PROPOSTA

relativa ao Ponto Seis da Ordem do Dia da reunião da Assembleia Geral de Acionistas da Luz Saúde, S.A.
(a "**Sociedade**")

Convocada para dia 4 de abril de 2024 às 8h30

Deliberar sobre uma proposta de alteração da política de remunerações da Sociedade

Considerando que:

a) nos termos dos Artigos 26.º-A e 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários, as sociedades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado remuneram os membros dos órgãos de administração e fiscalização em conformidade com uma política de remuneração aprovada pela Assembleia Geral sob proposta da Comissão de Remunerações;

b) a Assembleia Geral da Sociedade aprovou em 22 de dezembro de 2023 solicitar, sujeito à condição de ser concluído com sucesso o aumento de capital da Sociedade e a oferta de alienação das suas ações aprovados na mesma data, a admissão das suas ações à negociação no mercado regulamentado da Euronext Lisbon – Sociedade Gestora de Mercados Regulamentados, S.A.;

c) a atual política de remunerações da Sociedade foi aprovada antes da entrada em vigor das normas do Código dos Valores Mobiliários vigentes pelo que não compreende ainda os requisitos naquelas dispostos;

d) com a entrada em vigor de uma política revista, a Comissão de Remunerações entende ser adequado implementar medidas transitórias relativas às prestações atribuídas em relação aos anos de 2020, 2021, 2022 e 2023,

e) à luz da possibilidade de admissão à negociação das ações da Sociedade no mercado regulamentado da Euronext Lisbon – Sociedade Gestora de Mercados Regulamentados, S.A., a Comissão de Remunerações entende ainda ser adequado estabelecer um bónus associado ao IPO que consiste num plano de incentivos em dinheiro e ações com o objetivo de motivar e reter os membros da Comissão Executiva da Luz Saúde, S.A. pela sua contribuição para o processo IPO e de forma a incentivar o seu alinhamento com o interesse dos acionistas, estando o pagamento ligado à permanência na Sociedade;

f) A Comissão de Remunerações entende que os demais aspetos da política são adequados e em linha com as práticas de mercado, nomeadamente as regras relativas à estrutura de remuneração fixa, de curto e médio prazo, mecanismo de diferimento, liquidação em dinheiro e em ações, pelo que a proposta reflete a sua manutenção;

vem a Comissão de Remunerações da Sociedade propor à Assembleia Geral a aprovação da nova versão da política de remunerações, preparada com a colaboração, em determinados aspetos, da Willis Towers Watson, condicionada à admissão à negociação das ações da Sociedade no mercado regulamentado da Euronext Lisbon – Sociedade Gestora de Mercados Regulamentados, S.A., com a seguinte redação:

****

Política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Luz Saúde, S.A.

1 Pressupostos e Objetivos

A Política de Remuneração dos órgãos de administração e fiscalização da Luz Saúde, S.A. ("**Política de Remuneração**"), assenta no pressuposto de que a disponibilidade, competência e dedicação são elementos determinantes para o desempenho, e que só com um bom desempenho é possível assegurar a correta execução da estratégia da Sociedade em alinhamento com os seus interesses, assim como com os interesses dos seus acionistas.

A presente Política de Remuneração contribui para a estratégia empresarial, interesses de longo prazo e atuação sustentável da Luz Saúde, S.A., assegurando e promovendo uma cultura de mérito e elevado desempenho que garante o reconhecimento dos seus colaboradores e garantindo que os mesmos são premiados em função da sua responsabilidade, lealdade, competência e disponibilidade, tendo ainda em conta as suas condições de emprego e remuneração.

2 Processo de aprovação da Política de Remuneração

2.1 Aprovação e Revisão

A presente Política de Remuneração foi aprovada pela Assembleia Geral da Luz Saúde, S.A. no dia [4 de abril de 2024], mediante proposta submetida pela Comissão de Remunerações.

Caberá à Comissão de Remunerações identificar e resolver quaisquer situações de conflito de interesses que possam existir, relacionadas com a Política de Remuneração e quaisquer das pessoas ou entidades por ela abrangidas. Será considerada uma situação de conflito de interesses os casos em que:

(i) a lei e/ou regulamentos aplicáveis assim o definam;

(ii) o interesse de um qualquer membro de um órgão social interfira com a execução da Política de Remuneração; e/ou

(iii) o exercício das funções de um membro de um órgão social possa ou impactar os critérios de fixação da remuneração desse membro ou dos demais membros desse órgão social.

Qualquer situação de conflito de interesses que seja identificada pela Comissão de Remunerações e que esta não consiga solucionar em tempo razoável atendendo às circunstâncias, deverá ser submetida à apreciação e decisão da Assembleia Geral da Luz Saúde, S.A.

A Política de Remuneração foi revista à luz dos novos artigos 26.º-A a 26.º-G do Código dos Valores Mobiliários, sendo que as alterações nesta inseridas consideraram ainda o início de um novo mandato dos órgãos de administração e fiscalização, eleitos na Assembleia Geral de 22 de dezembro de 2023.

A Política de Remuneração foi também revista de modo a refletir a criação de um bónus extraordinário (o "**Bónus de IPO**"), cujo objetivo é motivar e reter os membros da Comissão Executiva, pela sua contribuição para o processo IPO, bem como incentivar o seu alinhamento com o interesse dos acionistas, estando o pagamento ligado à permanência na Luz Saúde, S.A., podendo ser também atribuído pela Comissão de Remunerações a outros membros do Conselho de Administração ou colaboradores da Luz Saúde, S.A.

