

PROJEKTY UCHWAŁ
NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA
PCC EXOL S.A. Z SIEDZIBĄ W BRZEGU DOLNYM
ZAPLANOWANEGO NA DZIEŃ 21 PAŹDZIERNIKA 2026 R.

Uchwała Nr ...

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym
z dnia 21 października 2026 roku
w sprawie wyboru Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

§ 1

Działając na podstawie art. 409 § 1 Kodeksu spółek handlowych oraz Art. 29.1. statutu PCC EXOL Spółka Akcyjna („PCC EXOL S.A.”, „Spółka”), Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym wybiera Pana/Panią _____ na Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z momentem jej podjęcia.

Uzasadnienie Zarządu:

Uchwała ma charakter techniczny. Konieczność wyboru Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia niezwłocznie po otwarciu obrad Walnego Zgromadzenia wynika z przepisu art. 409 § 1 Kodeksu spółek handlowych (KSH) oraz Art. 29.1. statutu Spółki.

Uchwała Nr ...

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym
z dnia 21 października 2026 roku
w sprawie Komisji Skrutacyjnej

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym odstępuje od powołania Komisji Skrutacyjnej / dokonuje powołania Komisji Skrutacyjnej w składzie:

1.
2.
3.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z momentem jej podjęcia.

Uzasadnienie Zarządu:

Uchwała ma charakter techniczny.

Uchwała Nr ...

**Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym
z dnia 21 października 2026 roku
w sprawie przyjęcia porządku obrad**

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym przyjmuje następujący porządek obrad:

1. Otwarcie Walnego Zgromadzenia.
2. Wybór Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.
3. Stwierdzenie prawidłowości zwołania Walnego Zgromadzenia oraz jego zdolności do podejmowania uchwał.
4. Uchwała w przedmiocie powołania Komisji Skrutacyjnej albo odstąpienia od jej powołania.
5. Przyjęcie porządku obrad.
6. Uchwała w sprawie wyrażenia zgody na ustanowienie ograniczonych praw rzeczowych na zorganizowanych częściach przedsiębiorstwa PCC EXOL S.A.
7. Uchwała w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PCC EXOL S.A.
8. Zamknięcie Walnego Zgromadzenia.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z momentem jej podjęcia.

Uzasadnienie Zarządu:

Uchwała ma charakter techniczny. Konieczność przestrzegania porządku obrad Walnego Zgromadzenia wynika pośrednio z przepisu art. 409 § 2 i art. 404 § 1 KSH.

Uchwała Nr ...

**Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym
z dnia 21 października 2026 roku
w sprawie wyrażenia zgody na ustanowienie ograniczonych praw rzeczowych na
zorganizowanych częściach przedsiębiorstwa PCC EXOL S.A.**

W związku z procesem weryfikacji rynku finansowego w kontekście możliwości pozyskania ewentualnego nowego finansowania bankowego dla Spółki, celem optymalizacji i przyspieszenia procesu ewentualnego pozyskania finansowania, na wypadek, gdy jego źródłem miałyby być finansowanie dłużne w postaci kredytów bankowych w łącznej kwocie do 189.000.000 PLN (słownie: sto osiemdziesiąt dziewięć milionów złotych), na podstawie art. 393 pkt. 3) KSH, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym, uchwała co następuje:

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym, w przypadku powzięcia przez Spółkę decyzji o pozyskaniu nowego finansowania w formie kredytów bankowych w kwocie do 189.000.000 PLN (słownie: sto osiemdziesiąt dziewięć milionów złotych), wyraża zgodę na ustanowienie zabezpieczeń wierzytelności banku kredytodawcy wynikających z ewentualnych, nowych umów kredytowych w postaci ustanowienia następujących ograniczonych praw rzeczowych:

- 1) hipotek do łącznej kwoty wpisu 283.500.000 PLN (słownie: dwieście osiemdziesiąt trzy miliony pięćset tysięcy złotych) na nieruchomościach PCC EXOL S.A. wchodzących w skład Wydziału Produkcji Etoksylatów ETE-2, położonego w Płocku, dla których Sąd Rejonowy w Płocku prowadzi księgę wieczystą PL1P/00062140/0, oraz
- 2) zastawów rejestrowych do łącznej sumy zabezpieczenia 283.500.000 PLN (słownie: dwieście osiemdziesiąt trzy miliony pięćset tysięcy złotych), na środkach trwałych ruchomych - na zbiorze rzeczy stanowiących organizacyjną całość, chociażby jego skład był zmienny, tj. na zorganizowanej części przedsiębiorstwa PCC EXOL S.A.: na Wydziale Produkcji Etoksylatów ETE-2, położonym w Płocku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z momentem jej podjęcia.

