

OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION

TRIOPTIMA AB (ORG. NR. 556584-9758)

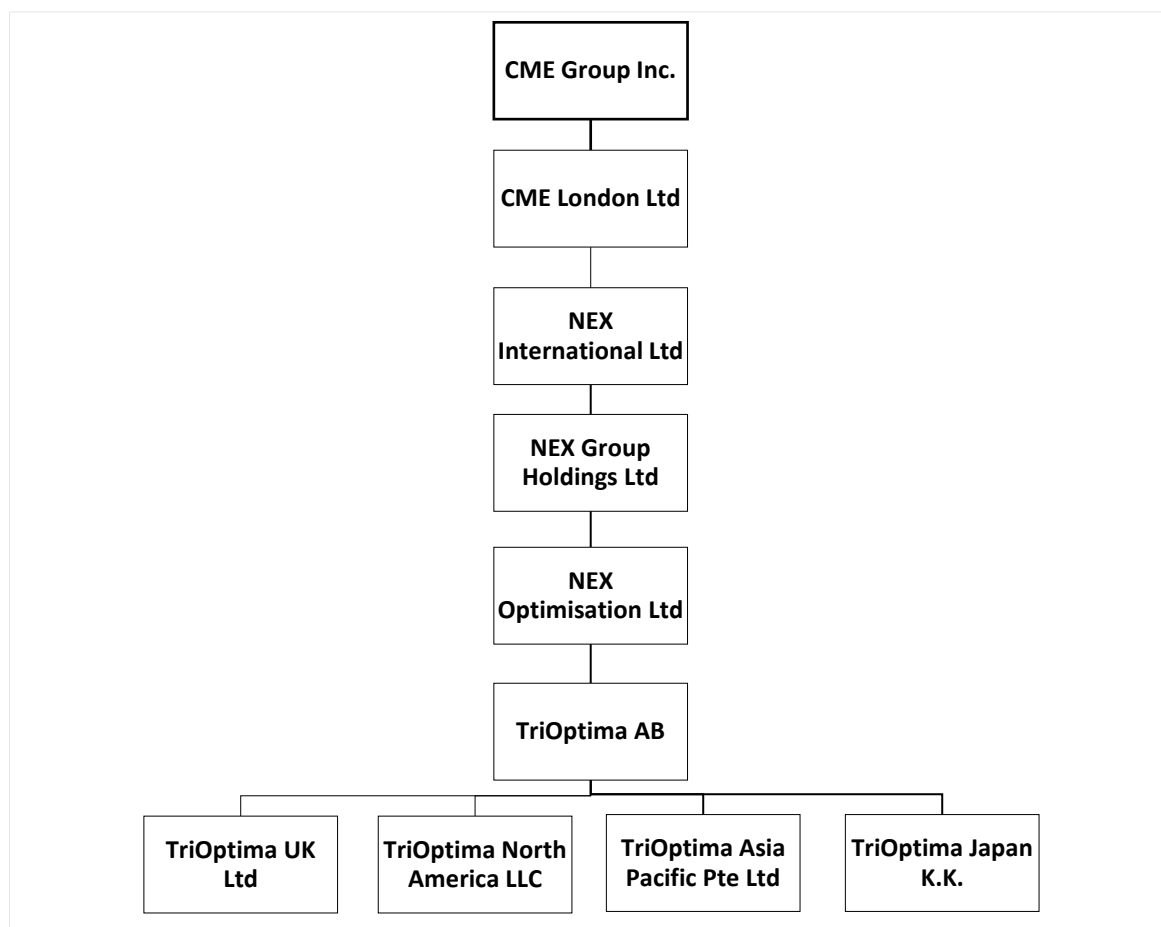
20-08-2019

TriOptima AB ("TriOptima" eller "Bolaget") har tillstånd från Finansinspektionen att bedriva värdepappersrörelse. Vissa krav ställs på offentliggörande av information om organisation och styrning, ersättningssystem samt hantering av likviditetsrisker. Bolaget har sammanställt den information som periodiskt ska offentliggöras i denna rapport.

Organisation och styrning

TriOptima står under tillsyn av Finansinspektionen och har tillstånd att bedriva värdepappersrörelse i form av mottagande och vidarebefordran av order i fråga om ett eller flera finansiella instrument.

Bolaget hade vid datumet för denna rapport 170 anställda, varav en verkställande direktör. Vid fördelning av arbetsuppgifter och ansvarsområden har Bolaget säkerställt att dualitetsprincipen är uppfylld. Det innebär att ingen person ensam handlägger en transaktion genom hela transaktionskedjan. Vidare har Bolaget adresserat de intressekonflikter som kan uppkomma genom, när så är lämpligt, organisatorisk åtskillnad och informationsbarriärer. Bilden nedan visar ägarstrukturen.



Företagsstyrning

Styrelsen har det yttersta ansvaret för Bolagets verksamhet. Nämnda ansvar innebär bl.a. att

- sätta upp mål och fastställa strategier för verksamheten samt fastställa policies, instruktioner och system för styrning och uppföljning av de risker som inryms i verksamheten;
- fastställa instruktioner för hur Bolagets internkontroll skall vara organiserad; samt
- fastställa instruktioner och system för intern information och rapportering.

