

Selskabsmeddelelse

Til Nasdaq Copenhagen A/S og pressen

Nørresundby, den 4. januar 2023

Selskabsmeddelelse nr. 01/2023

Antal sider: 16

Indkaldelse til ordinær generalforsamling i RTX den 26. januar 2023

Vedlagt indkaldelse til RTX's ordinære generalforsamling, som afholdes torsdag den 26. januar 2023 kl. 15.00 på selskabets adresse Strømmen 6, Nørresundby.

Med venlig hilsen

RTX A/S

Peter Røpke

Administrerende direktør

Spørgsmål og yderligere oplysninger:

Peter Røpke, Administrerende direktør, tlf. 96 32 23 00

RTX's hjemmeside: www.rtx.dk

Bestyrelsen i RTX A/S har fornøjelsen af at indkalde til

Ordinær generalforsamling

til afholdelse torsdag den 26. januar 2023 kl. 15.00
på selskabets adresse Strømmen 6, 9400 Nørresundby

Dagsorden:

1. Bestyrelsens redegørelse for selskabets virksomhed i det forløbne regnskabsår.
2. Fremlæggelse af revideret årsrapport 2021/22 med revisionspåtegning samt beslutning om godkendelse af årsrapport samt beslutning om decharge for bestyrelse og direktion.
3. Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af tab i henhold til den godkendte årsrapport.
4. Valg af medlemmer til bestyrelsen.
5. Valg af revisorer.
6. Præsentation af og vejledende afstemning om vederlagsrapporten.
7. Forslag fra bestyrelsen og aktionærene:
 - 7.1 Bestyrelsen foreslår, at bestyrelsen tildeles bemyndigelser til at forhøje selskabets aktiekapital såvel med som uden fortegningsret for de eksisterende aktionærer og at selskabets vedtægter opdateres som følge heraf.
 - 7.2 Bestyrelsen foreslår visse øvrige ændringer af selskabets vedtægter.
 - 7.3 Bestyrelsen foreslår, at bestyrelsen tildeles bemyndigelse til at lade selskabet erhverve egne aktier.
 - 7.4 Bestyrelsen foreslår vedtagelse af en opdateret vederlagspolitik.
 - 7.5 Bemyndigelse til at anmelde beslutninger taget på generalforsamlingen til Erhvervsstyrelsen med henblik på registrering.
8. Eventuelt

Fuldstændige forslag for punkterne på dagsordenen:

1. Bestyrelsens redegørelse for selskabets virksomhed i det forløbne regnskabsår.
2. Fremlæggelse af revideret årsrapport 2021/22 med revisionspåtegning samt beslutning om godkendelse af årsrapport samt beslutning om decharge for bestyrelse og direktion.
Bestyrelsen indstiller, at årsrapporten godkendes, og at der meddeles decharge til bestyrelse og direktion.
3. Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af tab i henhold til den godkendte årsrapport.
Bestyrelsen indstiller, at der ikke udbetales udbytte for regnskabsåret 2021/22.

4. Valg af medlemmer til bestyrelsen.

Bestyrelsen foreslår genvalg af Peter Thostrup, Jesper Mailind, Lars Christian Tofft, Henrik Schimmell, Ellen Andersen og Katja Millard. Oplysninger om de opstillede personers kompetencer og ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder findes som appendix 1 til denne indkaldelse og er ligeledes tilgængelige på selskabets hjemmeside www.rtx.dk.

5. Valg af revisorer.

Bestyrelsen foreslår i overensstemmelse med revisionsudvalgets anbefalinger genvalg af selskabets nuværende revisor Deloitte, Statsautoriseret Revisionspartnerselskab. Revisionsudvalget er ikke blevet påvirket af tredjeparter og er ikke omfattet af nogen aftale med tredjepart, der begrænser generalforsamlingens frihed ved valg af revisor eller revisionsfirma.

6. Præsentation af og vejledende afstemning om vederlagsrapporten.

Selskabet har udarbejdet en vederlagsrapport for 2021/22, som i overensstemmelse med gældende lovgivning fremlægges for generalforsamlingen til vejledende afstemning. Rapporten indeholder oplysninger om aflønning, som selskabets bestyrelse og direktion er tildelt i eller har til gode for regnskabsåret 2021/22. Direktionen omfatter ledelsesmedlemmer, der er anmeldt som direktører til Erhvervsstyrelsen. Vederlagsrapporten for 2021/22 er tilgængelig på selskabets hjemmeside, www.rtx.dk/RemunerationReport. Bestyrelsen indstiller, at generalforsamlingen godkender selskabets vederlagsrapport for 2021/22 i den vejledende afstemning.