Uzasadnienie Zarządu:

Podjęcie uchwały jest uzasadnione z uwagi na treść art. 393 pkt 3 KSH.

Uchwała Nr ...

**Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym
z dnia 21 października 2026 roku
w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PCC EXOL S.A.**

Na podstawie art. 90gd ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 592 z późn. zm.), Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie uchwała co następuje:

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie PCC EXOL S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym przyjmuje Politykę równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PCC EXOL S.A. w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.

Treść Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PCC EXOL S.A.:

„POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ PCC EXOL S.A.

Preambula

PCC EXOL S.A. uznaje różnorodność kompetencji, doświadczeń i perspektyw za czynnik wspierający skuteczny nadzór korporacyjny oraz efektywność procesu zarządzania. Spółka dąży do zapewnienia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej, przy zachowaniu zasady wyboru Kandydatów w oparciu o kwalifikacje, doświadczenie oraz potrzeby Spółki. Niniejsza Polityka określa środki służące realizacji celów wynikających z obowiązujących Spółkę przepisów prawa oraz wspiera równość szans w dostępie do funkcji w Organach Spółki.

Cel i zakres stosowania Polityki

§ 1

1. Niniejsza Polityka równowagi płci (dalej: „Polityka”) określa zasady, procesy i działania spółki PCC EXOL S.A. (dalej: „Spółka”) zmierzające do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki, m. in. zgodnie z art. 90gc i art. 90gd Ustawy o ofercie i dyrektywą 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków.
2. Celem Polityki jest:
 - zapewnienie, aby osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w Organach Spółki w liczbie co najmniej najbardziej zbliżonej do 33% wszystkich stanowisk w Organach Spółki, oraz
 - zapewnienie obecności osób tej płci w każdym z Organów Spółki.
3. Polityka określa w szczególności:
 - 1) zasady procesu doboru Kandydatów do Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki;
 - 2) zasady wskazywania Kandydatów do organów Spółki;
 - 3) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;
 - 4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

§ 2

1. Ilekroć w Polityce jest mowa o:
 - 1) Organach Spółki – rozumie się przez to Zarząd oraz Radę Nadzorczą Spółki;
 - 2) Płci niedostatecznie reprezentowanej – należy przez to rozumieć płęć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;
 - 3) Ustawie o ofercie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
 - 4) Kandydacie – rozumie się przez to osobę (kobietę lub mężczyznę) ubiegającą się o powołanie do Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki.

§ 3

1. Decydującymi kryteriami przy wyborze Kandydatów są: (i) wysokie kwalifikacje merytoryczne (ii) etyczne (iii) jak również przygotowanie Kandydatów do pełnienia danej funkcji. Jednocześnie Spółka dąży do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki (tj. zapewnienia udziału przedstawicieli obu płci w Organach Spółki) zgodnie z art. 90gc Ustawy o ofercie. Realizacja tego obowiązku następuje z wykorzystaniem środków określonych w niniejszej Polityce oraz z poszanowaniem kompetencji podmiotów uprawnionych do zgłaszania i powoływania członków Organów Spółki.

2. Powyższy cel uznaje się za osiągnięty, jeżeli udział Płci niedostatecznie reprezentowanej odpowiada poziomowi wynikającemu z Ustawy o ofercie oraz przedstawiciele obu płci uczestniczą w pracach Organów Spółki, o ile jest to możliwe i uzasadnione z punktu widzenia kompetencji Kandydatów oraz potrzeb Spółki.

Zasady procesu doboru osób do Organów Spółki

§ 4

1. Proces wyboru członków Organów Spółki odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, Statutem Spółki oraz wewnętrznymi regulacjami korporacyjnymi, a także niniejszą Polityką.
2. Spółka stosuje neutralne płciowo i jednoznaczne kryteria doboru osób na określone stanowiska w Organach Spółki, z uwzględnieniem kwalifikacji niezbędnych lub przydatnych dla Spółki. Kryteria te obejmują w szczególności doświadczenie, kompetencje i kwalifikacje zgodne z potrzebami Spółki, przedmiotem jej działalności oraz wymogami prawnymi, a także reputację.
3. Przy ustalaniu składu Organów Spółki uwzględnia się także potrzebę równowagi płci.
4. W procesie wskazywania Kandydatów do Organów Spółki przewiduje się:
 - weryfikację, czy zgłoszenie kandydatury przyczynia się do realizacji wymogów równowagi płci,
 - dążenie do przedstawiania Walnemu Zgromadzeniu lub Radzie Nadzorczej (lub innemu organowi uprawnionemu do powołania) listy Kandydatów z uwzględnieniem osób należących do Płci niedostatecznie reprezentowanej.
5. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje Kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci.
6. Kandydatów na stanowiska w Organach Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.
7. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organie Spółki dokonuje się wyboru między Kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne, pierwszeństwo przyznaje się Kandydatowi należącemu do Płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że, w wyjątkowych przypadkach, za wyborem Kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego i uwzględniających szczególną sytuację Kandydata. Spółka dokumentuje wyniki porównania Kandydatów i uzasadnienie dokonanego wyboru.
8. Na żądanie Kandydata Spółka przekazuje (na piśmie lub w formie dokumentowej) informację o zastosowanych kryteriach oceny porównawczej wraz z uzasadnieniem, oraz – w razie

