



European Securities and  
Markets Authority

# Riktlinjer

om centrala motparters hantering av intressekonflikter





## Innehållsförteckning

1	Akronymer .....	2
2	Bakgrund och mandat.....	3
3	Tillämpningsområde.....	4
4	Efterlevnad och rapporteringsskyldigheter .....	5
	4.1. Riktlinjernas status.....	5
	4.2 Rapporteringskrav.....	5
5	Riktlinjer.....	6
	5.1 Förtydligande av begreppet intressekonflikter .....	6
	5.2 Organisatoriska arrangemang.....	7
	5.2.1 Behov av uppgifter .....	7
	5.2.2 Uppföranderegler .....	7
	5.2.3 Gåvor.....	8
	5.2.4 Ägande av finansiella instrument .....	8
	5.2.5 Utbildning.....	9
	5.2.6 Tillsyn .....	9
	5.3 Kompletterande åtgärder för centrala motparter som tillhör en koncern .....	10
	5.3.1 På koncernnivå .....	10
	5.3.2 På den centrala motpartens styrelse- eller tillsynsrådsnivå .....	10
	5.3.3 På den centrala motpartens företagslednings- eller styrelsenivå.....	10
	5.3.4 På personalnivå .....	11
	5.3.5 Vid utkontraktering till en annan koncernenhet.....	11
	5.4 Förfarande för hantering av intressekonflikter .....	12
	5.4.1 Resolutionsförfarande .....	12
	5.4.2 Resolutionsåtgärder .....	12
	5.4.3 Uppföljning.....	13
	5.4.4 Register över intressekonflikter .....	13



# 1 Akronymer

1. Om inget annat anges har de termer som definieras i förordning (EU) nr 648/2012 samma betydelse i dessa riktlinjer. Dessutom gäller följande definitioner och akronymer:

<i>Central motpart</i>	Central motpart med auktorisation enligt artikel 14 i Emir
<i>CCP RTS</i>	Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 153/2013 av den 19 december 2012 om komplettering av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 648/2012 med avseende på tekniska tillsynsstandarder för krav på centrala motparter
<i>Kommissionen</i>	Europeiska kommissionen
<i>Emir</i>	Förordningen om Europas marknadsinfrastrukturer – Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 648/2012 av den 4 juli 2012 om OTC-derivat, centrala motparter och transaktionsregister
<i>Esma</i>	Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten
<i>Esmar</i>	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1095/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet
<i>EU</i>	Europeiska unionen
<i>Principer för finansmarknadens infrastruktur</i>	CPSS-IOSCO Principer för finansmarknadens infrastruktur, april 2012, från kommittén för clearing- och regleringssystem (CPSS) och Internationella organisationen för värdepapperstillsyn (Iosco)



