



## Assembleia Geral Anual dos CTT – 23 de abril de 2024

### Ponto 5 da Ordem de Trabalhos

#### Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização dos CTT – Correios de Portugal, S.A. (“CTT”) incluindo plano de atribuição aos Administradores Executivos de opções sobre ações dos CTT

Proposta da Comissão de Vencimentos aprovada pela Assembleia Geral Anual dos CTT em 23 de abril de 2024, de acordo com os seguintes resultados de votação:

<b>CTT - Correios de Portugal, S.A. ("CTT") Assembleia Geral Anual realizada em 23 de abril de 2024</b>					
<b>Quórum deliberativo</b>	54,198% do capital social dos CTT presente ou representado				
<b>Resultados da Votação</b>	<b>Resumo</b>	<b>Acionistas</b>	<b>N.º de Ações</b>	<b>N.º de Votos</b>	<b>% Votos</b>
	Favor	247	76.302.433	76.302.433	97,824%
	Contra	28	1.696.943	1.696.943	2,176%
	Nulo	0	0	---	---
	Abstenção	9	95	---	---
	<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>77.999.471</b>	<b>77.999.471</b>	<b>100,000%</b>

**Política de Remuneração**

**dos**

**Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização**

**dos**

**CTT – Correios de Portugal, S.A.**

## A. Introdução

O presente documento consagra a proposta de política de remuneração aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização dos CTT – Correios de Portugal, S.A. (“**CTT**”, “**Empresa**” ou “**Sociedade**”) em funções no mandato 2023/2025, tendo sido elaborada pela Comissão de Vencimentos dos CTT nos termos e para os efeitos dos artigos 26º-A e seguintes do Código dos Valores Mobiliários (“**Cód.VM**”), em particular para efeitos da sua submissão a aprovação na Assembleia Geral Anual da Sociedade a ter lugar em 23 de abril de 2024 (doravante “**Política de Remuneração**” ou “**Política**”).

A Comissão de Vencimentos da Sociedade eleita na última Assembleia Geral Anual elaborou esta Política de Remuneração tendo como objetivo central manter um contínuo alinhamento seja com as melhores práticas de mercado, seja com os objetivos e estratégia de negócio, contribuindo assim para a sustentabilidade dos resultados e a criação de valor para os acionistas dos CTT.

Após reflexão e discussão levada a cabo com aquele objetivo e com o apoio de uma consultora externa de reputação internacional, a Comissão de Vencimentos concluiu ser adequado manter a estrutura de remuneração prevista na política em vigor no mandato anterior, com algumas alterações explicitadas neste documento.

Neste contexto, segundo a presente Política, os Administradores Não Executivos (incluindo os membros da Comissão de Auditoria) da Sociedade auferem exclusivamente uma remuneração fixa anual.

Por sua vez, de acordo com a presente Política, o modelo remuneratório dos Administradores Executivos da Sociedade inclui uma componente fixa e uma componente variável (“**RV**”), sendo esta última composta por:

- Uma componente anual (“**Remuneração Variável Anual**” ou “**RVA**”), dependente do atingimento, em cada período de avaliação anual, de objetivos financeiros e não-financeiros e paga em numerário;
- Uma componente de longo prazo (“**Remuneração Variável de Longo Prazo**” ou “**RVLP**”) decorrente da participação no plano de atribuição de opções que conferem o direito de atribuição de ações representativas do capital social dos CTT em anexo (“**Plano**” ou “**Plano de Opções sobre Ações CTT**”).

Como adiante detalhado, as referidas componentes remuneratórias e os termos desta Política foram definidos, em particular, tendo em conta os seguintes aspetos:

- A situação económica e financeira da Sociedade e a sua estrutura organizativa e dimensão (designadamente, o atual modelo de governo com uma comissão executiva composta por três membros que determinou grande parte das alterações à política vigente no mandato anterior);
- A promoção do alinhamento de interesses da gestão com os atuais objetivos estratégicos dos CTT (através de critérios de avaliação de desempenho e de objetivos de natureza financeira e não financeira) e com a prossecução da sustentabilidade de longo prazo da Sociedade e do desenvolvimento sustentável dos seus negócios (o que se refletiu especialmente nos afinamentos introduzidos ao nível dos objetivos não financeiros relevante para o apuramento da RVA, com destaque para um indicador em matéria de ESG – *Environmental, Social and Governance*);
- A ponderação pela gestão dos interesses dos vários *stakeholders* da Sociedade, em particular dos interesses dos colaboradores (promovendo medidas no sentido de um maior equilíbrio de condições remuneratórias de colaboradores e membros dos órgãos sociais) e dos interesses dos acionistas (contribuindo para a criação de valor para os acionistas); e
- As características específicas e as práticas de remuneração do setor ao nível europeu e as práticas remuneratórias das sociedades que integram o PSI-20.

## B. Princípios gerais da remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização

A Política de Remuneração continua a assentar nos seguintes pilares e princípios alinhados com as melhores práticas de governo:

**Mix remuneratório**

- Remuneração exclusivamente fixa para Administradores não Executivos (incluindo membros da Comissão de Auditoria);
- Equilíbrio entre remuneração base anual (“**RBA**”) e RV para Administradores Executivos;
- Combinação de RV, incluindo componentes em numerário e em opções de atribuição de ações da Sociedade, com liquidação física (75%) e financeira (25%).

**Medidas de desempenho**

- Combinação de objetivos financeiros e não financeiros;
- Medidas de desempenho que consideram a estratégia da Sociedade e são orientadas para a prossecução da sustentabilidade de longo prazo da Sociedade e o desenvolvimento sustentável dos seus negócios, ponderando igualmente os interesses dos colaboradores e dos acionistas.

**Alinhamento de interesses**

- Definição de nível mínimo de desempenho para aceder à RV;
- Definição de nível de desempenho máximo a partir do qual não há pagamento adicional de RV (*cap* de RVA e número fixo de opções atribuídas no Plano como RVLP);
- Mecanismos de diferimento e retenção da RV;
- Mecanismos de ajustamento que determinam a redução ou reversão da atribuição e/ou pagamento da RV (*malus/clawback provisions*);
- Ausência de efeito de diluição na medida que, de acordo com o Plano, a entrega de ações CTT como RVLP é feita na sequência da compra de ações próprias (estando o referido Plano e a autorização para a aquisição de ações próprias sujeitos a aprovação acionista);
- Proibição da celebração pelos Administradores Executivos de contratos ou outros instrumentos, quer com a Sociedade quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da RV.

**Transparência**

- Comissão de Vencimentos composta por três membros, na sua maioria membros independentes, apoiada por consultores especializados e pela Comissão de Governo Societário, Avaliação e Nomeações;
- Alinhamento com os objetivos estratégicos da Sociedade;
- Remuneração global fixada pela Comissão de Vencimentos dos CTT, no caso de exercício de funções em sociedades em relação de domínio ou de grupo com os CTT;
- Presença do Presidente ou de outro membro da Comissão de Vencimentos, na Assembleia Geral Anual, e em quaisquer outras, se a respetiva ordem de trabalhos incluir assunto conexo com a remuneração dos membros dos órgãos e comissões da Sociedade, ou se tal presença tiver sido requerida pelos acionistas.

## C. Componentes da remuneração fixa e variável

A remuneração dos Administradores Não Executivos (incluindo os membros da Comissão de Auditoria, órgão de fiscalização da Sociedade) corresponde exclusivamente a uma componente fixa, não lhes sendo atribuído subsídio de refeição anual, remuneração variável ou qualquer outro benefício, como adiante detalhado. A remuneração do Revisor Oficial de Contas da Sociedade é definida pela Comissão de Vencimentos, por proposta da Comissão de Auditoria, face aos critérios e práticas remuneratórias para este tipo de serviço em condições normais de mercado.

A remuneração dos Administradores Executivos inclui, por sua vez, uma componente fixa e uma componente variável como adiante detalhado.

### 1. Remuneração Fixa dos Administradores

Esta componente inclui:

#### Administradores Executivos

- RBA paga 14 vezes ao ano e subsídio de refeição anual;
- O respetivo montante é fixado pela Comissão de Vencimentos atendendo, em especial, aos seguintes critérios:
  - A natureza e complexidade das funções, distinguindo CEO, CFO e CCO e atendendo à redução de número de membros da Comissão Executiva com inerente acréscimo de responsabilidades de cada um (tendo dado lugar às alterações à RBA dos vogais da Comissão Executiva abaixo incluída);
  - A sustentabilidade da *performance* dos CTT;
  - O objetivo de maior equilíbrio de condições remuneratórias de colaboradores e membros dos órgãos sociais;
  - O montante da componente fixa da remuneração pode ser revisto anualmente pela Comissão de Vencimentos, tendo em conta o nível de responsabilidade e de risco das funções por cada um desempenhadas.

