---------- **EXTRATO DA ATA Nº 69** ----------

No dia vinte de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas dezasseis horas, reuniu através de videoconferência, a partir da sua sede social sita na Rua Gorgel do Amaral, n.º 4, Cave Esq., 1250-119 em Lisboa, a Assembleia Geral Extraordinária de Acionistas da "PHAROL, S.A.", (adiante "PHAROL" ou "Sociedade"), Sociedade Cotada, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, com o número único de registo e pessoa coletiva 503215058, com o capital social de 26.895.375 Euros, com a seguinte Ordem de Trabalhos: ----------

Ponto Único: Deliberar sobre a aprovação da nova Política de Remunerações dos membros dos órgãos sociais da PHAROL, S.A., nos termos da proposta apresentada pelo Conselho de Administração. ----------

A Mesa da Assembleia Geral foi constituída pelo Dr. Tito Arantes Fontes, que dirigiu os trabalhos na qualidade de Presidente da Mesa, e pela Secretária da Mesa, Dra. Maria de Lourdes Cunha Trigoso. Encontravam-se também presentes, o Presidente do Conselho de Administração, Dr. João de Almada Moreira Rato, bem como os Vogais do Conselho da Administração da Sociedade, Dr. Bernardo Rhodes Sérgio Amado e Dra. Rafaela Andrade Reis Figueira. Estavam ainda presentes os Vogais do Conselho Fiscal, Dra. Isabel Novo e Eng. João de Castro. ----------

O Senhor Presidente da Mesa declarou aberta a Assembleia Geral Extraordinária da PHAROL, S.A., cumprimentando os Senhores Acionistas, os membros dos Órgãos Sociais e os demais participantes presentes. Seguidamente, o Senhor Presidente dirigiu uma saudação especial ao novo Conselho de Administração, eleito na Assembleia Geral transata, individualizando especialmente o seu Presidente, Dr. João de Almada Moreira Rato, presente na reunião, bem como os Vogais do Conselho, Dra. Rafaela Andrade Reis Figueira, que participa através de

videoconferência, e o Dr. Bernardo Rhodes Sérgio Amado, igualmente presente. A todos o Senhor Presidente da Mesa formulou votos de um mandato frutífero na salvaguarda dos interesses sociais da PHAROL. ----------

Prosseguiu mencionando que, como era habitual e nos termos legais e estatutários, a Convocatória da Assembleia Geral Extraordinária da PHAROL tinha sido divulgada atempadamente nos termos e com a antecedência estabelecidos na Lei por anúncios publicados no sítio oficial do Ministério da Justiça – http://publicacoes.mj.pt – e nos websites da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários ("CMVM"), da Interbolsa e da Sociedade. ----------

Verificou igualmente que haviam sido respeitadas e cumpridas as formalidades prévias à realização da Assembleia Geral, designadamente que a Proposta relativa ao ponto constante da ordem do dia havia sido disponibilizada aos acionistas na sede social, nos sítios da Internet da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e da Sociedade, nos prazos legais aplicáveis. ----------

A exigência legal de elaboração da lista de presenças foi cumprida. Uma vez que a participação por videoconferência impossibilita a recolha da rubrica física dos Acionistas, este requisito considerou-se satisfeito através do registo informático das presenças e do registo dos trabalhos da Assembleia. ----------

A lista de presenças e as cartas de representação dos acionistas representados ficam arquivadas junto à presente ata e consideram-se parte integrante da mesma. ------

Dando início formal aos trabalhos, o Senhor Presidente da Mesa da Assembleia Geral referiu que se encontravam presentes dois acionistas individuais com 485.500 ações (quatrocentos e oitenta e cinco mil e quinhentas) representando igual número de votos nos termos dos estatutos, bem como trinta e seis acionistas representados com 198.919.180 ações (cento e noventa e oito milhões novecentos e dezanove mil

cento e oitenta) com igual número de votos, num total de trinta e oito acionistas participantes com 199.404.680 ações (cento e noventa e nove milhões quatrocentos e quatro mil seiscentos e oitenta) e igual número de votos, correspondendo a 22,24% do capital social, conforme *slide* que, entretanto, foi projetado. ----------

Mais informou que, não havendo nenhum quórum especial para a realização desta Assembleia Extraordinária, estava a mesma em condições de prosseguir com os trabalhos em conformidade com a respetiva Convocatória, cujo ponto único é o seguinte: ----------