## 2 Bakgrund och mandat

2. Enligt Emir ska de centrala motparterna agera i sina clearingmedlemmars och kunders intresse. De centrala motparterna ska sålunda ha stabila organisatoriska arrangemang och policyer för att förhindra potentiella intressekonflikter och lösa dem om förebyggande åtgärder inte är tillräckliga. Artiklarna 26, 28 och framför allt artikel 33 i Emir, och artiklarna 3, 5, 6 och 7 i CCP RTS fastställer organisatoriska regler som syftar till att uppnå dessa mål.
3. Artikel 33 i Emir anger kraven när det gäller centrala motparter och hantering av intressekonflikter. De centrala motparterna är skyldiga att ha skriftliga organisatoriska och administrativa bestämmelser för att fastställa och hantera eventuella intressekonflikter mellan dem och deras clearingmedlemmar eller de kunder som är kända för dem.
4. Om de centrala motparternas organisatoriska eller administrativa arrangemang för att hantera intressekonflikter inte är tillräckliga för att säkerställa att risker för skada för en clearingmedlems eller kunds intressen förhindras, måste de centrala motparterna tydligt visa den allmänna karaktären eller källor till intressekonflikter för clearingmedlemmen eller kunden innan de godtar nya transaktioner från denna clearingmedlem.
5. Om en central motpart är ett moderföretag eller ett dotterbolag måste eventuella omständigheter som kan ge upphov till en intressekonflikt till följd av strukturen och verksamheten i en annan koncernenhet beaktas så länge som den centrala motparten är eller borde vara medveten om denna omständighet. De skriftliga arrangemangen ska inbegripa de omständigheter som utgör eller kan ge upphov till en intressekonflikt som medför en väsentlig risk för skada för en eller flera clearingmedlemmars eller kunders intressen, och de förfaranden som ska följas och åtgärder som ska vidtas för att hantera en sådan konflikt.
6. Enligt artikel 16 i Esmar har Esmas befogenhet att utfärda riktlinjer och rekommendationer för att säkerställa en gemensam, enhetlig och konsekvent tillämpning av unionsrätten. Esmas anser att det är nödvändigt att ytterligare specificera ovanstående regler och förfaranden för intressekonflikter för centrala motparter.
7. Syftet med dessa riktlinjer är att säkerställa en gemensam, enhetlig och konsekvent tillämpning av artikel 33 i Emir och artiklarna 3, 5, 6 och 7 i CCP RTS. För att utarbeta dessa riktlinjer har Esmas också granskat förordningar som utfärdats avseende andra marknadsinfrastrukturer, särskilt värdepapperscentraler, och faktiska regler som offentliggjorts av centrala motparter.



### 3 Tillämpningsområde

#### Vem?

8. Dessa riktlinjer gäller för nationella behöriga myndigheter som utövar tillsyn över centrala motparter.

#### Vad?

9. Dessa riktlinjer gäller för de regler och förfaranden de centrala motparterna ska upprätta för att hantera intressekonflikter enligt artikel 33 i Emir.

#### När?

10. Dessa riktlinjer börjar gälla [*två månader efter det att de har offentliggjorts på Esmas webbplats på alla officiella EU-språk*].



## 4 Efterlevnad och rapporteringsskyldigheter

### 4.1. Riktlinjernas status

11. Detta dokument innehåller riktlinjer som har utfärdats i enlighet med artikel 16 i Esmar. Enligt artikel 16.3 i Esmar måste behöriga myndigheter och finansmarknadsaktörer, centrala motparter i detta fall, med alla tillgängliga medel söka följa riktlinjerna.
12. Behöriga myndigheter för vilka riktlinjerna gäller bör följa dem genom att införliva dem i utövandet av sin tillsyn och övervaka huruvida de centrala motparterna följer dem.

### 4.2 Rapporteringskrav

13. De nationella behöriga myndigheter till vilka dessa riktlinjer riktar sig måste meddela Esma om de följer eller avser att följa riktlinjerna, med angivande av skäl om de inte avser att följa dem. Myndigheterna måste meddela Esma detta senast två månader efter Esmas offentliggörande av riktlinjerna på Esmas webbplats på alla officiella EU-språk, till [eu-ccp@esma.europa.eu](mailto:eu-ccp@esma.europa.eu).
14. I detta syfte ska de centrala motparterna till sina nationella behöriga myndigheter på ett tydligt och detaljerat sätt rapportera om huruvida de följer dessa riktlinjer.
15. I avsaknad av svar inom denna frist anses de nationella behöriga myndigheterna inte följa riktlinjerna. En mall för meddelanden är tillgänglig på Esmas webbplats.

