

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	2
2.	Overordnet mål	2
3.	Kompetencekrav for bestyrelserne	2
4.	Konkrete mål og tiltag	3
5.	Rekruttering af bestyrelsesmedlemmer	3
6.	Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn	3
7.	Uddannelse	3
8.	Ansvar og godkendelse	4



POLITIK FOR MANGFOLDIGHED

POL K-01

1. INDLEDNING

- 1.1 Denne koncernpolitik om mangfoldighed ("**Politikken**") fastlægger ArthaScope-koncernens retningslinjer for at sikre tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer i bestyrelserne for ArthaScope Holding A/S, bestyrelsen i ArthaScope Kapitalforvaltning A/S og bestyrelsen i Artha Fondsmæglerselskab A/S (hver for sig betegnet "**Koncernselskab**" og samlet betegnet "**Koncernselskaberne**").
- 1.2 Politikken er vedtaget af hver bestyrelse og gælder for det pågældende Koncernselskab. Politikken er udarbejdet med hjemmel i § 70, stk. 1, nr. 4 i lov om finansiel virksomhed, § 28 a i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. og § 67, stk. 1, nr. 4 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, samt under hensyntagen til relevant vejledning fra Finanstilsynet og EU-retningslinjer om god ledelse og mangfoldighed.

2. OVERORDNET MÅL

- 2.1 Formålet med denne Politik er at fremme mangfoldigheden i bestyrelsernes samlede kompetenceprofil, således at hvert Koncernselskabs bestyrelse til enhver tid har tilstrækkelig viden, erfaring og uafhængighed til at varetage strategiske, ledelsesmæssige og kontrolmæssige opgaver.
- 2.2 Mangfoldighed er defineret som forskellighed i kvalifikationer, kompetencer og baggrund, herunder blandt andet forskellighed i erfaring, uddannelse, faglige specialer, brancheindsigt, alder, nationalitet og køn.
- 2.3 Rekruttering af nye medlemmer til bestyrelserne i de enkelte Koncernselskaber skal understøtte denne målsætning, herunder diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt Bestyrelsernes medlemmer.

3. KOMPETENCEKRAV FOR BESTYRELSENE

- 3.1 Det er væsentligt, at bestyrelsen i hvert Koncernselskab besidder kompetencer, der sætter bestyrelsen i stand til effektivt at føre tilsyn med forretningen og de væsentligste risici i det pågældende Koncernselskab. Varetagelsen af bestyrelsernes opgaver skal ske effektivt i en konstruktiv dialog med Koncernselskabernes respektive direktioner, og bestyrelsernes skal altid handle uafhængigt af særinteresser.
- 3.2 Bestyrelserne skal samlet set besidde de kompetencer og erfaringer, som er nødvendige for at lede det enkelte Koncernselskab, herunder forstå forretningen og de væsentligste risici Koncernselskabet har.
- 3.3 Følgende kvalifikationer bør som udgangspunkt være repræsenteret i hver bestyrelse:
- Indsigt i finansiel regulering og relevante forretningsmodeller.
 - Ledelsesmæssig erfaring (mindst ét medlem med relevante ledelseserfaring fra finansiel virksomhed).
 - Bestyrelseserfaring.
 - Økonomisk og regnskabsmæssig indsigt.
 - Markeds og produktindsigt.
 - Bred forretningsmæssig forståelse og almen samfundsindsigt.



ArthaScope Holding A/S

Strandvejen 58, 3. / DK-2900 Hellerup/ Telefon +4570250005 / info@arthascope.dk
arthascope.dk / CVR nr. 31484049

4. KONKRETE MÅL OG TILTAG

- 4.1 I forbindelse med den årlige generalforsamling og eventuelt (gen)valg af bestyrelsesmedlemmer i Koncernselskaberne, vurderer bestyrelserne, om den samlede kompetenceprofil for den enkelte bestyrelse afspejler den ønskede mangfoldighed.
- 4.2 Bestyrelserne gennemfører mindst én gang årligt en selvevaluering, som skal:
- Identificere nødvendige kernekompetencer i lyset af forretningsmodel og risikoprofil.
 - Vurdere bidragene fra hvert medlem og deres uafhængighed.
 - Vurdere bestyrelsens kollektive viden, samarbejde og arbejdsmiljø.
- 4.3 Selvevalueringen skal resultere i en opfølgningsplan (rekruttering/uddannelse/komitésammensætning), og formanden for bestyrelserne i de enkelte Koncernselskaber skal sikre, at resultatet dokumenteres skriftligt og forelægges den enkelte bestyrelse samt - hvor relevant - deles med nomineringsansvarlige/ejere.

5. REKRUTTERING AF BESTYRELSESLEDLEMMER

- 5.1 Ved rekruttering lægges der vægt på at sikre en sammensætning af kandidater med relevante og komplementære kompetencer, erfaringer og baggrunde, som samlet understøtter Koncernselskabernes respektive forretningsmodeller, strategiske mål og risikoprofiler.
- 5.2 Rekrutteringsprocessen tilrettelægges og dokumenteres på en sådan måde, at den understøtter et bredt og kvalificeret ansøgerfelt samt anvendelsen af objektive, saglige og forud fastlagte udvælgelseskriterier, herunder krav til kompetencer, uafhængighed samt vurdering af egnethed og hæderlighed (fit and proper).

6. MÅLTAL FOR ANDELEN AF DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN

- 6.1 Da ingen af Koncernselskaberne har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i EU/EØS, og da ingen i to på hinanden følgende regnskabsår har haft en balancesum på 500 mio. kr. eller derover, er bestyrelserne ikke forpligtet til at fastsætte måltal eller udarbejde politik for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og på øvrige ledelsesniveauer og har på den baggrund ikke fundet det relevant på nuværende tidspunkt.

7. UDDANNELSE

- 7.1 Hvis selvevalueringen foretaget af bestyrelsen i overensstemmelse med ovenstående afsnit 4.2 eller de løbende bestyrelsesdrøftelser viser et behov for kompetenceopbygning, skal den relevante bestyrelsesformand sikre, at dette sker gennem efteruddannelse, onboarding eller ændringer i bestyrelsessammensætningen.
- 7.2 Bestyrelsesformanden skal endvidere sikre, at bestyrelsen råder over nødvendig ekstern eller intern ekspertise efter behov.



8. ANSVAR OG GODKENDELSE

- 8.1 Bestyrelserne er ansvarlige for udarbejdelse, vedtagelse og efterlevelse af denne Politik. Bestyrelserne har et ansvar for at bidrage til at fremme mangfoldigheden i de respektive Koncernselskaber.
- 8.2 Det er op til generalforsamlingen i de respektive Koncernselskaber at udpege den bestyrelse, som vurderes at besidde de kompetencer, der kan forventes af bestyrelsen i det pågældende Koncernselskab.
- 8.3 Denne Politik skal gennemgås, når det af en eller flere af Koncernselskabernes bestyrelser skønnes nødvendigt eller relevant, dog mindst én gang årligt.

Denne politik er godkendt af bestyrelserne i Koncernselskaberne:

Godkendt af bestyrelsen for ArthaScope Holding A/S den 19. maj 2026.

Godkendt af bestyrelsen for ArthaScope Kapitalforvaltning A/S den 19. maj 2026.

Godkendt af bestyrelsen for Artha Fondsmæglerselskab A/S den 27. maj 2026.

LOG OVER ÆNDRINGER TIL POLITIKKEN		
Version	Gælder fra	Ændringer
1.0	19-05-2026 / 27-05-2026	Politikken er opdateret i forlængelse af tilsynsprocessen i samarbejde med Kromann Reumert.