"PONTO ÚNICO ----------

Deliberar sobre a aprovação da nova Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da PHAROL, S.A., nos termos da proposta apresentada pelo Conselho de Administração. "----------

A Proposta do Conselho de Administração, como oportunamente divulgado aos Senhores Acionistas, tem o seguinte teor: ----------

"ENQUADRAMENTO ----------

A PHAROL, S.A. (a "Sociedade") tem atualmente em vigor a Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização aprovada pela Assembleia Geral de 31 de março de 2023. Nos termos do artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários, cabe ao Conselho de Administração, na falta de uma comissão de remunerações, submeter à Assembleia Geral uma proposta de política revista sempre que ocorra uma alteração relevante. ----------

Desde a aprovação da política em vigor ocorreram alterações relevantes na Sociedade. Em março de 2026 foi alterada a sua atividade e o seu objeto social, tendo a Sociedade deixado de ser uma sociedade gestora de participações sociais. Em 30 de julho de 2026 foi eleita uma nova composição do Conselho de

Administração, com separação entre as funções de Presidente do Conselho de Administração, de natureza não executiva, e de Administrador-Delegado. ----------

Estas alterações à atividade, ao enquadramento estratégico e ao modelo de organização da Sociedade justificam a revisão da Política de Remuneração, de modo a adequar o regime remuneratório às funções e responsabilidades atualmente exercidas e a assegurar o seu alinhamento com os interesses de longo prazo da Sociedade e dos acionistas. ----------

A nova Política atualiza o enquadramento das componentes fixa e variável da remuneração, inclui o regime transitório aplicável à remuneração variável do Administrador-Delegado no exercício de 2026 e prevê a revisão das regras de remuneração variável para 2027 e exercícios seguintes. Clarifica ainda o regime aplicável à cessação de funções e as demais condições e mecanismos relevantes em matéria remuneratória. ----------

O conteúdo e as condições de aplicação deste regime constam da Política de Remuneração anexa à presente proposta, que dela faz parte integrante. ----------

PROPOSTA DE DELIBERAÇÃO ----------

Nestes termos, o Conselho de Administração propõe à Assembleia Geral que delibere: ----------

Aprovar a nova Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da PHAROL, S.A., constante do documento anexo à presente proposta e que dela faz parte integrante, a qual substitui a Política de Remuneração aprovada pela Assembleia Geral de 31 de março de 2023 e produz efeitos nos termos nela previstos. ----------

A nova Política de Remuneração constitui o Anexo I à presente proposta. ----------

Lisboa, 22 de setembro de 2026 ----------

---------- O Conselho de Administração" ----------

---------- **"POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO** ----------

---------- **DOS** ----------

---------- **MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS** ----------

---------- PHAROL, S.A. ----------

---------- ***Proposta do Conselho de Administração a submeter à*** ----------

--------- ***Assembleia Geral Extraordinária de 20 de outubro de 2026*** ---------

INTRODUÇÃO ----------

Nos termos do Código dos Valores Mobiliários, designadamente dos artigos 26.º-A, 26.º-B e 26.º-C, e tendo em consideração as disposições legais, estatutárias e de governo societário aplicáveis, o Conselho de Administração da PHAROL, S.A. ("PHAROL" ou "SOCIEDADE") apresenta à Assembleia Geral a presente POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO dos membros dos órgãos sociais. ----------

Pretende-se que esta nova POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO substitua a política aprovada na Assembleia Geral de 31 de março de 2023, considerando a necessidade de adequar os seus princípios e regras, por um lado, às alterações decorrentes da assembleia geral anual de março de 2026 (no âmbito da qual, entre o demais, foi deliberado que a SOCIEDADE deixasse de ser uma sociedade gestora de participações sociais) e, por outro lado, à nova estrutura e composição do Conselho de Administração, resultante da eleição de 30 de julho de 2026, em particular, da separação das funções de Presidente do Conselho de Administração e de Administrador-Delegado, anteriormente concentradas na mesma pessoa. ----------

A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO tem em conta a atual situação da SOCIEDADE e visa assegurar que a remuneração é adequada à natureza, responsabilidade, disponibilidade e complexidade das funções exercidas por cada membro dos órgãos

sociais, tendo em consideração as características específicas da PHAROL, a sua dimensão, a estrutura reduzida de recursos humanos e a necessidade de atrair e reter pessoas com qualificação e experiência adequadas, preservando simultaneamente o alinhamento entre a gestão, os interesses de longo prazo da SOCIEDADE e a criação sustentável de valor para os acionistas. ----------