## 5 Riktlinjer

### 5.1 Förtydligande av begreppet intressekonflikter

16. En intressekonflikt finns när en intressents egna intressen kolliderar med en central motparts intressen, en central motparts clearingmedlems intressen eller en kunds intressen, när kunden är känd för den centrala motparten, i dess objektivitet att fatta ett beslut eller i beslutsprocesser som den måste följa enligt sina yrkesförpliktelser.
17. De centrala motparterna bör beakta potentiella intressekonflikter åtminstone i följande relationer:
  - i. mellan den centrala motparten och en annan koncernenhet,
  - ii. mellan den centrala motparten och någon aktieägare som åtminstone äger innehav över de tröskelvärden som anges i artikel 31 i Emir,
  - iii. mellan den centrala motparten och ett företag där en styrelseledamot eller en kommittémedlem utför andra funktioner,
  - iv. mellan den centrala motparten och en clearingmedlems kund, när denna är känd,
  - v. mellan den centrala motparten, en datatillhandahållare, en likviditetstillhandahållare, ett förvaringsinstitut, en likvidbank, ett betalningsombud, ett nostroombud eller någon annan tjänsteleverantör till den centrala motparten,
  - vi. mellan den centrala motparten och en ansluten finansiell marknadsinfrastruktur, t.ex. en handelsplats, ett betalningssystem, ett värdepappersavvecklingssystem, en värdepapperscentral eller ett handelsregister,
  - vii. mellan den centrala motparten och en samverkande central motpart,
  - viii. mellan den centrala motparten och en clearingmedlem,
  - ix. mellan den centrala motparten och en relevant person.
18. En person som bör betraktas som relevant kan vara
  - i. personer som tillhör den centrala motpartens personal (styrelseledamöter, direktörer, chefer och anställda) och personer med nära relation, dvs. deras familjemedlemmar genom släktskap eller äktenskap upp till "andra graden" och personer i beroendeställning eller personer som permanent delar samma hushåll och,
  - ii. en person som inte tillhör personalen eller är släkt (se ovan), men som deltar i den centrala motpartens verksamhet, t.ex. riskkommitténs medlemmar, ersättningskommitténs medlemmar, ledningsgruppens medlemmar, andra kommittémedlemmar, konsulter, externa rådgivare, ombud, kontraktsanställda eller underleverantörer.
19. Den centrala motparten bör fastställa en tidsperiod under vilken potentiella eller verkliga intressekonflikter antas fortsätta att få konsekvenser efter det att konflikten har upphört.



Olika tidsperioder kan fastställas av den centrala motparten, beroende på den aktuella typen av konfliktsituation eller berörda relevanta personer.

## 5.2 Organisatoriska arrangemang

### 5.2.1 Behov av uppgifter

20. Den centrala motparten bör tydligt genomföra organisatoriska arrangemang som syftar till att förhindra otillbörligt utbyte eller olämplig användning av konfidentiell information inom den centrala motparten, t.ex. följande:
  - i. Den centrala motparten bör säkerställa att konfidentiell information som, om den är känd, skulle leda till intressekonflikter delas i det fall det föreligger ett behov av uppgifter.
  - ii. Den centrala motparten bör upprätta de nödvändiga kinesiska murarna vid upprättandet av sin organisationsplan för att garantera en tydlig åtskillnad av arbetsströmmarna.
  - iii. Tillgången till it-systemet bör skyddas med hjälp av lämpliga säkerhets- och konfidentialitetsåtgärder.
21. Personalen som har rätt att ta emot konfidentiella uppgifter bör påminnas om att uppgifterna måste bevaras konfidentiellt, både internt och externt, och att de inte bör använda sådana uppgifter till egen eller tredje parts fördel. Om konfidentiella uppgifter delas med underleverantörer eller konsulter, bör de rättsliga arrangemangen mellan den centrala motparten och motsvarande enhet eller enskild person säkerställa att de omfattas av samma skyldighet, vilket de bör påminnas om.
22. Alla intressenter som deltar i riskkommittén och i de ledningsgrupper som har tillgång till relaterade konfidentiella uppgifter bör omfattas av stränga sekretessförpliktelser och bör, om nödvändigt, ingå ett specifikt sekretessavtal.

### 5.2.2 Uppföranderegler

23. Den centrala motparten bör vidta de åtgärder som är nödvändiga för att dess personal och varje person som inte ingår i personalen, men som deltar i den centrala motpartens verksamhet enligt beskrivningen i punkt 18,
24. ser till att
  - i. agera opartiskt och i god tro, i den centrala motpartens intresse, på ett öppet sätt och i enlighet med Emir och andra tillämpliga förordningar,
  - ii. då det är möjligt, undvika och vara medveten om (förstå) potentiella områden för intressekonflikter; förklara varje situation då de har eller kan ha direkt eller indirekt intresse som strider mot den centrala motpartens intressen, och följa eventuella lämpliga förebyggande åtgärder som kan krävas av den centrala motparten under omständigheterna.





