej i funkcjonalnej przestrzeni miejskiej. W 2020 roku kontynuowana była akcja uczczenia rocznicy wybuchu Powstania Warszawskiego, a na jednej z nieruchomości należącej do portfela PHN wyświetlono prezentację multimedialną z okazji 100. rocznicy Bitwy Warszawskiej.

Zaangażowanie społeczne Grupy Kapitałowej PHN w 2020 roku:

- Prezentacja multimedialna z okazji 100. Rocznicy Bitwy Warszawskiej - w 100. Rocznicę Bitwy Warszawskiej na fasadzie kamienicy przy ul. Wierzbowej 9/11, należącej do PHN, pokazane zostało przedstawienie multimedialne obrazujące kluczowe wydarzenia z sierpnia 1920 roku. Przez kolejne trzy dni na fasadzie wyświetlany był przebieg bitwy, jego decydujące momenty, jak również został pokazany wysiłek polskiego społeczeństwa w obliczu zagrożenia bolszewickiego w 1920 roku.
- Uczczenie 76. Rocznicy Powstania Warszawskiego - Znak Polski Walczącej - symbol w kształcie kotwicy, po raz kolejny o zmroku 1 sierpnia pojawił na budynku INTRACO należącym do Grupy Kapitałowej PHN przy ul. Stawki 2. Światła zapalone w 72 oknach, na 8 kondygnacjach pomiędzy 30 a 37 piętrem wieżowca, utworzyły symbol Podziemnego Państwa. Ten symboliczny gest w postaci zapalonych świateł, układających się w znak kotwicy Polski Walczącej, to swoisty hołd dla walczących i poległych. Historia firm tworzących Grupę Kapitałową PHN od ponad 50 lat związana jest z Warszawą i historią bohaterskiej stolicy.
- PHN fundatorem akcji Hotele dla Medyków - w 2020 roku PHN został fundatorem fundacji „Hotele dla medyków”. Na rzecz tego działania został przekazany 1 mln PLN. Środki fundacji są wykorzystywane np. na finansowanie noclegów dla kadry medycznej czy zakup aparatury medycznej wykorzystywanej przy leczeniu pacjentów hospitalizowanych z powodu zakażenia koronawirusem. W 2020 roku fundacja dofinansowała 10 szpitali oraz wsparła 11 hoteli prywatnych na terenie całego kraju. Fundacja dofinansowała także szpital MSWiA w Szczecinie, który przeznaczył otrzymane środki na częściowe sfinansowanie zakupu sprzętu do walki z COVID-19.
- Wsparcie finansowe na rzecz Przychodni Lekarskiej dla Kombatantów w Warszawie - w 2020 roku PHN udzielił wsparcia finansowego na rzecz Przychodni Lekarskiej dla Kombatantów w Warszawie w wysokości 10 tys. PLN na zakup sprzętu medycznego tj. stołu chirurgicznego, lampy laryngologicznej, szafy lekarskiej oraz stolika zabiegowego. Dodatkowo na rzecz Przychodni przekazano 3 000 jednorazowych maseczek ochronnych.

7. Bezpieczeństwo produktów i ich użytkowników

Troska o bezpieczeństwo oraz środowisko, zarówno w odniesieniu do obecnych, jak i nowopowstających produktów, jest od lat priorytetem dla Grupy Kapitałowej PHN. W działalności związanej z zarządzaniem nieruchomościami, Grupa Kapitałowa PHN kieruje się naczelną zasadą, aby obiekty budowlane były użytkowane w sposób zgodny z ich przeznaczeniem i wymaganiami ochrony środowiska oraz były utrzymywane w należytym stanie technicznym i estetycznym, nie dopuszczając do nadmiernego pogorszenia ich właściwości użytkowych i sprawności technicznej. Spółka zatrudnia specjalistów z branży zarządzania nieruchomościami, posiadających stosowne uprawnienia m.in. licencje zarządcy nieruchomościami, biorących udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Wszystkie nieruchomości przechodzą przeglądy budowlane oraz branżowe przewidziane Prawem Budowlanym przez uprawnione do tego podmioty.