No tocante em particular à estrutura da remuneração dos membros da administração, entendeu-se necessário estabelecer novas regras quanto à componente fixa da remuneração. Já quanto à componente variável, propõe-se um período transitório em que, *grosso modo*, se mantém o regime anterior com adaptações e o qual apenas vigorará até à próxima assembleia geral anual da SOCIEDADE. Neste período, prossegue um processo de reflexão e revisão aprofundadas para assegurar o alinhamento da componente variável a propor com o novo plano estratégico da SOCIEDADE. Assim, a POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO contém regime transitório para a Remuneração Variável Anual do Administrador-Delegado relativamente ao exercício de 2026. ----------

1. **PRINCÍPIOS GERAIS** ----------

A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO e a determinação concreta das remunerações dos membros dos órgãos sociais da PHAROL obedecem aos seguintes princípios gerais:

a) Adequação da remuneração às funções efetivamente exercidas, respetivo grau de responsabilidade, exigência de disponibilidade e natureza executiva ou não executiva; ----------

b) Competitividade e proporcionalidade face às condições de mercado para funções de natureza comparável, de forma a favorecer a atração e retenção de talento; ----

c) Clareza, simplicidade, transparência e previsibilidade dos critérios remuneratórios; ----------

d) Alinhamento entre a remuneração variável, quando aplicável, o desempenho, os interesses de longo prazo da SOCIEDADE e a criação sustentável de valor para os acionistas; ----------

e) Evitar incentivos à assunção de riscos excessivos ou incompatíveis com a estratégia e a situação financeira da SOCIEDADE; ----------

f) Diferenciação entre funções executivas e não executivas, sem prejuízo da revisão futura prevista na presente Política e sempre dentro dos limites legais e de governo societário aplicáveis; ----------

g) Consideração e coerência com as condições de emprego e remuneração dos trabalhadores da SOCIEDADE. ----------

2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO ----------

2.1. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS ----------

A remuneração dos administradores não executivos consiste, nesta fase, exclusivamente numa componente fixa anual, não havendo lugar à atribuição de senhas de presença ou de benefícios de natureza não pecuniária, salvo se expressamente aprovados nos termos legalmente aplicáveis. ----------

FUNÇÃO	**REMUNERAÇÃO FIXA ANUAL ILÍQUIDA**
Presidente do Conselho de Administração	€100.000,00
Administrador Não Executivo	€50.000,00

Não é atribuída remuneração variável aos administradores não executivos. ---------

No âmbito da revisão em curso poderá ser analisada, e ser proposta à assembleia geral no contexto da revisão da POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, a aplicação de componentes variáveis a membros do Conselho de Administração sem funções

executivas, se tal vier a ser considerado adequado à natureza das funções exercidas, ao modelo de governo da SOCIEDADE, aos seus interesses de longo prazo e sustentabilidade e desde que seja legalmente admissível. ----------

2.2. ADMINISTRADOR-DELEGADO ----------

2.2.1. REMUNERAÇÃO FIXA ----------

Considerando a delegação de competências aprovada pelo Conselho de Administração, cabe ao Administrador-delegado a gestão corrente da SOCIEDADE, em todas as suas vertentes. ----------

O Administrador-delegado recebe uma remuneração fixa anual ("RFA") de €220.000,00 (montante ilíquido), a partir de 1 de agosto de 2026, data de início do exercício das respetivas funções. ----------

O montante estabelecido para a RFA tem em consideração a concentração da gestão executiva numa única pessoa, a responsabilidade pela gestão corrente da SOCIEDADE, a disponibilidade exigida e as condições praticadas no mercado para funções de natureza comparável. ----------

O Administrador-delegado poderá beneficiar do uso de viatura, incluindo combustível e portagens, e de seguro de vida, em linha com as práticas da SOCIEDADE e do mercado, mantendo-se os benefícios não pecuniários nos limites considerados adequados às funções exercidas. ----------

2.2.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANUAL – REGIME TRANSITÓRIO DE 2026 ----------

Relativamente ao exercício de 2026, mantém-se, com as adaptações decorrentes do início de funções em 1 de agosto de 2026, a metodologia de Remuneração Variável Anual ("RVA") prevista na política anterior (aprovada em 2023). ----------

A RVA permanece associada à criação de valor para o acionista, aferida através da evolução relativa do Total Shareholder Return ("TSR") da PHAROL face ao TSR do