7. Forslag fra bestyrelsen og aktionærene:

- 7.1 Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen bemyndiger bestyrelsen til at forhøje selskabets aktiekapital såvel med som uden fortegningsret for de eksisterende aktionærer i perioden indtil 25. januar 2028 for et nominelt beløb på op til DKK 8,467,838 svarende til 20% af selskabets aktiekapital og at opdatere punkt 5.A i selskabets vedtægter som følge heraf. I de gældende vedtægter er bestyrelsen bemyndiget til at forhøje aktiekapitalen uden fortegningsret for eksisterende aktionærer med op til 20% af aktiekapitalen. Forslaget sigter mod at sikre, at bestyrelsen er bemyndiget til at forhøje aktiekapital såvel med som uden fortegningsret for eksisterende aktionærer, dog således at begrænsningen på 20% af aktiekapitalen opretholdes (individuel og samlet).

Vedtægternes punkt 5.A foreslås derfor ændret som følger:

5.A Kapitalforhøjelse

- 5.A.1 Bestyrelsen er i perioden indtil den 25. januar 2028 bemyndiget til uden fortegningsret for Selskabets eksisterende aktionærer at forhøje Selskabets aktiekapital ad én eller flere gange med i alt op til nominelt

DKK 8.467.838 ved tegning af nye aktier. Dog kan bestyrelsen ikke udnytte bemyndigelsen for et højere beløb end 20% af den udestående aktiekapital på tidspunktet for udnyttelsen af bemyndigelsen. Forhøjelsen skal ske til markedsurs og mod kontant indskud, apportindskud og/eller konvertering af gæld. Vilklårene for aktietegningen fastsættes i øvrigt af bestyrelsen.

5.A.1 Bestyrelsen er i perioden indtil den 25. januar 2028 bemyndiget til med fortegningsret for Selskabets eksisterende aktionærer at forhøje Selskabets aktiekapital ad én eller flere gange med i alt op til nominelt DKK 8.467.838 ved tegning af nye aktier. Dog kan bestyrelsen ikke udnytte bemyndigelsen for et højere beløb end 20% af den udestående aktiekapital på tidspunktet for udnyttelse af bemyndigelsen. Forhøjelsen skal ske ved kontant indbetaling til en tegningskurs, der kan være lavere end markedskursen. Vilklårene for aktietegningen fastsættes i øvrigt af bestyrelsen.

5.A.4 Nye aktier udstedt i henhold til bemyndigelserne i punkt 5.A.1 og 5.A.2 skal være omsætningspapirer og skal udstedes på navn samt noteres på navn i Selskabets ejerbog. Der skal ikke gælde indskrænkninger i de nye aktiers omsættelighed, og ingen aktionær skal være forpligtet til at lade sine aktier indløse helt eller delvist. De nye aktier skal have samme rettigheder som Selskabets eksisterende aktier. De nye aktier skal give ret til udbytte og andre rettigheder i Selskabet fra det tidspunkt, som fastsættes af bestyrelsen i forhøjelsesbeslutningen.

5.A.4 Bestyrelsen er bemyndiget til at fastsætte de nærmere vilkår for en kapitalforhøjelse i henhold til bemyndigelserne i punkt 5.A.1 og 5.A.2. Bestyrelsen er endvidere bemyndiget til at foretage de ændringer i vedtægterne, som måtte være nødvendige som følge af bestyrelsens udnyttelse af bemyndigelserne i punkt 5.A.1 og 5.A.2.

5.A.5 Ved udnyttelse af bemyndigelserne i punkt 5.A.1 og 5.A.2 kan bestyrelsen samlet set forhøje Selskabets aktiekapital med maksimalt nominelt DKK 8.467.838.

7.2 Bestyrelsen foreslår, at de følgende ændringer foretages i selskabets vedtægter med henblik på at sikre at vedtægterne er i overensstemmelse med gængs praksis i sammenlignelige virksomheder:

- 7.2.a I punkt 1.2 forslås selskabets navn i () efter binavnene slettet, og vedtægternes punkt 1.2 forslås dermed ændret til følgende:

Selskabet driver tillige virksomhed under binavnene:

”RTX Research A/S”,

”RTX Wireless Communication A/S” og

”RTX Products A/S”.

- 7.2.b Forslag om ændring af vedtægternes punkt 9.3 til følgende:

" Aktionærer har ret til at møde på generalforsamlingen med rådgiver eller ved fuldmægtig. En fuldmægtig skal forevise en skriftlig dateret fuldmagt. Fuldmagter anses for gældende, indtil de skriftligt tilbagekaldes over for Selskabet, med mindre de indeholder modstående bestemmelse. Fuldmagt til Selskabets bestyrelse kan dog ikke gives for længere tid end ét år."

