



European Securities and  
Markets Authority

# Retningslinjer

for ledelsesorganet for markedsoperatører og udbydere af  
dataindberetningstjenester



## Indhold

1	Anvendelsesområde.....	3
2	Definitioner.....	4
3	Formål.....	5
4	Compliance- og rapporteringsforpligtelser .....	6
4.1	Status for retningslinjerne.....	6
4.2	Indberetningspligt.....	6
5	Retningslinjer om ledelsesorganer i henhold til artikel 45, stk. 9, og artikel 65, stk. 3, i MiFID II .....	6
5.1	Afsættelse af tilstrækkelig tid: generelt .....	6
5.2	Afsættelse af tilstrækkelig tid: beregning af antallet af bestyrelsesposter .....	8
5.3	Viden, faglige kompetencer og erfaring .....	9
5.4	Hæderlighed og integritet .....	10
5.5	Uafhængighed.....	11
5.6	Afsættelse af tilstrækkelige menneskelige og finansielle ressourcer til introduktions- og efteruddannelseskurser for medlemmer af markedsoperatørens ledelsesorgan. ....	14
5.7	Mangfoldighed.....	15
5.8	Opbevaring af registreringer .....	15

# 1 Anvendelsesområde

## Hvem?

1. Disse retningslinjer gælder for kompetente nationale myndigheder, markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester.

## Hvad?

2. Retningslinjer baseret på artikel 45, stk. 9, for markedsoperatører og artikel 63, stk. 2, for udbydere af dataindberetningstjenester i direktiv 2014/65/EU (MiFID II)<sup>1</sup> præciserer de krav, der gælder for medlemmer af ledelsesorganerne for markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester. Retningslinjer baseret på artikel 16 i forordning (EU) nr. 1095/2010 (ESMA-forordningen)<sup>2</sup> præciserer, hvordan oplysninger skal registreres af markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester for at gøre dem tilgængelige for de kompetente myndigheder med hensyn til udøvelsen af deres tilsynsopgaver.

## Hvornår?

3. Disse retningslinjer gælder fra og med den 3. januar 2018.

---

<sup>1</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU om markeder for finansielle instrumenter og om ændring af direktiv 2002/92/EF og direktiv 2011/61/EU (EUT L 173 af 12.6.2014, s. 349).

<sup>2</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1095/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Værdipapir- og Markedstilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/77/EF (EUT L 331 af 15.12.2010, s. 84).

## 2 Definitioner

4. Medmindre andet er angivet, har de i MiFID II anvendte udtryk samme betydning i disse retningslinjer.

### **3 Formål**

5. Formålet med disse retningslinjer er at udvikle fælles standarder, som markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester skal tage højde for, når de udpeger nye og vurderer nuværende medlemmer af ledelsesorganet, og som giver vejledning om, hvordan oplysningerne skal registreres af markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester for at gøre dem tilgængelige for de kompetente myndigheder med henblik på udøvelse af deres tilsynsopgaver.

## 4 Compliance- og rapporteringsforpligtelser

### 4.1 Status for retningslinjerne

6. Dette dokument indeholder retningslinjer udstedt i henhold til artikel 45, stk. 9, og artikel 63, stk. 2, i MiFID II og retningslinjer udstedt i henhold til artikel 16 i ESMA-forordningen. I henhold til artikel 16, stk. 3, i ESMA-forordningen skal de kompetente myndigheder og deltagerne på det finansielle marked bestræbe sig bedst muligt på at efterleve retningslinjerne og anbefalingerne.
7. De kompetente myndigheder, som retningslinjerne gælder for, bør efterleve dem ved at indarbejde dem i deres tilsynspraksis, også når bestemte retningslinjer i dokumentet primært er rettet mod deltagerne på det finansielle marked.

