



European Securities and
Markets Authority

Orientations

relatives à l'organe de direction des opérateurs de marché et des prestataires de services de communication de données



Table des matières

1	Champ d'application	3
2	Définitions.....	4
3	Objet.....	5
4	Obligations de conformité et de déclaration	6
4.1	Statut des orientations	6
4.2	Obligations de déclaration.....	6
5	Orientations sur les organes de direction au titre de l'article 45, paragraphe 9, et de l'article 65, paragraphe 3, de la directive MiFID II	6
5.1	Engagement en temps suffisant: généralités.....	6
5.2	Engagement en temps suffisant: calcul du nombre de fonctions exercées au sein d'organes de direction.....	8
5.3	Connaissances, compétences et expérience	9
5.4	Honnêteté et intégrité.....	10
5.5	Indépendance d'esprit.....	12
5.6	Ressources humaines et financières adéquates à consacrer à l'initiation et à la formation des membres de l'organe de direction des opérateurs de marché	14
5.7	Diversité.....	15
5.8	Enregistrement et conservation des documents.....	16

1 Champ d'application

Qui?

1. Les présentes orientations s'appliquent aux autorités nationales compétentes, aux opérateurs de marché et aux prestataires de services de communication de données.

Quoi?

2. Ces orientations, fondées sur l'article 45, paragraphe 9, de la directive 2014/65/UE (MiFID II) pour les opérateurs de marché et sur l'article 63, paragraphe 2, pour les prestataires de services de communication de données¹, clarifient les exigences applicables aux membres des organes de direction des opérateurs de marché ou des prestataires de services de communication de données. Les orientations fondées sur l'article 16 du règlement (UE) n° 1095/2010 (règlement instituant l'ESMA)² clarifient les modalités d'enregistrement des informations par les opérateurs de marché ou les prestataires de services de communication de données en vue de les mettre à la disposition des autorités compétentes pour accomplir leur mission de contrôle.

Quand?

3. Les présentes orientations s'appliquent à compter du 3 janvier 2018.

¹ Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers et modifiant la directive 2002/92/CE et la directive 2011/61/UE (JO L 173 du 12.6.2014, p. 349-496).

² Règlement (UE) n° 1095/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité européenne des marchés financiers), modifiant la décision n° 716/2009/CE et abrogeant la décision 2009/77/CE de la Commission (JO L 331 du 15.12.2010, p. 84).

2 Définitions

4. Sauf indication contraire, les termes employés dans la directive MiFID II revêtent la même signification dans les présentes orientations.

3 Objet

5. Les présentes orientations ont pour objet d'élaborer des normes communes à prendre en considération par les opérateurs de marché et les prestataires de services de communication de données lorsqu'ils nomment de nouveaux membres et évaluent les membres actuels de leur organe de direction, ainsi que de fournir des conseils sur la manière dont les informations devraient être enregistrées par les opérateurs de marché et les prestataires de services de communication de données en vue de les mettre à la disposition des autorités compétentes pour accomplir leur mission de contrôle.

4 Obligations de conformité et de déclaration

4.1 Statut des orientations

6. Le présent document contient des orientations émises conformément à l'article 45, paragraphe 9, et à l'article 63, paragraphe 2, de la directive MiFID II ainsi que des orientations émises au titre de l'article 16 du règlement instituant l'ESMA. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement instituant l'ESMA, les autorités compétentes et les participants aux marchés financiers doivent tout mettre en œuvre pour respecter les orientations et recommandations.
7. Les autorités compétentes auxquelles les orientations s'appliquent devraient s'y conformer en les incorporant dans leurs pratiques de surveillance, y compris lorsque des orientations particulières exposées dans le document visent principalement les participants aux marchés financiers.