- 7.2.c Forslag om sletning af vedtægternes punkt 10.3 og 10.4, hvorefter vedtagelse af beslutning om ændring af selskabets vedtægter, om selskabets opløsning, spaltning eller fusion med et andet selskab kræver en efterfølgende ekstraordinær generalforsamling, med mindre mindst 2/3 af den stemmeberettigede selskabskapital er repræsenteret på den første generalforsamling. Vedtagelse af forslag om vedtægtsændringer, opløsning, spaltning eller fusion kan derefter træffes af en enkelt generalforsamling i overensstemmelse med det flertal, som kræves ifølge selskabsloven. Vedtægtsændringen vil alene finde anvendelse på efterfølgende generalforsamlinger, og dermed ikke på denne ordinære generalforsamling. Vedtægternes punkt 10.5 og 10.6 bliver herefter til punkt 10.3 og 10.4.
- 7.2.d Forslag om sletning af vedtægternes punkt 10.6 om bestyrelsens adgang til at foretage vedtægtsændringer uden generalforsamlingens samtykke.

7.3 Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen, i overensstemmelse med selskabslovens § 198, bemyndiger bestyrelsen til i perioden frem til og med den 25. januar 2028 at lade selskabet erhverve egne aktier for op til i alt nominelt DKK 4.233.919 svarende til 10% af selskabets aktiekapital. Købsprisen må ikke afvige med mere end 10% fra den senest noterede børskurs for aktierne på erhvervelsestidspunktet. Den nuværende bemyndigelse til bestyrelsen til at lade selskabet erhverve egne aktier udløber den 24. januar 2023.

7.4 Bestyrelsen foreslår godkendelse af en opdateret vederlagspolitik til afløsning af den eksisterende politik godkendt på generalforsamlingen den 23. januar 2020. Vederlagspolitikken foreslås opdateret for at indarbejde feedback fra aktionærer omkring de langsigtede incitamentsprogrammer. Den foreslåede vederlagspolitik er vedhæftet som appendix 2 til denne indkaldelse sammen med beskrivelse af de foreslåede ændringer i den opdaterede politik i forhold til den eksisterende vederlagspolitik.

7.5 Bestyrelsen foreslår, at advokat Henrik Møgelmo bemyndiges til at anmelde det på generalforsamlingen vedtagne til Erhvervsstyrelsen og til i forbindelse hermed at foretage sådanne ændringer i og tilføjelser til det vedtagne og selskabets vedtægter, som Erhvervsstyrelsen måtte kræve for at registrere det på generalforsamlingen vedtagne.

8. Eventuelt.

Efter generalforsamlingen serveres en let anretning.

Selskabskapital

Selskabskapitalen er på DKK 42.339.190 og består kun af én aktieklasse. Selskabskapitalen er fordelt på aktier à DKK 5 og det totale antal aktier er 8.467.838. Hvert aktiebeløb på DKK 5 giver én stemme.

Dagsorden og dokumenter

Indkaldelsen, dagsordenen og de fuldstændige forslag vil senest onsdag den 4. januar 2023 være tilgængelig på selskabets hjemmeside www.rtx.dk samt tillige blive udsendt til de aktionærer, der har fremsat begæring herom. De for generalforsamlingen nødvendige oplysninger og dokumenter vil ligeledes fra samme dato være tilgængelige på selskabets hjemmeside www.rtx.dk.

Vedtagelseskrav

For vedtagelse af forslagene under dagsordenens punkt 7.1 og 7.2 kræves, at mindst 2/3 af den stemmeberettigede selskabskapital er repræsenteret på generalforsamlingen, og at beslutningerne tiltrædes af et sådant kvalificeret flertal, som kræves ifølge selskabsloven, jf. vedtægternes punkt 10.3. Ifølge selskabslovens § 106 kræves til vedtagelse af forslagene under dagsordenens punkt 7.1 og 7.2 mindst 2/3 såvel af de stemmer, som afgives, som af den del af selskabskapitalen, som er repræsenteret på generalforsamlingen. Såfremt mindre end 2/3 af den stemmeberettigede kapital er repræsenteret på generalforsamlingen, men forslagene tiltrædes af et sådant kvalificeret flertal som kræves ifølge selskabsloven, indkalder bestyrelsen inden 2 uger til en ekstraordinær generalforsamling, hvor forslagene uden hensyntagen til størrelsen af den repræsenterede selskabskapital kan vedtages af et sådant kvalificeret flertal, som kræves ifølge selskabsloven, jf. vedtægternes punkt 10.4.

For vedtagelse af dagsordenens øvrige punkter kræves alene simpel majoritet, jf. vedtægternes punkt 10.2. Afstemningen om vederlagsrapporten (dagsordens punkt 6) er alene vejledende.