#### Administradores Não Executivos

- RBA paga 14 vezes ao ano;
- O respetivo montante é fixado pela Comissão de Vencimentos atendendo, em especial, aos seguintes critérios:
  - As responsabilidades e dedicação inerentes ao exercício das funções de presidência;
  - As responsabilidades e dedicação inerentes ao exercício das funções ao nível da Comissão de Auditoria e de comissões especializadas do Conselho de Administração;
  - A prática anterior associada à definição das remunerações.

Apresenta-se de seguida o valor da RBA a aplicar, na sequência da aprovação desta Política e sujeito aos respetivos termos:

Cargo	RBA (€)
Chair	350.000
CEO	510.000
CFO	400.000
CCO	400.000
Vogal do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Auditoria	100.000
Vogal do Conselho de Administração e Presidente de comissão interna	75.000
Vogal do Conselho de Administração e membro da Comissão de Auditoria	75.000
Vogal do Conselho de Administração e membro de comissão interna	65.000
Vogal do Conselho de Administração que não integra qualquer comissão	50.000

## 2. Remuneração Variável dos Administradores Executivos

A remuneração dos Administradores Executivos inclui uma parcela de RV com as seguintes duas componentes, estando sujeita a limites máximos e regras de atribuição e pagamento que consideram objetivos de curto e longo prazo:

RVA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dependente do atingimento, em cada período de avaliação anual, de objetivos financeiros (com um peso de 70%) e não-financeiros (com um peso de 30%);</li><li>• Dependente da verificação de uma média ponderada de atingimento dos objetivos financeiros superior a 80%;</li><li>• Não sendo atingidos os limiares mínimos de consecução, não há lugar a RVA;</li><li>• Num cenário de 100% de atingimento, cada Administrador Executivo terá direito a RVA no valor de 55% da respetiva RBA, sendo que, para objetivos superados acima deste <i>target</i>, o valor máximo da RVA atribuível a cada Administrador Executivo é de 85% da respetiva RBA, com exceção da situação prevista no <i>bullet</i> seguinte.</li><li>• Se todos os objetivos financeiros tiverem um grau de atingimento de pelo menos 100% (com exceção do crescimento orgânico de proveitos que não tem mínimo de atingimento), o valor máximo da RVA atribuível a cada Administrador Executivo pode ir até 100% da respetiva RBA, numa base linear (alteração face à anterior política que incentiva a prossecução global dos objetivos);</li><li>• Paga em numerário, havendo lugar a diferimento de 50% do respetivo valor que fica condicionado ao desempenho positivo.</li></ul>
RVLP	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sob a forma da participação no Plano de Opções sobre Ações CTT, com alguns ajustes destinados a incrementar o alinhamento de interesses da gestão executiva;</li><li>• Atribuição, por via do Plano e na data da sua aprovação pela Assembleia Geral, de um número fixo de opções por cada participante no Plano (diferenciando entre, por um lado, o CEO e, por outro, o CFO e o CCO);</li><li>• Atribuição, igualmente por via do Plano, de 3 tranches de opções que se distinguem apenas pelo seu preço de exercício ou <i>strike price</i> diferente (face ao plano vigente no mandato anterior foi reduzido o número de tranches e aumentado o seu peso/número de opções);</li><li>• Dependente da evolução da cotação (tendo-se revisto, face ao plano vigente no mandato anterior, o <i>strike price</i> em função das 3 tranches e aumentado o número de dias de negociação considerado para definir a média ponderada de preços de referência que compara com o referido <i>strike price</i>, de acordo com a fórmula e os demais termos do Plano) e do desempenho positivo a longo prazo nos termos definidos no Plano;</li><li>• Com diferimento de exercício (para 1 de janeiro de 2026, atendendo ao final do mandato de 3 anos 2023/2025) e período de retenção (ao longo do período entre a data do exercício e o quinto dia de negociação imediatamente seguinte ao final do mês após aprovação das contas referentes a 2027 em assembleia geral anual a ter lugar em 2028, ou a 31 de maio de 2028), nos termos definidos no Plano;</li><li>• Prevê, em regra, liquidação financeira de 25% (<i>net cash settlement</i>) e liquidação física de 75% (<i>net share settlement</i>) das opções, sem prejuízo de, a título excecional e num cenário de o número de ações próprias detidas pelos CTT não ser suficiente, o Plano prever que a Comissão de Vencimentos estabeleça um mecanismo de compensação por via da atribuição de quantia em numerário e liquidação financeira das opções cuja liquidação física não seja possível.</li></ul>

### 3. Equilíbrio entre componentes fixa e variável

Em caso de cumprimento do *target* dos objetivos da RVA, a componente fixa da remuneração anual representará em média 65% e a RVA representará em média 35% do total da remuneração anual (sem considerar eventual RVLP) para o conjunto dos Administradores Executivos.

Por sua vez, o modelo de RVLP dos Administradores Executivos, por via da participação no Plano de Opções sobre Ações CTT, promove um alinhamento de interesses com o desempenho da Sociedade e prevê os seguintes incentivos à prossecução de desempenho sustentável:

- O Plano fixa o número de opções atribuídas e o preço de exercício ou *strike price* por cada uma das três tranches, numa lógica gradual;
- O Plano prevê mecanismos de diferimento do exercício das opções, tal como supra explanado; e
- Em caso de cumprimento do *target* dos objetivos da RVA e de verificação de um preço de exercício de €3,685 por ação CTT (valor assumido para efeitos meramente ilustrativos que corresponde à média da cotação da ação CTT nos anos de 2021, 2022 e 2023), a componente fixa da remuneração anual representará em média 65% e a RVA e RVLP anualizadas representarão em média 35% do total da remuneração anual para o conjunto dos Administradores Executivos.

## **D. Critérios para a atribuição da remuneração variável (seja a RVA em numerário seja a RVLP por via do Plano), incluindo os critérios financeiros e não financeiros e os critérios relacionados com a responsabilidade social da Empresa e forma como esses critérios contribuem para a estratégia empresarial da Sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade**

### 1. Critérios para avaliação de desempenho ao nível da RVA

De acordo com a presente Política, o montante de RVA a auferir pelos Administradores Executivos, por referência ao desempenho em cada período de avaliação (ano de calendário), resulta da avaliação dos seguintes critérios quantificáveis (em 70% de natureza financeira e em 30% de natureza não financeira, os quais foram objeto de afinamentos face à política vigente no mandato anterior com vista ao contínuo reforço do alinhamento de interesses da gestão executiva com os objetivos e estratégia de negócio), com os pesos na atribuição e cálculo da RVA adiante indicados (concretizados pela Comissão de Vencimentos com base no plano de negócios ou orçamento do Grupo CTT para o período em causa):

<b>Free Cash Flow por Ação (25%)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critério de desempenho financeiro quantificável relacionado com a capacidade do negócio de geração de <i>cash flows</i> (exclui-se do cálculo deste critério os montantes relacionados com Serviços Financeiros e depósitos e empréstimos de clientes do Banco CTT).</li> </ul>
<b>EBIT Consolidado Recorrente Ajustado (25%)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critério de desempenho financeiro quantificável relacionado com a performance operacional do negócio (este critério assume um peso de mais 5%, que é diminuído no <i>Free Cash Flow por Ação</i>, face à política anterior).</li> </ul>
<b>Resultados por Ação (10%)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critério de desempenho financeiro quantificável relacionado com a capacidade de pagamento de dividendos por ação.</li> </ul>
<b>Crescimento "Orgânico" de Proveitos (10%)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critério de desempenho financeiro quantificável relacionado com o crescimento "orgânico" dos rendimentos gerados pelas vendas e serviços por comparação com o ano anterior.</li> </ul>
<b>Objetivos Anuais Não Financeiros (30%)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critérios de desempenho não financeiros quantificáveis relacionados com (i) a implementação dos objetivos estratégicos (refletidos no plano de</li> </ul>

negócios ou orçamento para o período aprovado previamente pelo Conselho de Administração) e **(ii)** a promoção dos interesses de longo prazo dos *stakeholders* da Sociedade, sendo que um dos objetivos está relacionado com a implementação da estratégia em sede de ESG (*Environmental, Social and Governance*), o qual não terá uma ponderação inferior a 5%.

- Estes critérios são concretizados anualmente pela Comissão de Vencimentos (ouvida a Comissão de Governo Societário, Avaliação e Nomeações), em função do desenvolvimento do negócio e estratégia dos CTT, tendo em conta os seguintes aspetos (podendo ultrapassar ou não os 5 objetivos não financeiros contemplados na anterior política):
  - (i)** objetivos relativos à sustentabilidade do crescimento dos segmentos de negócio da Empresa;
  - (ii)** objetivos de desempenho operacional ou comercial da atividade dos CTT;
  - (iii)** objetivos relacionados com a qualidade serviço;
  - (iv)** objetivos relacionados com a implementação de projetos estratégicos para os CTT;
  - (v)** metas ambientais relacionadas com a atividade dos CTT;
  - (vi)** na medida possível, as responsabilidades de cada Administrador Executivo.
- Os ajustes a estes critérios face à política anterior visam permitir um maior alinhamento com a evolução do negócio.