índice PSI. ----------

Para efeitos do regime transitório de 2026, ambos os TSR serão calculados com base no valor médio das cotações de fecho do mês de julho de 2026 e do mês de dezembro de 2026, de modo a fazer corresponder o período de avaliação ao período efetivo de exercício das funções do atual Administrador-delegado. ----------

A variação relativa do TSR é determinada pela seguinte fórmula: ----------

------**VARIAÇÃO TSR = ((1 + TSR PHAROL) / (1 + TSR PSI) - 1) x 100** ------

O valor percentual da RVA é obtido, por interpolação linear, a partir da seguinte tabela: ----------

Variação TSR	**% da RFA**
Inferior a -5%	0%
De -5% até 0%	15%
Superior a 0% até 5%	30%
Superior a 5% até 10%	45%
Superior a 10%	60%

A RVA será nula caso o TSR da PHAROL no período de referência seja negativo em mais de 20%. ----------

A percentagem de RVA resultante da aplicação da metodologia anterior será aplicada à RFA do Administrador-delegado, no montante de €220.000,00, sendo o montante daí resultante ajustado numa base *pro rata temporis* ao período de exercício efetivo das funções, compreendido entre 1 de agosto e 31 de dezembro de 2026. ----------

A RVA de 2026 será paga em 50% em numerário no mês subsequente à aprovação

das contas de 2026 pela Assembleia Geral. Os restantes 50% serão diferidos por três anos e o respetivo pagamento ficará sujeito à verificação do desempenho positivo da SOCIEDADE no período considerado, atendendo à sustentabilidade financeira, à conjuntura económica e a fatores excecionais não controláveis pela gestão que possam afetar materialmente o desempenho da SOCIEDADE. ----------

2.2.3. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANUAL E PLURIANUAL – EXERCÍCIOS SUBSEQUENTES ----------

As regras sobre Remuneração Variável, anual e plurianual, a aplicar aos exercícios de 2027 e seguintes serão aprovadas na próxima assembleia geral anual da SOCIEDADE. ----------

A nova política deverá definir os objetivos, métricas, limites, condições de atribuição, mecanismos de diferimento e demais condições aplicáveis, procurando assegurar o alinhamento entre o desempenho da gestão e o plano estratégico da SOCIEDADE a ser elaborado pelo Conselho de Administração, e levará em conta as diferentes competências do Administrador-delegado e dos demais membros do Conselho de Administração. ----------

3. CONSELHO FISCAL ----------

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal consiste exclusivamente numa remuneração anual fixa, não estando prevista qualquer componente variável. As remunerações atualmente contratadas são as seguintes: ----------

FUNÇÃO	REMUNERAÇÃO FIXA ANUAL ILÍQUIDA
Presidente do Conselho Fiscal	€49.000
Vogal do Conselho Fiscal	€31.500

4. MESA DA ASSEMBLEIA GERAL ----------

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral aufere a importância de €4.000,00 por sessão e o Secretário da Mesa a importância de €2.000,00 por sessão, sendo estes montantes ilíquidos. ----------

5. REVISOR OFICIAL DE CONTAS ----------

O Revisor Oficial de Contas da SOCIEDADE é remunerado de acordo com as práticas e condições remuneratórias normais para serviços similares, mediante contrato de prestação de serviços celebrado com a SOCIEDADE e na sequência de proposta do Conselho Fiscal, nos termos legalmente aplicáveis. ----------

6. ATRIBUIÇÃO DE AÇÕES E OPÇÕES ----------

Não existe qualquer plano de atribuição de ações, opções ou outros instrumentos financeiros aos membros dos órgãos sociais. ----------

7. REGIMES DE PENSÃO COMPLEMENTAR OU DE REFORMA ANTECIPADA ----------

Não existe qualquer regime em vigor de atribuição de pensão complementar ou de reforma antecipada a membros dos órgãos de administração e fiscalização. ---------

8. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ----------

A cessação de funções dos membros do Conselho de Administração rege-se pela lei, pelos Estatutos, pela presente POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO e, quando aplicável, pelos respetivos contratos de administração. ----------