Działalność inwestycyjna Grupy Kapitałowej PHN opiera się na powszechnych normatywach prawnych takich jak ustawa z dnia 7 lipca 1994 roku prawo budowlane, Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 roku w sprawie warunków technicznych jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie, ustawa z dnia 16 września 2011 roku o ochronie praw nabywców lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego oraz aktach prawnych powiązanych jakimi są normy budowlane, i przepisy branżowe.

Nowoprojektowane inwestycje komercyjne Grupy Kapitałowej PHN zakładają uzyskanie certyfikacji BREEAM na najwyższych poziomach. Drugi budynek kompleksu biurowo-handlowego SKYSAWA, ponad 155-metrowa wieża, otrzymał w ostatnim czasie certyfikat zrównoważonego budownictwa BREEAM Interim na poziomie Outstanding z wynikiem 93,6%. Jest to aktualnie

najwyższa ocena zdobyta w Polsce w schemacie BREEAM International New Construction 2016. BREEAM Interim to system oceny nowopowstających budynków, który świadczy, że inwestycja jest prowadzona w sposób zrównoważony, a powstały budynek będzie przyjazny środowisku, efektywny energetycznie i komfortowym miejscem pracy dla użytkowników. Inwestycja PHN została oceniona w 10 kategoriach obejmujących: zarządzanie procesem realizacji, zdrowie i dobre samopoczucie, wykorzystanie energii, lokalizację i transport, zużycie wody, materiały, odpady, wykorzystanie terenu i ekologię, zanieczyszczenia oraz innowacje. W trzech kategoriach tj. za zarządzanie procesem realizacji, transport i lokalizację oraz zużycie wody SKYSAWA otrzymała maksymalną liczbę punktów. Budynek A kompleksu biurowo-handlowego SKYSAWA we wrześniu 2019 roku otrzymał certyfikat BREEAM Interim na poziomie Outstanding. Jest to pierwszy budynek w Polsce, któremu przyznano certyfikat na tym poziomie w systemie BREEAM 2016. Po wybudowaniu kompleksu budynki będą ubiegały się o bezterminowe certyfikaty FINAL. Projekt architektoniczny i ekologiczne rozwiązania stosowane w budynku SKYSAWA zostały zauważone przez międzynarodową instytucję certyfikującą Building Research Establishment (BRE) Global, która nominowała obiekt do prestiżowej nagrody BREEAM Awards 2020 w kategorii „Commercial Projects - Design Stage Award”. SKYSAWA znalazła się wśród pięciu europejskich inwestycji komercyjnych: 21 Moorfields w Londynie, Louwman Rotterdam Zuid w Rotterdamie, Project Mint (Triton Square) w Londynie, Quatour - Building C w Brukseli. Celem konkursu jest wyłonienie inwestycji wyznaczającej nowe standardy w zakresie rozwiązań proekologicznych i zrównoważonego budownictwa. Nagroda została przyznana Project Mint (Triton Square), nie mniej jednak samo znalezienie się SKYSAWA w tak prestiżowym gronie było ogromnym wyróżnieniem oraz potwierdzeniem przyjętej strategii proekologicznej PHN.

W działalności deweloperskiej spółek Grupy Kapitałowej PHN istotną rzecz odgrywa jakość produktu jaką jest budowany budynek oraz budowane mieszkania. Każdy projekt realizowany przez spółki jest przemyślany pod względem estetyki, funkcjonalności oraz potrzeb rynkowych.

8. Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe

- Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań: 14 lub 21 dni
- Rzeczywisty okres rotacji należności: 12 dni
- Okres płatności standardowo zapisywany w umowach z dostawcami: 21 dni
- Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK: brak
- Wartość finansowa kar związanych z zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi: brak

E. Specyfikacja raportu

Data sporządzenia: 28 kwietnia 2021 roku

Zakres raportu: Skonsolidowane oświadczenie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej PHN

Standard raportu: Raport sporządzony zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych

Specyfikacja wskaźników wg SIN w raporcie:

| Wskaźnik | Opis | Strona/-y | Uwagi | Inne standardy |
|--|--|-----------|-------|----------------|
| OBSZAR ZARZĄDCZY [G] | | | | |
| G.1. Model biznesowy i strategia Grupy Kapitałowej IMMOBILE | | | | |
| G.1.1. | Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego. | 3 | | |
| G.1.2. | Opis przyjętej strategii rozwoju. | 6 | | |

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

| | | | | |
|---|--|-------|--|--|
| G.2. Ład zarządczy | | | | |
| G.2.1. | Opis struktury zarządczej, zawierający informację o tym czy i jak uwzględnione zostało podejście do zarządzania aspektami niefinansowymi (społecznymi, środowiskowymi), jak wygląda system zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego. | 7 | | |
| G.2.2. | Wykaz certyfikowanych systemów zarządzania. | 8 | | |
| G.2.3. | Opis systemu kontroli wewnętrznej. | 8 | | |
| G.3. Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym | | | | |
| G.3.1. | Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych. | 9 | | |
| G.3.2. | Lista zidentyfikowanych ryzyk społecznych lub środowiskowych. | 9 | | |
| G.4. Zarządzanie etyką | | | | |
| G.4.1. | Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyki lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji. | 10 | | |
| G.4.2. | Opis stosowanych w Grupie procedur dotyczących standardów etycznych organizacji | 10 | | |
| G.4.3. | Liczba kontrahentów, którzy otrzymali list Zarządu dotyczący standardów etycznych organizacji. | 10 | | |
| G.4.4. | Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych. | 11 | | |
| OBSZAR ŚRODOWISKOWY [E] | | | | |
| E.1. Surowce i materiały | | | | |
| E.1.1. | Rodzaj wykorzystanego surowca/ materiału (z ewentualnym wskazaniem tych ze źródeł odnawialnych/ z recydingu/ posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju). | 14,15 | | |
| E.1.2. | Zużycie surowców/ materiałów oraz poziom odsprzedawanych odpadów do ponownego użytkowania. | 14,15 | | |
| E.2. Paliwa i energia | | | | |
| E.2.1 | Poziom zużycia podstawowych paliw i energii | 14,15 | | |
| E.3. Woda | | | | |
| E.3.1. | Zużycie wody wykorzystywanej do celów socjalno-bytowych. | 14,15 | | |
| E.4. Bioróżnorodność | | | | |
| | | 14 | | |
| E.5. Emisje do atmosfery | | | | |

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

| | | | | |
|--|--|-------|---|--|
| E.5.1 | Czas pracy emitatorów w halach produkcyjnych. | 14,16 | | |
| E.6. Odpady i ścieki | | | | |
| E.6.1. | Całkowita masa odprowadzonych ścieków komunalnych. | 15,18 | | |
| E.6.2. | Rodzaje i ilość odpadów powstałych w procesie produkcyjnym . | 15,18 | | |
| E.7. Zanieczyszczenie hałasem | | | | |
| E.7.1. | Lista stanowisk narażonych na oddziaływanie hałasu podane jako najwyższe dopuszczalne natężenie | 15,19 | | |
| E.7.2. | Działania i środki mające poprawić warunki pracy w obszarze emitowania hałasu | 15,19 | | |
| E.8. Pozostałe rodzaje oddziaływania na środowisko | | | | |
| E.8.1. | Opis pozostałych istotnych rodzajów zanieczyszczeń środowiska emitowanych przez działalność operacyjną spółki. | 15 | | |
| E.8.2. | Lista awarii ze skutkiem środowiskowym i ewentualnych skażeń, do których doszło w okresie sprawozdawczym. | 15 | | |
| E.8.3 | Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne. | 15 | | |
| E.8.4 | Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska. | 15 | | |
| E.8.5 | Wysokość opłaty za korzystanie ze środowiska wnoszona do Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska | 15 | | |
| OBSZAR SPOŁECZNY I PRACOWNICZY [S] | | | | |
| S.1. Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne | | | | |
| S.1.1. | Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa | 19 | - | |
| S.2. Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń | | | | |
| S.2.1. | Liczba pracowników zatrudnionych na umowie o pracę | 21 | | |
| S.2.2. | Liczba pracowników w podziale na płeć | 22 | | |
| S.2.3. | Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy o pracę | 22 | | |
| S.2.4. | Liczba pracowników w podziale na wiek | 22 | | |
| S.2.5. | Rotacja pracowników | 23 | | |
| S.3. Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania | | | | |
| S.3.1. | Informacja, czy w zakładzie funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości („hot line”) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane (ile skarg zostało zaraportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie). | 25 | | |