A atribuição da RVA está dependente da verificação de uma média ponderada de atingimento dos objetivos dos critérios de avaliação de desempenho de natureza financeira acima referidos superior a 80%.

Verificada esta condição, o desempenho registado em cada exercício quanto aos critérios e objetivos de natureza financeira e não financeira referidos é remunerado ponderando o seu peso de 70% e 30%, respetivamente, no valor da RVA e de forma gradativa de acordo com o grau de consecução (modelo de cálculo melhorado face à anterior política no sentido de promover a prossecução global dos objetivos), em particular:

- Se o desempenho registado corresponder em menos de 80% a um objetivo fixado, não há lugar à atribuição de RVA relativamente a esse mesmo objetivo (com exceção do objetivo de crescimento orgânico de proveitos que não tem valor mínimo) e, se tal desempenho superar 130% face a um objetivo fixado, a contribuição desse objetivo só será superior a 130% se o desempenho registado em todos os objetivos financeiros (com exceção do crescimento orgânico de proveitos que não tem valor mínimo) cumprir em, pelo menos, 100% o objetivo fixado;
- Se o desempenho global registado se situar entre 80% e 130% dos objetivos fixados, é devido valor situado no intervalo de 35% a 85% da RBA de cada Administrador Executivo, numa base linear;
- Se o desempenho global registado cumprir em mais de 130% os objetivos fixados, é devido o valor correspondente a 85% da RBA de cada Administrador Executivo, salvo em caso de atingimento de pelo menos 100% de todos os objetivos financeiros (com exceção do crescimento orgânico de proveitos que não tem valor mínimo), caso em que o valor máximo da RVA atribuível a cada Administrador Executivo pode ir até 100% da respetiva RBA, numa base linear.

## 2. Critérios para avaliação de desempenho ao nível da RVLP ao abrigo do Plano de Opções sobre Ações CTT

Os direitos conferidos pelas opções ao abrigo do Plano de Opções sobre Ações CTT estão sujeitos ao desempenho da Sociedade, na medida que:

- A atribuição de ações e o número de ações a atribuir, na data de exercício das opções, estão condicionados à evolução do preço de mercado da ação CTT (face ao preço de exercício) nos termos referidos *infra* e melhor definidos no Plano; e
- A atribuição e a liquidação da RVLP ao abrigo das opções atribuídas estão condicionadas à verificação do desempenho positivo dos CTT entre a atribuição e o exercício das opções e durante o período de retenção de parte das ações atribuídas aquando do exercício, nos termos referidos *infra* e melhor definidos no Plano.



## **E. Métodos para determinar em que medida os critérios de desempenho foram cumpridos**

No que respeita à RVA, compete à Comissão de Vencimentos deliberar em cada ano sobre a sua atribuição, apuramento e pagamento, incluindo:

- A verificação do grau de consecução dos objetivos associados aos critérios de desempenho de natureza financeira quantificáveis acima descritos, a ser determinada pela aplicação de fórmula a aprovar pela Comissão de Vencimentos tendo por base esta Política e os documentos de prestação de contas da Sociedade;
- A verificação do grau de consecução dos objetivos associados aos critérios de desempenho de natureza não financeira, a ser efetuada com base nos objetivos, modelo de avaliação e fórmula de cálculo anual determinados pela Comissão de Vencimentos, ouvida a Comissão de Governo Societário, Avaliação e Nomeações;
- A verificação das condições de elegibilidade e da eventual aplicação dos mecanismos de ajustamento referidos nesta Política.

No que respeita à RVLP, compete à Comissão de Vencimentos supervisionar a implementação do Plano, deliberando sobre a sua atribuição, apuramento e liquidação (sem prejuízo da possibilidade de as tarefas operacionais relacionadas com a referida implementação serem realizadas por quadros da Empresa), de acordo com os termos do Plano, que assenta nos seguintes princípios:

- O número de ações eventualmente a atribuir (por via de liquidação física ou financeira nos termos do Plano) aos Administradores Executivos, na sequência do exercício automático das opções na data de exercício previsto no Plano, depende da diferença entre o preço de exercício fixado por cada tranche no Plano (*strike price*) e o preço da ação CTT (*i.e.*, a média aritmética de preços, ponderada pelos respetivos volumes, das transações sobre ações da Sociedade realizadas no mercado regulamentado Euronext Lisbon, nas sessões realizadas nos 120 dias anteriores à data de exercício, ou seja, a 1 de janeiro de 2026) e resulta da aplicação da seguinte fórmula (com arredondamento por defeito):

$$N.º \text{ de Ações} = N.º \text{ de Opções exercidas} \times [(\text{Preço da Ação} - \text{Preço de Exercício (strike price)}) / \text{Preço da Ação}]$$

- A verificação do desempenho positivo da Sociedade nos termos referidos *infra* e melhor definidos no Plano;
- A verificação das condições de elegibilidade e da eventual aplicação dos mecanismos de ajustamento referidos nesta Política e melhor definidos no Plano.

## **F. Períodos de diferimento e a possibilidade de a Sociedade solicitar a restituição de remuneração variável já entregue, incluindo RVA e RVLP ao abrigo do Plano de Opções sobre Ações CTT**

O pagamento da RVA que venha eventualmente a ser atribuída tem lugar em numerário e em duas tranches, ou seja:

- O pagamento de 50% da RVA ocorre no mês seguinte à data da aprovação pela Assembleia Geral das contas referentes ao exercício correspondente ao período de avaliação; e
- O pagamento dos 50% remanescentes da RVA é diferido proporcionalmente ao longo de um período de 3 anos a contar da referida data de aprovação de contas, ficando sujeito ao desempenho positivo da Sociedade e à situação financeira sustentável da Sociedade, bem como ao desempenho positivo de cada Administrador Executivo, incluindo a não verificação das situações que dão lugar à aplicação dos mecanismos de ajustamento nos termos adiante referidos.

Por sua vez, o Plano de Opções sobre Ações CTT estabelece igualmente um período de diferimento do exercício das opções e um período de retenção de parte das ações atribuídas, a título de RVLP, de acordo com os seguintes princípios detalhados no Plano:

- A data de exercício automático da totalidade das opções corresponde a 1 de janeiro de 2026, atendendo ao final do mandato de 3 anos 2023/2025;
- Caso haja lugar à atribuição de ações em função do desempenho bolsista e da verificação do desempenho positivo da Sociedade, as opções serão objeto de liquidação ao longo de período de diferimento/retenção;
- 50% da RVLP é liquidada no quinto dia de negociação imediatamente após a data da Assembleia Geral anual da Sociedade que aprova as contas relativas ao exercício de 2025 a ter lugar em 2026, sujeito à verificação do desempenho positivo com

relação a cada um dos exercícios de 2023, 2024 e 2025, metade por via de liquidação financeira em numerário (ou seja, 25% das opções numa base proporcional com relação a cada uma das suas 3 tranches) e a outra metade (ou seja, 25% das opções igualmente numa base proporcional com relação a cada uma das suas 3 tranches) por via de liquidação física através da entrega de ações CTT;

- Os restantes 50% da RVLP (ou seja, 50% das opções igualmente numa base proporcional com relação a cada uma das suas 3 tranches) são liquidados por via da entrega de ações CTT (liquidação física), em 2 parcelas de 1/2 das ações retidas ao longo do respetivo período de retenção: **(i)** retenção da primeira parcela até ao quinto dia de negociação imediatamente seguinte ao final do mês após a data de aprovação das contas referentes ao exercício de 2026 em Assembleia Geral anual da Sociedade a ter lugar em 2027, ou a 31 de maio de 2027 e sujeito ao desempenho positivo da Sociedade em cada um dos exercícios de 2023 a 2026; e **(ii)** retenção da segunda parcela até ao quinto dia de negociação imediatamente seguinte ao final do mês após a data de aprovação das contas referentes ao exercício de 2027 em Assembleia Geral anual da Sociedade a ter lugar em 2028, ou a 31 de maio de 2028 e sujeito ao desempenho positivo da Sociedade em cada um dos exercícios de 2023 a 2027, respetivamente para cada parcela.
- Durante o período de retenção, o participante não adquire a propriedade nem os direitos sociais ou económicos inerentes às ações retidas, sem prejuízo de ter direito ao montante em dinheiro equivalente ao valor do dividendo que tais ações gerariam caso estivessem na sua titularidade naquele período de Retenção, montante esse que só lhe é devido na data de desbloqueio e que fica sujeito a todas as condições e mecanismos aplicáveis à RVLP previstos no Plano, como sejam a verificação do desempenho positivo e os mecanismos de ajustamento (alteração face à anterior política que cria um incentivo adicional à criação de valor de modo sustentado).

