



European Securities and
Markets Authority

Riktlinjer

om ledningsorganet för marknadsoperatörer och leverantörer av
datarapporteringstjänster



Innehållsförteckning

1	Tillämpningsområde	3
2	Definitioner	4
3	Syfte.....	5
4	Efterlevnads- och rapporteringsskyldigheter	6
4.1	Riktlinjernas status	6
4.2	Rapporteringskrav	6
5	Riktlinjer om ledningsorgan enligt artiklarna 45.9 och 65.3 i Mifid 2	6
5.1	Åtagandet att avsätta tillräckligt med tid: allmänt	6
5.2	Åtagandet att avsätta tillräckligt med tid: beräkning av antalet uppdrag i ledningsorgan	8
5.3	Kunskaper, färdigheter och erfarenhet.....	9
5.4	Hederlighet och integritet.....	10
5.5	Oberoende	11
5.6	Tillräckliga personalresurser och finansiella resurser för introduktion och utbildning av medlemmar i ledningsorganet för marknadsoperatörer	14
5.7	Mångfald	15
5.8	Lagring av uppgifter.....	15

1 Tillämpningsområde

Vem?

1. Dessa riktlinjer gäller för nationella behöriga myndigheter, marknadsoperatörer och leverantörer av datarapporteringstjänster.

Vad?

2. De riktlinjer som grundar sig på artiklarna 45.9 (avseende marknadsoperatörer) och 63.2 (avseende leverantörer av datarapporteringstjänster) i direktiv 2014/65/EU (Mifid 2)¹ klagör vilka krav som är tillämpliga på medlemmarna i ledningsorganen för marknadsoperatörer eller leverantörer av datarapporteringstjänster. De riktlinjer som grundar sig på artikel 16 i förordning (EU) nr 1095/2010 (Esmaförordningen)² klagör hur marknadsoperatörer eller leverantörer av datarapporteringstjänster ska registrera information i syfte att göra den tillgänglig för de behöriga myndigheterna, så att dessa kan utöva sin tillsynsplikt.

När?

3. Dessa riktlinjer gäller från och med den 3 januari 2018.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU om marknader för finansiella instrument och om ändring av direktiv 2002/92/EG och av direktiv 2011/61/EU (EUT L 173, 12.6.2014, s. 349–496).

² Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1095/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/77/EG (EUT L 331, 15.12.2010, s. 84).

2 Definitioner

4. Om inte annat anges har de termer som används i Mifid 2 samma innebörd i dessa riktlinjer.

3 Syfte

5. Syftet med dessa riktlinjer är att utarbeta gemensamma standarder som marknadsoperatörer och leverantörer av datarapporteringstjänster ska beakta när de utser nya medlemmar till sina ledningsorgan eller bedömer sittande medlemmar samt att ge vägledning om hur marknadsoperatörer och leverantörer av datarapporteringstjänster bör registrera information i syfte att göra den tillgänglig för de behöriga myndigheterna, så att dessa kan utöva sin tillsynsplikt.

4 Regelefterlevnads- och rapporteringsskyldigheter

4.1 Riktlinjernas status

6. Detta dokument innehåller riktlinjer som utfärdats enligt artiklarna 45.9 och 63.2 i Mifid 2 samt riktlinjer som utfärdats enligt artikel 16 i Esmaförordningen. Enligt artikel 16.3 i Esmaförordningen ska de behöriga myndigheterna och finansmarknadsaktörerna med alla tillgängliga medel söka följa riktlinjer och rekommendationer.
7. Behöriga myndigheter som berörs av riktlinjerna ska följa dem genom att införliva dem i sin tillsynspraxis, även när särskilda riktlinjer i dokumentet i första hand riktas till finansmarknadsaktörer.

4.2 Rapporteringskrav

8. Inom två månader efter det att Esma har offentliggjort riktlinjerna på alla officiella EU-språk ska de behöriga myndigheter som omfattas av dem anmäla till Esma på adressen smk@esma.europa.eu att de följer eller tänker följa riktlinjerna, alternativt ange skälen till varför de inte följer eller inte avser att följa dem. Om de behöriga myndigheterna inte svarar inom denna tidsfrist kommer Esma att anse att myndigheterna i fråga inte följer riktlinjerna. En mall för anmälan finns på Esmas webbplats.
9. Marknadsoperatörer och leverantörer av datarapporteringstjänster behöver inte rapportera huruvida de efterlever riktlinjerna eller inte.