### 4.2 Indberetningspligt

8. De kompetente myndigheder, som disse retningslinjer gælder for, skal underrette ESMA om, hvorvidt de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, eller anføre en begrundelse for eventuel manglende efterlevelse inden for to måneder efter datoen for ESMA's offentliggørelse på alle officielle EU-sprog på [smk@esma.europa.eu](mailto:smk@esma.europa.eu). Hvis de kompetente myndigheder ikke svarer inden for denne tidsfrist, vil de blive anset for ikke at efterleve retningslinjerne. En indberetningskabelon er tilgængelig på ESMA's websted.
9. Markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester er ikke forpligtede til at meddele, om de efterlever retningslinjerne.

## 5 Retningslinjer for ledelsesorganer i henhold til artikel 45, stk. 9, og artikel 65, stk. 3, i MiFID II

### 5.1 Afsættelse af tilstrækkelig tid: generelt

10. Markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester bør have en skriftlig politik, der beskriver ledelsesorganets funktioner og ansvarsområder, og som forud fastsætter en omfattende jobbeskrivelse og den forventede tid, som skal afsættes til hver enkelt stilling. Forpligtelsen vedrørende forventet tid bør tilpasses funktioner og ansvarsområder, navnlig under hensyntagen til, om den vedrører en direktør- eller en bestyrelsespost.
11. Når en person udpeges til at blive medlem af ledelsesorganet, bør forpligtelsen vedrørende forventet tid registreres skriftligt, og markedsoperatøren eller udbyderen af dataindberetningstjenester bør stille krav om, at det potentielle medlem skriftligt bekræfter,

- at han eller hun kan afsætte den fornødne tid til rollen, herunder muligheden for at afsætte ekstra tid, når markedsoperatøren og udbyderen af dataindberetningstjenester har en periode med særligt øget aktivitet. Udnævnelsen til stillingen bør kun ske, hvis det potentielle medlem har givet en sådan skriftlig bekræftelse.
12. Hvis en person udnævnes til at blive en del af ledelsesorganet i en markedsoperatør, som er væsentlige med hensyn til størrelse, intern organisation og arten, omfanget og kompleksiteten af dens aktiviteter, bør denne person skriftligt bekræfte, at han eller hun overholder begrænsningerne med hensyn til antallet af direktør- og bestyrelsesposter i artikel 45, stk. 2, litra a), i MiFID II.
  13. Potentielle medlemmer bør give markedsoperatøren og udbyderen af dataindberetningstjenester oplysninger om:
    - a. direktør- og bestyrelsesposter i andre finansielle og ikke-finansielle selskaber, herunder når de handler på vegne af en juridisk person eller som suppleant udpeget af et medlem af ledelsesorganet til at deltage i møder
    - b. direktør- og bestyrelsesposter i organisationer, der ikke forfølger overvejende kommercielle formål
    - c. andre funktioner og faglige aktiviteter i og uden for den finansielle sektor, som er relevante med hensyn til afsættelse af tid og
    - d. arten af dennes ansvarsområder under et af de foregående punkter.
  14. Medlemmerne af ledelsesorganet for markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester bør underrette markedsoperatøren eller udbyderen af dataindberetningstjenester om væsentlige ændringer i oplysningerne i overensstemmelse med det foregående afsnit.
  15. Registreringerne i afsnit 5.8 i disse retningslinjer bør ajourføres, når et medlem underretter markedsoperatøren eller udbyderen af dataindberetningstjenester om en ændring i dennes eksterne professionelle funktioner, og/eller når markedsoperatøren eller udbyderen af dataindberetningstjenester bliver opmærksom på en sådan ændring. Herefter bør markedsoperatøren eller udbyderen af dataindberetningstjenester revurdere medlemmets evne med hensyn til kravet om afsættelse af tid.
  16. Nomineringsudvalget (hvor et sådant er nedsat) eller bestyrelserne bør tage højde for den samlede afsatte tid, som medlemmerne af ledelsesorganet har vist, ved at bruge deltagelse i ledelsesorganets møder som en af indikatorerne for tidsafsættelsen.