Ademais, a atribuição da RVA e o exercício e liquidação das opções respeitantes à RVLP estão condicionados (como condição de elegibilidade) à permanência do Administrador Executivo na Sociedade nos seguintes termos:

- Em caso de saída do Administrador Executivo por qualquer causa, com exceção de destituição por justa causa ou da verificação de outra situação que dê lugar à aplicação de um mecanismo de ajustamento, após o período de avaliação, mas antes do pagamento da RVA, haverá lugar ao seu pagamento por inteiro na medida correspondente àquele período;
- O pagamento da RVA referente a um período de avaliação em que ocorra a cessação de funções não será devido, nem a liquidação da RVLP ao abrigo do Plano será devida em caso de cessação antecipada de funções, na medida em que o seu exercício e liquidação requerem a conclusão do mandato para que o Administrador Executivo foi designado (*continued performance*), salvo em situações de cessação por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou outro caso de termo antecipado do mandato por causa não imputável ao Administrador (designadamente em caso de alteração do controlo da Sociedade), caso em que a Comissão de Vencimentos definirá uma atribuição *pro-rata* da RVA e o cancelamento *pro-rata* da RVLP conferida ao abrigo do Plano;
- O início de funções durante o mandato em curso por novos Administradores Executivos dá lugar a RVA numa base *pro-rata* determinada pela Comissão de Vencimentos e a RVLP ao abrigo do Plano tendo em conta o período de funções exercido no decurso do mandato.

A RVA e a RVLP encontram-se ainda sujeitas aos seguintes mecanismos de ajustamento:

- A redução da RV cuja atribuição e/ou pagamento/liquidação não constitua ainda um direito adquirido (*malus provision*) e/ou a reversão por via da retenção e/ou devolução da RV cujo pagamento/liquidação constitua já um direito adquirido (*clawback provision*), como mecanismo suplementar face à redução;
- Aplicável a parte ou à totalidade da RV (atribuível, atribuída e/ou paga);
- Verificadas as seguintes situações: **(i)** o Administrador, no exercício das suas funções, participou direta e decisivamente ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas; **(ii)** incumprimento grave ou fraudulento do código de conduta ou de normativo interno com impacto negativo significativo, ou situações que justifiquem justa causa de destituição; e/ou **(iii)** falsas declarações e/ou erros ou omissões materialmente relevantes nas demonstrações financeiras para os quais uma conduta objetiva do Administrador tenha contribuído decisivamente.

Assim, a Comissão de Vencimentos (ouvida a Comissão de Governo Societário, Avaliação e Nomeações) avalia anualmente se há lugar à aplicação dos referidos mecanismos de ajustamento (condições de elegibilidade da RV), em resultado dos quais pode, consoante aplicável:

- Não haver lugar a atribuição nem pagamento ao Administrador em causa de RVA relativa ao período de avaliação relevante e a atribuição de opções ao Administrador em causa a título de RVLP ser revertida (por via do cancelamento das opções cujo exercício fica condicionado à não verificação das referidas situações, nos termos do Plano);
- A RVA já atribuída e/ou paga ao Administrador em causa ser revertida, no todo ou em parte, termos em que, o direito ao pagamento dos montantes de RVA já atribuídos fica sujeito à não verificação durante o período de diferimento das referidas situações e que os montantes pagos a título de RVA ficam sujeitos a este mecanismo de ajustamento, desde a data da aprovação pela Assembleia Geral das contas referentes ao exercício correspondente ao período de avaliação até à reunião anual seguinte da Comissão de Vencimentos convocada para deliberar sobre a aplicação destes mecanismos;
- A RVLP já atribuída ao Administrador em causa ser revertida, sendo o exercício das opções e a sua liquidação (em numerário ou através da entrega de ações) condicionado à não verificação de situações que dão lugar à aplicação dos mecanismos de ajustamento nem de situações de incumprimento material do Plano, termos em que, a verificar-se tais situações até às reuniões da Comissão de Vencimentos convocadas para deliberar sobre a sua aplicação (a ter lugar a partir do exercício e antes da liquidação da RVLP ou do fim de cada período de retenção nos termos do Plano), pode não haver lugar ao pagamento do montante devido a título de liquidação financeira da RVLP ou à entrega das ações retidas, ou pode haver lugar à sua devolução pelo Administrador, nos termos previstos no Plano.

## G. Estratégia empresarial, interesses de longo prazo, e sustentabilidade dos CTT

A Comissão de Vencimentos da Sociedade elaborou a presente Política tendo em conta um conjunto de objetivos alinhados com a missão e os valores dos CTT, mantendo como propósito promover o alinhamento continuado com os objetivos e estratégia de negócio da Sociedade e, assim, contribuir para a sustentabilidade dos resultados dos CTT e a criação de valor para os seus acionistas.

A prossecução de tais objetivos reflete-se especialmente nas alterações ao modelo de remuneração aplicável aos Administradores Executivos após a discussão havida no contexto do final do mandato 2020/2022 e da eleição para o atual mandato, com um novo modelo de gestão executiva composta por três membros (CEO, CFO e CCO), incluindo os seguintes aspetos acima detalhados: **(i)** o afinamento dos objetivos financeiros e do seu mecanismo de apuramento; **(ii)** os objetivos não financeiros anuais para apuramento da RVA relacionados com a sustentabilidade do negócio; e **(iii)** o Plano de Opções sobre Ações CTT, a título de RVLP, que premeia a evolução sustentada do crescimento e da rentabilidade da Sociedade.

Em particular, os incentivos subjacentes à RVA acima descritos servem como mais um instrumento para alcançar a estratégia financeira e não financeira da Sociedade, ao premiar o desempenho através de uma combinação de objetivos financeiros e não financeiros e ao ajustar estes objetivos à estratégia da Sociedade, considerando ainda as responsabilidades individuais de cada um dos Administradores Executivos.

De acordo com a presente Política, a atribuição, o valor e o pagamento da RVA atendem:

- Ao grau de consecução de um conjunto de objetivos fixados em função de critérios de avaliação de desempenho de natureza financeira e não financeira, focados seja na implementação dos objetivos estratégicos dos CTT a longo prazo (incluindo objetivos relacionados com a sustentabilidade do crescimento dos vários segmentos de negócio e metas ambientais), seja na promoção das melhores práticas de ESG (*Environmental, Social and Governance*), incluindo um objetivo anual na área de ESG com um peso de, pelo menos, 5%;
- Ao equilíbrio entre os critérios de avaliação de natureza financeira e não financeira, tendo presente que: **(i)** sem um limiar mínimo de atingimento de critérios de natureza financeira não há lugar a atribuição de RVA; e que **(ii)** os critérios de natureza não financeira mantêm o peso de 30% (relacionados com objetivos de sustentabilidade, de desempenho estratégico, operacional e comercial e ambientais e, na medida possível, as atribuições de cada Administrador, como acima detalhado);
- Ao desempenho positivo e à situação financeira sustentável da Sociedade, bem como ao desempenho positivo de cada Administrador Executivo (incluindo à não verificação das situações que dão lugar à aplicação dos mecanismos de ajustamento) para efeitos do pagamento dos 50% da RVA diferidos.

Por sua vez, o novo Plano de Opções sobre Ações CTT para efeitos da RVLP foi desenhado para recompensar o crescimento sustentado e valor agregado para os acionistas, refletido na evolução do preço das ações da Empresa durante o mandato, bem como o desempenho positivo da Empresa, atentas as seguintes características do Plano:

- O Plano fixa o número de opções atribuídas a exercer pelos participantes e o seu preço de exercício ou *strike price*;
- O número de ações a receber depende da diferença entre o preço de exercício (*strike price* fixado no Plano, por tranche) e o preço da ação (tendo em conta o preço de mercado durante um período de referência alargado nos termos definidos no Plano);
- A RVLP atribuída ao abrigo do Plano está sujeita à evolução positiva da cotação e ao desempenho positivo da Sociedade e a condições de elegibilidade relacionadas com a não verificação das situações que dão lugar à aplicação dos mecanismos de ajustamento adiante referidos e de incumprimentos materiais dos termos do Plano;
- O Plano prevê ainda mecanismos de diferimento e retenção que resultam da combinação de dois aspetos: **(i)** da data do exercício de todas as opções (1 de janeiro de 2026, atendendo ao final do mandato de 3 anos 2023/2025); e **(ii)** com um período de retenção de parte das ações atribuídas (ao longo do período entre a data do exercício e o quinto dia de negociação imediatamente seguinte ao final do mês após a aprovação das contas referentes a 2027 em assembleia geral anual a ter lugar em 2028, ou a 31 de maio de 2028).

## H. Condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da Sociedade

A preocupação com os trabalhadores da Sociedade, a proteção da sua remuneração e o equilíbrio entre as condições de remuneração dos trabalhadores da Sociedade e da remuneração dos órgãos sociais esteve presente na elaboração da presente Política de Remuneração.

O modelo remuneratório dos membros dos órgãos sociais para este mandato 2023/2025 mantém-se em grande medida, tendo-se inclusive verificado uma redução do montante total de remuneração do órgão de administração no contexto da diminuição do número de membros da Comissão Executiva (de cinco para três membros), sem prejuízo de algumas adaptações e ajustes, em grande medida, decorrentes do acréscimo de responsabilidades desses membros neste mandato.