5 Riktlinjer om ledningsorgan enligt artiklarna 45.9 och 65.3 i Mifid 2

5.1 Åtagandet att avsätta tillräckligt med tid: allmänt

10. Marknadsoperatörer och leverantörer av datarapporteringstjänster bör ha en skriftlig policy där man i detalj anger ledningsorganets uppgifter och ansvar samt tillhandahåller en uttömmande arbetsbeskrivning och anger den förväntade tidsinsats som krävs för de olika positionerna. Den förväntade tidsinsatsen bör vara anpassad till uppgifterna och ansvaret med särskild hänsyn till huruvida det rör sig om en position med eller utan verkställande uppgifter.
11. När en person väljs som medlem i ett ledningsorgan bör den förväntade tidsinsatsen för positionen anges skriftligen och marknadsoperatören eller leverantören av datarapporteringstjänster bör kräva att den blivande medlemmen skriftligen bekräftar att

han eller hon kan avsätta den tiden åt uppdraget samt att han eller hon har möjlighet att avsätta ytterligare tid under perioder då marknadsoperatören eller leverantören av datarapporteringstjänster har en betydande verksamhetsökning. Den faktiska tillsättningen av positionen bör inte äga rum utan en sådan skriftlig bekräftelse från den blivande medlemmen.

12. När en person väljs ut för att ingå i ledningsorganet för en marknadsoperatör som är betydande vad gäller storlek, intern organisation och verksamhetens art, omfattning och komplexitetsgrad, bör personen i fråga skriftligen bekräfta att han eller hon uppfyller den begränsning av antalet uppdrag som anges i artikel 45.2 a i Mifid 2.
13. Blivande medlemmar bör tillhandahålla marknadsoperatören eller leverantören av datarapporteringstjänster information om
 - a. uppdrag i ledningsorgan i andra finansiella och icke-finansiella företag, inbegripet när personen i fråga agerar för en juridisk persons räkning eller fungerar som en suppleant som utsetts av en medlem i ledningsorganet för att närvara vid möten,
 - b. uppdrag i ledningsorgan i organisationer som huvudsakligen har andra än affärsmässiga mål,
 - c. andra funktioner och annan yrkesverksamhet i och utanför den finansiella sektorn som är relevanta för åtagandet att avsätta tillräckligt med tid, och
 - d. arten av hans/hennes ansvar enligt någon av de ovanstående punkterna.
14. Medlemmar i ledningsorganet för marknadsoperatörer eller leverantörer av datarapporteringstjänster bör informera operatören eller leverantören om eventuella väsentliga förändringar av den information som tillhandahållits i enlighet med föregående punkt.
15. De uppgifter som föreskrivs i avsnitt 5.8 i dessa riktlinjer bör uppdateras om en medlem informerar marknadsoperatören eller leverantören av datarapporteringstjänster om förändringar i sina externa yrkesfunktioner och/eller om en sådan förändring kommer till operatörens eller leverantörens kännedom. Därefter bör marknadsoperatören eller leverantören av datarapporteringstjänster göra en ny bedömning av medlemmens förmåga med avseende på den tidsinsats som krävs.
16. Nomineringskommittén (om en sådan har inrättats) eller ledningsorganet (i dess tillsynsfunktion) bör beakta den kumulativa tidsinsats som medlemmarna i ledningsorganet uppvisat, och bör därvid använda sig av närvaron vid ledningsorganets möten som en av indikatorerna för tidsinsatsen.