Bolagets styrelse per datumet för denna rapport utgjordes av:

- Guy Rowcliffe – VD och styrelseledamot
- William Knottenbelt – styrelseordförande
- Ken Pigaga – styrelseledamot
- Adrienne Seaman – styrelseledamot

Inga suppleanter har utsetts. För information om styrelsen gällande utbildning, bakgrund och andra styrelseuppdrag se appendix 1.

Mångfald i styrelsen

Bolaget ska ha en sund inställning till mångfald och jämlikhet. Styrelsen ska bestå av kompetenta och erfarna ledamöter. Bolaget ska sträva efter att ha en jämn fördelning mellan kvinnor och män i den mån detta är möjligt. För att säkerställa att den kompetens som krävs finns i Bolagets styrelse vid var tid, kan dock inte mångfald ensamt styra valet av en ledamot. Styrelsen har som mål att vara diversifierad, men inte på bekostnad av att få en mindre lämplig ledamot.

Val av styrelseledamöter och verkställande direktör

TriOptima har som mål att säkerställa att en bred uppsättning egenskaper och kunskaper beaktas när en styrelseledamot eller en verkställande direktör tillsätts. Vid urval och bedömning ska särskild hänsyn tas till Bolagets verksamhet. Bolagets styrelse/valberedning ska göra bedömningen samt tillse att de följande är uppfyllda:

Gott anseende

En person ska anses ha gott anseende om det inte finns några bevis för motsatsen eller något skäl att hysa rimliga tvivel om hans eller hennes goda anseende. All relevant information som finns att tillgå bör tas med i bedömningen.

Erfarenhetskriterier

För att antas ha tillräcklig sakkunskap behövs:

- Teoretiska erfarenheter som har inhämtats genom utbildning
- Praktiska erfarenheter som tidigare befattningar har gett
- Kunskaper och färdigheter som ledamoten har förvärvat och som kommer till uttryck i

ledamotens yrkesmässiga uppträdande

Vid bedömningen av teoretiska erfarenhet bör man särskilt uppmärksamma utbildningens nivå och inriktning, samt huruvida den har med relevanta områden att göra. Bedömningen ska inte begränsa sig till avlagda examina eller intyg på att personen har tjänstgjort hos exempelvis ett värdepappersföretag eller ett annat företag under en viss tid. En mer ingående granskning av personens praktiska erfarenhet bör göras, eftersom de kunskaper som har inhämtats på tidigare befattningar beror på verksamhetens art, omfattning och komplexitet, liksom på personens funktion i sammanhanget.

Övriga kriterier

Vid bedömningen bör också andra kriterier som har relevans för ledningsorganets verksamhet tas med i beräkningen. Det gäller till exempel potentiella intressekonflikter, förmågan att lägga ned tillräckligt med tid, ledningsorganets sammansättning, den kunskap och expertis som fordras samt personernas förmåga att utföra sina uppgifter självständigt utan otillbörlig påverkan från andra personer.

Vid bedömningen av självständighet ska följande faktorer beaktas:

- Tidigare och nuvarande befattningar hos Bolaget och andra bolag
- Personliga, yrkesmässiga och andra ekonomiska förbindelser med ledamöter i Bolaget och dess närstående bolag
- Personliga, yrkesmässiga och andra ekonomiska förbindelser med dominerade aktieägare i Bolaget och/eller dess närstående bolag

Bolaget ska genomföra återkommande bedömningar då olika händelser gör det motiverat att verifiera att personerna är fortsatt lämpliga. Dessa bedömningar ska begränsas till att granska om personen är lämplig mot bakgrund av händelsen i fråga.

Redogörelse för TriOptima AB:s ersättningssystem

Enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med diskretionär portföljförvaltning ska TriOptima AB analysera riskerna i samband med institutionens ersättningspolicy och ersättningssystem.

Baserat på nedan analys ska de anställda vars arbetsuppgifter har en betydande inverkan på företagets riskprofil identifieras. Dessa kallas "Identified Staff" i TriOptimas ersättningspolicy.

Ersättningskommitté m.m.

TriOptima AB:s styrelsen har valt att inte inrätta ett ersättningsutskott men har utsett styrelsens ordförande att förbereda lön, andra ersättningar, incitamentsprogram och övriga anställningsvillkor för VD, koncernledningen, bolagets kontrollfunktioner samt incitamentsprogram för anställda inom företaget.

Styrelsen har under året följt och utvärderat å ena sidan pågående program för rörlig ersättning för företagsledningen och i förekommande fall tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som beslutas av styrelsen samt tillämpliga ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer generellt i bolaget.

Processen för att identifiera Identified Staff

Identifieringen av anställda vars arbetsuppgifter har en betydande inverkan på TriOptimas riskprofil följer definitionerna i kapitel 2, avsnitt 3 i FFFS 2011:1 och även tar hänsyn till kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 som beskriver kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa vilka personal har en sådan betydande inverkan.