## 5.2 Afsættelse af tilstrækkelig tid: beregning af antallet af ledelsesposter

17. Såfremt en ledelsespost på samme tid involverer direktions- og bestyrelsessansvar, bør ledelsesposten regnes som en direktørpost.
18. Såfremt flere direktør- og bestyrelsesposter tæller som en enkelt direktør- eller bestyrelsespost i henhold til artikel 45, stk. 2, litra a), tredje punktum, i MiFID II (direktør- eller bestyrelsesposter i samme koncern eller virksomheder, hvor markedsoperatøren ejer en kvalificeret andel), regnes denne enkelte ledelsespost som en enkelt direktørpost, når den omfatter mindst én direktørpost. Ellers regnes den som en enkelt bestyrelsespost.
19. Alle direktør- og bestyrelsesposter i virksomheder, hvor markedsoperatøren ejer en kvalificeret andel, regnes som en enkelt direktør- eller bestyrelsespost. Denne enkelte direktør- eller bestyrelsespost bør føjes til direktør- eller bestyrelsesposten i markedsoperatørens ledelsesorgan.
20. Alle direktør- og bestyrelsesposter, som bestrides i datterselskaber i samme koncern, og direktør- og bestyrelsesposter i markedsoperatørens ledelsesorgan regnes som en enkelt direktør- eller bestyrelsespost.
21. Når datterselskaber i samme koncern ejer en kvalificeret andel i andre virksomheder, bør direktør- og bestyrelsesposter i sådanne virksomheder regnes som én særskilt direktør- eller bestyrelsespost. Som følge deraf bør direktør- og bestyrelsesposterne i datterselskaberne og direktør- og bestyrelsesposten i markedsoperatørens ledelsesorgan regnes som én direktør- eller bestyrelsespost, og direktør- og bestyrelsesposterne i virksomhederne som en anden særskilt direktør- eller bestyrelsespost.
22. Direktør- og bestyrelsesposter i organisationer, der ikke forfølger overvejende kommercielle formål, bør ikke regnes med i antallet af direktør- og bestyrelsesposter. Sådanne aktiviteter bør imidlertid tages i betragtning, når det relevante medlems afsatte tid vurderes.
23. Organisationer, der ikke forfølger overvejende kommercielle formål, omfatter:
  - a. velgørende organisationer
  - b. andre almennyttige organisationer og
  - c. virksomheder oprettet med det ene formål at forvalte medlemmet af ledelsesorganets private økonomiske interesser, forudsat at de ikke kræver daglig forvaltning.



### 5.3 Viden, faglige kompetencer og erfaring

24. Markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester bør sikre, at deres ledelsesorgan samlet set har den ledelsesmæssige kompetence, som der kræves for at udfylde sin rolle og udføre sine opgaver og en tilstrækkelig forståelse af virksomhedens aktiviteter og de risici, som sådanne aktiviteter medfører, alt efter omfanget af ledelsesorganet. Når markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester vurderer ledelsesorganets samlede tilstrækkelighed, bør de som minimum overveje følgende vidensområder:
- a. markedsoperatørens/udbyderen af dataindberetningstjenesters væsentlige aktiviteter
  - b. regnskaber og rapportering
  - c. strategisk planlægning
  - d. risikostyring
  - e. compliance og intern revision
  - f. informationsteknologi og sikkerhed
  - g. lokale, regionale og globale markeder, hvor det er relevant
  - h. reguleringsmæssige rammer og
  - i. ledelse af (inter)nationale koncerner og risici i forbindelse med koncernstrukturer, hvor dette er relevant.
25. På individuelt plan bør potentielle medlemmer af ledelsesorganet have en ajourført forståelse af markedsoperatørens eller udbyderen af dataindberetningstjenesters aktiviteter og dermed forbundne risici, markedsoperatørens eller udbyderen af dataindberetningstjenesters ledelsesstruktur, den potentielle stilling og ansvarsområder og, hvor dette er relevant, koncernstrukturen på et niveau svarende til deres ansvar. Dette omfatter en passende forståelse af de områder, hvor et enkelt medlem ikke er direkte ansvarligt, men har et kollektivt ansvar sammen med de øvrige medlemmer af ledelsesorganet.
26. Hvad angår uddannelse, bør der tages hensyn til uddannelsens niveau og profil, og om den vedrører finansielle tjenesteydelser eller aktiviteter eller andre relevante vidensområder beskrevet ovenfor (regnskaber og rapportering, strategisk planlægning mv.). Til dette formål bør markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester

tage hensyn til både teoretisk viden og faglige kompetencer opnået gennem uddannelse samt praktisk erfaring opnået gennem det potentielle medlems tidligere ansættelser.