5.2 Åtagandet att avsätta tillräckligt med tid: beräkning av antalet uppdrag i ledningsorgan

17. Om ett uppdrag i ett ledningsorgan innebär både verkställande och icke verkställande ansvar, bör uppdraget räknas som ett uppdrag i ett ledningsorgan med verkställande uppgifter.
18. Om flera uppdrag i ledningsorgan räknas som ett enda uppdrag i enlighet med artikel 45.2 a tredje stycket i Mifid 2 (uppdrag i ledningsorgan inom samma koncern eller i företag där marknadsoperatören äger ett kvalificerat innehav), bör uppdraget räknas som ett enda uppdrag i ledningsorgan med verkställande uppgifter, om det omfattar åtminstone ett uppdrag i ett ledningsorgan med verkställande uppgifter. Om inte, bör det räknas som ett enda uppdrag i ledningsorgan utan verkställande uppgifter.
19. Alla uppdrag i ledningsorgan i företag där marknadsoperatören äger ett kvalificerat innehav räknas som ett enda uppdrag i ledningsorgan. Detta uppdrag bör läggas till uppdraget i marknadsoperatörens ledningsorgan.
20. Alla uppdrag i ledningsorganen för dotterbolag inom samma koncern och uppdraget i marknadsoperatörens ledningsorgan räknas som ett enda uppdrag i ledningsorgan.
21. Om dotterbolag inom samma koncern äger ett kvalificerat innehav i andra företag, bör uppdragen i ledningsorganen för dessa företag räknas som ett separat uppdrag i ledningsorgan. Uppdragen i ledningsorganen för dotterbolagen och uppdraget i marknadsoperatörens ledningsorgan bör följaktligen räknas som ett uppdrag i ledningsorgan och uppdragen i ledningsorganen för företagen som ett annat, separat uppdrag i ledningsorgan.
22. Uppdrag i ledningsorgan för organisationer som huvudsakligen har andra än affärsmässiga mål bör inte räknas när antalet uppdrag i ledningsorgan beräknas. Sådan verksamhet bör emellertid beaktas vid bedömningen av den berörda medlemmens tidsinsats.
23. Organisationer som huvudsakligen har andra än affärsmässiga mål omfattar
 - a. välgörenhetsorganisationer,
 - b. andra ideella organisationer, och
 - c. företag som bildats uteslutande i syfte att förvalta de privata ekonomiska intressena för en medlem i ledningsorganet, förutsatt att daglig förvaltning inte behövs.

5.3 Kunskaper, färdigheter och erfarenhet

24. Marknadsoperatörer och leverantörer av datarapporteringstjänster bör se till att deras ledningsorgan, med beaktande av verksamhetens omfattning, som helhet har den ledningskompetens som krävs för att fullgöra ledningsorganets uppgifter och skyldigheter samt tillräcklig förståelse av företagets verksamhet och de risker denna verksamhet medför. Vid bedömningen av lämpligheten hos ledningsorganet som helhet bör marknadsoperatörer och leverantörer av datarapporteringstjänster beakta kunskaperna och expertisen inom åtminstone följande områden:
- a. Vart och ett av operatörens/leverantörens väsentliga verksamhetsområden.
 - b. Affärsbokföring och redovisning.
 - c. Strategisk planering.
 - d. Riskhantering.
 - e. Regelefterlevnad och internrevision.
 - f. Informationsteknik och informationssäkerhet.
 - g. Lokala, regionala och globala marknader, i förekommande fall.
 - h. Regelverk.
 - i. Ledning av (inter)nationella koncerner och riskhantering i samband med koncernstrukturer, i förekommande fall.
25. På individuell nivå bör blivande medlemmar i ledningsorganet ha en aktuell förståelse av verksamheten hos marknadsoperatören eller leverantören av datarapporteringstjänster och därmed relaterade risker, operatörens eller leverantörens styrningssystem, den tilltänkta positionen och tillhörande ansvar samt, i förekommande fall, koncernens struktur, och detta på en nivå som står i proportion till deras ansvar. Detta inbegriper en lämplig förståelse av de områden för vilka enskilda medlemmar inte är direkt ansvariga, utan för vilka de är kollektivt ansvariga tillsammans med ledningsorganets övriga medlemmar.
26. När det gäller utbildningen bör utbildningens nivå och inriktning tas i beaktande, liksom huruvida den relaterar till finansiella tjänster eller finansiell verksamhet eller något annat av de relevanta kunskapsområden som angetts ovan (affärsbokföring och redovisning, strategisk planering etc.). Marknadsoperatörerna och leverantörerna av datarapporteringstjänster bör beakta såväl de teoretiska kunskaper och färdigheter som

den blivande medlemmen har erhållit genom utbildning som de praktiska erfarenheter som han eller hon har erhållit i sitt tidigare yrkesliv.