25. Den centrala motparten bör se till att den kan vidta disciplinära åtgärder mot personal som överträder ovanstående krav och andra likvärdiga åtgärder mot de andra enheterna eller enskilda personer som överträder dem.
26. Den centrala motparten bör
  - i. anta regler om begränsning av antalet kontrakt eller uppdrag som styrelseledamöter och verkställande direktörer kan ha och som är relevanta i fråga om intressekonflikter i enlighet med den gällande lagstiftningen,
  - ii. inte utse externa revisorer som har direkta eller indirekta relationer avseende ekonomi, affärsverksamhet, anställning eller andra relationer – inklusive tillhandahållandet av kompletterande tjänster som inte rör revision – gentemot den centrala motparten från vilka en objektiv, resonlig och välinformerad tredje man skulle dra slutsatsen att revisorns oberoende äventyras,
  - iii. kräva att personalen meddelar den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen personliga intressen och intressen hos nära familjemedlemmar enligt beskrivningen i punkt 18 i som strider mot eller kan strida mot den centrala motpartens intressen vid anställningstillfället eller när situationen förändras och åtminstone en gång per år; den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen bör också meddelas när intressekonflikten inte längre är aktuell,
  - iv. kräva att varje anställd eller person som beskrivs i punkt 18 ii som avser att utföra – samtidigt med dennes uppgifter hos den centrala motparten – någon extern verksamhet som potentiellt strider mot det uppdrag som utförs hos den centrala motparten söker förhandsgodkännande från den ansvariga personen eller den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen i enlighet med den centrala motpartens interna regler, innan denne accepterar det nya uppdraget för en annan enhet.

### 5.2.3 Gåvor

27. En central motparts policy bör innehålla tydliga regler om godtagande av gåvor oavsett form, t.ex. presenter, incitament, förmånsbehandlingar, underhållning, gästfrihet mottagen av någon relevant person från clearingmedlemmarna, kunder, handelsplats, värdepapperscentraler, handelsregister, datatillhandahållare, likviditetstillhandahållare eller andra tjänstetillhandahållare, underleverantörer eller någon annan person eller enhet som kan ha motstridiga intressen gentemot den centrala motparten.
28. Den centrala motparten bör upprätta en rimlig tröskel eller ram för att bedöma värdet av gåvor för att avgöra om mottagaren får godta eller behålla presenten. I händelse av tvivel om gåvans värde bör den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen bestämma det verkliga värdet.

### 5.2.4 Ägande av finansiella instrument

29. Den centrala motparten bör anta policyer som fastställer regler om personalens ägande av finansiella instrument, t.ex. aktier, obligationer eller andra värdepapper som ger rätt att förvärva sådana värdepapper som kan skapa intressekonflikter.

30. Den centrala motparten bör anta stränga regler för att begränsa eller övervaka personalens investeringar. Den centrala motparten bör begära förhandsgodkännande och/eller begränsningar för att investera i och avyttra finansiella instrument som kan ge upphov till intressekonflikter som de som utfärdats av konkurrenter, clearingmedlemmar, kunder, finansinstitut och tjänstetillhandahållare, och den centrala motparten kan överväga perioder med undantag eller begränsning när det gäller genomförande av transaktioner som inbegriper värdepapper i enheter som ingår i den koncern som den centrala motparten tillhör, t.ex. under månaden för offentliggörandet av rörelseresultaten eller på ad hoc-basis.
31. Den centrala motparten kan anpassa sina regler beroende på vilken person som berörs och omständigheterna, för att säkerställa deras noggrannhet och effektivitet. I fall där investeringar är fullständigt delegerade till ett värdepappersföretag eller sköts genom fondföretag eller AIF-förvaltare kan de t.ex. undantas från förhandsgodkännande av den centrala motparten och eventuella begränsningar, och från upplysningsskyldigheten när den centrala motparten anser det lämpligt.
32. Direkta investeringar som utförs av någon anställd bör redovisas för den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen eller någon annan relevant person eller enhet för detta ändamål. Offentliggörandet av portföljen bör ske åtminstone vid anställning eller utnämning av någon i personalen och uppdateras årligen. Eventuella transaktioner avseende berörda finansiella instrument ska rapporteras till den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen.