odstąpienia od wyboru osoby Płci niedostatecznie reprezentowanej – o powodach odstąpienia oraz kwalifikacjach Kandydata wybranego na to stanowisko.

9. Postanowień niniejszego paragrafu dotyczących pierwszeństwa Kandydata należącego do Płci niedostatecznie reprezentowanej nie stosuje się w przypadkach, w których zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa Spółka zapewniła równowagę płci w Organach Spółki na poziomie określonym w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie.

Zasady wskazywania Kandydatów do Organów Spółki

§ 5

1. Kandydaci na stanowiska w Organach Spółki są wskazywani zgodnie z przepisami prawa, Statutem oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki, z uwzględnieniem niniejszej Polityki.
2. Organy i podmioty odpowiedzialne za rekomendowanie Kandydatów są zobowiązane do uwzględniania w swoich rekomendacjach dążenia do spełnienia wymogów równowagi płci, z uwzględnieniem specyfiki postępowania kwalifikacyjnego, profilu Kandydatów i spełnienia przez nich wymagań formalnych i merytorycznych.

Programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn

§ 6

1. Spółka wspiera rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn poprzez zapewnianie, na równych i niedyskryminacyjnych zasadach, dostępu do programów rozwojowych i szkoleniowych, w szczególności służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, rozwojowi kompetencji liderek oraz przygotowaniu do obejmowania stanowisk kierowniczych, zarządczych lub nadzorczych.
2. Spółka, uwzględniając potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych w Spółce lub wybranych do Organów Spółki, a także biorąc pod uwagę ich wnioski, zapewnia udział tych osób w dostępnych szkoleniach, studiach, kursach, warsztatach i innych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
3. Decyzje dotyczące programów rozwojowych, szkoleń, rekrutacji i zatrudnienia oraz awansów opierają się na zasadzie równego traktowania, a więc obiektywnych kryteriach, pozwalających na ich ocenę.

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

§ 7

1. Spółka podejmuje działania motywujące osoby zatrudnione w Spółce do zaangażowania w pracę, realizacji stawianych celów oraz mające na celu budowanie poczucia odpowiedzialności za Spółkę i grupę kapitałową PCC SE, do której należy Spółka.
2. W ramach strategii zarządzania zasobami ludzkimi działania Spółki obejmują w szczególności:
 - a. stosowanie praktyk rekrutacyjnych, które promują różnorodność i równość płci;

- b. inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników poprzez dostęp do szkoleń, studiów podyplomowych i innych szans rozwojowych, niezależnie od płci;
- c. równy dostęp kobiet i mężczyzn do programów i projektów strategicznych dla Spółki;
- d. promowanie kultury organizacyjnej wspierającej równowagę płci, inkluzywność i różnorodność;
- e. zapewnienie równych szans przedstawicielom każdej z płci w uzyskaniu awansu
- f. monitorowanie i analizę danych, obejmujących statystyki udziału każdej z płci w procesach rekrutacyjnych, programach rozwojowych oraz w awansach, z poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych.

Monitorowanie i sprawozdawczość

§ 8

1. Zarząd Spółki dokonuje corocznie przeglądu Polityki pod kątem prawidłowości jej stosowania i realizacji celów. Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej wyniki przeglądu.
2. Zarząd Spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, zgodnie z Ustawą o ofercie.
3. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 2, może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
4. Zakres sprawozdania określają obowiązujące przepisy prawa.

Postanowienia końcowe

§ 9

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Spółka udostępnia Politykę oraz sprawozdanie, o którym mowa w § 8, na swojej stronie internetowej.“

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z momentem jej podjęcia.

Uzasadnienie Zarządu:

Podjęcie uchwały w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej PCC EXOL S.A. jest konieczne z uwagi na przepisy ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz przepisów przejściowych ustawy nowelizującej tę ustawę. Celem uchwały jest dostosowanie zasad funkcjonowania organów Spółki do standardów równowagi płci określonych w przepisach prawa oraz zapewnienie pełnej przejrzystości i przewidywalności procedur dotyczących doboru kandydatów do organów Spółki.