Adicionalmente, o foco reforçado em objetivos não financeiros e o modelo de remuneração variável proposto promove o alinhamento dos interesses da gestão com os interesses de todos os *stakeholders*, incluindo os trabalhadores da Sociedade.

## I. Bónus e outros benefícios, independentemente da sua forma, que podem ser atribuídos aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, e respetiva proporção

A Sociedade não adotou qualquer sistema de prémios (ou bónus) anuais ou outros benefícios não pecuniários, sem prejuízo do a seguir referido.

Os Administradores Executivos auferem os seguintes benefícios complementares não pecuniários, de natureza fixa, que correspondem a um valor médio estimado de 7% face à RBA do conjunto dos Administradores Executivos:

- Faculdade de uso de viatura (incluindo combustível e portagens);
- Seguros de vida e de acidentes pessoais (incluindo em viagem); e
- Acesso ao sistema de benefícios de saúde - Plano de Ação Social (PAS) dos CTT - nos mesmos termos dos trabalhadores da Sociedade.

A remuneração fixa mensal dos Administradores Executivos definida pela Comissão de Vencimentos, de acordo com a presente Política, engloba um montante destinado a um plano de pensões de contribuição definida ou de poupança reforma (ou outros instrumentos de poupança para a reforma), cuja escolha em concreto caberá a cada Administrador Executivo (totalizando 10% da RBA).

## **J. Montantes a qualquer título pagos por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo ou que se encontrem sujeitas a um domínio comum**

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização dos CTT que exerçam cargos sociais em sociedades em relação de domínio ou de grupo com os CTT consolidam as remunerações eventualmente recebidas nestes cargos na sua remuneração global, por forma a que o montante total e a forma de pagamento correspondam ao definido pela Comissão de Vencimentos dos CTT.

## **K. Duração dos contratos ou dos acordos com os membros dos órgãos de administração e fiscalização, os períodos de pré-aviso aplicáveis, as cláusulas de cessação e os pagamentos associados à cessação dos mesmos**

A Sociedade não celebrou contratos ou acordos com os membros dos órgãos de administração e fiscalização, tendo estes sido eleitos para o mandato 2023/2025 nos termos previstos na lei e nos estatutos.

Em caso de cessação de funções dos membros do Conselho de Administração aplicar-se-ão as regras indemnizatórias legalmente previstas.

Em caso de destituição sem justa causa, a compensação legalmente devida corresponde a uma indemnização pelos danos por estes sofridos, a qual não pode, contudo, exceder o montante das remunerações que o Administrador presumivelmente receberia até ao final do período para que foi eleito.

Em caso de destituição reconduzível a um inadequado desempenho (que não decorra de violação grave de deveres nem de inaptidão para o exercício normal de funções), a Sociedade está obrigada a pagar uma indemnização apenas nos termos legalmente devidos.

Por sua vez, a cessação antecipada de funções determina as seguintes consequências relativamente à atribuição e ao pagamento da RV aos Administradores Executivos:

- Em caso de saída do Administrador Executivo por qualquer causa, com exceção de destituição por justa causa ou da verificação de outra situação que dê lugar à aplicação de um mecanismo de ajustamento, após o período de avaliação, mas antes do pagamento da RVA, haverá lugar ao seu pagamento por inteiro na medida correspondente àquele período;
- O pagamento da RVA referente a um período de avaliação em que ocorra a cessação de funções não será devido, nem a liquidação da RVLP ao abrigo do Plano será devida em caso de cessação antecipada de funções, na medida em que o seu exercício e liquidação requerem a conclusão do mandato para que o Administrador Executivo foi designado (*continued performance*), salvo em situações de cessação por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou outro caso de termo antecipado do mandato por causa não imputável ao Administrador (designadamente, em caso de alteração do controlo da Sociedade), caso em que a Comissão de Vencimentos definirá a atribuição *pro-rata* da RVA e o cancelamento *pro-rata* da RVLP conferida ao abrigo do Plano.

## **L. Principais características dos regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada**

Não é aplicável qualquer sistema de atribuição de complementos de reforma, nem quaisquer contrapartidas em caso de reforma antecipada dos seus Administradores, sem prejuízo do referido no parágrafo seguinte.

A remuneração fixa mensal dos Administradores Executivos definida pela Comissão de Vencimentos, de acordo com a presente Política, engloba um montante destinado a um plano de pensões de contribuição definida ou de poupança reforma (ou outros instrumentos de poupança para a reforma), cuja escolha em concreto caberá a cada Administrador Executivo (totalizando 10% da RBA).

## **M. Descrição do processo decisório seguido para a determinação da política remuneratória, revisão e aplicação, nomeadamente as medidas para evitar ou gerir os conflitos de interesses e, se aplicável, o papel da comissão de remunerações ou de outras comissões envolvidas e divulgação**

Esta Política foi preparada pela Comissão de Vencimentos, com o parecer da Comissão de Governo Societário, Avaliação e Nomeações e o apoio de consultora externa de reputação internacional nestes domínios.

A Comissão de Vencimentos é composta por três membros, na sua maioria membros independentes face à administração dos CTT.

Por sua vez, a Comissão de Governo Societário, Avaliação e Nomeações (comissão interna do Conselho de Administração especializada composta exclusivamente por Administradores Não Executivos, na sua maioria independentes) dispõe de competências consultivas em matéria de avaliação de desempenho e remunerações, prestando apoio à Comissão de Vencimentos na fixação das remunerações.

A atribuição de tais competências consultivas encontra-se em linha com as melhores práticas (designadamente do setor financeiro) no sentido de o órgão que define a remuneração dever ser apoiado por uma comissão no seio do Conselho de Administração, que contribua com a sua independência, conhecimento e experiência para a definição de uma política remuneratória ajustada às especificidades do setor e da Sociedade, em especial com conhecimento detalhado do seu perfil estratégico e de risco.

Adicionalmente, na definição da presente Política, a Comissão de Vencimentos atendeu às melhores práticas de mercado, incluindo as recomendações do Código de Governo do Instituto Português de Corporate Governance revisto em 2023, dando cumprimento às recomendações VI.2.1. a VI.2.11..

Na preparação da presente Política de Remunerações, a Comissão de Vencimentos analisou e considerou na sua reflexão a política aprovada em 2021, bem como os relatórios previstos no artigo 26.º-G do Cód.VM emitidos sobre essa política, e ainda as votações relevantes em Assembleia Geral, destacando-se que **(i)** aquela política foi aprovada em assembleia geral por maioria dos votos emitidos, com 99,94% votos a favor e 0,06% votos contra (estando 52% do capital social dos CTT presente ou representado na reunião) e **(ii)** não foram manifestadas opiniões pelos acionistas da Sociedade para a ata naquele contexto.

A presente Política e o Plano são submetidos a aprovação da Assembleia Geral de Acionistas, nos termos e para os efeitos dos artigos 26º-A e seguintes do Cód.VM, bem como a autorização da Assembleia Geral de Acionistas ao Conselho de Administração com relação à aquisição de ações próprias pela Sociedade que permita a execução do Plano.

A fixação da remuneração e a regulamentação e aplicação da presente Política são competências da Comissão de Vencimentos, nos termos do artigo 9º dos Estatutos da Sociedade e em cumprimento dos termos desta Política e do Plano.

Ainda nos termos dos Estatutos da Sociedade, compete à Comissão de Vencimentos rever e aprovar as alterações à presente Política, submetendo tais alterações à aprovação da Assembleia Geral de Acionistas.

A presente Política e a regulamentação da mesma que venha a ser aprovada pela Comissão de Vencimentos, em cumprimento dos termos desta Política e do Plano, são fixados para o mandato 2023/2025, sem prejuízo do seguinte:

- Na sequência da sua eleição na Assembleia Geral de 20 de abril de 2023, a Comissão de Vencimentos deliberou aplicar a RBA acima indicada aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização com efeitos a 1 de maio de 2023 e ao abrigo da política de remunerações à data em vigor;
- A atribuição da remuneração variável anual com relação ao desempenho no exercício de 2023 está sujeita à política de remunerações vigente no mandato 2020/2022, quanto a condição de elegibilidade, objetivos financeiros e não financeiros e respetivo peso.

- O apuramento e pagamento da remuneração variável anual com relação ao desempenho no exercício de 2023, a efetuar após a realização da Assembleia Geral anual que aprove a presente Política de remunerações, estão sujeitos aos termos desta última;
- Da revisão e eventual alteração desta Política tendo em conta, em particular, alterações relevantes à natureza e complexidade e ao âmbito da atividade, estrutura e/ou dimensão dos CTT (incluindo a evolução do seu perfil de risco e objetivos estratégicos de longo prazo), assim como desenvolvimentos regulatórios e fiscais relevantes nestes domínios (incluindo eventuais alterações para efeitos do cumprimento de requisitos legais ou regulamentares imperativos), por parte da Comissão de Vencimentos (sem prejuízo das competências da Assembleia Geral de Acionistas a este propósito);
- Das disposições aplicáveis à RVLP nos termos do Plano em anexo, em particular nos termos dos respetivos pontos 3, 11 e 15.