Por último, mediante a revisão da Política de Remuneração, foram alteradas as regras de pagamento das duas subcomponentes da remuneração variável dos membros da Comissão Executiva, de modo a adaptar estas à realidade da Sociedade após a admissão da negociação das suas ações em mercado regulamentado (o "**IPO**").

[Nota: a completar em função da aprovação em AG] Estas alterações refletem a vontade e a votação dos acionistas da Luz Saúde, S.A. sobre a Política de Remuneração, tendo a mesma sido aprovada em sede de Assembleia Geral no [dia 4 de abril de 2024].

2.2 Mandato da Comissão de Remunerações

Nos termos dos artigos 26.º-A a 26.º-G do Código dos Valores Mobiliários e do artigo 23.º do contrato de sociedade, compete à Comissão de Remunerações redigir, aprovar e submeter à aprovação da Assembleia Geral a política de remuneração dos titulares dos órgãos sociais da Luz Saúde.

No âmbito dos **esquemas de Remuneração Variável de Curto Prazo e de Remuneração Variável de Longo Prazo** (doravante "**Esquemas de Remuneração**"), a Comissão de Remunerações terá como responsabilidades:

(i) Definir as regras dos Esquemas de Remuneração e os termos e condições dos valores concedidos neste âmbito;

(ii) Definir os critérios para a atribuição das ações e das ações de *performance* na data de aquisição (*vesting)*;

(iii) Estabelecer e verificar o cumprimento das metas de desempenho, no que diz respeito ao *grant* e *vesting* das ações e ações de *performance***;**

(iv) Promover ações no sentido de tornar efetivos os termos e intenções das regras dos Esquemas de Remuneração.

A Comissão de Remunerações é atualmente composta por 3 membros, nomeados na Assembleia Geral de [4 de abril de 2024], para exercer funções até ao termo do mandato em curso de 2022 a 2025.

2.2.1 Composição da Comissão de Remunerações

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro - Presidente

Expert em comunicação e gestão de Pessoas. É hoje Responsável da Direção de Pessoas e Organização do Grupo Fidelidade, desde 2015 e Responsável do Gabinete NOS, desde 14.03.2023.

Percurso profissional iniciado em 1989, na Unicer (hoje Super Bock Group), onde assumiu diferentes desafios - liderar as áreas de Qualidade, Comunicação, Relações Públicas e Relações Institucionais. Em 2008, assumiu a liderança da Direcção de Pessoas e Comunicação da Unicer.

Vasco Jorge Valdez Ferreira Matias

Licenciado em Direito (1977) e Mestre em Ciências Jurídico-Económicas (1987) pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Doutoramento em Direito pela Universidade Autónoma de Lisboa (2013).

Advogado desde 1997, desempenhou funções de Secretário-Geral do Ministério do Planeamento e da Administração do Território entre 1990 e 1991 e Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais entre 2002 e 2004. Deputado da Assembleia da República (2004-2005). Desempenhou funções de consultor (2005-2006), foi Vogal do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (2011-2021) e foi Professor Coordenador do Instituto Superior de Contabilidade de Administração de Lisboa (ISCAL) (1999-2012).

Atualmente é Vogal do Conselho Fiscal da Fidelidade Assistência – Companhia de Seguros, S.A.

Lingjiang Xu

Tem um Bacharelato em Alemão pela Foreign Studies University of Beijing, um Mestrado em Economia Mundial pela Nan Kai University, Tianjin e um Mestrado em Finanças pela London Business School.

É vogal do Conselho de Administração da Fidelidade – Companhia de Seguros, S.A., desde setembro de 2015 e presidente do Conselho de Administração da Longrun Portugal, SGPS, S.A., desde novembro de 2018.

2.2.2 Grupos de sociedades tomados como elementos comparativos

A Comissão de Remunerações ao deliberar sobre a Política de Remuneração considerou os *benchmark* salariais e os pressupostos de políticas remuneratórias adotados por empresas comparáveis. Para o efeito, foram considerados os seguintes grupos de comparação:

(i) Grupo de empresas comparáveis considerando a sede: Este grupo é constituído por uma seleção de empresas do PSI-20, comparáveis à Luz Saúde, S.A. em termos de dimensão.

(ii) Grupo de empresas comparáveis considerando o sector: Este grupo é constituído por algumas empresas europeias que participam nos estudos de remuneração de executivos da WTW e que operam no sector da saúde, comparáveis à Luz Saúde, S.A. em termos de dimensão.

(iii) Grupo de empresas comparáveis considerando a indústria: Este grupo é constituído por determinadas empresas que operam na mesma indústria

que a Luz Saúde, S.A. (unidades de saúde), comparáveis à Luz Saúde, S.A. em termos de dimensão.

2.3 Consultores externos

O consultor externo a quem a Comissão de Remunerações recorreu para a revisão da Política de Remuneração da Luz Saúde, S.A. que resultou na presente versão foi a WTW (previamente designada de Willis Tower Watson).

A colaboração da WTW teve lugar nas seguintes áreas*:*

(i) Revisão da política de remuneração em vigor antes do IPO com o objetivo de propor certos ajustamentos para adaptação após a admissão à negociação das ações da Luz Saúde, S.A. Adicionalmente, a WTW participou na definição e elaboração do bónus de IPO e na liquidação por ocasião do IPO.