27. När det gäller den praktiska erfarenheten bör man beakta praktisk och yrkesmässig erfarenhet som har erhållits i en ledande ställning under en tillräckligt lång period. Kortvariga eller tillfälliga befattningar kan beaktas vid bedömningen, men är vanligen inte tillräckliga för att personen i fråga ska anses ha tillräcklig erfarenhet.

5.4 Hederlighet och integritet

28. Vid bedömningen av hederligheten och integriteten hos en blivande medlem i ett ledningsorgan bör marknadsoperatörerna och leverantörerna av datarapporterings tjänster begära in och kontrollera riktigheten av de dokument som anges i artikel 4 i kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/571 av den 2 juni 2016 om auktorisation, organisatoriska krav och publicering av transaktioner för leverantörer av datarapporterings tjänster³ och särskilt ta hänsyn till om den blivande medlemmen
- a. har befunnits ansvarig inom ramen för en tillsynsmyndighets eller ett statligt organs disciplinförfarande eller är föremål för sådana förfaranden som inte har avgjorts,
 - b. har befunnits ansvarig inom ramen för civilrättsliga förfaranden vid domstol med anledning av tillhandahållandet av finansiella eller datarelaterade tjänster eller för oegentligheter eller bedrägeri i samband med ledningen av ett företag,
 - c. har ingått i ledningsorganet för ett företag som har befunnits ansvarigt eller belagts med vite av ett tillsynsorgan eller vars registrering eller auktorisation har återkallats av ett tillsynsorgan,
 - d. har vägrats rätten att utöva verksamhet som kräver registrering eller auktorisation av ett tillsynsorgan,
 - e. har ingått i ledningsorganet för ett företag som hamnat på obestånd eller försatts i likvidation medan vederbörande var anställd av företaget eller högst ett år efter att denne var anställd av företaget,

³ Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/571 av den 2 juni 2016 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU avseende tekniska tillsynsstandarder när det gäller auktorisation, organisatoriska krav och publicering av transaktioner för leverantörer av datarapporterings tjänster (EUT L 87, 31.3.2017, s. 126.)

- f. har vitesbelagts, suspenderats, olämpligförklarats eller varit föremål för någon annan sanktion som avser bedrägeri eller förskingring eller i samband med tillhandahållandet av finansiella eller datarelaterade tjänster, av ett branschorgan, eller
 - g. har olämpligförklarats som direktör eller företagsledare eller har entledigats från anställning eller annan befattning på ett företag till följd av påstått tjänstefel eller försummelse.
29. Ledningsorganets medlemmar bör omedelbart informera marknadsoperatören eller leverantören av datarapporteringstjänster för det fallet att någon av ovan nämnda omständigheter föreligger, så att deras lämplighet kan bedömas på nytt.
30. Relevanta uppgifter ur belastningsregister och administrativa register som upprätthålls enligt nationell rätt bör beaktas, liksom typen av dom eller åtal, överklagandenivån, påföljden, skedet i den rättsliga processen och effekterna av eventuella rehabiliteringsåtgärder. De officiella omständigheterna, inklusive förmildrande omständigheter, och hur allvarliga eventuella brott, administrativa åtgärder eller tillsynsåtgärder är, tidsperioden, medlemmens uppförande efter överträdelsen, den administrativa åtgärden eller tillsynsåtgärden samt vilken relevans brottet, den administrativa åtgärden eller tillsynsåtgärden har för befattningen bör beaktas.