Aktionærernes ret til at give møde og afgive stemme på generalforsamlingen

En aktionærs ret til at deltage i og afgive stemme på generalforsamlingen fastsættes i forhold til de aktier, som aktionæren ejer på registreringsdatoen, som er torsdag den 19. januar 2023. Adgang til generalforsamlingen er betinget af, at aktionæren senest **fredag den 20. januar 2023** har løst adgangskort for sig selv og sin eventuelle rådgiver. Adgangskort udstedes til den, som ifølge ejerbogen er noteret som aktionær på registreringsdatoen eller som selskabet pr. registreringsdatoen har modtaget behørig meddelelse fra med henblik på indførsel i ejerbogen. Adgangskort med stemmesedler kan rekvireres på RTX's hjemmeside på www.rtx.dk/ogf senest fredag den 20. januar 2023 kl. 23.59.

Webcast

Generalforsamlingen vil blive afholdt på dansk og kan ses direkte via webcast, som kan tilgås via selskabets hjemmeside på <http://www.rtx.dk/agm2023stream>. Webcast vil være tilgængelig på tidspunktet for generalforsamlingen.

Det er ikke nødvendigt at løse adgangskort for at se webcasten. Da det ikke er muligt at afgive stemme eller stille spørgsmål via webcast skal stemmeafgivelse via fuldmagt eller brevstemme ske forud for generalforsamlingen i overensstemmelse med de nedenfor angivne frister samt at stille eventuelle spørgsmål skriftligt forud for generalforsamlingen som også beskrevet nedenfor.

Stemmeafgivelse via fuldmagt

Stemmeberettigede aktionærer, der er forhindret i eller ikke ønsker at deltage ved fremmøde i generalforsamlingen, kan afgive fuldmagt. Fuldmagtsblanket findes på www.rtx.dk/ogf. Afgivelse af fuldmagt kan ske elektronisk via link på www.rtx.dk/ogf eller ved fremsendelse af fuldmagtsblanketten i udfyldt og underskrevet stand pr. e-mail til CPH-investor@euronext.com eller til VP Securities A/S, c/o Euronext Securities, Nicolai Eigtveds Gade 8, 1402 Copenhagen K. Fuldmagten skal være VP Securities A/S i hænde senest **fredag den 20. januar 2023 kl. 23.59**.

Brevstemme

Stemmeberettigede aktionærer, der er forhindret i eller ikke ønsker at deltage ved fremmøde i generalforsamlingen, kan afgive brevstemme. Brevstemmeblanket findes på www.rtx.dk/ogf. Afgivelse af brevstemme kan ske elektronisk via link på www.rtx.dk/ogf eller ved fremsendelse af brevstemmeblanketten i udfyldt og underskrevet stand pr. e-mail til CPH-investor@euronext.com eller til VP Securities A/S, c/o Euronext Securities, Nicolai Eigtveds Gade 8, 1402 Copenhagen K. Brevstemmer skal være VP Securities A/S i hænde senest **onsdag den 25. januar 2023 kl. 12.00**.

Spørgsmål fra aktionærerne

På generalforsamlingen vil bestyrelsen besvare spørgsmål fra aktionærerne om forhold af betydning for bedømmelsen af spørgsmål til behandling på generalforsamlingen. Eventuelle spørgsmål kan forud for generalforsamlingen fremsendes til bestyrelsen via e-mail til ir@rtx.dk eller med post til RTX A/S, att. "Investor Relations", Strømmen 6, 9400 Nørresundby.

Behandling af persondata

Som følge af selskabsretlige lovkrav behandler RTX A/S personoplysninger om dets aktionærer som led i administrationen af selskabets ejerbog og i øvrig kommunikation herunder også i relation til generalforsamlingen. Følgende oplysninger behandles: Navn, adresse, kontaktoplysninger, VP-kontonummer, aktiebeholdning samt deltagelse i arrangementer.