4.2 Obligations de déclaration

8. Les autorités compétentes auxquelles les présentes orientations s'appliquent doivent notifier à l'ESMA si elles se conforment ou ont l'intention de se conformer aux orientations, en indiquant les motifs justifiant la non-conformité, dans un délai de deux mois à compter de la date de leur publication par l'ESMA, dans toutes les langues officielles de l'Union européenne, à l'adresse smk@esma.europa.eu. En l'absence de réponse dans le délai imparti, les autorités compétentes seront considérées comme ne s'étant pas conformées aux orientations. Un modèle pour les notifications est disponible sur le site web de l'ESMA.
9. Les opérateurs de marché et les prestataires de services de communication de données ne sont pas tenus de déclarer s'ils se conforment ou non aux présentes orientations.

5 Orientations sur les organes de direction au titre de l'article 45, paragraphe 9, et de l'article 65, paragraphe 3, de la directive MiFID II

5.1 Engagement en temps suffisant: généralités

10. Les opérateurs de marché et les prestataires de services de communication de données devraient disposer d'une politique écrite détaillant les fonctions et responsabilités de l'organe de direction, donnant au préalable une description complète du poste et précisant l'engagement en temps prévu nécessaire pour chaque poste. L'engagement en temps

prévu devrait être adapté aux fonctions et responsabilités en tenant compte, en particulier, de la nature exécutive ou non exécutive de la fonction.

11. Lorsqu'une personne est sélectionnée pour devenir membre de l'organe de direction, l'engagement en temps prévu pour le poste devrait être mentionné par écrit, et l'opérateur de marché ou le prestataire de services de communication de données devrait demander au membre potentiel de confirmer par écrit qu'il est en mesure de consacrer ce temps à cette fonction, y compris la possibilité d'y consacrer davantage de temps lorsque l'opérateur de marché ou le prestataire de services de communication de données connaît une période d'activité particulièrement intense. La nomination effective au poste ne devrait pas avoir lieu en l'absence d'une telle confirmation écrite du membre potentiel.
12. Lorsqu'une personne est sélectionnée pour faire partie de l'organe de direction d'un opérateur de marché ayant une importance significative en raison de sa taille, de son organisation interne, ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de ses activités, cette personne devrait confirmer par écrit qu'elle respecte la limitation du nombre de fonctions de direction visée à l'article 45, paragraphe 2, point a), de la directive MiFID II.
13. Les membres potentiels devraient fournir à l'opérateur de marché ou au prestataire de services de communication de données des informations sur:
 - a. les fonctions de direction exercées au sein d'autres entreprises financières et non financières, y compris lorsqu'ils agissent pour le compte d'une personne morale ou en tant que suppléant d'un membre de l'organe de direction pour assister à des réunions;
 - b. les fonctions de direction exercées au sein d'organisations qui ne poursuivent pas d'objectifs principalement commerciaux;
 - c. d'autres fonctions et activités professionnelles à l'intérieur et en dehors du secteur financier pertinentes en termes d'engagement en temps et
 - d. la nature de leurs responsabilités au titre de l'un des points précédents.
14. Les membres de l'organe de direction des opérateurs de marché et des prestataires de services de communication de données devraient notifier à l'opérateur de marché ou au prestataire de services de communication de données tout changement important dans les informations fournies en vertu du paragraphe précédent.
15. Les enregistrements/documents visés à la section 5.8 des présentes orientations devraient être mis à jour chaque fois qu'un membre notifie à l'opérateur de marché ou au prestataire de services de communication de données un changement dans ses fonctions professionnelles externes et/ou chaque fois qu'un tel changement est porté à la

connaissance de l'opérateur de marché ou du prestataire de services de communication de données. L'opérateur de marché ou le prestataire de services de communication de données devrait ensuite réévaluer la capacité du membre à consacrer le temps requis à ses fonctions.

16. Le comité de nomination (lorsqu'il existe) ou l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devrait tenir compte de l'engagement en temps cumulé des membres de l'organe de direction, en utilisant la participation aux réunions dudit organe comme un des indicateurs de l'engagement en temps.