5.5 Oberoende

31. Medlemmar eller blivande medlemmar i ledningsorganet för en marknadsoperatör/leverantör av datarapporteringstjänster bör identifiera och till ledningsorganet rapportera eventuella omständigheter som kan föranleda intressekonflikter som kan hindra deras förmåga att fullgöra sina skyldigheter på ett oberoende och objektivt sätt och kan utsätta dem för otillbörlig påverkan på grund av
- a. personliga, yrkesmässiga eller ekonomiska förbindelser med andra personer (såsom aktieägare i den berörda marknadsoperatören eller leverantören av datarapporteringstjänster eller i en konkurrerande marknadsoperatör eller leverantör av datarapporteringstjänster),
 - b. tidigare eller nuvarande befattningar,
 - c. personliga, yrkesmässiga eller ekonomiska förbindelser med andra medlemmar i ledningsorganet eller företagsledningen (eller med andra enheter i koncernen),
 - d. andra ekonomiska intressen (t.ex. lån till medlemmens eller den blivande medlemmens företag), eller

- e. andra intressen, inbegripet familjeintressen, som kan skapa faktiska intressekonflikter.
32. Identifieringen av de i föregående punkt angivna omständigheterna som kan föranleda intressekonflikter bör åtminstone täcka huruvida medlemmen eller den blivande medlemmen
- a. är eller har varit aktieägare med en andel om minst 5 % av rösträttigheterna i en marknadsoperatör eller leverantör av datarapporteringstjänster eller innehar eller har innehaft en befattning hos, eller på annat sätt har eller har haft en direkt koppling till, en aktieägare med en andel om minst 5 % av rösträttigheterna i en marknadsoperatör eller leverantör av datarapporteringstjänster,
 - b. är anställd, eller under de senaste 18 månaderna har varit anställd, på en verkställande befattning hos en marknadsoperatör/leverantör av datarapporteringstjänster eller någon annan enhet i den koncern i vilken marknadsoperatören/leverantören av datarapporteringstjänster ingår,
 - c. är, eller under de senaste 18 månaderna har varit, en huvudman hos en betydande professionell rådgivare eller en betydande konsult till en marknadsoperatör eller leverantör av datarapporteringstjänster eller någon annan enhet i den koncern i vilken marknadsoperatören/leverantören av datarapporteringstjänster ingår, eller en anställd med en betydande koppling till nämnda tjänsteleverantörer,
 - d. vad gäller marknadsoperatörens ledningsorgan är, eller under de senaste 18 månaderna har varit, aktieägare med en andel om minst 5 % av rösträttigheterna i, eller medlem i ledningsorganet för, ett företag som är börsnoterat på den marknaden,
 - e. är eller har varit en betydande leverantör eller kund till en marknadsoperatör eller leverantör av datarapporteringstjänster eller någon annan enhet i den koncern i vilken marknadsoperatören/leverantören av datarapporteringstjänster ingår, eller innehar eller har innehaft en befattning hos, eller på annat sätt har eller har haft en direkt eller indirekt koppling till, en betydande leverantör eller kund, och
 - f. har eller har haft något annat betydande avtalsförhållande med en marknadsoperatör/leverantör av datarapporteringstjänster eller någon annan enhet i den koncern i vilken marknadsoperatören/leverantören av datarapporteringstjänster ingår, förutom som medlem i ledningsorganet.
33. Hänvisningarna i föregående punkt till "en marknadsoperatör eller leverantör av datarapporteringstjänster" omfattar både den marknadsoperatör eller leverantör av datarapporteringstjänster i vars ledningsorgan personen är medlem eller blivande

medlem och konkurrerande marknadsoperatörer eller leverantörer av datarapporteringstjänster.