Nørresundby, den 4. januar 2023

Bestyrelsen

RTX A/S

Appendix 1: Kandidater til bestyrelsen

<p>Peter Thostrup (Formand for bestyrelsen) Mand Valgt siden 2009, ikke betragtet som uafhængigt bestyrelsesmedlem.</p> <p>Formand for nominerings- og vederlagskomiteen og medlem af revisionskomiteen.</p> <p>Øvrige ledelseshverv:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bestyrelsesformand: Holmrís B8 A/S og Power Stow A/S• Bestyrelsesmedlem: A/S Th. Wessel & Vett, Magasin du Nord <p>Peter Thostrup har stor viden om økonomi og regnskab og om governance i børsnoterede selskaber. Ledelseserfaring fra international teknologi- og forbrugsvareselskaber samt bred og solid bestyrelseserfaring.</p>	<p>Jesper Mailind (Næstformand for bestyrelsen) Mand Valgt 2009-2009 og siden 2013, betragtet som uafhængigt bestyrelsesmedlem.</p> <p>Medlem af nominerings- og vederlagskomiteen og medlem af revisionskomiteen.</p> <p>Øvrige ledelseshverv:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bestyrelsesformand: Aidian OY• Bestyrelsesnæstformand: Leo Pharma A/S• Bestyrelsesmedlem: Etac AB og Contour Design A/S <p>Jesper Mailind har stor generel ledelseserfaring, herunder erfaring med forandringsledelse globalt fra adskillige brancher såsom life science, medico, diagnostik, teknologi og produktion.</p>
<p>Lars Christian Tofft (Bestyrelsesmedlem) Mand Valgt siden 2017, betragtet som uafhængigt bestyrelsesmedlem.</p> <p>Øvrige ledelseshverv:</p> <ul style="list-style-type: none">• Senior Adviser TMT branchen• Bestyrelsesmedlem: Sternula A/S <p>Lars Christian Tofft har generel ledelseserfaring med speciale i salg og marketing, forandringer samt digitalisering. International erfaring fra en stor førende global aktør inden for informations- og kommunikationsteknologi. Specifik erfaring med mobilteknologi (4G/5G), Internet of Things samt kunstig intelligens.</p>	<p>Henrik Schimmell (Bestyrelsesmedlem) Mand Valgt siden 2019, betragtet som uafhængigt bestyrelsesmedlem.</p> <p>Formand for revisionskomiteen.</p> <p>Øvrige ledelseshverv:</p> <ul style="list-style-type: none">• President: Radiometer• Bestyrelsesformand: HemoCue AB, Radiometer Medical og Danaher European Board <p>Henrik Schimmell har stor og bred ledelseserfaring fra medico/diagnostik og høreapparat brancherne. Yderligere kompetencer inden for strategisk planlægning, lean drift, fusioner og opkøb samt procesudvikling.</p>
<p>Ellen Andersen Kvinde Valgt siden 2022, betragtet som uafhængigt bestyrelsesmedlem.</p> <p>Ellen Andersen har stor international ledelseserfaring inden for IT, IoT og softwareudvikling fra store globale og børsnoterede virksomheder. Yderligere betydelig erfaring fra ledelse udviklingsteams på tværs af forskellige lokationer.</p>	<p>Katja Millard Kvinde Valgt siden 2022, betragtet som uafhængigt bestyrelsesmedlem.</p> <p>Øvrige ledelseshverv:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vice President: Enterprise Products, Motorola Solutions <p>Katja Millard har international tech-ledelseserfaring inklusive software og hardware med dyb viden om elektronikbranchen herunder fra tovejs radiosystemer og -produkter. Erfaringen inkluderer salg, marketing, innovation og produktudvikling.</p>

Appendix 2: Forslag til opdateret vederlagspolitik

Bestyrelsen foreslår en opdatering af vederlagspolitikken. Det samlede udkast til opdateret vederlagspolitik er vedlagt i det følgende (politikken er på engelsk). De væsentligste foreslåede ændringer i den opdaterede vederlagspolitik er som følger:

- En langsigtet kontantbonus ("long-term cash-based bonus") er lagt til som en ny vederlagskomponent der erstatter den nuværende accelererede langsigtede aktiebaserede bonus ("Accelerated RSU"). Erstatningen foreslås for at indarbejde feedback fra investorer vedrørende varigheden (tid til modning) og strukturen af det accelererede aktiebaserede bonusprogram. Den langsigtede kontantbonus, som foreslås til afløsning af den accelererede langsigtede aktiebaserede bonus, har en varighed på tre år og har som en kontantbonus ikke samme potentielle upside for deltagerne i bonussen som det accelererede aktiebaserede bonusprogram. Det samlede maksimum for alle former af variabelt vederlag fastholdes uændret som 110% af grundlønnen på tidspunktet for tildelingen. Sektionerne 5.14 til 5.19 er nye i udkastet til opdateret vederlagspolitik, mens sektionerne 5.24 til 5.31 i den nuværende vederlagspolitik udgår i udkastet til ny politik.
- Den langsigtede aktiebonus ("RSU") for direktionen fastholdes som vederlagskomponent men tilpasses lidt således at hovedmålet bag bonussen er at sikre fastholdelse af direktionen og samtidig sikre incitament for direktionen til at varetage RTX's langsigtede interesser. Sektionerne 5.23, 5.34 og 5.26 er opdaterede i udkastet til ny vederlagspolitik (svarer til sektionerne 5.17 til 5.19 samt 5.21 i den nuværende vederlagspolitik).
- Den opdaterede vederlagspolitik har effekt for aftaler vedrørende vederlag som er indgået på eller efter datoen for generalforsamlingens godkendelse af den opdaterede vederlagspolitik mens aftaler vedrørende vederlagt som er indgået før denne dato skal være styret af den (nuværende) vederlagspolitik godkendt af generalforsamlingen den 23. januar 2020. Dette er defineret i sektion 7.2 i udkastet til opdateret vederlagspolitik.