27. Med hensyn til praktisk erfaring bør der tages hensyn til den praktiske og professionelle erfaring, som opnås gennem en længerevarende ledelsesstilling. Kortvarige eller midlertidige stillinger kan indgå i vurderingen, men er normalt ikke tilstrækkeligt til at opnå tilstrækkelig erfaring.

## 5.4 Hæderlighed og integritet

28. I deres vurdering af et potentielt medlem af ledelsesorganets hæderlighed og integritet bør markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester anmode om og kontrollere rigtigheden af de dokumenter, som fremgår af artikel 4 i Kommissionens delegerede forordning (EU) 2017/571 af 2. juni 2016 om godkendelse, organisatoriske krav og offentliggørelse af transaktioner for så vidt angår udbydere af dataindberetningstjenester<sup>3</sup>, og bør navnlig tage hensyn til, om det potentielle medlem:
- a. har været genstand for en afgørelse, der gik den pågældende imod, i en disciplinærsag rejst af en national kompetent myndighed eller et offentligt organ, eller er genstand for en sådan sag, der ikke er afsluttet
  - b. har været genstand for en afgørelse, der gik den pågældende imod, i en civil retssag i forbindelse med levering af finansielle tjenesteydelser eller datatjenester eller for fejl, forsømmelser eller svig ved ledelse af en virksomhed
  - c. har været en del af ledelsesorganet i en virksomhed, der var genstand for en afgørelse, der gik virksomheden imod, eller for en sanktion pålagt af en national kompetent myndighed, eller hvis registrering eller tilladelse blev inddraget af en national kompetent myndighed
  - d. er blevet nægtet ret til at udøve aktiviteter, der kræver registrering eller tilladelse fra en national kompetent myndighed
  - e. har været en del af ledelsesorganet i en virksomhed, der gik konkurs eller likvideret, mens den pågældende var ansat, eller mindre end et år efter at den pågældende ophørte i ansættelsesforholdet

---

<sup>3</sup> Kommissionens delegerede forordning (EU) 2017/571 af 2. juni 2016 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder for udbydere af dataindberetningstjenester vedrørende godkendelse, organisatoriske krav og offentliggørelse af transaktioner (EUT L 87 af 31.3.2017, s. 126).

- f. på anden måde af en erhvervsorganisation er blevet pålagt bøder, suspenderet, erklæret for uegnet eller pålagt en anden sanktion i tilknytning til svig eller underslæb eller i forbindelse med levering af finansielle tjenesteydelser eller datatjenester
  - g. er blevet frataget retten til at fungere som direktør- eller bestyrelsesmedlem eller til at varetage en ledende stilling, eller om medlemmets ansættelse i eller anden tilknytning til en virksomhed er blevet ophævet som følge af fejl, forsømmelser eller uregelmæssigheder.
29. Medlemmer af ledelsesorganet bør straks meddele til markedsoperatøren eller udbyderen af dataindberetningstjenester om ovennævnte omstændigheder for at få en fornyet vurdering af deres hæderlighed.
30. Relevante kriminelle og administrative overtrædelser i henhold til national lovgivning bør tages i betragtning, idet der tages hensyn til domfældelsens eller anklagens art, ankesager, den idømte sanktion, den relevante fase i retssagen og virkningen af eventuelle rehabiliteringsforanstaltninger. Der bør tages hensyn til omstændighederne, herunder eventuelle formildende, officielle omstændigheder, og alvoren af en eventuel relevant overtrædelse eller administrativ eller tilsynsmæssigforanstaltning, tidsperioden og medlemmets adfærd siden overtrædelsen eller den administrative eller tilsynsmæssige foranstaltning og relevansen af overtrædelsen eller den administrative eller tilsynsmæssige foranstaltning for den foreslåede rolle.