#### 5.2.5 Utbildning

33. Den centrala motparten bör se till att dess personal är tillräckligt utbildad för sina skyldigheter och för det tillämpliga förfarandet om hantering av intressekonflikter.
34. Utbildningen bör klargöra vad som utgör en intressekonflikt, personalens skyldigheter och motsvarande sanktioner, förklaringsförfarandet och resolutionsförfarandet och mer generellt de tillämpliga reglerna.
35. Den centrala motparten bör regelbundet uppdatera sin personal. Den centrala motparten bör föra register över den utbildning som genomförts och slutförts av personalen.
36. Personalen ska bekräfta att de förstår gällande regler.

#### 5.2.6 Tillsyn

37. Den centrala motpartens styrelse bör i sitt uppdrag att tillse regelefterlevnadsfunktionen övervaka effektiviteten i den centrala motpartens arrangemang för att förebygga och hantera intressekonflikter. Den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen bör i tid rapportera till styrelsen de väsentliga ärenden som fastställts av den centrala motparten och den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannens uppgifter som utförts under året.



38. Riktlinjerna för intressekonflikter bör åtminstone granskas av den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen och styrelsen när detta är lämpligt; årligen eller oftare om betydande ändringar är nödvändiga.
39. Revisionsavdelningen bör regelbundet utvärdera effektiviteten vad gäller riktlinjerna och den centrala motpartens övergripande organisation som är kopplad till dem.

### **5.3 Kompletterande åtgärder för centrala motparter som tillhör en koncern**

#### 5.3.1 På koncernnivå

40. Inom ramen för en koncern bör rollen för varje styrelseenhet som är i konflikt eller potentiell konflikt (t.ex. moderbolagets styrelse, den centrala motpartens styrelse, tjänstetillhandahållarens styrelse) tydligt fastställas och avgränsas för att förhindra överlappande behörigheter. Reserverade frågor som är avsedda för en central motpart, särskilt avseende riskhanteringsfrågor, bör föreskrivas.
41. När det är nödvändigt bör man använda ett förfarande för att på ett rättvist, oberoende och effektivt sätt lösa intressekonflikter mellan en central motpart och andra koncernenheter.

#### 5.3.2 På den centrala motpartens styrelse- eller kontrollorgansnivå

42. För att vid behov garantera en central motparts oberoende i enlighet med artikel 3 i CCP RTS bör kompletterande oberoende styrelseledamöter jämfört med lagstiftningskraven utnämnas av den centrala motparten för att uppväga antalet företrädare för koncernenheterna.
43. För att vara kvalificerad som en oberoende styrelseledamot bör deras relevanta relation enligt beskrivningen i punkt 18 i inte innehålla verksamhet som väcker intressekonflikt avseende en central motpart eller dess kontrollerande aktieägare, dess ledning eller dess clearingmedlemmar.

#### 5.3.3 På den centrala motpartens företagslednings- eller styrelsenivå

44. Om företagsledningen (inklusive verkställande direktörer) delas med en annan koncernenhet, bör en central motpart inrätta sin styrelse eller tillsynsråd på ett sätt som säkerställer den oberoende förvaltningen av den centrala motpartens verksamhet.
45. De väsentliga besluten ska godkännas av styrelsen. För att göra det bör en förteckning upprättas över frågor och/eller kriterier för att fastställa väsentligheten i beslutet som fattas direkt av styrelsen.
46. Företagsledningens ansvar bör vara tydligt definierat och företagsledningens löner, inklusive bonusar, bör avvägas på ett lämpligt sätt i förhållande till de löner som erbjuds av det andra företaget, för att undvika eventuella partiska beslut. En noggrann övervakning



av potentiella intressekonflikter bör utföras av den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen, styrelsen eller de oberoende styrelseledamöterna.