5.2 Engagement en temps suffisant: calcul du nombre de fonctions exercées au sein d'organes de direction

17. Lorsqu'une fonction de direction implique à la fois des responsabilités exécutives et non exécutives, elle devrait être considérée comme une fonction de direction exécutive.
18. Lorsque plusieurs fonctions de direction comptent pour une fonction de direction unique en vertu de l'article 45, paragraphe 2, point a), troisième alinéa, de la directive MiFID II (fonctions de direction au sein du même groupe ou d'entreprises dans lesquelles l'opérateur de marché détient une participation qualifiée), cette fonction de direction unique devrait être considérée comme une seule fonction de direction exécutive si elle comprend au moins une fonction de direction exécutive. Dans le cas contraire, elle devrait être considérée comme une seule fonction de direction non exécutive.
19. Toutes les fonctions de direction exercées dans des entreprises dans lesquelles l'opérateur de marché détient une participation qualifiée sont considérées comme une seule fonction de direction. Cette fonction de direction unique devrait être ajoutée à celle exercée au sein de l'organisation de l'opérateur de marché.
20. Toutes les fonctions de direction exercées dans des filiales du même groupe ainsi que la fonction de direction exercée au sein de l'organisation de l'opérateur de marché sont considérées comme une seule fonction de direction.
21. Lorsque des filiales du même groupe détiennent des participations qualifiées dans d'autres entreprises, les fonctions de direction exercées dans ces entreprises devraient être considérées comme une fonction de direction distincte. Par conséquent, les fonctions de direction exercées dans les filiales et celle exercée au sein de l'organisation de l'opérateur de marché devraient être considérées comme une seule fonction de direction, tandis que les fonctions de direction exercées dans d'autres entreprises devraient être considérées comme une fonction de direction distincte.

22. Les fonctions de direction exercées au sein d'organisations qui ne poursuivent pas d'objectifs principalement commerciaux ne devraient pas être prises en compte dans le calcul du nombre de fonctions de direction. Ces activités devraient toutefois être prises en compte lors de l'évaluation de l'engagement en temps du membre concerné.
23. Les organisations qui ne poursuivent pas d'objectifs principalement commerciaux sont notamment:
 - a. les organisations caritatives;
 - b. d'autres associations à but non lucratif; et
 - c. les entreprises créées dans le seul but de gérer les intérêts économiques privés du membre de l'organe de direction, pour autant qu'elles ne nécessitent pas une gestion quotidienne.

5.3 Connaissances, compétences et expérience

24. Les opérateurs de marché et les prestataires de services de communication de données devraient faire en sorte que leur organe de direction possède, collectivement, la compétence de gestion nécessaire pour remplir son rôle et exécuter ses fonctions, ainsi qu'une compréhension suffisante des activités de l'entreprise et des risques que ces activités impliquent, compte tenu de la taille de l'organe de direction. Lors de l'évaluation de l'aptitude collective de leur organe de direction, les opérateurs de marché et les prestataires de services de communication de données devraient au minimum considérer les domaines de connaissances et de compétences suivants:
 - a. chacune des activités importantes de l'opérateur de marché/prestataire de services de communication de données;
 - b. comptabilité financière et rapports financiers;
 - c. planification stratégique;
 - d. gestion des risques;
 - e. conformité et audit interne;
 - f. technologie et sécurité de l'information;
 - g. marchés locaux, régionaux et mondiaux, le cas échéant;
 - h. environnement réglementaire; et