## 5.5 Uafhængighed

31. Medlemmer eller potentielle medlemmer af et ledelsesorgan hos en markedsoperatør/udbyder af dataindberetningstjenester bør identificere og rapportere eventuelle omstændigheder til ledelsesorganet, som kan give anledning til interessekonflikter, der kan hindre deres evne til at udføre deres opgaver uafhængigt og objektivt og underkaste dem ubehørig indflydelse som følge af:
- a. personlige, faglige eller økonomiske relationer til andre personer (såsom aktionærer i den relevante markedsoperatør eller udbydere af dataindberetningstjenester eller en konkurrerende markedsoperatør eller udbyder af dataindberetningstjenester)
  - b. tidligere eller nuværende stillinger og hverv
  - c. personlige, faglige eller økonomiske relationer med andre medlemmer af ledelsesorganet eller den øverste ledelse (eller andre enheder i koncernen)
  - d. andre økonomiske interesser (f.eks. lån til medlemmets eller det potentielle medlems virksomhed) eller

- e. andre interesser, herunder familieinteresser, som kan skabe faktiske interessekonflikter.
32. Identificering af omstændigheder, som kan give anledning til interessekonflikter som beskrevet i det foregående afsnit, bør som minimum omfatte, om medlemmet eller det potentielle medlem:
- a. er eller har været aktionær, hvis andel når eller overstiger 5 pct. af stemmerettighederne i en markedsoperatør eller udbyder af dataindberetningstjenester eller medarbejder hos eller på anden måde direkte tilknyttet en aktionær, hvis deltagelse når eller overstiger 5 pct. af stemmerettighederne i en markedsoperatør eller udbyder af dataindberetningstjenester
  - b. er eller tidligere har været ansat, i de foregående 18 måneder, i en ledende kapacitet hos en markedsoperatør/udbyder af dataindberetningstjenester eller en anden enhed i en markedsoperatørs eller udbyder af dataindberetningstjenesters koncern
  - c. er eller har været, inden for 18 måneder, ledende medarbejder hos en væsentlig professionel rådgiver eller en væsentlig konsulent for en markedsoperatør eller udbyder af dataindberetningstjenester eller en anden enhed i en markedsoperatørs eller udbyder af dataindberetningstjenesters koncern eller en medarbejder, som er væsentligt forbundet med den leverede ydelse
  - d. for ledelsesorganet i en markedsoperatør er eller har været, inden for 18 måneder, aktionær, hvis deltagelse når eller overstiger 5 pct. af stemmerettighederne eller et medlem af ledelsesorganet i et selskab, som er noteret på dette marked
  - e. er eller har været en væsentlig leverandør til eller kunde hos en markedsoperatør eller udbyder af dataindberetningstjenester eller en anden enhed i en markedsoperatørs eller udbyder af dataindberetningstjenesters koncern eller medarbejder i eller på anden måde direkte eller indirekte forbundet med en væsentlig leverandør eller kunde, og
  - f. har eller har haft et andet væsentligt kontraktforhold med en markedsoperatør/udbyder af dataindberetningstjenester eller en anden enhed i en markedsoperatørs eller udbyder af dataindberetningstjenesters koncern ud over som medlem af ledelsesorganet.
33. Henvisningerne i foregående afsnit til "en markedsoperatør eller udbyder af dataindberetningstjenester" omfatter både markedsoperatøren eller udbyderen af dataindberetningstjenester, som en person er medlem af eller potentielt medlem af, og en konkurrerende markedsoperatør eller udbyder af dataindberetningstjenester.