(ii) Definição da remuneração variável de curto e longo prazo aplicável após a admissão à negociação das ações da Luz Saúde, S.A. Entre os elementos analisados encontram-se a duração do período de desempenho, os períodos de diferimento, os instrumentos de *payout*, os objetivos e métricas, as ponderações ou as realizações e as escalas de *payout*.

(iii) *Benchmarking* quantitativo sobre a competitividade da remuneração dos membros da Comissão Executiva, considerando os grupos de comparação referidos no ponto 2.2.2.

A política de remuneração foi analisada e comparada com as práticas do mercado, os consultores, os investidores institucionais e as recomendações de governo das sociedades.

Adicionalmente, os principais princípios que orientaram a revisão da política de remuneração foram os seguintes:

(i) *Simplicidade.*

(ii) *Alinhamento entre remuneração e desempenho.*

(iii) *Criação de valor acrescentado.*

(iv) *Desempenho e crescimento sustentável.*

(v) *Retorno aos acionistas.*

(vi) *Interesses dos acionistas.*

(vii) *Atratividade e retenção de talento.*

2.4 Mandato dos membros dos órgãos de administração e fiscalização

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização da Luz Saúde, S.A. são eleitos por mandatos de quatro anos.

Caso existam contratos celebrados com os membros dos órgãos de administração ou fiscalização para a regulação contratual, os mesmos não terão uma duração superior ao mandato de exercício de funções, sem prejuízo do princípio de renovação contratual concomitantemente à renovação de mandato, e sem períodos de pré-aviso especificamente aplicáveis.

Com exceção do referido na alínea 6.5, não existem quaisquer outros pagamentos ou compensações previstas em caso de cessação de funções de qualquer membro dos órgãos de administração ou de fiscalização e qualquer cessação por acordo carece, no que respeita aos montantes envolvidos, de ser previamente aprovada pela Comissão de Remunerações.

Todos os contratos que venham a ser celebrados após aprovação desta Política de Remuneração apenas poderão conter uma derrogação às regras constantes desta se a Comissão de Remunerações assim o aprovar previamente, o que lhe deverá ser solicitado juntamente com a indicação dos factos ou circunstâncias particulares que justifiquem tal derrogação.

3 Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral

Os membros da Mesa da Assembleia Geral auferem uma remuneração mensal fixa paga doze vezes por ano.

4 Membros do Conselho Fiscal

Os membros do Conselho Fiscal auferem uma remuneração mensal fixa, paga doze vezes por ano.

5 Presidente do Conselho de Administração e Membros não executivos do Conselho de Administração

Os membros não executivos do Conselho de Administração auferem uma remuneração mensal, paga doze vezes ao ano.

À exceção do Presidente do Conselho de Administração, os membros não executivos que são remunerados pela sociedade, ou suas participadas, a outro título, ou que são remunerados por outras empresas em relação de Grupo com a sociedade, ou entidades

relacionadas, não auferirão qualquer remuneração, sem prejuízo do direito ao pagamento das despesas que suportarem no, e para o, exercício das suas funções

6 Membros da Comissão Executiva

6.1 Remunerações

Podem existir remunerações distintas entre membros da Comissão Executiva, de acordo com o relevo das funções desempenhadas.

Os membros que desempenhem funções executivas em órgãos de administração de sociedades em relação de domínio e/ou de grupo com a Luz Saúde, ou que exerçam funções específicas por indicação do Conselho de Administração, poderão ser remunerados pelas referidas sociedades, de acordo com o relevo das funções desempenhadas.

6.1.1 Composição da remuneração

A remuneração anual comporta uma parte fixa e uma parte variável.

A remuneração dos membros da Comissão Executiva é fixada anualmente pela Comissão de Remunerações, até ao final de abril de cada ano, com base na avaliação do desempenho do exercício anterior.

6.1.2 Limites da remuneração

A parte fixa terá os limites que forem fixados pela Comissão de Remunerações e deverá representar cerca de 55% da Remuneração Total Anual.

Nos termos estatutários, a parte variável terá como limite máximo 10% dos resultados consolidados da Luz Saúde no exercício de atribuição.

6.1.3 Equilíbrio na remuneração

A parte fixa representará, aproximadamente, 55% do total da remuneração, sendo a restante percentagem atribuída como parte variável, quando se verifiquem os pressupostos para a respetiva atribuição.