- i. gestion de groupes (inter)nationaux et des risques liés aux structures des groupes, le cas échéant.
25. Au niveau individuel, les membres potentiels de l'organe de direction devraient avoir une compréhension à jour des activités de l'opérateur de marché ou du prestataire de services de communication de données ainsi que des risques associés, du dispositif de gouvernance de l'opérateur de marché ou du prestataire de services de communication de données, de la fonction et des responsabilités potentielles et, le cas échéant, de la structure du groupe à un niveau correspondant à leurs responsabilités. Cela inclut une compréhension adéquate des domaines pour lesquels un membre individuel n'est pas directement responsable, mais collectivement responsable avec les autres membres de l'organe de direction.
 26. En ce qui concerne la formation, il conviendrait de tenir compte du niveau et du profil d'études et de leur rapport avec des activités ou services financiers ou tout autre domaine de connaissance pertinent susvisé (comptabilité financière et rapports financiers, planification stratégique, etc.). À cet effet, les opérateurs de marché et les prestataires de services de communication de données devraient prendre en compte tant les connaissances et compétences théoriques du membre potentiel découlant de sa formation que son expérience pratique acquise dans ses emplois précédents.
 27. En ce qui concerne l'expérience pratique, il conviendrait de tenir compte de l'expérience pratique et professionnelle acquise à un poste de direction pendant une période suffisamment longue. Les emplois temporaires ou de courte durée peuvent être pris en considération dans l'évaluation, mais ne sont généralement pas suffisants pour étayer des compétences adéquates.

5.4 Honnêteté et intégrité

28. Lors de l'évaluation de l'honnêteté et de l'intégrité d'un membre potentiel de leur organe de direction, les opérateurs de marché et les prestataires de services de communication de données devraient demander et vérifier l'exactitude des documents visés à l'article 4 du règlement délégué (UE) 2017/571 de la Commission du 2 juin 2016 concernant l'agrément, les exigences organisationnelles et la publication des transactions pour les prestataires de services de communication de données³ et ils devraient en particulier examiner la question de savoir si le membre potentiel:

³ Règlement délégué (UE) 2017/571 de la Commission du 2 juin 2016 complétant la directive 2014/65/CE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation sur l'agrément, les exigences organisationnelles et la publication des transactions pour les prestataires de services de communication de données (JO L 87 du 31.3.2017, p. 126).

- a. a déjà fait l'objet d'une décision lui faisant grief à la suite d'une procédure disciplinaire engagée par une autorité réglementaire ou une administration publique, ou si une telle procédure est actuellement en cours à son égard;
 - b. a déjà fait l'objet d'une décision lui faisant grief dans une procédure civile devant un tribunal, portant sur la prestation de services financiers ou de services de données ou sur une faute ou une fraude commise dans la gestion d'une entreprise;
 - c. a fait partie de l'organe de direction d'une entreprise qui a fait l'objet d'une décision lui faisant grief ou d'une sanction infligée par une autorité réglementaire ou dont l'enregistrement ou l'agrément a été retiré par une autorité réglementaire;
 - d. s'est vu refuser le droit d'exercer des activités soumises à une obligation d'enregistrement ou d'agrément par une autorité réglementaire;
 - e. a fait partie de l'organe de direction d'une entreprise qui a fait faillite ou a été placée en liquidation alors qu'il était en fonction ou dans un délai d'un an après qu'il a cessé d'être en fonction;
 - f. s'est vu infliger par un organisme professionnel une amende, une mesure de suspension ou de révocation ou toute autre sanction en rapport avec une fraude ou un détournement ou avec la prestation de services financiers ou de services de données; ou
 - g. a déjà été révoqué comme administrateur, déchu du droit d'exercer des fonctions de direction ou de gestion ou licencié d'un poste de salarié ou d'un autre poste occupé dans une entreprise pour faute grave ou faute professionnelle.
29. Les membres de l'organe de direction devraient immédiatement déclarer à l'opérateur de marché ou au prestataire de services de communication de données l'une des circonstances susvisées en vue d'une réévaluation de leur aptitude à remplir leurs fonctions.
30. Les antécédents judiciaires ou dossiers administratifs pertinents relevant du droit national devraient être pris en considération, en tenant compte du type de condamnation ou d'inculpation du niveau d'appel, de la sanction imposée, de la phase du processus judiciaire atteinte et de l'effet de toute mesure éventuelle de réhabilitation. Les circonstances officielles, y compris atténuantes, et la gravité de toute infraction ou mesure administrative ou de surveillance pertinente, la durée et le comportement du membre depuis l'infraction ou l'adoption de la mesure administrative ou de surveillance et la pertinence de l'infraction ou de la mesure administrative ou de surveillance par rapport au rôle du membre devraient être pris en considération.