34. Omstændigheder, som kan medføre interessekonflikter, udelukker ikke automatisk et medlem eller potentielt medlem fra at være en del af ledelsesorganet i en markedsoperatør eller udbyder af dataindberetningstjenester. Inden udnævnelsen bør markedsoperatøren/udbyderen af dataindberetningstjenester vurdere alle omstændigheder, som kan give anledning til en interessekonflikt eller faktiske interessekonflikter, navnlig i forhold til ledelsesorganets nedenfor beskrevne politik vedrørende interessekonflikter, og, hvor det er relevant, træffe beslutning om forebyggende tiltag. Efter udnævnelsen bør alle nye omstændigheder, som kan give anledning til en interessekonflikt eller en ny faktisk interessekonflikt, oplyses, og de forebyggende tiltag bør godkendes af ledelsesorganet.
35. Ledelsesorganet for markedsoperatører eller udbydere af dataindberetningstjenester bør have en formel skriftlig politik for interessekonflikter og en objektiv overholdelsesproces for gennemførelse af politikken. Denne politik bør som minimum omfatte:
- et medlems pligt til så vidt muligt at undgå aktiviteter, som kan skabe interessekonflikter
  - eksempler på, hvor der kan opstå konflikter, når man er medlem af et ledelsesorgan
  - en streng revisions- og godkendelsesproces, som medlemmerne skal følge, før de deltager i visse aktiviteter (som f.eks. medlemskab af et andet ledelsesorgan) for at sikre, at en sådan deltagelse ikke giver anledning til en interessekonflikt
  - et medlems pligt til straks at oplyse om omstændigheder, som kan medføre eller allerede har medført en interessekonflikt, navnlig under hensyn til ovennævnte omstændigheder
  - et medlems pligt til at afholde sig fra at stemme om noget forhold, hvor medlemmet kan have en interessekonflikt, eller hvor medlemmets objektivitet eller evne til at varetage sine opgaver over for markedsoperatøren/udbyderen af dataindberetningstjenester fuldt ud på anden måde kan blive kompromitteret
  - passende procedurer for transaktioner med nærtstående parter, så de kan foretages på markedsvilkår, og
  - hvordan ledelsesorganet ville forholde sig i tilfælde af manglende overholdelse af politikken.
36. Ledelsesorganet bør sikre, at markedsoperatørens og udbyderen af dataindberetningstjenesters politik om interessekonflikter offentliggøres. Nationale kompetente myndigheder underrettes om eventuelle væsentlige interessekonflikter, som identificeres, og de afbødende foranstaltninger, som ledelsesorganet har truffet.

## 5.6 Afsættelse af tilstrækkelige menneskelige og finansielle ressourcer til introduktions- og efteruddannelseskurser for medlemmer af markedsoperatørens ledelsesorgan.

37. De enkelte medlemmer af markedsoperatørens ledelsesorgan bør have de fornødne kvalifikationer, der bør vedligeholdes, bl.a. gennem uddannelse, for at bestride deres poster. Markedsoperatører bør udarbejde en politik for introduktion af medlemmerne i deres ledelsesorgan. Markedsoperatører bør fremme opretholdelsen af medlemmernes forståelse af markedsoperatørens aktiviteter, struktur, forretningsmodel, risikoprofil, lovgivningsmiljø og ledelsesordninger samt medlemmernes rolle i dem. Markedsoperatører bør også sørge for relevante, generelle og i givet fald individuelt tilpassede uddannelsesprogrammer for at sikre, at alle medlemmer holdes ajour. Uddannelsespolitikken bør også styrke bevidstheden om mangfoldighed i ledelsesorganet.
38. Uddannelsespolitikken bør vedtages af ledelsesorganet i sin tilsynsfunktion. Ledelsesorganet bør inddrage nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat.
39. Uddannelsespolitikken bør indeholde:
  - a. introduktions- og efteruddannelsesmål for ledelsesorganet, særskilt for direktionen og bestyrelsen, og, hvor det er relevant, særlige stillinger, alt efter deres ansvarsområder og deltagelse i udvalg
  - b. ansvaret for udarbejdelsen af et detaljeret uddannelsesprogram
  - c. de tilgængelige finansielle og menneskelige ressourcer for at sikre, at der kan tilbydes introduktions- og efteruddannelseskurser i overensstemmelse med politikken, og
  - d. en klar proces for alle medlemmer af ledelsesorganet, der ønsker introduktions- eller efteruddannelseskurser.
40. Politikken og uddannelsesprogrammerne bør ajourføres, og der bør tages højde for ændringer i ledelse, strategi, produkter og andre relevante processer samt ændringer i gældende lovgivning og udviklingen på markedet.
41. Markedsoperatører bør benytte en evalueringsproces til at revidere effektiviteten af den tilbudte uddannelse.