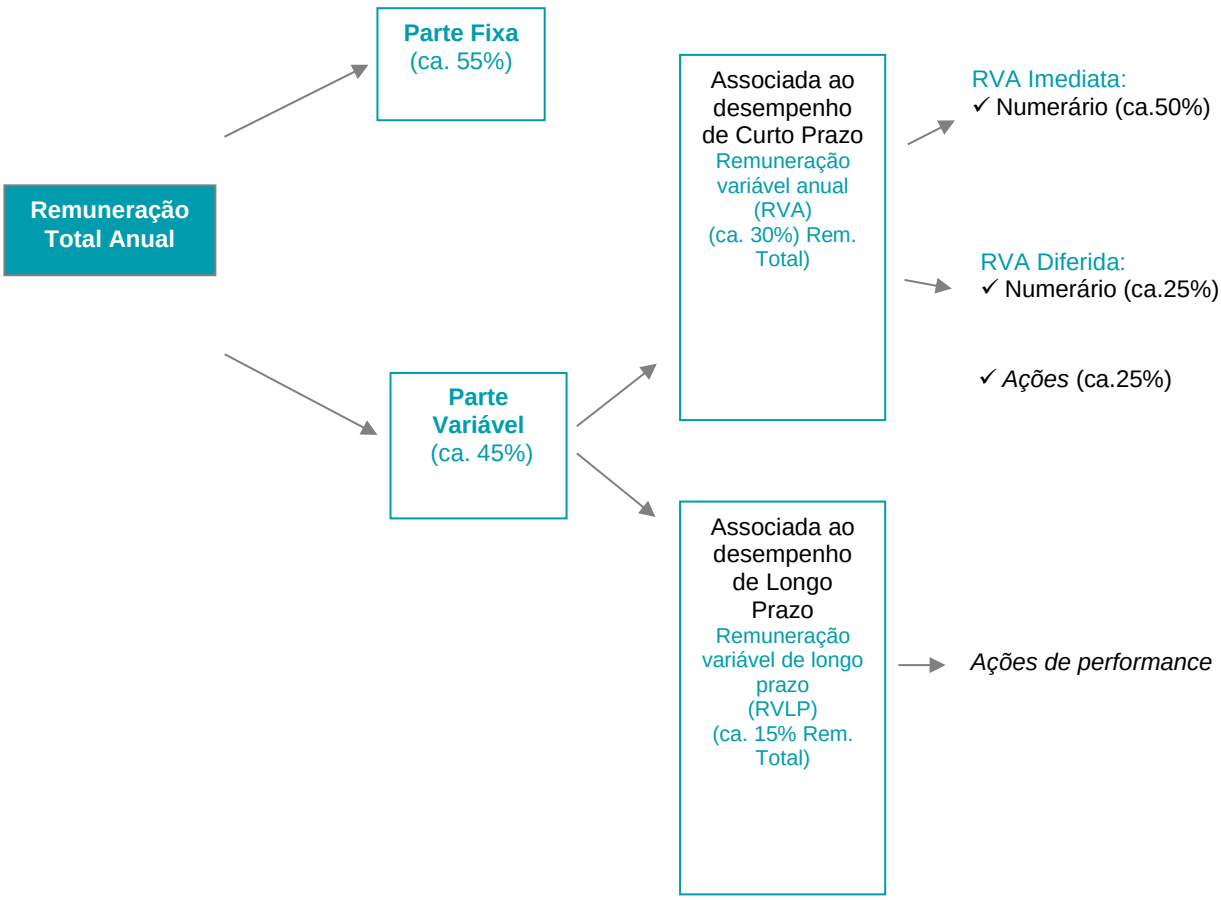
Quando seja atribuída a parte variável, o montante exato e o seu peso relativo na remuneração total oscilará, em cada ano, em função do grau de cumprimento dos objetivos anuais, constantes do orçamento anual, tal como aprovado pelo Conselho de Administração.

6.1.4 Momento da definição da remuneração

A remuneração, nas componentes fixa e variável abaixo indicadas, será estabelecida pela Comissão de Remunerações e comunicada a cada um dos

titulares no prazo de trinta dias contados a partir da aprovação das contas do exercício anterior pela Assembleia Geral.

6.1.5 Critérios de definição da componente variável e momentos do seu pagamento



A componente variável é dividida em duas subcomponentes.

(A) Remuneração Variável de Curto Prazo ("RVCP")

O Propósito da **RVCP** é recompensar o desempenho de uma combinação de objetivos financeiros, operacionais, de negócio e não financeiros, incluindo objetivos ESG que sejam pré-determinados, específicos, mensuráveis e alinhados com os objetivos estratégicos da Luz Saúde.

A **RVCP** é referente ao **Desempenho de Curto Prazo** e o objetivo do seu peso é de, aproximadamente, 30% na Remuneração Total Anual (i.e., 55% da remuneração fixa).

A **RVCP** será calculada pela Comissão de Remunerações, em função dos seguintes fatores:

- Cumprimento dos principais objetivos globais constantes do Orçamento Anual do mesmo ano a que diz respeito a **RVCP**, aprovado pelo Conselho de Administração, considerando o EBITDA consolidado, o Resultado Líquido do Exercício e/ou as Receitas Consolidadas. Estes objetivos terão um peso de 80% na determinação do cumprimento dos objetivos anuais.
- Desempenho segundo critérios não financeiros, incluindo o desempenho individual de cada membro da Comissão Executiva de acordo com a apreciação qualitativa do CEO aos seus colegas da Comissão Executiva e da Comissão de Remunerações ao CEO. Esta avaliação qualitativa terá um peso de 20% na determinação do cumprimento dos objetivos anuais e será avaliada numa escala percentual (0%-110%). Neste critério de avaliação poderão ser considerados fatores variáveis, tais como, cumprimento das metas do plano estratégico, reputação da empresa, clima organizacional, indicadores de sustentabilidade do negócio, métricas ambientais, entre outros. Os fatores a avaliar são revistos e comunicados, anualmente, pela Comissão de Remunerações, tendo em conta os desafios da Luz Saúde para esse ano.

O valor da **RVCP** será determinado em função da apreciação efetuada a este conjunto de fatores devendo ter-se em conta eventuais condicionantes de caráter extraordinário que tenham tido impacto nestes fatores.

Os fatores e ponderações estabelecidos, tal como acima indicado, aplicam-se aos exercícios abrangidos pela política, sem prejuízo de eventuais ajustamentos que venham a ser propostos pela Comissão de Remunerações para cada ano. Estes ajustamentos poderão também abranger os "*Escalões do Grau de Atingimento de Objetivos* " abaixo indicados.