Esta Política será objeto de revisão no último ano do mandato em curso (2025) para efeitos da sua eventual alteração com efeitos no mandato seguinte, sem prejuízo do que vier a ser aprovado nessa data e do previsto no artigo 26<sup>o</sup>-F do Cód.VM. No âmbito dessa revisão, a Comissão de Vencimentos deverá considerar o impacto da política de remunerações na capacidade da Sociedade para o cumprir os seus objetivos e crescimento sustentável numa perspetiva de longo prazo, procurando alinhar os interesses de todos os *stakeholders* da Empresa e evitar conflitos de interesses.

A presente Política de Remuneração deve ser divulgada no sítio da Internet dos CTT, após a respetiva aprovação pela Assembleia Geral (contendo menção aos resultados da votação e à respetiva data de aprovação) e permanecer disponível ao público, gratuitamente, pelo menos enquanto estiver em aplicação.

## ANEXO À POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

### PLANO DE OPÇÕES

#### 1. Objeto

- 1.1.** O presente plano estabelece os termos e condições gerais aplicáveis à atribuição de direitos de opção de atribuição de ações da sociedade CTT – Correios de Portugal, S.A. (a “**Sociedade**” ou “**CTT**”) aos membros executivos do Conselho de Administração da Sociedade (o “**Plano de Opções**” ou “**Plano**”), destinando-se tais Opções a integrar a remuneração variável de longo prazo (a “**RVLP**”) dos referidos Administradores Executivos, ao abrigo da política de remuneração aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas dos CTT (“**Política de Remuneração**”) e do regulamento de remunerações dos membros dos órgãos sociais da Sociedade (o “**Regulamento**”) aprovado pela Comissão de Vencimentos dos CTT (“**Comissão de Vencimentos**”) para implementação da referida Política de Remuneração.
- 1.2.** O Plano é parte integrante da Política de Remuneração e do Regulamento e encontra-se sujeito aos mesmos princípios subjacentes ao Regulamento.

#### 2. Definições

- 2.1.** As seguintes expressões e siglas, quando utilizadas com a inicial em maiúscula, têm o seguinte significado:
- i) Ações - as ações representativas do capital social da Sociedade que a Sociedade detém em cada momento em carteira (em resultado de aquisição de ações próprias);
  - ii) Ações Retidas – as Ações correspondentes às Opções atribuídas e sujeitas a retenção pela Sociedade durante o Período de Retenção depois da Data de Exercício, nos termos previstos no ponto 9 do presente Plano;
  - iii) Data de Atribuição – a data em que as Opções se considerarão atribuídas ao Participante, nos termos previstos no ponto 3.7 do presente Plano;
  - iv) Data de Exercício – a data em que as Opções serão consideradas automaticamente exercidas, nos termos previstos no ponto 4.2 *infra* do presente Plano;
  - v) Data de Pagamento em Numerário – a data em que o montante em numerário correspondente às Opções sujeitas a liquidação financeira, nos termos do ponto 4.4.1 *infra*, será pago aos Participantes, tal como estabelecido no ponto 9.1 *infra*;
  - vi) Mecanismos de Ajustamento – os mecanismos de (a) redução da RVLP, cuja atribuição e/ou pagamento não constitua ainda um direito adquirido (*malus*) e (b) a reversão por via da retenção e/ou devolução da RVLP cujo



- pagamento/liquidação constitua já um direito adquirido (*clawback*), sendo a última um mecanismo suplementar no caso da redução ser insuficiente, e a que a RVLP se encontra sujeita, no todo, ou em parte, nas seguintes situações:
- a. O Participante, no exercício das suas funções, participou direta e decisivamente ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para os CTT;
  - b. Incumprimento grave ou fraudulento do código de conduta ou de normativo interno dos CTT pelo Participante, com impacto negativo significativo nos CTT, ou situações que justifiquem justa causa de destituição do Participante; e/ou
  - c. Falsas declarações e/ou erros ou omissões materialmente relevantes nas demonstrações financeiras dos CTT para os quais uma conduta objetiva do Participante tenha contribuído decisivamente;
- vii) Opções – os direitos de atribuição de Ações da Sociedade concedidos aos Participantes como RVLP, nos termos da Política de Remuneração, do Regulamento e do presente Plano;
- viii) Participantes – os membros executivos do Conselho de Administração da Sociedade;
- ix) Período de Retenção – o período durante o qual as Ações correspondentes às Opções exercidas ao abrigo do presente plano serão detidas pela Sociedade, correspondendo ao período entre (e incluindo, em ambos os casos) a Data de Exercício, e, para cada tranche de Ações Retidas, as seguintes datas (cada uma “**Data de Desbloqueio**”):
- a. o quinto dia de negociação imediatamente seguinte às seguintes datas: (i) ao final do mês após a aprovação das contas referentes a 2026 em Assembleia Geral Anual a ter lugar em 2027, ou (ii) a 31 de maio de 2027 (“**Primeira Data de Desbloqueio**”), sendo as ações desbloqueadas nesta data as (“**Primeiras Ações Desbloqueadas**”); e
  - b. o quinto dia de negociação imediatamente seguinte às seguintes datas: (i) ao final do mês após a aprovação das contas referentes a 2027 em assembleia geral anual a ter lugar em 2028; ou (ii) a 31 de maio de 2028, (“**Segunda Data de Desbloqueio**”), sendo as ações desbloqueadas nesta data as (“**Segundas Ações Desbloqueadas**”);
- x) Plano – o presente Plano de Opções, ao abrigo do qual é concedido aos Participantes o direito de receber Ações da Sociedade;
- xi) Preço de Exercício (*Strike Price*) – o montante nominal por ação estabelecido como preço de referência para cada Opção, conforme definido no ponto 3.4 do presente Plano;
- xii) Preço da Ação – tem o significado que lhe é atribuído no ponto 4.3 do presente Plano;

xiii) Reunião Anual de Avaliação – A reunião anual da Comissão de Vencimentos convocada para discutir e deliberar sobre a atribuição e liquidação da RVLP e sobre a aplicação de quaisquer Mecanismos de Ajustamento à RVLP, conforme aplicável.

### 3. Atribuição das Opções

- 3.1. As Opções atribuídas no âmbito do Plano consistem em direitos de atribuição de Ações.
- 3.2. Nos termos das regras detalhadas aplicáveis ao exercício de Opções disposto no ponto 4 *infra*, cada Opção dará direito à atribuição de uma Ação da Sociedade, independentemente de as Opções estarem sujeitas a liquidação física (*net share settlement*) ou a liquidação financeira (*net cash settlement*).
- 3.3. A atribuição e o exercício de Opções no âmbito do Regulamento e do Plano em nada afetam ou alteram o vínculo existente entre os Participantes e a Sociedade, o qual se continua a reger pelas disposições legais, estatutárias e contratuais aplicáveis.
- 3.4. Cada Participante terá direito a receber três tranches distintas de Opções, cada uma com um Preço de Exercício distinto:

3.5.

Tranche	Número de Opções por Participante			Preço de Exercício (Strike Price)
	CEO	CFO	CCO	
1	1.166.667	833.334	833.334	EUR 4.00
2	1.166.667	833.333	833.333	EUR 6.00
3	1.166.666	833.333	833.333	EUR 8.00

- 3.6. Todas as tranches de Opções identificadas no ponto 3.4 *supra* integrarão uma única tranche para efeitos do seu exercício; o Preço de Exercício respetivo é estipulado para permitir o cálculo separado das Ações a atribuir em resultado do exercício das Opções.
- 3.7. Todas as tranches de Opções identificadas no ponto 3.4 *supra* são consideradas atribuídas aos Participantes na data de aprovação do Plano na Assembleia Geral de Acionistas (a “**Data de Atribuição**”).
- 3.8. No caso de um novo Administrador Executivo (cooptado ou nomeado durante o mandato em curso), o Administrador Executivo terá direito às Opções concedidas ao abrigo do Plano, com base no tempo despendido para todo o mandato.

#### 4. Exercício das Opções

- 4.1. Após exercício, as Opções atribuídas nos termos deste Plano conferem o direito de receber Ações por via de liquidação financeira e de liquidação física, mediante cálculo a realizar nos termos do ponto 4.3 *infra*.
- 4.2. Todas as Opções serão automaticamente exercidas a 1 de janeiro de 2026 (a “**Data de Exercício**”) e em nenhuma circunstância será permitido o exercício das Opções em data anterior à Data de Exercício.
- 4.3. O número de Ações a liquidar para cada tranche de Opções será calculado (e arredondado ao número inteiro imediatamente inferior) com base na aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{N.º de Ações} = \text{N.º de Opções exercidas} \times [(\text{Preço da Ação} - \text{Preço de Exercício (Strike Price)}) / \text{Preço da Ação}]$$

Onde:

Preço de Exercício (*Strike Price*): corresponde ao Preço de Exercício (*Strike Price*) determinado no ponto 3.4 *supra*; e

Preço da Ação: corresponde à média aritmética dos preços, ponderada pelos respetivos volumes, das transações das ações da Sociedade ocorridas no mercado regulamento Euronext Lisbon, nas sessões de Bolsa que tenham lugar nos 120 dias anteriores à Data de Exercício.