## 5.7 Mangfoldighed

42. Markedsoperatører bør, i overensstemmelse med arten, omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter, indføre en ansættelses- og mangfoldighedspolitik for at sikre, at der tages højde for en lang række kvaliteter og kompetencer, når der ansættes medlemmer af ledelsesorganet. Med henblik herpå bør markedsoperatører opstille konkrete mål for mangfoldighed.
43. Markedsoperatører bør opstille et mål for repræsentationen af det underrepræsenterede køn.
44. Ansættelses- og mangfoldighedspolitikken bør som minimum henvise til uddannelsesmæssig og faglig baggrund, køn, alder og geografisk herkomst med det formål at opnå en bred vifte af synspunkter og erfaringer. Med forbehold for national lovgivning bør mangfoldighedspolitikken henvise til den geografiske oprindelse, hvis markedsoperatøren er aktiv i mere end én jurisdiktion.
45. Med forbehold for national lovgivning kan ansættelses- og mangfoldighedspolitikken indeholde bestemmelser om medarbejderrepræsentation i ledelsesorganet for at tilføje et andet perspektiv og ægte viden og erfaring med markedsoperatørens aktiviteter.
46. Markedsoperatørens udvælgelsesprocedurer bør sikre, at de kandidater, som udvælges til at blive medlemmer af deres ledelsesorganer, dækker mindst et af de mangfoldighedsområder, som er beskrevet ovenfor, som ikke aktuelt er repræsenteret i ledelsesorganet. Markedsoperatøren bør ikke ansætte medlemmer af ledelsesorganet med det ene formål at øge mangfoldigheden på bekostning af ledelsesorganets samlede virke og egnethed eller på bekostning af de enkelte medlemmer af ledelsesorganets egnethed og hæderlighed.
47. Udbydere af dataindberetningstjenester kan navnlig anvende retningslinjerne for mangfoldighed, hvor arten, omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter og størrelsen af deres ledelsesorgan kan sammenlignes med markedsoperatørens.

## 5.8 Opbevaring af registreringer

48. Med forbehold for gældende databeskyttelseslovgivning bør markedsoperatører og udbydere af dataindberetningstjenester som minimum registrere og i mindst fem år opbevare følgende på et varigt medium og på anmodning stille det til rådighed for den nationale kompetente myndighed:
  - a. den skriftlige politik med angivelse af ledelsesfunktionens funktioner og ansvarsområder

- b. en skriftlig bekræftelse fra det potentielle medlem på dennes evne til at opfylde kravene til stillingen
- c. oplysninger fra medlemmet eller det potentielle medlem af ledelsesorganet med hensyn til andre direktør- og bestyrelsesposter, funktioner eller professionelle aktiviteter, som kan påvirke dennes evne til at afsætte tilstrækkelig tid til ledelsesorganet
- d. oplysninger fra medlemmet eller det potentielle medlem af ledelsesorganet om dennes viden, faglige kompetencer og erfaring
- e. en vurdering af ledelsesorganets samlede viden, faglige kompetencer og erfaring
- f. registreringer givet eller indhentet med hensyn til vurderingen af medlemmets eller det potentielle medlem af ledelsesorganets hæderlighed og integritet
- g. registreringer givet eller indhentet med hensyn til vurderingen af medlemmets eller det potentielle medlem af ledelsesorganets uafhængighed
- h. skriftlig politik vedrørende interessekonflikter og relevant complianceproces vedrørende gennemførelsen af politikken
- i. offentliggørelse og/eller information til tilsynsorganer om politikker om interessekonflikter og væsentlige interessekonflikter
- j. markedsoperatørens politik om introduktion og efteruddannelse af medlemmer af ledelsesorganet
- k. ansættelses- og mangfoldighedspolitik
- l. registreringer af udvælgelsesprocedurer i forbindelse med kravene i disse retningslinjer.