34. Att en omständighet föreligger som kan föranleda en intressekonflikt hindrar inte automatisk en medlem eller blivande medlem från att ingå i ledningsorganet för en marknadsoperatör eller leverantör av datarapporteringstjänster. Innan personen utses bör marknadsoperatören/leverantören av datarapporteringstjänster bedöma eventuella omständigheter som kan föranleda en intressekonflikt, eller faktiska intressekonflikter, särskilt med beaktande av den policy avseende intressekonflikter i ledningsorgan som beskrivs nedan och, om så är lämpligt, besluta om riskreducerande åtgärder. Efter tillsättningen bör eventuella nya omständigheter som kan föranleda en intressekonflikt, eller nya faktiska intressekonflikter, rapporteras och de riskreducerande åtgärderna bör godkännas av ledningsorganet.
35. Ledningsorganet för marknadsoperatörer och leverantörer av datarapporteringstjänster bör ha en formell skriftlig policy avseende intressekonflikter och en objektiv regelefterlevnadsprocess för genomförandet av policyn. Policyn bör åtminstone omfatta
 - a. en skyldighet för medlemmarna att i den mån det är möjligt undvika verksamhet som kan skapa intressekonflikter,
 - b. exempel på när konflikter kan uppkomma i rollen som medlem i ett ledningsorgan,
 - c. ett strikt gransknings- och godkännandeförfarande som medlemmarna ska följa innan de tar på sig vissa uppdrag (till exempel i andra ledningsorgan), för att se till att sådana åtaganden inte skapar intressekonflikter,
 - d. en skyldighet för medlemmarna att omedelbart rapportera eventuella frågor som kan resultera i eller redan har resulterat i en intressekonflikt, med särskilt beaktande av de ovan angivna omständigheterna,
 - e. en skyldighet för medlemmarna att avstå från att rösta i frågor där de kan ha en intressekonflikt eller där deras objektivitet eller förmåga att fullgöra sina skyldigheter gentemot marknadsoperatören/leverantören av datarapporteringstjänster kan äventyras på annat sätt,
 - f. lämpliga förfaranden för transaktioner med närstående parter, så att de görs enligt armslängdsprincipen, och
 - g. hur ledningsorganet kommer att hantera bristande efterlevnad av policyn.
36. Ledningsorganet bör se till att den policy avseende intressekonflikter som tillämpas av marknadsoperatören eller leverantören av datarapporteringstjänster offentliggörs. De

nationella behöriga myndigheterna ska informeras om eventuella väsentliga intressekonflikter som identifierats och de riskreducerande åtgärder som ledningsorganet vidtagit.

5.6 Tillräckliga personalresurser och finansiella resurser för introduktion och utbildning av medlemmar i ledningsorganet för marknadsoperatörer

37. De enskilda medlemmarna i marknadsoperatörers ledningsorgan bör vara lämpade för sina befattningar och bör upprätthålla sin lämplighet genom utbildning. Marknadsoperatörerna bör upprätta en policy för introduktion av medlemmarna i ledningsorganet. Marknadsoperatörerna bör underlätta för medlemmarna att upprätthålla sin förståelse av marknadsoperatörens verksamhet, struktur, affärsmodell, riskprofil, regelverk och styrningssystem samt medlemmarnas roll i dem. Marknadsoperatörerna bör också tillhandahålla relevanta allmänna och vid behov individuellt skräddarsydda utbildningsprogram för att säkerställa att alla medlemmar hålls uppdaterade. Utbildningspolicyn bör också främja medvetenheten om mångfaldsfrågor i ledningsorganet.
38. Utbildningspolicyn bör antas av ledningsorganet i dess tillsynsfunktion. Ledningsorganet bör involvera nomineringskommittén om en sådan har inrättats.
39. Utbildningspolicyn bör innehålla följande:
 - a. En beskrivning av målsättningarna med den introduktion och utbildning som tillhandahålls för medlemmarna i ledningsorganet. En separat beskrivning bör tillhandahållas för ledningsfunktionen respektive tillsynsfunktionen och, vid behov, för specifika befattningar med beaktande av specifika ansvarsområden och deltagande i kommittéer.
 - b. Uppgift om vem som ansvarar för utvecklingen av ett detaljerat utbildningsprogram.
 - c. Uppgift om de finansiella resurser och personalresurser som är tillgängliga för att säkerställa att introduktionen och utbildningen kan tillhandahållas i linje med policyn.
 - d. Ett tydligt förfarande som medlemmar i ledningsorganet ska följa för att kunna begära introduktion eller utbildning.
40. Policyn och utbildningsprogrammen bör uppdateras och beakta förändringar av styrningen, strategin, omfattade produkter och andra relevanta processer samt förändringar av den tillämpliga lagstiftningen och av marknadsutvecklingen.

