

ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DE 20 DE OUTUBRO DE 2026

PONTO ÚNICO DA ORDEM DE TRABALHOS

NOTA DE ESCLARECIMENTO À PROPOSTA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

Na sequência de pedido de informação formulado pela CMVM sobre a proposta de Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais (a "Política"), submetida à Assembleia Geral Extraordinária de 20 de outubro de 2026 (a "AGE"), o Conselho de Administração da PHAROL, S.A. ("Pharol" ou "Sociedade") esclarece o seguinte:

A presente Nota não altera o texto nem o conteúdo da Proposta do Conselho de Administração e da Política submetidas à AGE. Os votos por correspondência já emitidos ou a emitir incidem, por isso, sobre a mesma proposta e mantêm-se válidos, sem necessidade de qualquer confirmação. Recorda-se que o prazo de receção dos votos por correspondência e dos instrumentos de representação termina às 17h00 hora de Lisboa – de 15 de outubro de 2026, nos termos da convocatória. Caso um acionista pretenda alterar o sentido de um voto já enviado, a alteração é admissível desde que recebida até à data e hora limites referidas, pelos mesmos meios, prevalecendo a última declaração de voto validamente recebida.

1. Contributo para a estratégia empresarial, interesses de longo prazo e sustentabilidade da Sociedade

- **Adequação à estratégia e à estrutura da Sociedade.** Com a alteração do objeto social, a atividade da Pharol passou a consistir na gestão ativa do seu património e instrumentos financeiros próprios e na recuperação de ativos, com destaque para o crédito sobre a Rio Forte. A Sociedade tem uma estrutura reduzida, com uma média de cerca de 8 colaboradores, entre efetivos e subcontratados. A Política concentra a gestão executiva num único Administrador-Delegado e mantém o custo fixo anual do Conselho de Administração praticamente inalterado face à política de 2023 (€370.000, face a €364.000, para três administradores em ambos os casos), apesar da separação de funções. Preserva assim os recursos e a sustentabilidade financeira da Sociedade. Em paralelo, a reorganização em curso permite tornar a estrutura global de custos com pessoal da Sociedade mais ligeira e mais adequada às necessidades atuais da sua atividade.
- **Alinhamento com a criação de valor para o acionista.** A única métrica de desempenho é o Total Shareholder Return (TSR) relativo da Pharol face ao índice PSI. Esta métrica mede diretamente o valor criado para os acionistas e isola-o da evolução geral do mercado. A remuneração variável é nula se o TSR relativo for inferior a -5% ou se o TSR absoluto da Pharol for negativo em mais de 20%.

- **Orientação para o longo prazo e controlo do risco.** 50% da remuneração variável é diferida por três anos e só é paga se se verificar desempenho positivo da Sociedade nesse período, atendendo à sua sustentabilidade financeira. A remuneração variável está limitada a 60% da remuneração fixa e está sujeita à cláusula de reversão da secção 9 da Política. É proibida a celebração de contratos que neutralizem o risco da variabilidade (secção 10). Face à política de 2023, a componente variável potencial diminui, com a eliminação em 2026 da componente plurianual, que podia atingir 140% da remuneração fixa.
- **Natureza transitória.** A remuneração variável do Administrador-Delegado de 2026 é somente relativa ao período em funções (agosto a dezembro de 2026), sendo por isso, limitada a um máximo de €55.000, metade dos quais diferidos. As regras da remuneração variável para 2027 e exercícios seguintes serão submetidas à Assembleia Geral anual de 2027 e incluirão métricas plurianuais e critérios não financeiros, ligados ao plano estratégico em preparação.
- **Sustentabilidade.** Dada a dimensão e a natureza da atividade, as dimensões social e ambiental da Sociedade têm alcance limitado. A sustentabilidade é assegurada sobretudo pela contenção dos custos fixos, pela prudência na assunção de riscos e pela ligação da remuneração variável a resultados duradouros, através do diferimento e da cláusula de reversão.

2. Benefícios não pecuniários e proporção das componentes da remuneração

Os únicos benefícios não pecuniários específicos da função que podem ser atribuídos ao Administrador-Delegado são: (i) viatura de serviço, incluindo combustível, seguro e portagens; e (ii) seguro de vida. Não é atribuído qualquer outro bónus ou benefício, independentemente da sua forma, para além dos previstos na Política e dos benefícios de natureza geral referidos abaixo. Os administradores não executivos e os membros do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia Geral não recebem benefícios não pecuniários.

No uso da margem que a Política lhe confere ("limites considerados adequados às funções exercidas"), o Conselho de Administração deliberou, em 12 de outubro de 2026, que o custo anual total destes benefícios para a Sociedade não excederá 12,73% da remuneração fixa anual do Administrador-Delegado, ou seja até €28.000. Este limite será incluído expressamente na política a submeter à Assembleia Geral anual de 2027. Adicionalmente, o Administrador-Delegado beneficia, nos mesmos termos dos restantes colaboradores, dos benefícios de natureza geral atribuídos aos colaboradores da Pharol (seguro de saúde e de acidentes de trabalho e telemóvel de serviço), cujo custo está abrangido pelo limite acima referido e foi considerado no cálculo das proporções indicadas no parágrafo seguinte.