5.5 Indépendance d'esprit

31. Les membres ou membres potentiels de l'organe de direction d'un opérateur de marché ou d'un prestataire de services de communication de données devraient identifier et déclarer à l'organe de direction toute circonstance pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts susceptibles de gêner leur aptitude à remplir leur mission de manière indépendante et objective et de les soumettre à une influence indue en raison:
- a. de liens personnels, professionnels ou économiques avec d'autres personnes (comme des actionnaires de l'opérateur de marché ou du prestataire de services de communication de données, ou d'un opérateur de marché ou prestataire de services de communication de données concurrent);
 - b. de fonctions actuelles ou passées;
 - c. de liens personnels, professionnels ou économiques avec d'autres membres de l'organe de direction ou de l'encadrement supérieur (ou avec d'autres entités au sein du groupe);
 - d. d'autres intérêts économiques (par exemple, des prêts à l'entreprise d'un membre ou d'un membre potentiel) ou
 - e. d'autres intérêts, y compris familiaux, susceptibles de donner lieu à de vrais conflits d'intérêts.
32. L'identification des circonstances susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts décrites au paragraphe précédent devrait, au minimum, couvrir le cas où le membre ou membre potentiel:
- a. est ou a été un actionnaire dont la participation atteint ou dépasse 5 % des droits de vote d'un opérateur de marché ou d'un prestataire de services de communication de données ou un dirigeant d'un actionnaire – ou toute personne qui lui est associée directement d'une autre façon – dont la participation atteint ou dépasse 5 % des droits de vote d'un opérateur de marché ou d'un prestataire de services de communication de données;
 - b. occupe ou a occupé au cours des 18 mois précédents un poste exécutif en tant que salarié d'un opérateur de marché ou d'un prestataire de services de communication de données ou d'une autre entité du groupe d'un opérateur de marché ou d'un prestataire de services de communication de données;
 - c. est ou a été, au cours des 18 mois précédents, le mandataire d'un conseiller professionnel important ou le consultant important d'un opérateur de marché ou d'un

prestataire de services de communication de données ou d'une autre entité du groupe d'un opérateur de marché ou d'un prestataire de services de communication de données, ou un salarié associé de façon importante au service fourni;

- d. en ce qui concerne l'organe de direction des opérateurs de marché, est ou a été, au cours des 18 mois précédents, un actionnaire dont la participation atteint ou dépasse 5 % des droits de vote ou un membre de l'organe de direction d'une entreprise cotée sur ce marché;
 - e. est ou a été un fournisseur ou un client important d'un opérateur de marché ou d'un prestataire de services de communication de données ou d'une autre entité du groupe d'un opérateur de marché ou d'un prestataire de services de communication de données, ou un dirigeant ou toute autre personne associée de toute autre manière, directement ou indirectement, à un fournisseur ou client important; et
 - f. a ou a eu toute autre relation contractuelle importante avec un opérateur de marché ou un prestataire de services de communication de données ou une autre entité du groupe d'un opérateur de marché ou d'un prestataire de services de communication de données autre que celle de membre de l'organe de direction.
33. Les références à «un opérateur de marché ou un prestataire de services de communication de données» au paragraphe précédent englobent l'opérateur de marché ou le prestataire de services de communication de données dont la personne concernée est un membre ou un membre potentiel, ainsi qu'un opérateur de marché ou un prestataire de services de communication de données concurrent.
34. L'existence d'une circonstance susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts n'exclut pas automatiquement la participation d'un membre ou d'un membre potentiel à l'organe de direction d'un opérateur de marché ou d'un prestataire de services de communication de données. Avant la nomination, l'opérateur de marché ou le prestataire de services de communication de données devrait évaluer toute circonstance susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts, ou tout conflit d'intérêts réel, notamment avec la politique de l'organe de direction en matière de conflits d'intérêts décrite ci-dessous, et adopter, le cas échéant, des mesures d'atténuation des risques. Après la nomination, toute circonstance nouvelle susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts ou tout nouveau conflit d'intérêts réel devraient être notifiés, et les mesures d'atténuation devraient être approuvées par l'organe de direction.
35. L'organe de direction des opérateurs de marché et des prestataires de services de communication de données devrait disposer d'une politique écrite en matière de conflits d'intérêts et d'une procédure de conformité objective en vue de la mise en œuvre de ladite politique. Cette politique devrait inclure au minimum:

- a. l'obligation faite au membre d'éviter dans toute la mesure du possible d'exercer des activités susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts;
 - b. des exemples de situations dans lesquelles des conflits peuvent survenir lorsqu'une personne siège dans un organe de direction;
 - c. un processus rigoureux de contrôle et d'autorisation que les membres doivent suivre avant de s'engager dans certaines activités (comme celle consistant à siéger dans un autre organe de direction) afin de s'assurer que ces activités ne donnent pas lieu à un conflit d'intérêts;
 - d. l'obligation faite au membre de notifier avec diligence toute question pouvant donner lieu ou ayant déjà donné lieu à un conflit d'intérêts, compte tenu en particulier des circonstances susvisées;
 - e. l'obligation faite au membre de s'abstenir de voter sur toute question dans laquelle il peut avoir un conflit d'intérêts ou dans laquelle son objectivité ou sa capacité à remplir correctement ses fonctions vis-à-vis de l'opérateur de marché ou du prestataire de services de communication de données pourrait être compromise;
 - f. des procédures adéquates en matière de transactions avec des parties liées de sorte qu'elles soient réalisées en toute indépendance; et
 - g. la manière dont l'organe de direction traitera tout cas de non-respect de la politique.
36. L'organe de direction devrait veiller à ce que les politiques relatives aux conflits d'intérêts de l'opérateur de marché et du prestataire de services de communication de données soient publiées. Les autorités nationales compétentes se voient notifier tout conflit d'intérêts important constaté, ainsi que les mesures d'atténuation des risques prises par l'organe de direction.

5.6 Ressources humaines et financières adéquates à consacrer à l'initiation et à la formation des membres de l'organe de direction des opérateurs de marché

37. Chacun des membres de l'organe de direction des opérateurs de marché devrait être, et demeurer, apte à remplir ses fonctions, notamment à l'aide de formations. Les opérateurs de marché devraient élaborer une politique en vue d'initier les membres de leur organe de direction à leurs fonctions. Ils devraient faciliter l'entretien du niveau de compréhension par les membres de l'organe de direction des activités, de la structure, du modèle d'affaires, du profil de risque, de l'environnement réglementaire et du dispositif de gouvernance de l'opérateur de marché, ainsi que du rôle des membres en la matière. Les

opérateurs de marché devraient également proposer des programmes de formation généraux et, le cas échéant, personnalisés afin que tous les membres restent à niveau. La politique en matière de formation devrait également promouvoir la sensibilisation à la diversité au sein de l'organe de direction.

38. Cette politique devrait être adoptée par l'organe de direction dans le cadre de sa fonction de surveillance. L'organe de direction devrait faire intervenir le comité de nomination, s'il en existe un.
39. La politique en matière de formation devrait énoncer:
 - a. les objectifs de l'initiation et de la formation pour l'organe de direction en distinguant la fonction de direction de celle de supervision et, le cas échéant, les postes spécifiques en fonction de leurs responsabilités spécifiques et de leur participation à des comités;
 - b. les responsabilités en matière d'élaboration d'un programme de formation détaillé;
 - c. les ressources humaines et financières disponibles pour faire en sorte que l'initiation et la formation soient organisées conformément à la politique; et
 - d. une procédure claire permettant aux membres de l'organe de direction de demander une initiation ou une formation.
40. La politique et les programmes de formation devraient être tenus à jour et tenir compte des changements en termes de gouvernance, de stratégie, de produits couverts et d'autres processus pertinents, ainsi que des changements de la législation en vigueur et des évolutions du marché.
41. Les opérateurs de marché devraient se servir de processus d'évaluation pour contrôler l'efficacité de la formation fournie.