8.1. RENÚNCIA ----------

Em caso de renúncia por iniciativa do administrador, a remuneração fixa é devida até à data em que cesse efetivamente o exercício das respetivas funções, sem prejuízo de montantes já vencidos e de outros direitos constituídos até essa data. - Salvo deliberação em contrário do órgão societário competente ou disposição contratual aplicável, a renúncia não confere direito a qualquer compensação pela

remuneração fixa correspondente ao período remanescente do mandato. ----------

8.2. DESTITUIÇÃO COM JUSTA CAUSA ----------

Em caso de destituição com justa causa, nos termos legalmente aplicáveis, não será devida qualquer indemnização ou compensação pela cessação antecipada do mandato, sem prejuízo das remunerações vencidas e dos direitos definitivamente adquiridos até à data da cessação. ----------

Poderão igualmente deixar de ser devidas componentes de remuneração variável que, à data da cessação, não constituam ainda direitos definitivamente adquiridos, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos de diferimento, redução ou reversão previstos na POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO. ----------

8.3. DESTITUIÇÃO SEM JUSTA CAUSA ----------

Em caso de destituição de um administrador sem justa causa antes do termo do período para o qual foi eleito, o administrador terá direito a indemnização pelos danos sofridos, nos termos do artigo 403.º, n.º 5, do Código das Sociedades Comerciais, da POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO e, quando aplicável, do respetivo contrato de administração. ----------

Para este efeito, os contratos de administração poderão estabelecer os critérios de determinação da indemnização, tendo como referência a remuneração fixa que o administrador teria presumivelmente auferido entre a data da cessação das funções e o termo do mandato para o qual foi eleito, não podendo, em qualquer caso, a indemnização exceder o limite legal correspondente às remunerações que presumivelmente receberia até ao final desse período. ----------

Na determinação da indemnização serão observados os princípios legalmente aplicáveis à obrigação de indemnizar, incluindo, quando aplicável, a consideração de rendimentos ou benefícios obtidos em substituição dos que deixaram de ser

auferidos em consequência da cessação. ----------

8.4. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL EM CASO DE CESSAÇÃO ----------

A cessação de funções não prejudica o pagamento de componentes de remuneração variável que constituam já direitos definitivamente adquiridos, permanecendo aplicáveis as condições de pagamento, diferimento e eventual reversão previstas na POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO. ----------

Caso a cessação ocorra antes do termo de um período de avaliação de remuneração variável, e desde que não resulte de destituição com justa causa ou de circunstância comprovadamente imputável a desempenho manifestamente inadequado, a componente variável correspondente ao período efetivamente exercido poderá ser determinada numa base *pro rata temporis*, mediante adaptação, quando necessária e objetivamente possível, do período de avaliação das respetivas métricas. ---------

No caso específico da RVA relativa ao exercício de 2026, se as funções do Administrador-delegado cessarem antes de 31 de dezembro de 2026, o período de avaliação do TSR terminará no último mês completo anterior à cessação ou, se objetivamente mensurável e considerado mais adequado, no mês da cessação, utilizando-se valores médios mensais e mantendo-se a comparação entre o TSR da PHAROL e o TSR do PSI. O montante resultante será ajustado *pro rata temporis* ao período de exercício efetivo das funções. ----------

Os montantes de remuneração variável já determinados, mas cujo pagamento se encontre diferido mantêm, em princípio, o calendário e as condições de pagamento previstos na POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO. Em caso de cessação por motivo distinto de justa causa, poderá ser antecipado o respetivo pagamento se o órgão societário competente concluir, de forma fundamentada, que se encontram suficientemente verificadas as condições de desempenho que permitiriam o seu pagamento. --------

8.5. OUTRAS FORMAS DE CESSAÇÃO ----------

Nos casos de não renovação do mandato no respetivo termo, caducidade, incapacidade, acordo de cessação ou outras situações não previstas expressamente neste ponto, serão aplicáveis a lei, os Estatutos, a presente Política e, quando existente, o respetivo contrato de administração. ----------

A presente Política não institui indemnizações de cessação que excedam os limites legais aplicáveis, nem estabelece mecanismos destinados a recompensar situações de desempenho inadequado. ----------

9. CLÁUSULA DE REVERSÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (CLAWBACK) ----------

A retenção, redução, não pagamento ou devolução de remuneração variável poderá ser determinada pelo órgão competente, nos termos legalmente admissíveis, designadamente quando: ----------

a) exista condenação judicial de um administrador por atuação ilícita que determine alterações adversas relevantes na situação patrimonial da SOCIEDADE; ----------

b) se verifique incumprimento grave ou fraudulento do Código de Ética e Conduta ou de normativo interno com impacto significativo, ou situação suscetível de constituir justa causa de destituição; ----------

c) se verifiquem falsas declarações, erros ou omissões materialmente relevantes nas demonstrações financeiras para os quais a conduta do administrador tenha contribuído decisivamente; ou ----------

d) se conclua que a remuneração variável foi determinada com base em pressupostos ou informação materialmente incorretos. ----------

