

Uzasadnienie

do ustalenia wynagrodzenia dla Członków Zarządu Spółki w wysokości wyższej niż określona, zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy

Zgodnie z art. 4 ust. 3 Ustawy, wysokość wynagrodzenia stałego uzyskiwanego przez Członka Zarządu może być ustalona na innym poziomie niż wynikający z ogólnych zasad ustawowych (art. 4 ust. 2 pkt 4 Ustawy), o ile przemawiają za tym szczególne okoliczności dotyczące Spółki albo rynku, na którym działa. Ustawa wprost wymienia katalog okoliczności uzasadniających zmianę wysokości wynagrodzenia, tj. w szczególności jeżeli Spółka:

- 1) realizuje program konsolidacji spółek należących do jej grupy kapitałowej, prowadzący do znaczącej zmiany struktury jej aktywów lub przychodów,
- 2) realizuje program inwestycyjny znacząco przekraczający wartość jej aktywów trwałych,
- 3) realizuje program restrukturyzacji, o co najmniej 3-letnim horyzoncie czasowym, prowadzącym do znaczącej zmiany struktury aktywów lub przychodów spółki,
- 4) ma siedzibę za granicą Rzeczypospolitej Polskiej lub zasady jej działalności określa wiążąca Rzeczpospolitą Polską umowa międzynarodowa,
- 5) funkcjonuje krócej niż rok,
- 6) została utworzona w celu realizacji projektu, w szczególności z udziałem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) lub środków pochodzących z innych źródeł zagranicznych niepodlegających zwrotowi.

Katalog ten ma jednak charakter otwarty, co oznacza, iż zmiana wysokości wynagrodzenia może być również uzasadniona innymi, szczególnymi okolicznościami, które nie zostały enumeratywnie wskazane w katalogu ustawowym.

Obecnie sytuacja Spółki wygląda następująco:

- 1) suma aktywów bilansu Spółki sporządzonego na koniec 2018 r. wyniosła 602.542.327,06 zł,
- 2) średnioroczne zatrudnienie w Spółce w roku 2018 wyniosło 393 osoby,
- 3) roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych w Spółce w roku 2018 wyniósł 97 650 592,80 zł.

Zgodnie z powyższymi danymi, na podstawie ogólnych zasad ustawowych wynagrodzenie Członka Zarządu Spółki powinno być klasyfikowane na podstawie art. 4 ust. 2 pkt 4 Ustawy, a zatem w wysokości od czterokrotności do ośmiokrotności podstawy wymiaru.

Jednakże powołując się na wskazany powyżej art. 4 ust. 3 Ustawy, należy wskazać, iż obecnie sytuacja Spółki wskazuje, iż zostały spełnione przesłanki uzasadniające ustalenie wynagrodzenia uzyskiwanego przez Członka Zarządu Spółki w innej wysokości, niż ustalona w oparciu o ogólne zasady ustawowe.

1) Realizacja przez Spółkę Polski Holding Hotelowy sp. z o.o. programu konsolidacji spółek.

Spółka realizuje program konsolidacji spółek, należących do jej grupy kapitałowej, prowadzącego do znacznej zmiany struktury jej aktywów lub przychodów. Spółka przejęła w ramach programu konsolidacyjnego Residence Management sp. z o.o., której działalność skupia się na świadczeniu usług hotelowych i gastronomicznych w hotelach Golden Tulip Gdańsk Residence i Golden Tulip Międzyzdroje Residence. Wartość aktywów trwałych Residence Management sp. z o.o. na koniec 2018

r. wyniosła 124,9 mln zł, natomiast przychody ze sprzedaży wyniosły 33,5 mln zł. Ponadto planowane jest przejęcie kolejnych 40 hoteli należących do Skarbu Państwa, tj. hotele AMW HOTELE sp. z o.o., Wojewódzkiego Przedsiębiorstwa Usług Turystycznych, Centrum Usług Logistycznych, Gliwickiej Agencji Turystycznej oraz Hotelu Olsztyn.

Powyższe okoliczności uzasadniają twierdzenie, iż Polski Holding Hotelowy realizuje program nabywania spółek branży hotelowej należących do Skarbu Państwa i ich konsolidacji w ramach grupy PHH, prowadzącą do znacznej zmiany jej struktury (w tym przypadku – wzrostu) zarówno jej aktywów lub przychodów.

2) Realizacja programu inwestycyjnego znacząco przekraczającego wartość jej aktywów trwałych.