5.7 Diversité

42. En fonction de leur nature, de leur taille et de la complexité de leur activité, les opérateurs de marché devraient mettre en place une politique en matière de recrutement et de diversité afin de s'assurer qu'un large éventail de qualités et de compétences soient prises en considération lors du recrutement des membres de l'organe de direction. À cet effet, cette politique devrait définir des objectifs concrets en termes de diversité.
43. Les opérateurs de marché devraient fixer un objectif pour la représentation du sexe sous-représenté.

44. La politique en matière de recrutement et de diversité devrait au minimum faire référence à la formation et aux compétences professionnelles, au sexe, à l'âge et à l'origine géographique en vue de parvenir à une diversité de points de vue et d'expériences. Sans préjudice du droit national, la politique en matière de diversité devrait faire référence à l'origine géographique lorsque l'opérateur de marché est actif dans plusieurs juridictions.
45. Sans préjudice du droit national, la politique en matière de recrutement et de diversité peut prévoir une représentation des salariés au sein de l'organe de direction afin d'ajouter un point de vue différent, ainsi qu'une connaissance et une expérience réelles des activités exercées par l'opérateur de marché.
46. Les procédures de sélection des opérateurs de marché devraient faire en sorte que les candidats présélectionnés pour devenir membres de leur organe de direction couvrent au moins un des domaines susvisés liés à la diversité qui n'est actuellement pas représenté au sein de l'organe de direction. Les opérateurs de marché ne devraient pas recruter de membres de l'organe de direction dans le seul but de renforcer la diversité au détriment du fonctionnement et de l'aptitude collective de l'organe de direction ou aux dépens de l'aptitude des membres individuels de celui-ci.
47. Les prestataires de services de communication de données peuvent appliquer les orientations susvisées sur la diversité, notamment lorsque la nature, la taille et la complexité de leurs activités et la taille de leur organe de direction sont comparables à celles d'un opérateur de marché.

5.8 Enregistrement et conservation des documents

48. Sans préjudice de la législation en vigueur en matière de protection des données, les opérateurs de marché et les prestataires de services de communication de données devraient enregistrer et conserver pendant au moins cinq ans sur un support durable et tenir à la disposition de l'autorité nationale compétente, à sa demande, à tout le moins les documents suivants:
 - a. la politique écrite détaillant les fonctions et responsabilités de la direction;
 - b. la confirmation écrite du membre potentiel quant à sa capacité à satisfaire aux exigences de la fonction;
 - c. les informations fournies par le membre ou le membre potentiel de l'organe de direction concernant les autres postes de direction, fonctions ou activités professionnelles susceptibles d'affecter sa capacité à consacrer un temps suffisant à l'organe de direction;

- d. les informations fournies par le membre ou le membre potentiel de l'organe de direction concernant ses connaissances, compétences et expérience;
- e. l'évaluation relative aux connaissances, compétences et expérience collectives de l'organe de direction;
- f. les enregistrements/documents fournis ou obtenus concernant l'évaluation de l'honnêteté et de l'intégrité du membre ou du membre potentiel de l'organe de direction;
- g. les enregistrements/documents fournis ou obtenus concernant l'évaluation de l'indépendance d'esprit du membre ou du membre potentiel de l'organe de direction;
- h. la politique écrite en matière de conflits d'intérêts et la procédure de vérification de la conformité pertinente en vue de la mise en œuvre de ladite politique;
- i. la publication et/ou la notification aux autorités de surveillance des politiques en matière de conflits d'intérêts et de conflits d'intérêts importants;
- j. la politique des opérateurs de marché en matière d'initiation et de formation des membres de l'organe de direction;
- k. la politique en matière de recrutement et de diversité; et
- l. les enregistrements/documents des procédures de sélection en rapport avec les exigences contenues dans les présentes orientations.