#### 5.3.4 På personalnivå

47. Om personal hos en central motpart utför uppgifter enligt ett utkontrakteringsarrangemang för flera koncernenheter bör följande regler antas av de centrala motparterna:
  - i. Ansvar, fördelningen av arbetstiden och de hierarkiska gränserna mellan enheterna bör fastställas tydligt. Den centrala motparten bör kontrollera att arbetstiden för att utföra flera funktioner inom olika koncernenheter inte är längre än ett heltidsarbete.
  - ii. Den centrala motparten bör delta i hela rekryteringsprocessen och bör ha en ändamålsenlig beslutsbefogenhet vid valet av personal, över deras karriärutveckling eller över relationernas upphörande. Den centrala motparten bör ha tydliga organisationsplaner som fastställer delade resurser.
48. Ersättningen bör anges av den centrala motparten i enlighet med artikel 8 i CCP RTS. I synnerhet bör den berörda personens lön, inklusive bonusar, avvägas på ett lämpligt sätt i jämförelse med den som är aktuell hos det andra företaget för att undvika något partiellt beslut eller utförande av uppgifter. Nivån på bonusarna eller någon annan ekonomisk fördel för belöning av personalens prestation när de utför sina uppgifter bör bedömas och slutgiltigt beslutas av de centrala motparterna.

#### 5.3.5 Vid utkontraktering till en annan koncernenhet

49. Om tjänstetillhandahållaren tillhör den centrala motpartens koncern bör åtminstone följande kompletterande åtgärder vidtas av den centrala motparten:
  - i. Utkontraktering av större verksamheter till en koncernenhet bör avgöras av den centrala motpartens styrelse efter att ha sökt råd från riskkommittén, om det är relevant.
  - ii. Styrelsen bör fastställa kraven för de tjänster som utkontrakteras till andra koncernenheter.
  - iii. Den centrala motparten bör kontrollera om underleverantören har lämpliga kontrollåtgärder för att undvika intressekonflikter från deras sida, särskilt när underleverantörerna tillhandahåller en rad tjänster till den centrala motparten.
  - iv. Utkontrakteringsarrangemanget bör utföras under normala marknadsförhållanden och bör innehålla bestämmelser om eskalerings- och utträdeshantering.
  - v. Viktiga resultatindikatorer bör definieras tydligt och eskalerings- och verkställighetsmekanismen, såsom påföljder i linje med den normala marknadspraxisen, bör fastställas och verkställas vid behov. Underleverantörens resultat bör rapporteras till styrelsen.
  - vi. I fall där informationsteknik utkontrakteras bör tydliga regler för prioritering av it-projekten och begäranden om ändringar fastställas. Eventuella begäranden om ändringar eller projekt som krävs för att den centrala motparten ska följa reglerna eller någon begäran från nationella behöriga myndigheter bör genomföras av underleverantören i tid.



## 5.4 Förfarande för hantering av intressekonflikter

### 5.4.1 Resolutionsförfarande

50. Om en fastställd eller eventuell intressekonflikt uppstår under affärsrelationen bör den omedelbart och direkt meddelas till den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen och till annan relevant person eller enhet av den berörda personalmedlemmen eller av någon annan personalmedlem som känner till konflikten så snart som möjligt.
51. Den centrala motparten bör inte kräva bevis på intressekonflikter som ska offentliggöras innan åtgärder inleds. Om det inte är säkert om en situation utgör en potentiell eller en aktuell intressekonflikt, ska den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen ansvara för att klargöra det.
52. En visselblåsare bör inte under några omständigheter skuldbeläggas om denne tar upp en faktisk eller potentiell intressekonflikt, om möjligt enligt den tillämpliga lagstiftningen.
53. När undersökningar är nödvändiga bör den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen ha befogenhet att utföra dem. Den konfliktdrabbade personen bör höras under förfarandet. Om den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen inte är ansvarig för att lösa frågan ska denne lämna en rapport till beslutsfattaren med sin analys av faktiska eller potentiella intressekonflikter och, om det anses vara fastställt, med rekommendationer för att lösa frågan.
54. Den centrala motparten bör tydligt fastställa vem som är ansvarig för beslutet om att det föreligger en faktisk eller potentiell intressekonflikt och om vilka åtgärder som ska vidtas, om de är olika. Besluten bör fattas av en person eller en enhet som är tillräckligt oberoende och har tillräckliga befogenheter att verkställa sitt beslut. Flera personer eller enheter kan fastställas för detta ändamål, beroende på deras ansvar, t.ex. den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen, den närmaste överordnade, verkställande direktörer, styrelsen, de oberoende styrelseledamöterna eller styrelse- eller kommittéordförande. På så sätt bör ordföranden och/eller oberoende styrelseledamöter vara ansvariga om intressekonflikten berör en person i företagsledningen eller någon annan styrelseledamot.
55. Ett eskaleringsförfarande bör genomföras av den centrala motparten i händelse av oenighet om det fattade beslutet. Förfarandet bör säkerställa att ärendet behandlas med kort varsel. I sista hand kan de oberoende styrelseledamöterna fatta det slutgiltiga beslutet.