Remuneration Policy

1. Introduction

- 1.1 This remuneration policy describes the principles and framework of the total remuneration paid to members of the Board of Directors and the Executive Board of RTX A/S ("RTX").
- 1.2 The Board of Directors and the Executive Board comprises the persons registered with the Danish Business Authority as members of the management and Board of Directors of RTX. However, the principles of the remuneration policy regarding the allocation of short-term incentive cash bonuses and long-term incentive share-based bonuses are applicable in general for key employees in RTX, with certain modifications for employees employed abroad unless otherwise stated in the remuneration policy.
- 1.3 It is RTX' policy to offer a competitive remuneration to the Executive Board and other key employees in order to attract, motivate and retain qualified individuals in the market in which RTX competes. The remuneration is designed to create shared interests between the Executive Board of RTX and the shareholders, as well as to promote and support RTX' short-term and long-term goals and strategies.
- 1.4 The remuneration principles and framework described in this remuneration policy incorporate the rules set out in section 139 of the Danish Companies Act (selskabsloven) and the Recommendations for Corporate Governance of 23 November 2017 by the Danish Committee on Corporate Governance.

2. Objective

- 2.1 The overall objectives of the remuneration policy are:
- I. To attract, motivate and retain qualified members of the Executive Board and Board of Directors,
 - II. To ensure alignment between the interests of the management, the company and the shareholders; and
 - III. To help promote long-term value creation in RTX and thus support RTX' business strategy.
- 2.2 In several ways, the remuneration policy, especially with regard to the remuneration of the Executive Board, contributes to RTX' business strategy as well as long-term interests. The performance criteria (KPIs) for the bonus schemes are closely aligned with RTX' goals and strategies. The Board of Directors will adjust such KPIs in accordance with changes in the strategy and the company's situation.
- 2.3 The purpose of the long-term bonuses is to secure the Executive Board's incentive to safeguard RTX' long-term interests. The purpose of the distribution used between the short-

term bonuses and the long-term bonuses also includes striking a balance between short-term and long-term results, with particular emphasis on the long-term results.

- 2.4 The remuneration policy also contributes to the company's sustainability, as the business strategy, among other things, aims to consolidating the stable core business and developing new product solutions that ensure the continued growth of RTX. Several of the performance criteria applied (KPIs) directly relate to the company's business development and innovation. Similarly, the company's sustainability will also be a significant underlying factor in the evolution of the share price, and therefore the share-based remuneration used will also provide the Executive Board with incentives to focus on the company's sustainability.
- 2.5 Whether or not a member of the Executive Board is comprised by an incentive-based remuneration program – and which agreements are made – depends on whether or not it is considered advisable to meet the considerations for creating shared interests between RTX' directors and the shareholders and securing the short-term and long-term goals. In addition to this, the previous and expected performance, motivation and loyalty of the members of the Executive Board as well as the Company's situation and development in general is considered in this regard.

3. Revision of the Remuneration Policy and conflict of interests

- 3.1 The remuneration policy is under continuous revision in order to ensure consistency between the remuneration for the management, RTX' short and long-term goals and the shareholders' interests.
- 3.2 If the Board of Directors deems it necessary to revise the remuneration policy, the Board of Directors prepares such revised remuneration policy, which is then submitted to the shareholders for consideration and approval at the General Meeting.
- 3.3 Any material change to the remuneration policy shall be adopted by the shareholders at the General Meeting in order to take effect. In any case, as a minimum, the remuneration policy shall be adopted by the shareholders at the General Meeting every four years, cf. section 139, subsection 2 of the Danish Companies Act.
- 3.4 Under special circumstances, the Board of Directors may deviate temporarily from the remuneration policy, if deemed necessary hereunder for instance in connection with employment of new members of the Executive Board.
- 3.5 The remuneration for the Executive Board is the key element of the remuneration policy, and thus the Executive Board has no decision-making power in relation to the remuneration policy. As the members of the Board of Directors receive a fixed remuneration only, cf. section 4 below, and since the remuneration for the Board of Directors is approved at RTX's Annual General Meeting, it is RTX assessment that there is a low risk of conflicts of interest.

4. Remuneration of the Board of Directors

- 4.1 The Board of Directors receive a fixed remuneration and does not receive any variable remuneration components (such as short-term cash-based bonus or long-term share-based bonus). Efforts are made to ensure that the remuneration of the Board of Directors matches the level in comparable companies, whilst also taking into consideration the scope of the board work, including the number of meetings.
- 4.2 The fixed remuneration for each member of the Board of Directors is approved by the General Meeting for the current financial year and is stated in the annual report. The ratio between the fixed remuneration for (i) the Chairman of the Board of Directors, (ii) the Deputy Chairman of the Board of Directors, (iii) board members elected by the employees, (iv) board members who are also members of the Audit Committee and (v) other members of the Board of Directors, may vary, among other things depending on the board members' competencies and efforts.