Quanto à proporção relativa das componentes da remuneração do Administrador-Delegado, em base anual e assumindo o limite máximo dos benefícios: a remuneração fixa representa entre 58% (com a remuneração variável máxima) e 89% (sem remuneração variável) da remuneração total; a remuneração variável representa até 35%; e os benefícios não pecuniários até 11%. Em 2026, os montantes são reduzidos pro rata temporis ao período de 1 de agosto a 31 de dezembro:

remuneração fixa de €91.667, remuneração variável máxima de €55.000 (metade diferida) e benefícios até €11.667.

3. Processo decisório e gestão de conflitos de interesses

Na falta de comissão de remunerações, a Política foi elaborada e proposta pelo Conselho de Administração, nos termos do artigo 26.º-B do CVM. A Sociedade reconhece o potencial conflito de interesses inerente e tem adotado as seguintes medidas:

- **Ausência de discricionariedade sobre a remuneração fixa.** Todos os montantes fixos dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal e da Mesa constam da própria Política e só podem ser alterados pela Assembleia Geral.
- **Remuneração variável determinada por fórmula objetiva.** A remuneração variável anual resulta da aplicação de uma fórmula a dados públicos de mercado (cotações da Pharol e do índice PSI), sem componentes qualitativas sujeitas a apreciação do Conselho de Administração.
- **Não participação do interessado.** Nenhum administrador participa na discussão ou deliberação sobre a sua própria remuneração, incluindo o cálculo da remuneração variável e a verificação das condições de pagamento da parte diferida (artigo 410.º, n.º 6, do CSC e secção 10 da Política). Na deliberação de 22 de setembro de 2026 que aprovou a Proposta, o Administrador-Delegado não votou a parte relativa à sua remuneração.
- **Intervenção dos órgãos de fiscalização.** O cálculo da remuneração variável e a verificação das condições de pagamento da parte diferida serão submetidos a parecer prévio do Conselho Fiscal, composto na totalidade por membros independentes. O Revisor Oficial de Contas verifica a informação do relatório sobre remunerações (artigo 26.º-G, n.º 6, do CVM).
- **Transparência e escrutínio dos acionistas.** A aplicação da Política é divulgada no relatório sobre remunerações, integrado no relatório de governo da sociedade, e submetida à apreciação da Assembleia Geral anual.

Atendendo à dimensão da Sociedade e à sua estrutura reduzida, o Conselho de Administração entende que a constituição de uma comissão de remunerações não se justifica. As funções de controlo independente nesta matéria são asseguradas pelo Conselho Fiscal e pela Assembleia Geral, nos termos acima descritos.

4. Alterações face à política de 2023 e consideração das votações e opiniões dos acionistas

Em síntese, as alterações relevantes face à política aprovada em 31 de março de 2023 são: (i) separação das funções de Presidente do Conselho de Administração (não executivo, €100.000) e de Administrador-Delegado (€220.000), antes acumuladas (€294.000); (ii) atualização da remuneração dos administradores não executivos de €35.000 para €50.000; (iii) adaptação transitória da remuneração variável de 2026 ao período de exercício de funções e eliminação, em 2026, da componente plurianual; (iv) desenvolvimento do regime de cessação de funções, da cláusula de reversão e da gestão de conflitos de interesses; e (v) elaboração da Política pelo

Conselho de Administração, na falta de comissão de remunerações. O quadro completo de alterações consta do Anexo 1.

A política de 2023 foi aprovada com 99,67% dos votos emitidos (190.705.493 votos a favor e 639.800 contra), sem intervenção de qualquer acionista. Nas Assembleias Gerais anuais de 2024, 2025 e 2026 não foram apresentados por acionistas comentários ou objeções sobre a política de remuneração. Os relatórios sobre remunerações relativos aos exercícios de 2023, 2024 e 2025 integram o relatório de governo da sociedade, nos termos do artigo 26.º-G, n.º 8, do CVM. Esse relatório constitui anexo ao relatório de gestão (artigo 29.º-H, n.º 1, do CVM) e foi submetido à Assembleia Geral anual no ponto relativo ao relatório de gestão e contas: em 22 de março de 2024 (99,99% dos votos a favor), 26 de março de 2025 (100%) e 26 de março de 2026 (100%).

As alterações não respondem, por isso, a críticas dos acionistas. Respondem a duas decisões tomadas pelos próprios acionistas em 2026, que alteraram a natureza da Sociedade e o seu modelo de organização: a alteração do objeto social (aprovada com 98,19% dos votos) e a eleição de um Conselho de Administração com separação entre as funções de Presidente e de Administrador-Delegado (aprovada com 99,995% dos votos). A Sociedade manteve deliberadamente os elementos da política anterior que os acionistas aprovaram por ampla maioria: a métrica de TSR relativo, a tabela de atribuição, a condição de TSR absoluto, o diferimento e a cláusula de reversão.