- 4.4. Cada Participante terá o direito a:
- 4.4.1. Em relação a 25% das Opções (proporcional a cada tranche de Opções definidas no ponto 3.4 *supra*), cada Participante terá direito ao montante em dinheiro correspondente ao valor das Ações que resultar do cálculo efetuado nos termos do ponto 4.3 *supra* (*net cash settlement*);
- 4.4.2. Em relação a 25% das Opções (proporcional a cada tranche de Opções definidas no ponto 3.4 *supra*), cada Participante terá direito ao número de Ações correspondente ao resultado da soma da liquidação física, sendo que a titularidade (e todos os respetivos direitos) sobre o número relevante de Ações serão transferidos para cada Participante de acordo com o ponto 9.2. *infra*;
- 4.4.3. No que respeita aos restantes 50% das Opções (também proporcional a cada tranche de Opções, conforme o ponto 3.4 *supra*), e sujeitos à aplicação do Período de Retenção, cada Participante terá direito ao número correspondente de Ações que resulte da soma da liquidação física aplicada a cada tranche, de acordo com o cálculo efetuado nos termos do ponto 4.3 *supra* (*net share settlement*);
- 4.4.4. O Participante terá também direito ao montante em dinheiro equivalente ao valor do dividendo que as Ações Retidas pela Sociedade gerariam caso estivessem na titularidade e posse do Participante durante o Período de Retenção, ainda que tal não se verifique nesse período e até à transmissão das

Ações para o Participante nos termos do ponto 9 *infra*. O pagamento desse montante em dinheiro tornar-se-á devido e será feito relativamente à tranche de Ações Retidas, na Data de Desbloqueio da respetiva tranche de Ações.

- 4.5.** Previamente à Data de Exercício, e na medida do permitido pelas disposições legais aplicáveis, a Sociedade deverá garantir que possui o número de ações próprias necessárias para as atribuições previstas no presente Plano. Caso a Sociedade não tenha em sua posse o número de Ações necessário para cumprir as suas obrigações de entrega de Ações, deverá, na medida do possível e de acordo com as disposições legais aplicáveis, previamente adquiri-las em mercado regulamentado para efetuar a respetiva atribuição aos Participantes.
- 4.6.** Sempre que o número de ações próprias da Sociedade não seja suficiente para os efeitos referidos *supra*, a Comissão de Vencimentos estabelecerá um mecanismo de compensação, o qual consiste na atribuição de uma quantia correspondente ao valor das Opções que não puderam ser exercidas por liquidação física (*net share settlement*), e que assim fica substituído pela correspondente liquidação financeira (*net cash settlement*).

## **5. Alterações ao Preço da Ação e ao Preço de Exercício**

- 5.1.** De acordo com as boas práticas de governo, a Comissão de Vencimentos não poderá, durante a vigência do presente Plano, aprovar quaisquer alterações ao Preço da Ação ou ao Preço de Exercício, salvo nos casos previstos nos pontos seguintes.
- 5.2.** Com o intuito de preservar o valor económico das Opções, proceder-se-á às alterações do Preço da Ação e do Preço de Exercício sempre que sejam efetuadas operações financeiras pela Sociedade durante o termo do presente Plano que sejam suscetíveis de afetar de forma relevante o valor das Ações. Essas alterações serão apenas autorizadas se efetuadas no sentido de neutralizar os efeitos das operações financeiras *supra* referidas no valor das Opções. Estas alterações carecem de deliberação prévia da Comissão de Vencimentos que deve justificar devidamente essa deliberação e, para esse efeito, poderá solicitar parecer a entidade externa idónea e reputada com conhecimentos em matérias financeiras sempre que a complexidade das operações o justificar.
- 5.3.** Exemplos de operações financeiras que *supra* se referem são reduções e aumentos de capital, *stock splits*, distribuição de remuneração acionista, emissão de *warrants* ou outros direitos para adquirir ativos da Sociedade ou das suas subsidiárias, fusões e outras operações de reorganização ou consolidação societárias, etc.
- 5.4.** Fica desde já previsto que, sempre que haja lugar ao pagamento de dividendos ou distribuição de bens aos acionistas, o Preço da Ação e Preço de Exercício serão objeto de ajustamento nos termos que se seguem, caso em que não será necessária uma deliberação prévia da Comissão de Vencimentos:
- 5.4.1.** O Preço de Exercício será ajustado de acordo com a seguinte fórmula:

Preço de Exercício ajustado = Preço de Exercício anterior - remuneração acionista por ação da Sociedade x (1 - % ações próprias da Sociedade)

- 5.4.2.** Caso haja lugar à distribuição de remuneração acionista no período considerado para efeitos de apuramento do Preço da Ação nos termos do ponto 4.3 *supra*, deverá tal cálculo ser ajustado por forma a considerar, apenas nos preços médios ponderados diários correspondentes aos dias do período dos 90 dias anteriores à Data de Exercício e cumulativamente anteriores à data do ex-dividendo, uma dedução que emule o impacto do valor da remuneração acionista efetivamente distribuída. Para estes efeitos, será deduzido nos preços dos referidos dias (i) o valor da remuneração acionista unitária por Ação deduzida (ii) da remuneração acionista não paga correspondente às ações próprias em carteira da Sociedade.
- 5.5.** Os ajustamentos previstos nos pontos 5.2 e 5.3 aplicar-se-ão, *mutatis mutandis*, às Ações Retidas, com o objetivo de neutralizar o impacto de qualquer transação financeira.

## **6. Transmissão das Opções**

- 6.1.** As Opções são intransmissíveis por qualquer forma, mesmo entre Participantes.
- 6.2.** Em caso de morte do Participante, as Opções já atribuídas serão exercidas na Data de Exercício por quem legalmente o suceder.
- 6.3.** Os Participantes não podem celebrar contratos ou outros instrumentos, nem com a Sociedade, nem com terceiros, que tenham o efeito de mitigar o risco inerente à variabilidade da RVLP.

## **7. Condições de Elegibilidade e Exercício das Opções**

- 7.1.** A atribuição e o exercício das Opções depende das condições de elegibilidade aplicáveis à RVLP previstas na Política de Remuneração nos seguintes termos: (a) não serem acionados Mecanismos de Ajustamento desde a Data de Atribuição até à Reunião Anual de Avaliação que ocorra após a Data de Exercício e antes da data de liquidação referida nos pontos 9.1 e 9.2 *infra*; e b) o Participante não deixar de ser Administrador Executivo da Sociedade durante o mandato para o qual foi nomeado, exceto nas situações previstas no ponto 8 (a) *infra* (caso em que se aplicam as disposições previstas no referido ponto).
- 7.2.** Os direitos concedidos ao abrigo das Opções estão sujeitos à prossecução de objetivos ou metas de desempenho pela Sociedade, uma vez que (a) a atribuição de Ações na Data de Exercício está condicionada à evolução do preço de mercado das Ações (na medida em que o número de Ações a liquidar para cada tranche de Opções

será calculado nos termos estabelecidos no ponto 4.3 *supra*) e (b) a realização da liquidação financeira e a atribuição das Ações na Data de Exercício e o respetivo pagamento/entrega e desbloqueio na Data de Desbloqueio estão sujeitos a um desempenho positivo da Sociedade desde a Data de Atribuição até à Data de Exercício e durante o Período de Retenção, conforme estabelecido no ponto 9 *infra*.

## **8. Cancelamento das Opções**

As Opções serão canceladas, quer a Data de Exercício tenha sido alcançada ou não, nas seguintes circunstâncias:

- (a) O Participante deixa de ser Administrador Executivo da Sociedade durante o mandato para o qual foi nomeado, salvo em situações de cessação por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou outro caso de termo antecipado do mandato por causa não imputável ao Administrador (designadamente em caso de alteração do controlo da Sociedade) (por exemplo, na sequência de ofertas públicas de aquisição ou outros eventos fora do controlo do membro da Comissão Executiva), casos em que a Comissão de Vencimentos aplicará um cancelamento proporcional das opções sobre ações concedidas ao abrigo do Plano (com base no tempo despendido durante todo o mandato).
- (b) Incumprimento pelo Participante de qualquer disposição substancial dos termos e condições do Presente Plano e/ou o Participante desencadear algum Mecanismo de Ajustamento, como decidido pela Comissão de Vencimentos na sua Reunião Anual de Avaliação, depois de ouvida a Comissão de Governo Societário, Avaliação e Nomeações.