5. Remuneration of the Executive Board

- 5.1 The remuneration for the Executive Board can be composed of the following remuneration components:
- I. Fixed base salary
 - II. Pension contributions (not applicable for all members of the Executive Board)
 - III. Usual employee benefits, including company car and associated costs
 - IV. Cash bonuses (short-term and long-term incentive-based remuneration)
 - V. Share-based payments (long-term incentive-based remuneration)
 - VI. Matching Shares program

Fixed base salary, pension and employee benefits

- 5.2 The purpose of the fixed base salary, pension contributions and other benefits is primarily to provide the individual Executive Board member with a predictable minimum remuneration so as to be able to attract and retain Executive Board members with the desired competencies. In determining the levels, the remuneration levels in comparable companies are taken into account.
- 5.3 The base salary for each executive member is determined either each year or every third year based on a negotiation. The ratio between the fixed base salary and the total remuneration depends on the achievement of the performance criteria (KPIs), which determine the size of the variable salary. At expected achievement levels for the performance criteria (KPIs), the fixed base salary is expected to amount to between 50% and 80% of the total remuneration.

- 5.4 An employer-paid pension contribution is provided to some but not all members of the Executive Board. Such pension may amount to up to 10% of the total remuneration.
- 5.5 Members of the Executive Board have the option of a company car and other benefits by agreement. Other benefits may amount to up to 6% of the total remuneration. The Executive Board is also offered usual benefits such as health insurance, free telephone and Internet subscription.
- 5.6 The Board of Directors can decide that members of the Executive Board shall return the company car, laptop and mobile phone etc. if the member of the Executive Board is released from the work obligation during a notice period.

Short-term cash-based bonus

- 5.7 The purpose of the cash-based bonus is to ensure the Executive Management's focus on the core – primarily short-term – performance criteria (KPIs) in the company's strategy and similarly reward satisfactory results in relation to these performance criteria (KPIs).
- 5.8 Short-term cash-based bonus schemes typically have a term of one year or depend on an event occurring, including, for example, the divestment or acquisition of significant business areas or the like. There may also be a retention bonus, loyalty bonus or similar schemes.
- 5.9 Whether a bonus payment is made shall depend on whether the terms and objectives defined in the agreement have been achieved in whole or in part. This may include personal goals related to the own performance of the members of the Executive Board, RTX' results, results in one or more of RTX' business units, the continued employment for a specified period or the occurrence of a relevant event for members of the Executive Board, including any change of control in RTX or any sale of one of RTX' business units.
- 5.10 The determination of whether the performance criteria (KPIs) have been met shall generally be based on the audited reports in relation to the financial performance criteria (KPIs). For the nonfinancial performance criteria (KPIs), the fulfilment of the performance criteria (KPIs) will be based on the assessment of the Board of Directors.
- 5.11 Ongoing performance bonus schemes for the Executive Board will allow the members of the Executive Board to receive a bonus per calendar year of up to 50% of the Executive Board members' gross annual salary calculated before any bonus payments ("Base Salary").
- 5.12 Event-based bonus schemes, retention bonuses or loyalty bonuses, shall – for each bonus triggering factor – allow the members of the Executive Board to receive a bonus per calendar year of up to 50% of the Executive Board members' Base Salary.
- 5.13 However, the total value of cash- and share-based bonuses cannot exceed 110 % of the Executive Board Member's Base Salary, cf. section 5.18 and 5.26.

Long-term cash-based bonus

- 5.14 As a part of the Company's long-term incentive program, members of the Executive Board can participate in long-term cash-based bonus schemes. Going forward, the long-term cash-based bonus scheme replaces the accelerated long-term share-based bonus, which have previously been in place for the Executive Board, however the accelerated long-term share-based bonus agreements which are effective as of the date of approval of this remuneration policy by the Annual General Meeting will continue until the expiry of each agreement, cf. section 7.2.
- 5.15 Long-term cash-based bonus schemes have a term of three years.
- 5.16 Whether a bonus payment is made shall depend on whether the terms and objectives defined in the long-term cash-based bonus agreement have been achieved in whole or in part. This shall include ambitious targets for revenue and EBITDA and is further based on the Board of Directors' assessment of, whether the Executive Board is conducting the business to the extent relevant in compliance with the principles of social responsibility in the UN Global Compact which has been adopted by RTX.
- 5.17 The members of the Executive Board can receive a long-term cash based bonus per calendar year of up to 50% of the Executive Board members' Base Salary.
- 5.18 However, the total value of cash- and share-based bonuses cannot exceed 110 % of the Executive Board Member's Base Salary, cf. section 5.13 and 5.26.
- 5.19 In case of termination, the right to long-term cash-based bonus is conditioned upon the Executive Board Member being a good leaver. Thus, the right to long-term cash-based bonus shall lapse, if the Executive Board member leaves his or her position as a bad leaver, and the right to long-term cash-based bonus shall be prorated as per the length of service if the Executive Board member leaves his or her position as a good leaver. The long-term cash-based bonus scheme contains a definition of good leaver and bad leaver.