Spółka kontynuuje realizację Strategicznego Planu Wieloletniego na lata 2016-2026, mającego na celu zwiększenie obecności Spółki na rynku usług hotelarskich.

W planach Spółki jest m.in.:

- ukończenie realizowanych obecnie inwestycji hotelowych;
- rozbudowa i renowacja obecnie funkcjonujących obiektów;
- zwiększenie liczby zarządzanych hoteli;
- rozszerzenie działalności poza obszary okołolotniskowe;
- rozwinięcie działalności cateringowej na podmioty trzecie

Prowadzone działania mają doprowadzić do znacznego wzrostu przychodów Spółki z tytułu zarządzania hotelami, a także do ujednoczenia modelu zarządzania hotelami będącymi własnością Skarbu Państwa. Działania inwestycyjne mają również na celu znaczące zwiększenie aktywów Spółki.

Zgodnie z planem całość planowanych wydatków inwestycyjnych wyniesie w przeciągu 3 lat ok. 700-900 mln zł

3) Realizacja programu restrukturyzacji, o co najmniej 3-letnim horyzoncie czasowym, prowadzącym do znacznej zmiany struktury aktywów lub przychodów spółki.

W 2018 roku Spółka rozpoczęła proces analizy wyników i struktury hoteli nabywanych spółek. Rozpoczęty proces ma charakter długofalowy i zmierza do ukształtowania wysokości aktywów Spółki na ok 1 mld zł w 2022 r. Obejmuje on zatem okres wykraczający ponad 3-letni horyzont czasowy. Restrukturyzacja placówek ma doprowadzić do znacznej zmiany struktury aktywów oraz zwiększenia jej przychodów do ok 156,3 mln zł.

Celem tego programu restrukturyzacji jest zintegrowanie hoteli dotychczas będących własnością różnych podmiotów Skarbu Państwa w jednej wyspecjalizowanej spółce o wysokim know-how branżowym. Poprzez wykorzystanie potencjału lokalizacji obiektów, ich modernizację infrastrukturalną oraz dostosowanie do współczesnych realiów rynku hotelowego, poprawione mają zostać rentowność i wyniki finansowe.

Biorąc pod uwagę powyższe, w opinii Rady proces rozpoczęty przez Spółkę spełnia przesłankę realizacji programu restrukturyzacyjnego, o co najmniej 3-letnim horyzoncie czasowym, prowadzącym do znacznej zmiany struktury zarówno jej aktywów, jak i przychodów.

Dodatkowym argumentem jest okoliczność, iż Zarząd Spółki składa się obecnie z jednego członka, który jednocześnie pełni funkcję Prezesa Zarządu. W związku z powyższym osoba taka jest obciążona pełnym zakresem obowiązków związanych z zarządzaniem Spółką. Biorąc pod uwagę skalę podejmowanych działań inwestycyjnych, by zagwarantować ekwiwalentność świadczeń oraz

wyeksponować odpowiednio funkcję motywacyjną wynagrodzenia, za uzasadnione należy uznać ukształtowanie wynagrodzenia w części stałej w sposób odmienny, niż wynika to z zasad ogólnych Ustawy.

Powyższe argumenty potwierdzają bardzo dużą wagę procesów zachodzących obecnie w Polskim Holdingu Hotelowym. Istotne zmiany, w których trakcie jest Spółka i podległy jej obszar rynku, powodują zwiększone oczekiwania wobec jedynego Członka Zarządu, a także znacząco zwiększają ciążącą na nim odpowiedzialność za wyniki Spółki

Działalność Spółki której powierzono proces konsolidacji aktywów hotelowych, należących do Skarbu Państwa ma szczególne znaczenie dla gospodarki Polski. Tym samym członkowie zarządu Spółki muszą posiadać bardzo wysokie kompetencje, aby sprostać nałożonym na nich obowiązkom, a ich działanie musi charakteryzować najwyższa staranność i sumienność.

Uzasadnione jest, aby wysokość części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki Polski Holding Hotelowy odzwierciedlała ich wkład w powięzione zadania, nałożoną odpowiedzialność, konieczność posiadania szczególnie wysokich kwalifikacji zawodowych oraz była zbliżona do stawek rynkowych.

Powyższe przesądza o wyjątkowych okolicznościach dotyczących Spółki oraz rynku, na którym ona działa oraz o spełnianiu przesłanek ustawowych uzasadniających inną wysokość części stałej wynagrodzenia członków organu zarządzającego niż określona w ustawie *o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami*.