5. Administradores não executivos e independência

O Conselho de Administração é composto por três membros: um administrador executivo (o Administrador-Delegado) e dois não executivos. Avaliados os critérios da recomendação IV.2.4 do Código de Governo das Sociedades do IPCG e do artigo 414.º, n.º 5, do CSC, com base nas declarações individuais prestadas pelos próprios, o Conselho de Administração qualifica os administradores não executivos da seguinte forma:

- **Rafaela Andrade Reis Figueira — independente.** Não detém nem representa participação qualificada. Não tem nem teve nos últimos três anos relação laboral, comercial ou de prestação de serviços com a Sociedade ou com acionistas qualificados. Não recebe da Sociedade qualquer remuneração para além da de administradora. Não tem laços familiares com administradores ou acionistas qualificados. Exerce funções há 2 anos. Já era qualificada como independente no relatório de governo da sociedade relativo a 2025.
- **João Moreira Rato — independente.** Não é titular de participação qualificada e não atua em nome ou por conta de qualquer acionista. Não tem, nem teve nos últimos três anos relação laboral, comercial ou de prestação de serviços com a Sociedade ou com acionistas qualificados. Não recebe da Sociedade qualquer remuneração para além da de Presidente do Conselho de Administração. Não tem laços familiares com administradores ou acionistas qualificados. Iniciou funções em 2026. O facto de exercer funções de administrador não executivo na Caixa Geral de Depósitos, S.A. também não afeta a sua independência, porque esta entidade não tem qualquer relação relevante com a Sociedade.

Os dois administradores não executivos, incluindo o Presidente do Conselho de Administração, são assim qualificados como independentes (dois em três membros do Conselho de Administração), de

acordo com os mesmos critérios de avaliação de independência aplicados pela Sociedade em exercícios anteriores.

A Política não atribui remuneração variável a administradores não executivos (secção 2.1: "Não é atribuída remuneração variável aos administradores não executivos"). A referência, na mesma secção, à possibilidade de essa matéria vir a ser analisada no âmbito da revisão da Política em curso não tem efeito normativo: qualquer componente variável exigiria uma nova política aprovada pela Assembleia Geral.

6. Produção de efeitos

A remuneração prevista na Política aplica-se a partir de 1 de agosto de 2026, uma vez aprovada pela Assembleia Geral. Até à aprovação, continua em vigor a política de 2023, nos termos do artigo 26.º-F, n.º 2, do CVM, e as diferenças são regularizadas após a aprovação.

7. Política de remuneração a submeter à Assembleia Geral anual de 2027

O Conselho de Administração submeterá à Assembleia Geral anual de 2027 as regras da remuneração variável, anual e plurianual, aplicáveis a partir de 2027, alinhadas com o plano estratégico da Sociedade. A política a submeter incluirá: (i) métricas plurianuais e critérios não financeiros; (ii) o limite expresso aos benefícios não pecuniários referido no ponto 2; e (iii) a intervenção do Conselho Fiscal referida no ponto 3.

Lisboa, 12 de outubro de 2026

O Conselho de Administração

Anexo 1 — Quadro de alterações face à política aprovada em 31 de março de 2023

Elemento	Política de 2023	Nova Política	Fundamento
Proponente	Comissão de Vencimentos	Conselho de Administração (art. 26.º-B do CVM)	Inexistência de comissão de remunerações eleita para o mandato em curso
Presidente do Conselho de Administração	€294.000 (acumulando as funções de Administrador-Delegado)	€100.000 (não executivo)	Separação de funções decorrente da eleição de 30.07.2026
Administrador-Delegado	Funções acumuladas com a presidência	€220.000	Gestão executiva concentrada num único administrador
Administradores não executivos	€35.000	€50.000	Valor não atualizado desde 2015 e maior exigência e responsabilidade num Conselho de três membros; custo fixo total do Conselho de €370.000 (face a €364.000)
Remuneração variável anual (RVA)	TSR da Pharol face ao PSI; médias de dezembro; 0% a 60% da remuneração fixa	Mesma métrica e tabela; período de julho a dezembro de 2026; pro rata temporis	Adequação ao período efetivo de exercício de funções
Remuneração variável plurianual	Até 140% da remuneração fixa	Não aplicável em 2026	Regras de 2027 e seguintes a aprovar com o plano estratégico
Diferimento	50% diferido por 3 anos	Sem alteração	—
Benefícios não pecuniários	Viatura e seguro de vida, sem limite quantificado	Viatura e seguro de vida; limite de 12,73% da remuneração fixa (€28.000) fixado pelo Conselho em aplicação da Política	Art. 26.º-C, n.º 2, al. d), do CVM
Conflitos de interesses	Proibição de cobertura de risco	Abstenção do interessado; parecer prévio do Conselho Fiscal; proibição de cobertura de risco	Art. 26.º-C, n.º 5, do CVM
Cessação de funções	Regras sobre o pagamento do diferido	Regime desenvolvido (secção 8 da Política)	Clarificação
Reversão (clawback)	3 fundamentos	4 fundamentos	Reforço

A política de 2023 foi aprovada na Assembleia Geral de 31 de março de 2023 com 99,67% dos votos emitidos.