### 5.4.2 Resolutionsåtgärder

56. Som ett minimum bör följande åtgärder för att avhjälpa potentiella eller befintliga intressekonflikter förutses av den centrala motparten:
  - i. övervakning av konflikten av den relevanta enheten eller en personalmedlem, t.ex. styrelsen eller den närmaste överordnade,

- ii. upplysning till den berörda parten, t.ex. clearingmedlem(mar) eller kunder i tid, i enlighet med artikel 33.2 i Emir,
- iii. uteslutande av den konflikttrabbade personalmedlemmen från känslig information,
- iv. begränsning att delta i diskussioner, förhandlingar, beslut eller omröstningar som kan vara föremål för en intressekonflikt,
- v. befrielse från arbetsuppgifter och överlämnande av dessa till en annan personalmedlem,
- vi. tillfällig eller slutgiltig uteslutning av den konflikttrabbade personalmedlemmen från den berörda styrelsen, kommittén, sammanträdet, etc.,
- vii. upplysning till nationell behörig myndighet.

57. Uppsägning av kontraktet för den konflikttrabbade personalmedlemmen skulle kunna förutses om möjligt enligt tillämplig lagstiftning.

#### 5.4.3 Uppföljning

58. Den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen, eller den person eller enhet som fastställs i enlighet med punkt 54, bör regelbundet kontrollera konfliktens status (dvs. potentiell/befintlig intressekonflikt) och att begränsningsåtgärderna verkställs. Denna person bör undersöka om åtgärderna fortfarande är nödvändiga eller behöver anpassas. Hur ofta undersökningen äger rum bör anpassas till ärendenas karaktär.
59. Den regelefterlevnadsansvariga tjänstemannen, eller den person eller enhet som fastställs i enlighet med punkt 54, bör rapportera till styrelsen om de intressekonflikter som har inträffat och eventuella begränsningsåtgärder som beslutats årligen.
60. Vid överträdelse av riktlinjerna för intressekonflikter ska den centrala motparten anmäla varje väsentlig överträdelse till den nationella behöriga myndigheten efter det att överträdelsen har eskalerats och meddelats till den centrala motpartens företagsledning/styrelse och inom 48 timmar.

#### 5.4.4 Register över intressekonflikter

61. Den centrala motparten bör genomföra processer och förfaranden för att spåra och registrera
  - i. de intressen som potentiellt eller konkret strider mot den centrala motpartens intressen,
  - ii. investeringar i finansiella instrument som ägs av personalen och eventuella transaktioner i samband med detta,
  - iii. gåvorna över tröskelvärdet som personalen mottagit och beslutet gällande detta,
  - iv. de olika stegen i resolutionsförfarandet,
  - v. de resolutionsåtgärder som vidtagits av den centrala motparten,
  - vi. granskningarna av statusen för intressekonflikterna och övervakningen av genomförandet av resolutionsåtgärderna,
  - vii. den utbildning som utförs av personalen.
62. Registret bör förbli strängt konfidentiellt.