10. CONTRATOS, COBERTURA DE RISCO E CONFLITOS DE INTERESSE ----------

Os administradores não devem celebrar com a SOCIEDADE ou com terceiros contratos ou instrumentos que tenham por efeito neutralizar ou mitigar artificialmente o risco

inerente à variabilidade da remuneração que lhes seja fixada pela SOCIEDADE. ------

As decisões relativas à determinação ou avaliação da remuneração individual de um administrador devem ser tomadas sem a participação do próprio administrador sempre que se encontre em situação de conflito de interesses, observando-se as disposições legais e regulamentares aplicáveis. ----------

11. RELAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE EMPREGO E REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES -

A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO considera as condições de emprego e remuneração dos trabalhadores da SOCIEDADE através do princípio comum de adequação das remunerações às funções desempenhadas e às condições de mercado, procurando promover a aquisição, motivação e retenção de talento, sem prejuízo da distinta natureza das responsabilidades dos membros dos órgãos sociais. ----------

12. REVISÃO, VIGÊNCIA E SITUAÇÕES OMISSAS ----------

A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO produz efeitos a partir de 1 de agosto de 2026. É revogada a Política de Remuneração aprovada em 31 de março de 2023, sem prejuízo dos direitos e obrigações já constituídos ao abrigo da mesma. ----------

A componente variável prevista para o exercício de 2026 tem natureza transitória. A nova Política de Remuneração Variável, anual e plurianual, será discutida na próxima assembleia geral anual após conclusão da redefinição do plano estratégico da SOCIEDADE. ----------

As situações omissas serão resolvidas pelo órgão societário competente, nos termos da lei, dos Estatutos e das deliberações da assembleia geral, no respeito pelos princípios definidos na POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO. ----------

13. PROCESSO DECISÓRIO, PUBLICAÇÃO E RELATÓRIO ANUAL ----------

Na falta de uma comissão de remunerações, a POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO foi elaborada pelo Conselho de Administração, e submetida à aprovação da assembleia geral, nos

termos do artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários. ----------
Após a aprovação, a POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO será publicada no sítio da Internet da SOCIEDADE, com indicação da data e dos resultados da votação, permanecendo gratuitamente disponível pelo menos enquanto estiver em aplicação. ----------
A SOCIEDADE elabora anualmente um relatório sobre remunerações, nos termos do artigo 26.º-G do Código dos Valores Mobiliários, submetendo-o à apreciação da assembleia geral anual. ----------
Lisboa, 22 de setembro de 2026 ----------
---------- O Conselho de Administração" ----------
(…) ----------
Após estes esclarecimentos, o Presidente da Mesa avançou para a proclamação do escrutínio da votação do **Ponto Único** da Ordem de Trabalhos, ***"Deliberar sobre a aprovação da nova Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da PHAROL, S.A., nos termos da proposta apresentada pelo Conselho de Administração"***, cujos resultados foram os seguintes: ----------
Votos a favor: 198.708.567 (cento e noventa e oito milhões setecentos e oito mil quinhentos e sessenta e sete), representativos de 99,9950 % dos votos; ----------
Votos contra: 9.987 (nove mil novecentos e oitenta e sete), representativos de 0,0050 % dos votos; ----------
Abstenções: 200.626 (duzentos mil seiscentos e vinte e seis) votos; ----------
Votos nulos: 0 (zero). ----------
Face aos resultados apurados, o Senhor Presidente da Mesa da Assembleia Geral anunciou ter sido aprovada a Proposta por expressiva maioria dos votos. ----------
Em seguida, o Senhor Presidente da Mesa, constatando a inexistência de pedidos de intervenção por parte dos Senhores Acionistas, declarou encerrada a Assembleia

Geral, concluindo com o seu agradecimento aos Senhores Acionistas, a todos os que colaboraram na organização desta Assembleia, bem como ao Conselho Fiscal, ao Conselho de Administração e à Secretária da Mesa, formulando votos de uma boa tarde para todos. ----------

Todos os documentos referidos ficam arquivados com o expediente desta reunião. -

Foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelo Senhor Presidente da Mesa da Assembleia Geral, Dr. Tito Arantes Fontes, e pela Secretária da Mesa, Dra. Maria de Lourdes Cunha. ----------