## **9. Pagamento em numerário e Retenção e Transmissão das Ações**

- 9.1.** O pagamento do montante em numerário correspondente às Opções sujeitas a liquidação financeira será feito aos Participantes no quinto dia de negociação imediatamente seguinte à aprovação das contas de 2025 pela Assembleia Geral Anual de Acionistas da Sociedade a realizar em 2026 (a “**Data de Pagamento em Numerário**”), sujeito ao desempenho positivo da Sociedade em cada um dos exercícios financeiros de 2023, 2024 e 2025 e aos termos estabelecidos no ponto 9.7 *infra*.
- 9.2.** A titularidade das Ações (e todos os respetivos direitos) correspondentes a 25% das Opções atribuídas ao abrigo do Plano serão transferidas para cada Participante, sujeitas ao desempenho positivo da Sociedade em cada um dos anos financeiros 2023, 2024 e 2025 e nos termos estabelecidos no ponto 9.7 *infra*, no quinto dia de negociação imediatamente seguinte à data de aprovação das contas de 2025 pela Assembleia Geral Anual da Sociedade a realizar em 2026, que passará a ter o direito de as transacionar livremente.

- 9.3.** A titularidade das Ações (e todos os respetivos direitos) correspondentes a 50% das Opções atribuídas nos termos do Plano devem ser retidas pela Sociedade durante o Período de Retenção e serão consideradas Ações Retidas, estando sujeitas aos termos estabelecidos nos pontos 9.6 e 9.7 *infra*.
- 9.4.** As Ações Retidas serão divididas em duas tranches com base no respetivo Período de Retenção, e o desbloqueio das Ações concedidas está sujeito ao desempenho positivo da Sociedade, conforme estabelecido no ponto 9.6 *infra*, de acordo com o decidido pela Comissão de Vencimentos na sua Reunião Anual de Avaliação, depois de ouvida a Comissão de Governo Societário, Avaliação e Nomeação da Sociedade, nos termos seguintes:

<b>Tranche</b>	<b>Montante de Ações</b>	<b>Fim do Período de Retenção</b>
Primeiras Ações Desbloqueadas	1/2 das Ações Retidas	Primeira Data de Desbloqueio
Segundas Ações Desbloqueadas	1/2 das Ações Retidas	Segunda Data de Desbloqueio

- 9.5.** Durante o Período de Retenção, nenhuma Ação Retida poderá ser adquirida ou registada em nome ou por conta dos Participantes e os Participantes não poderão celebrar contratos de alienação ou penhor das Ações Retidas, nem, de forma alguma, fazer uso delas.
- 9.6.** Sujeito ao ponto 9.7 *infra*, uma vez decorrido o Período de Retenção relevante para cada tranche de Ações Retidas, a titularidade das Ações (e todos os respetivos direitos) sobre o número relevante de Ações serão transferidos para cada Participante - que passará a ter o direito de as transacionar livremente a partir desse momento - , sujeito ao desempenho positivo da Sociedade em cada um dos exercícios financeiros nos períodos de 2023 a 2026 e de 2023 a 2027, correspondentes, respetivamente, à Primeira e Segunda Datas de Desbloqueio.
- 9.7.** Em acréscimo, o pagamento da liquidação financeira não será devido pela Sociedade ao Participante ou deverá ser devolvido pelo Participante à Sociedade (conforme aplicável na situação referida na alínea b)), e as Ações Retidas não serão desbloqueadas para os Participantes ou serão devolvidas pelo Participante à Sociedade (conforme aplicável na situação referida na alínea b)) no caso de ocorrer qualquer uma das seguintes circunstâncias:
- (a) O Participante deixa de ser Administrador Executivo da Sociedade durante o mandato para o qual foi nomeado, salvo nas situações previstas no ponto 8 a) *supra* (caso em que serão aplicáveis as disposições previstas no referido ponto);
  - (b) Incumprimento pelo Participante de alguma disposição substancial dos termos e condições do Presente Plano e/ou o Participante desencadear algum

Mecanismo de Ajustamento, conforme decidido pela Comissão de Vencimentos na sua Reunião Anual de Avaliação, que ocorra(m) após a Data de Exercício e durante o Período de Retenção (em qualquer caso antes do pagamento/entrega da RVLP e da Primeira e Segunda Datas de Desbloqueio, de acordo com este ponto 9), depois de ouvida a Comissão de Governo Societário, Avaliação e Nomeações.

- 9.8. Em caso de morte do Participante durante o Período de Retenção, as Ações Retidas serão entregues a quem legalmente o suceder no final do Período de Retenção relevante nos termos do ponto 9.4 *supra*.
- 9.9. O pagamento do montante referido no número 4.4.4 *supra* está sujeito às condições de elegibilidade e exercício das Opções, aos Mecanismos de Ajustamento e à transmissão respetiva tranche de Ações para o Participante, nos termos dos pontos 7 a 9 do presente Plano de Opções.

## **10. Abuso de Informação Privilegiada**

- 10.1. Os participantes devem cumprir as regras estabelecidas no artigo 378º do Código dos Valores Mobiliários, bem como no Regulamento CE 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril de 2014 sobre abuso de mercado. Por conseguinte, é expressamente proibido aos Participantes utilizar informação privilegiada a que possam ter acesso por qualquer meio, em particular, mas sem limitação, devido às suas funções como membros da Comissão Executiva da Sociedade ou de qualquer outra entidade do Grupo CTT, e derivar, direta ou indiretamente, uma vantagem ou lucro da informação em questão.
- 10.2. É também expressamente proibido aos Participantes revelar informação privilegiada a qualquer outra pessoa, exceto se a revelação for feita no exercício normal de um emprego, profissão ou funções, ou em qualquer outra circunstância admissível por lei.
- 10.3. Para efeitos do presente artigo, a informação privilegiada compreende a informação de natureza precisa, que não tenha sido tornada pública, relativa, direta ou indiretamente, à Sociedade e outras entidades do Grupo CTT, e que, se fosse tornada pública, seria suscetível de ter um efeito significativo nos preços das ações da Sociedade, nos termos do Regulamento CE 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Abril de 2014, relativo ao abuso de mercado.

## **11. Adesão ao Plano**

- 11.1. Para efeitos da adesão ao Plano, cada Participante deverá entregar uma notificação escrita dirigida à Sociedade manifestando o seguinte:  
“O(A) abaixo-assinado(a) pela presente adere como Participante ao Plano de Opções da sociedade CTT – Correios de Portugal, S.A. (a Sociedade) contido no Regulamento de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais da Sociedade para



o mandato 2023-2026. O(A) abaixo-assinado(a) declara conhecer, entender e aceitar todos os termos e condições aplicáveis ao Regulamento, à RVLP (conforme ali definida) e ao Plano de Opções.”

- 11.2.** A participação no plano implica a aceitação automática e incondicional do presente Plano por parte do Participante.

## **12. Custos e Despesas**

Todos os custos e despesas decorrentes do exercício das Opções e/ou da detenção e transmissão das Ações Retidas, nomeadamente os relacionados com o depósito e guarda das ações e a sua transmissão, bem como todos os impostos e taxas daí resultantes para os Participantes, serão por eles respetivamente suportados.

## **13. Retenção de impostos na fonte**

A Sociedade terá o direito de deduzir ou fazer deduzir, no âmbito deste Plano, quaisquer impostos exigidos por lei a serem retidos, e de exigir dos Participantes quaisquer pagamentos necessários para satisfazer as obrigações de retenção na fonte aplicáveis.

## **14. Disposições Gerais**

- 14.1.** Os benefícios eventualmente emergentes do presente Plano para os Participantes não serão considerados como retribuição nem serão tidos em conta para efeitos de pensão de reforma, complemento de reforma ou outras prestações ou benefícios direta ou indiretamente relacionadas com a retribuição.
- 14.2.** A Comissão de Vencimentos ficará responsável por supervisionar a implementação e boa execução do previsto no presente Plano, sem prejuízo de quaisquer tarefas operacionais relativas a tal implementação ficarem a cargo dos serviços da Sociedade.
- 14.3.** A Sociedade poderá delegar em terceiras entidades, designadamente em intermediário financeiro, a prática dos atos relacionados com a gestão do presente Plano.
- 14.4.** A atribuição de Opções e Ações aos Participantes, nos termos do Plano, bem como a divulgação deste junto dos seus destinatários, não constituem uma oferta pública de valores mobiliários nem uma atividade a esta destinada.

## **15. Vigência**

- 15.1.** O presente Plano vigora até ao momento em que a Comissão de Vencimentos delibere a sua cessação ou substituição (sem prejuízo dos direitos legitimamente adquiridos ao seu abrigo) ou até ao cumprimento integral das obrigações decorrentes do Plano em vigor ao seu abrigo.

**15.2.** Uma vez atribuídas as Opções ao abrigo deste Plano para o período relevante, e sem prejuízo dos ajustamentos previstos no ponto 5, o Plano não poderá ser objeto de cessação, alteração ou suspensão sem o consentimento explícito de todos os Participantes.