A **RVCP** poderá variar consoante o grau de cumprimento dos objetivos, aplicando-se um algoritmo matemático de conversão que incide sobre o objetivo do peso. Neste contexto, prevê-se um *cap* para níveis de cumprimento de resultados iguais ou superiores a 110%, e um *floor* para níveis de cumprimento de resultados inferiores a 90%. Em resumo:

Escalões do Grau de Atingimento de Objetivos	Multiplicador de **RVCP** sobre o montante-objetivo de peso (valores discretos)
< 90%	0%
90,0%	60%
92,5%	70%
95,0%	85%
100%	100%
102,5%	105%
105,0%	115%
107,5%	125%
≥ 110,0%	140%

Para um nível intermédio de realização dos objetivos, o multiplicador de **RVCP** é calculado por interpolação linear.

Adicionalmente, a Comissão de Remunerações pode fixar um nível máximo de realização para cada objetivo, de forma que a realização excessiva de um objetivo possa compensar sem limites a não realização de outros objetivos.

Quaisquer valores referentes à **RVCP** deverão ser pagos no prazo de trinta dias após a deliberação de aprovação das contas anuais da Luz Saúde em Assembleia Geral.

A **RVCP** é dividida em partes iguais entre uma parcela imediata («**RVCP Imediata**»), que é paga, em numerário, após a aprovação das contas do exercício do ano em questão, e uma parcela diferida por um período de 3 anos (a **Remuneração Variável Diferida** («**RVCP Diferida**»).

A **RVCP Diferida** será dividida em duas partes de peso aproximadamente igual, uma parte em numerário, e outra em ações.

O número de ações a atribuir será o resultado da divisão desta componente da **RVCP Diferida** pela cotação média ponderada das ações da Luz Saúde, S.A. nos trinta dias de negociação anteriores à data de atribuição (*granting*).

No momento de atribuição (*granting*), os membros da Comissão Executiva poderão optar por converter, em ações, os valores diferidos em numerário, sendo o valor de conversão calculado por referência ao valor de mercado da ação da Luz Saúde à data de atribuição.

Esta indicação deve ser comunicada pelo interessado, à Comissão de Remunerações, nos trinta dias subsequentes à data em que tenha conhecimento do número de ações que lhe são atribuídas.

(B) Remuneração Variável de Longo Prazo ("RVLP")

O propósito da **RVLP** é:

- Alinhar os interesses dos administradores com os da Empresa através da titularidade de ações de *performance* ao valor de mercado da ação da Luz Saúde à data de atribuição**;**
- Reter e incentivar os administradores a contribuírem para o crescimento a longo-prazo e resultados da Empresa.

A **RVLP** é referente ao **Desempenho de Longo Prazo** e terá um peso de, aproximadamente, 15% no conjunto da Remuneração Total Anual.

A eventual atribuição de uma **RVLP** será determinada pela Comissão de Remunerações no prazo indicado no ponto 6.1.4, requerendo uma avaliação de desempenho globalmente positiva referente ao exercício anterior, através da atribuição de ações de *performance***,** com um *vesting period* de três anos para a totalidade das mesmas.

O número de ações de *performance* a atribuir será o resultado da divisão de 15% da Remuneração Total Anual pela cotação média ponderada das ações da Luz Saúde, S.A. nos trinta dias de negociação anteriores à data de atribuição (*granting*).

A **RVLP** será calculada pela Comissão de Remunerações de acordo com os seguintes fatores:

(i) Cumprimento dos objetivos plurianuais aprovados pelo Conselho de Administração, tendo em conta o *Total Shareholder Return* ("**TSR**") face a um índice ou grupo de comparação pré-determinado, o *Return on Equity*, e/ou a *Cash Conversion*. Estes objetivos terão um

peso de 90% na determinação do cumprimento dos objetivos plurianuais.

(ii) Cumprimento dos critérios ESG definidos pelo Conselho de Administração. Esta avaliação tem um peso de 10% na determinação do cumprimento dos objetivos plurianuais. Neste critério de avaliação podem ser considerados fatores variáveis, como a obtenção de determinadas classificações ou posições em índices de sustentabilidade, a redução do consumo de energia e/ou produção de resíduos, entre outros.

Os fatores e ponderações estabelecidos, tal como acima indicado, aplicam-se aos exercícios abrangidos pela política, sem prejuízo de eventuais ajustamentos que venham a ser propostos pela Comissão de Remunerações para cada ano. Estes ajustamentos poderão também abranger os "*Escalões do Grau de Atingimento de Objetivos* " abaixo indicados.

O número total de ações de *performance* a adquirir (*vesting*) no final do período de desempenho (3 anos) dependerá do grau de cumprimento dos objetivos, aplicando um algoritmo de conversão matemática que é aplicado ao número de ações de *performance* atribuídas. Neste contexto, existe um limite máximo para níveis de realização iguais ou superiores a 120% e um limite mínimo para níveis de realização inferiores a 90%. Em resumo:

Escalões do Grau de Atingimento de Objetivos	**Multiplicador de RVLP sobre as ações de *performance* atribuídas (valores discretos)**
< 90%	0%
90,0%	50%
100%	100%
≥ 120,0%	150%

Para um nível intermédio de realização dos objetivos, o multiplicador de **RVLP** é calculado por interpolação linear.

Adicionalmente, a Comissão de Remunerações pode fixar um nível máximo de realização para cada objetivo, de forma que a realização excessiva de um objetivo possa compensar sem limites a não realização de outros objetivos.