Long-term share-based bonus

- 5.20 As a part of the Company's long-term incentive program, the Board of Directors at RTX may award restricted share units (RSU) to the Executive Board as well as to key employees.
- 5.21 RSUs is a type of compensation issued by an employer to an employee. RSUs are issued to an employee through a vesting plan and will vest after achieving the required performance criteria. RSUs have no tangible value until they have vested. The RSUs are assigned at fair market value when they vest.
- 5.22 The RSUs cannot vest before the Annual General Meeting three years after the award. This is in order to create shared long-term interests between RTX and the Executive Board. Once

the RSU's are vested and shares are allotted, the employee may freely dispose of the shares.

- 5.23 The RSUs will vest provided that (i) the employee is still employed during the vesting period as further defined in 5.27 and that (ii) a minimum floor level of earnings (e.g. EBITDA or similar) is achieved in the three-year period from the award. The determination of whether the minimum floor level of earnings has been achieved shall be based on the audited financial reports of the RTX Group.
- 5.24 The vesting of RSU's is further based on the Board of Directors' assessment of, whether the Executive Board is conducting the business to the extent relevant in compliance with the principles of social responsibility in the UN Global Compact which has been adopted by RTX.
- 5.25 The restricted share unit scheme (RSU) is measured at fair value of the rights at the time of issue and are recognized in the income statement under staff costs for the period during which the member of the Executive Board achieves the final right to the shares. Upon initial recognition of the restricted share rights, an estimate is made regarding the number of rights for which the member of the Executive Board is expected to acquire final right. Subsequently, adjustments are made for changes to this estimate whereby final recognition of the cost corresponds to the actual number of acquired rights to shares. Upon vesting and award of shares, the setoff entry is recognized directly in equity.
- 5.26 The total value of the long-term share-based bonus shall allow the members of the Executive Board to receive a bonus per calendar year of up to 50% of the Executive Board members' Base Salary. However, the total value of cash- and share-based bonuses cannot exceed 110 % of the Executive Board Member's Base Salary, cf. section 5.13 and 5.18.
- 5.27 In case of termination, the right to exercise the RSUs is conditioned upon the Executive Board Member being a good leaver, and thus the right to exercise RSUs shall lapse, if the Executive Board member is leaving his or her position as a bad leaver. The Long-term share-based bonus scheme contains a definition of good leaver and bad leaver.
- 5.28 Further, the scheme is subject to a usual clawback provision, whereby the Board of Directors may demand that any RSUs awarded to the members of the Executive Board, shall be repaid in part or full if they have been awarded based on information which RTX is subsequently able to document as materially incorrect, or if they were awarded as a result of fraud, manipulation of underlying data or material non-compliance with the accounting principles to which RTX is subject.

Matching Shares

- 5.29 Before commencement of service, the members of the Executive Board may be invited to make an investment of a number of shares in the Company. If such investment is made, the Company shall grant the member of the Executive Board matching shares worth 1.5

times the investment by the end of a 3-year vesting period. The grant of matching shares shall be subject to the member of the Executive Board's continued employment with the Company 36 months after the Commencement Date.

- 5.30 If the offer is not accepted before commencement of service, it will lapse in its entirety.

Termination

- 5.31 Members of the Executive Board are entitled to salary in the notice period. The notice period for members of the Executive Board is 6 to 12 months on the part of the Company and 3-6 months on the part of the member of the Executive Board.

- 5.32 Further, reference is made to section 5.19 and 5.27 above.

6. Remuneration of members of the Executive board relatively to the employee's salary

- 6.1 RTX mainly employs highly skilled employees and the average employee's salary reflects this. When establishing the framework of the remuneration of the Executive Board, it has been taken into consideration that the salary for the Executive Board, including the value of the variable compensation at the time of the award, cannot exceed 15 times the average salary for employee's in RTX.

7. Approval

- 7.1 The remuneration policy has been prepared in accordance with section 139 of the Danish Companies Act and the provisions of the Shareholders' Rights Directive 2017/828 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017.

- 7.2 This remuneration policy shall have effect for agreements on remuneration with the Board of Directors and members of the Executive Board which are entered into on or after the date on which the remuneration policy is approved at RTX A/S' Annual General Meeting. All agreements on remuneration entered into before this date shall be governed by the remuneration policy which was approved at RTX A/S' Annual General Meeting on 23 January 2020.

- 7.3 The above remuneration policy was approved at RTX A/S' Annual General Meeting on 26 January 2023.