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI S.A.
Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych
za 2020 rok

| | | | | |
|--|--|----|--|--|
| S.3.2. | Informacja, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników – a w przypadku innych przedstawicieli niż rada pracowników i związki zawodowe, czy tacy przedstawiciele pracowników zostali powołani w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy. | 25 | | |
| S.3.3 | Informacja, czy w zakładzie pracy poniesiono kary z tytułu naruszenia przepisów pracowniczych oraz czy toczą się przeciwko zakładowi pracy postępowania w Sądzie Pracy | 25 | | |
| S.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy | | | | |
| S.4.1. | Opis procedury przeprowadzanych w zakładzie pracy kontroli warunków pracy. | 26 | | |
| S.4.2. | Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników pracujących na terenie zakładu. | 26 | | |
| S.5. Rozwój i edukacja | | | | |
| S.5.1. | Opis procedury przeprowadzanych w zakładzie pracy kontroli przestrzegania Księgi Zintegrowanego Systemu Zarządzania, której jednym z elementów jest procedura szkoleniowa. | 28 | | |
| S.5.2. | Liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach obowiązkowych oraz w podnoszących i rozwijających kwalifikacje zawodowe. | 28 | | |
| S.6. Zarządzanie różnorodnością | | | | |
| S.6.1. | Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antydyskryminacyjna. | 29 | | |
| S.6.2. | Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp. | 29 | | |
| S.6.3 | Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców. | 29 | | |
| S.7. Prawa człowieka | | | | |
| S.7.1. | Liczba zgłoszonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców. | 29 | | |
| S.9. Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne | | | | |
| S.9.1. | Opis polityki i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w tym te na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność. | 29 | | |
| S.9.2. | Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych). | 30 | | |
| S.9.3. | Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów). | 30 | | |
| S.11. Bezpieczeństwo produktów i konsumentów | | | | |
| S.11.1. | Opis stosowanych działań w zakresie bezpieczeństwa produktów i konsumentów w przemyśle | 22 | | |
| S.11.2. | Opis stosowanych działań w zakresie bezpieczeństwa produktów i konsumentów w developingu | 30 | | |
| S.11.3. | Opis stosowanych działań w zakresie bezpieczeństwa produktów i konsumentów w zarządzaniu nieruchomościami | 30 | | |
| S.11.4. | Opis stosowanych działań w zakresie bezpieczeństwa produktów i konsumentów w hotelarstwie | 30 | | |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|----|--|--|
| S.12. Komunikacja marketingowa | | | | |
| S.12.1. | Opis metod i procedur komunikacji marketingowej. | 30 | | |
| S.13. Ochrona prywatności | | | | |
| S.13.1. | Opis stosowanej procedury ochrony danych osobowych | 30 | | |
| S.14. Oznakowanie produktów | | | | |
| S.14.1. | Opis procedury dotyczącej identyfikacji produktów | 31 | | |

| | | | | |
|--|--|----|--|--|
| S.15. Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe | | | | |
| S.15.1. | Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań. | 31 | | |
| S.15.2. | Rzeczywisty okres rotacji należności. | 31 | | |
| S.15.3. | Okres płatności standardowo zapisywany w umowach z dostawcami. | 31 | | |
| S.15.4. | Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych z zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi. | 31 | | |

Tomasz Górnicki
Wiceprezes – Członek Zarządu
ds. Inwestycji

Marcin Mazurek
Prezes Zarządu

Krzysztof Zgorzelski
Członek Zarządu
ds. Finansowych

Piotr Przednowek
Członek Zarządu
ds. Rozwoju

Tomasz Sztonyk
Członek Zarządu ds. Zarządzania
Aktywami Nieruchomościowymi