A Luz Saúde, S.A. deverá, no tempo determinado pelo Conselho de Administração, mas nunca superior a 3 meses após a data de *vesting*, liquidar a **RVLP** em ações. Em determinadas circunstâncias, o Conselho de Administração pode decidir liquidar a **RVLP** em dinheiro, com base na cotação média ponderada das ações da Luz Saúde, S.A. durante os trinta dias de negociação anteriores à data de *vesting*.

(C) Mecanismos de Limitação da Remuneração Variável

A **RVCP Diferida** e a **RVLP** encontram-se sujeitas a duas limitações gerais:

- O seu pagamento é diferido por um período de 3 anos; e
- apenas serão atribuídas se tal for sustentável em face da situação financeira da Luz Saúde.

Se algum membro da Comissão Executiva, durante o período de diferimento da **RVCP Diferida** ou da **RVLP** (período de *vesting*), cessar funções neste órgão por motivos que lhe não sejam imputáveis, designadamente, doença, morte, incapacidade, ou por não renovação do mandato como administrador executivo, antecipar-se-á o momento de *vesting* dos montantes atribuídos a título de **RVCP Diferida** para a data em que ocorrer a cessação de funções, sendo as ações e as ações de *performance,* anteriormente atribuídas, convertidas e pagas, em numerário, nessa data. As ações de *performance* atribuídas através do **RVLP** serão proporcionais e entregues em dinheiro, tendo em conta o nível de cumprimento dos objetivos até à data de cessação.

Se, durante o período de diferimento da **RVCP** Diferida ou da **RVLP** algum membro da Comissão Executiva renunciar ao cargo por sua iniciativa, ou se cessar o mandato por falta que lhe seja imputável, as componentes deixam de ser devidas.

Em caso de alteração de controlo (*Change of Control*) acionista que determine uma alteração do Grupo em que a Luz Saúde se integra, os membros da Comissão Executiva poderão optar por antecipar para a data

em que ocorrer tal alteração o momento de vencimento dos montantes acumulados, sendo as ações e as ações de *performance,* anteriormente atribuídas, convertidas e pagas, em numerário, nessa data.

Cabe à Comissão de Remunerações verificar as condições de sustentabilidade da situação financeira que permitam proceder ao pagamento da parcela diferida da **RVCP** e da **RVLP**.

(D) Regras aplicáveis à Remuneração Variável

Quaisquer decisões no âmbito do regulamento de RVCP Diferida e RVLP, incluindo as relativas à interpretação das suas regras, serão tomadas pela Comissão de Remunerações.

O esquema de **RVCP** e da **RVLP** não se aplica no quadro de qualquer relação laboral que possa existir entre qualquer membro da Comissão Executiva e a Luz Saúde ou alguma das suas subsidiárias. Os direitos e deveres de qualquer titular de **RVCP** ou de **RVLP,** decorrentes do exercício do cargo de administrador executivo, não deverão ser afetados pela sua participação no Esquema de **RVCP** ou de **RVLP,** salvo na parte relativa à aplicação das regras do Esquema.

Fora os casos previstos na alínea (H), a componente variável da remuneração, uma vez determinada, atribuída e paga, não é passível de ser restituída pelo membro que a tenha recebido, mesmo em caso de cessação antecipada, por qualquer causa, das suas funções, sem prejuízo do direito indemnizatório geral da Luz Saúde, S.A. em caso de danos causados pela atuação dos órgãos sociais, no qual se inclui o direito de retenção de montantes atribuídos, mas ainda não pagos, a título de componente variável da remuneração.

(E) Critérios para a avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos administradores executivos deve cumprir as recomendações constantes do Código de Corporate Governance do Instituto Português de Corporate Governance e tem por base os critérios financeiros e não financeiros seguintes:

(a) **"EBITDA"**, indicador que traduz a rentabilidade operacional da Luz Saúde, e que mede a capacidade de geração de resultados antes de encargos financeiros, impostos, depreciações e amortizações do exercício;

(b) **Resultado Líquido do Exercício**, indicador que traduz o contributo para os acionistas, já deduzido de dimensões não capturadas no EBITDA;

(c) **"Capital Employed"** (Ativos fixos líquidos + Fundo de maneio), indicador que mede os níveis de capital investido na operação;

(d) **Desempenho Individual** de cada membro da Comissão Executiva, por forma a identificar o contributo relativo de cada administrador executivo para o resultado global da Luz Saúde. Neste critério de avaliação poderão ser considerados fatores variáveis, tais como, contributo para o cumprimento das metas do plano estratégico, proatividade na promoção da reputação da empresa e do clima organizacional, contributo para a sustentabilidade do negócio, entre outros. Os fatores a avaliar são revistos e comunicados, anualmente, pela Comissão de Remunerações, tendo em conta os desafios da Luz Saúde para esse ano.

(e) **"TSR"** é considerado uma métrica para determinar a criação de valor na Luz Saúde, S.A. no médio e longo prazo, medindo o retorno do investimento para os acionistas, definido para este efeito como o retorno por ação baseado na variação acumulada da cotação das ações da Luz Saúde, S.A. e dos dividendos e similares recebidos pelos acionistas durante o período de desempenho do RVLP. A performance do TSR das ações da Luz Saúde, S.A. será medida em relação aos TSRs atingidos pelas empresas incluídas num grupo de comparação pré-determinado.

(f) **Cash Conversion Ratio** (EBITDA - Maintenance & IT capex, dividido pelo EBITDA), indicador que determina a proporção do EBITDA que é convertido em *cash flow* operacional.