41. Marknadsoperatörerna bör använda sig av utvärderingsprocesser för att granska huruvida den tillhandahållna utbildningen är effektiv.

5.7 Mångfald

42. Marknadsoperatörerna bör med beaktande av verksamhetens art, omfattning och komplexitetsgrad inrätta en rekryterings- och mångfaldspolicy för att säkerställa att vitt skilda egenskaper och kompetenser beaktas vid rekryteringen av medlemmar till ledningsorganet. Policyn bör innehålla konkreta mångfaldsmål.
43. Marknadsoperatörerna bör fastställa ett mål för representation av det underrepresenterade könet.
44. I rekryterings- och mångfaldspolicyn bör anges att hänsyn ska tas åtminstone till utbildnings- och yrkesbakgrund, kön, ålder och geografisk härkomst i syfte att uppnå en variation av åsikter och erfarenheter. Utan att det påverkar nationell rätt bör det i mångfaldspolicyn hänvisas till geografisk härkomst för det fall marknadsoperatören har verksamhet i mer än en jurisdiktion.
45. Utan att det påverkar nationell rätt kan det i rekryterings- och mångfaldspolicyn föreskrivas att arbetstagare ska vara representerade i ledningsorganet i syfte att tillföra ett annat perspektiv och genuin kunskap om och erfarenhet av marknadsoperatörens verksamhet.
46. Marknadsoperatörernas urvalsförfaranden bör garantera att kandidaterna på slutlistan för att bli medlemmar i deras ledningsorgan täcker åtminstone ett av de ovan angivna mångfaldsområdena som för närvarande inte är representerade i ledningsorganet. Marknadsoperatörerna bör inte rekrytera medlemmar till ledningsorganet endast i syfte att öka mångfalden till men för funktionen och lämpligheten hos ledningsorganet som helhet, eller på bekostnad av enskilda medlemmars lämplighet.
47. Leverantörer av datarapporteringstjänster kan tillämpa ovanstående riktlinjer om mångfald särskilt om arten, omfattningen och komplexitetsgraden hos deras verksamhet och deras ledningsorgans storlek är jämförbara med dem hos en marknadsoperatör.

5.8 Lagring av uppgifter

48. Utan att det påverkar tillämplig dataskyddslagstiftning bör marknadsoperatörer och leverantörer av datarapporteringstjänster registrera och lagra åtminstone följande information på ett varaktigt medium under minst fem år, så att den på begäran kan ställas till de nationella behöriga myndigheternas förfogande:

- a. Den skriftliga policy i vilken ledningsfunktionens uppgifter och ansvar beskrivs.
- b. Blivande medlemmars skriftliga bekräftelse av sin förmåga att uppfylla kraven för befattningen.
- c. Information som medlemmar eller blivande medlemmar i ledningsorganet tillhandahållit om andra uppdrag i ledningsorgan, funktioner eller yrkesverksamhet som kan inverka på förmågan att avsätta tillräckligt med tid för ledningsorganet.
- d. Information som medlemmar eller blivande medlemmar i ledningsorganet tillhandahållit om sina kunskaper, färdigheter och erfarenheter.
- e. Bedömningen av kunskaperna, färdigheterna och erfarenheterna hos ledningsorganet som helhet.
- f. Uppgifter som tillhandahållits eller erhållits i samband med bedömningen av hederligheten och integriteten hos ledningsorganets medlemmar eller blivande medlemmar.
- g. Uppgifter som tillhandahållits eller erhållits i samband med bedömningen av oberoendet hos ledningsorganets medlemmar eller blivande medlemmar.
- h. En skriftlig policy avseende intressekonflikter och en relevant regelefterlevnadsprocess för genomförandet av policyn.
- i. Offentliggörande och/eller information till dem som övervakar policyn avseende intressekonflikter och väsentliga intressekonflikter.
- j. Marknadsoperatörens policy för introduktion och utbildning av ledningsorganets medlemmar.
- k. Rekryterings- och mångfaldspolicyn.
- l. Uppgifter om de urvalsförfaranden som har en koppling till kraven i dessa riktlinjer.