(g) **Rentabilidade dos capitais próprios (ROE).** Este indicador avalia a capacidade financeira do Grupo para gerar retornos adequados à remuneração do seu acionista.

(h) **Objetivos ESG**, a fim de avaliar o desempenho da Luz Saúde, S.A. em matéria ambiental, social e de *governance*, que podem ser medidos através de índices ESG externos ou de métricas relacionadas com o consumo de energia, a produção de resíduos, etc.

Quando existirem alterações significativas no orçamento anual e/ou Plano de Negócios da Empresa, essas mesmas alterações, quando se considere justificável, devem ser refletidas nos indicadores e nas metas utilizadas na avaliação de desempenho dos membros da Comissão Executiva.

(F) Determinação do cumprimento dos critérios de desempenho

A Comissão de Remunerações procede anualmente à avaliação dos objetivos da RVCP e RVLT e, uma vez terminado o Plano, determina o nível de desempenho. Na realização desta avaliação, é apoiada pelo Conselho Fiscal, que fornece informações sobre os resultados auditados pelo auditor externo e pelo auditor interno da Luz Saúde, S.A. A Comissão de Remunerações tem igualmente em conta os riscos associados, tanto na definição dos objetivos como na avaliação da sua concretização. Na determinação do nível de desempenho objetivo, quaisquer efeitos económicos positivos ou negativos causados por acontecimentos extraordinários que possam distorcer as conclusões da avaliação não são tidos em conta e a qualidade a longo prazo dos resultados é considerada na proposta de RVCP e RVLT.

(G) Cenário de admissão à negociação em mercado regulamentado das ações da Luz Saúde, S.A.

À data de aprovação da presente Política de Remuneração, permanecem ainda por pagar:

- €1.288.150,00 e 224.178 *Restricted Stock Units*, tal como definidas na anterior versão da Política de Remuneração (as "**RSU's"**), componentes da RVCP de 2020, 2021, 2022 e 2023;
- 554.606 *Performance Stock Units* (as "**PSU's"**), componentes da Remuneração Variável de Médio Prazo (a **"RVMP"**), tal como definidas na anterior versão da Política de Remuneração, pendentes de *vesting,* dos ciclos 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025 e 2024-2026.

Tendo em conta a admissão à negociação em mercado regulamentado das ações da Luz Saúde, S.A., as regras de pagamento dos montantes que permanecem por pagar serão, excecionalmente e na ocasião do IPO, pagos da seguinte forma:

(a) €1.462.839,00 serão pagos em dinheiro no prazo de quinze dias a contar da data do IPO. Estes montantes correspondem aos montantes que, de acordo com os calendários acima explicados,

deveriam ser pagos em 2024. Para efeitos deste pagamento, as RSU's e PSU's serão convertíveis em euros considerando o valor contabilístico por unidade de acordo com as contas consolidadas do último ano da Luz Saúde, S.A.;

(b) O montante remanescente em dinheiro, bem como as PSU's e RSU's remanescentes (no total correspondentes ao valor de €2.480.964,00) serão convertidos em ações. Estas ações serão diferidas e entregues de acordo com o calendário de pagamento inicial estabelecido para cada elemento de remuneração (as percentagens abaixo indicadas são aproximadas, uma vez que os números exatos são arredondados):

- 38% das ações serão entregues em 2025;
- 36% das ações serão entregues em 2026;
- 26% das ações serão entregues em 2027.

O número de ações a entregar nos termos acima definidos serão as que, ao seu justo valor no momento da entrega, correspondam ao montante devido. No caso de o valor devido não ser equivalente a um número inteiro de ações, será entregue o número inteiro de ações mais próximo arredondado por defeito acrescido de um montante em dinheiro correspondente à diferença entre o valor devido e o justo valor das ações entregues.

No caso de um evento de mudança de controlo (*Change of Control*), todas as ações diferidas serão imediatamente pagas em dinheiro. O preço das ações a considerar será o que for oferecido no evento de mudança de controlo (*Change of Control*).

(H) Disposições relativas a *malus* e *clawback*:

A Luz Saúde, S.A. terá o direito de reduzir as ações sujeitas a diferimento (*i.e., malus*) e/ou recuperar os montantes já pagos (*i.e., clawback*) nos seguintes cenários:

(a) Reformulação das demonstrações financeiras da Sociedade, não devido à alteração das normas contabilísticas aplicáveis;

(b) Sanção do beneficiário por violação grave do código de conduta e/ou de outros regulamentos internos da Luz Saúde, S.A. que possam ser aplicáveis;

(c) Quando o Bónus de IPO tiver sido total ou parcialmente liquidado ou pago com base no resultado de informações que, posteriormente, se provou serem claramente falsas ou inexatas.

As cláusulas de *clawback* são aplicáveis aos montantes (líquidos de impostos) já pagos durante os dois anos anteriores.

6.2 Os principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários

Para além do bónus descrito no número 8, não existem outras formas de remuneração para além da remuneração fixa e variável descrita na presente Política de Remuneração.

6.3 Remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e ou participação nos lucros foram concedidos

Para além do bónus descrito no número 8, e sem prejuízo da possibilidade de atribuição de participação nos lucros, a qual será computada para efeitos de pagamento da **RVCP** e da **RVLP** que seja definida, não existem outras formas de remuneração para além da remuneração fixa e variável descrita na presente Política de Remuneração.

6.4 Indemnizações pagas ou devidas a ex-membros executivos do órgão de administração relativamente à cessação das suas funções durante o exercício

Não foram pagas, nem são devidas, quaisquer indemnizações a antigos membros da Comissão Executiva por força da cessação das suas funções.

6.5 Limitações contratuais previstas para a compensação a pagar por destituição sem justa causa do administrador e sua relação com a componente variável da remuneração

Com exceção do prémio de reconhecimento a que se reporta o parágrafo subsequente, aprovado na Assembleia Geral da Sociedade, de 22 de janeiro de 2014, não existem quaisquer outros acordos que fixem montantes a pagar a membros da Comissão Executiva em caso de destituição sem justa causa.

Com efeito, na referida Assembleia Geral, considerando o exercício ininterrupto, ao longo de cerca de – então - 15 anos de funções de administração no Grupo pela Senhora Engenheira Isabel Maria Pereira Aníbal Vaz, bem como o seu papel na promoção do desenvolvimento da atividade do Grupo, foi aprovada, em reconhecimento dos serviços prestados ao Grupo, a atribuição àquela de um prémio de reconhecimento pelo seu desempenho profissional, no valor de € 850.000,00, a pagar numa única prestação no momento em que a Senhora Engenheira Isabel Maria Pereira Aníbal Vaz cesse, por

qualquer causa que não lhe seja imputável, o exercício de funções no Conselho de Administração da Sociedade.

6.6 Estimativa do valor dos benefícios não pecuniários relevantes considerados como remuneração não abrangidos nas situações anteriores

Não são atribuídos aos administradores benefícios não pecuniários de relevo.

7 Regimes de Pensão Complementar ou de Reforma Antecipada

Não existem quaisquer regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada.

8 Bónus de IPO

O Bónus de IPO consiste num plano de incentivos em dinheiro e ações com o objetivo de motivar e reter os membros da Comissão Executiva, da Luz Saúde, S.A. pela sua contribuição para o processo IPO e de forma a incentivar o seu alinhamento com o interesse dos acionistas, estando o pagamento ligado à permanência na Luz Saúde, S.A., podendo ser alargado a outros membros do Conselho de Administração ou colaboradores da Luz Saúde, S.A..

O montante a pagar ao abrigo do Bónus de IPO está relacionado com determinadas métricas relacionadas com o sucesso do IPO, em função das quais o valor total a ser atribuído será no máximo de €4.120.000,00.

8.1 Calendário de pagamento aplicável à CEO, ao CFO, ao COO e ao CITO da Luz Saúde, S.A.

Após a admissão à negociação das ações da Luz Saúde, S.A. em mercado regulamentado e a fixação do Preço da Oferta (tal como definido no Prospeto da Luz Saúde, S.A.), o respetivo Bónus de IPO será pago da seguinte forma:

(i) 50% do montante do Bónus de IPO será pago em dinheiro no prazo de quinze dias após a admissão das ações à negociação em mercado regulamentado;

(ii) 50% do montante do Bónus de IPO será pago em ações da Sociedade. O preço de referência para calcular o número de ações a entregar a cada beneficiário será o Preço de Oferta. O pagamento das ações será diferido de acordo com o seguinte calendário:

- 1/3 das ações será liquidado 12 meses após o IPO;
- 1/3 das ações será liquidado 24 meses após o IPO ;
- 1/3 das ações será liquidado 36 meses após o IPO .

O pagamento do Bónus IPO está sujeito à permanência na Luz Saúde, S.A., sem prejuízo das disposições relativas a regras de *good leaver*. As ações entregues ao abrigo do Bónus de IPO não estarão sujeitas a períodos de bloqueio.

No caso de um evento de mudança de controlo (*Change of Control*), todas as ações diferidas serão imediatamente pagas em dinheiro. O preço das ações a considerar será o que for oferecido no evento de mudança de controlo (*Change of Control*).

8.2 Calendário de pagamento aplicável aos restantes beneficiários

Após admissão à negociação das ações da Luz Saúde, S.A. em mercado regulamentado, o Bónus de IPO será pago em dinheiro no prazo de quinze dias após o IPO ou, por decisão da Comissão de Remunerações, nos termos previstos no parágrafo 8.1.

8.3 Disposições relativas a malus e clawback

A Luz Saúde, S.A. terá o direito de reduzir as ações sujeitas a diferimento (*i.e., malus*) e/ou recuperar o Bónus de IPO já pago (*i.e., clawback*) nos seguintes cenários:

(a) Reformulação das demonstrações financeiras da Sociedade correspondentes aos anos de 2023, 2024 ou 2025, não devido à alteração das normas contabilísticas aplicáveis;

(b) Sanção do beneficiário por violação grave do código de conduta e/ou de outros regulamentos internos da Luz Saúde, S.A. que possam ser aplicáveis;

(c) Quando o Bónus de IPO tiver sido total ou parcialmente liquidado ou pago com base no resultado de informações que, posteriormente, se provou serem claramente falsas ou inexatas.

As cláusulas de *clawback* são aplicáveis ao Bónus de IPO (líquido de impostos) já pago durante os dois anos anteriores.

9 Publicação da Política de Remuneração

Após o IPO e a sua entrada em vigor, a presente Política de Remuneração será imediatamente publicada no sítio da Internet da Luz Saúde, S.A., permanecendo disponível enquanto necessário.

****

Lisboa, 19 de março de 2024

_____ _____

Membros da Comissão de Remunerações da Luz Saúde, S.A.