De anställda som TriOptima har identifierat omfattas av särskilda bestämmelser avseende riskanpassning av kompensationsstrukturen.

Arbetet med att identifiera dessa personer har utförts i TriOptima AB enligt följande:

- Genomföra en intern tolkning av ovannämnda bestämmelser och relevanta beslutsunderlag.
- Granskning av relevanta riskområden.
- Granskning av arbetsuppgifter av företrädare för affärsområden/ledning för att avgöra om den kan anses ha en betydande inverkan på TriOptimas riskprofil.
- Inhämta extern rådgivning om resultatet av identifieringsprocessen samt tolkningen av ovan nämnda bestämmelser och relevanta beslutsunderlag.
- TriOptimas styrelse går igenom resultatet av analysen innan de ger sitt godkännande.

Ersättningspolicy och ersättningssystem

Bolagets styrelse har fastställt en ersättningspolicy som omfattar samtliga anställda inom koncernen och att:

- Ersättning kan betalas till anställda i form av fast ersättning och rörlig ersättning.
- Garanterad rörlig ersättning ska lämnas bara i samband med nyanställning och med särskilda skäl. Sådan ersättning ska garanteras under det första anställningsåret.
- Anställda vars arbetsuppgifter har en betydande inverkan på TriOptimas riskprofil ska inte få rörlig ersättning som överstiger 100% av fast ersättning.
- Övriga anställda ska inte få rörlig ersättning som överstiger 100% av fast ersättning utan ett särskilt godkännandet från styrelsen.
- Anställda vars arbetsuppgifter har en betydande inverkan på TriOptimas riskprofil ska inte få avgångsvederlag som överstiger 24 månaders fast ersättning. Sådana anställda ska ha en uppsägningsperiod mellan 3 och 12 månader. Eftersom den fasta lönen ska vara bas för ett eventuellt avgångsvederlag, uppmuntras inte risktagande.

Variabelt ersättningssystem inom TriOptima AB

Variabel ersättning kan betalas på ett fördefinierat sätt av TriOptima AB för att belöna överenskomna prestationsmål på företags-, enhets-, och personnivå. Den rörliga ersättningen sker som en form av bonus och resultatmålen är baserade på fördefinierade och uppnådda kriterier som är både finansiella och icke-finansiella. Resultatmålen kan anpassas för händelser som påverkar TriOptima AB:s verksamhet eller på annat sätt påverkar resultatmålen och anses relevanta.

Analys av konsekvenserna för riskerna med nuvarande ersättningssystem

Om det finns risker förknippade med ersättningssystem utgör den rörliga ersättningsdelen den största risken. Med hänsyn till följande uppgifter bedöms den rörliga delen av ersättningen inte ha någon negativ inverkan på riskviljan för de anställda som omfattas av den:

- Det finns en lämplig balans mellan fast och rörlig del.
- Före tilldelningen görs en avstämning av de uppsatta målen.
- Före tilldelningen ska styrelsen också undersöka huruvida fördelningen är rimlig i förhållande till Bolagets resultat och finansiella position, utveckling av aktieägarvärde och resultatmålen. Om styrelsen bedömer att detta inte är fallet ska den sänka fördelningen till en nivå som den anser lämplig.
- Ersättningspolicyn ska ses över årligen eller oftare om det behövs.
- Compliancefunktionen ska årligen granska om ersättningssystemet överensstämmer med ersättningspolicyn.

Sammantaget bedöms ovanstående faktorer säkerställa riskmedvetenhet och långsiktiga åtgärder från de som omfattas av det rörliga ersättningssystemet. En analys av det maximala resultatet för alla anställda som har en rörlig andel i deras totala ersättning, i förhållande till den budgeterade vinsten före skatt för TriOptima, förväntas fortfarande ge ett rimligt resultat för den rörliga ersättningsdelen. Detta medför att det finns liten risk att det nuvarande ersättningssystemet skulle leda till en minskning av TriOptimas värde.

Likviditetsrisk

Likviditetsrisk definieras som risken för företaget att vara utan likviditet och tvingas att låna pengar till höga räntor. Företaget finansierar sin verksamhet med eget kapital samt innehar tillräckliga medel (kontant och koncernfordringar möjliga att erhålla omedelbart) för att täcka företagets utgifter för minst sex månader. Följaktligen har företaget ingen väsentlig likviditetsrisk utöver den risk som dels består i utebliven fakturabetalning från kund för tillhandahållna tjänster, och dels i allmänt oväntade kassaflöden. Styrelsen som bestämmer behovet av likviditet anser att eventuella likviditetsrisker i nödfall kan hanteras genom lån från ägarbolaget NEX enligt ramavtal förutsatt att den egna likviditetsreserven inte räcker.

Likviditeten monitoreras på en global nivå och finns med i den månatliga nyckeltalen som monitorerar alla risker och som rapporteras till styrelsen och bolages riskkommitte. Alla flöden hanteras lokalt av bolaget.

I TriOptima AB's beredskapsplan avseende likviditetsrisker finns beskrivet att ifall likviditetsbehov skulle uppstå som inte skulle täckas av den egna likviditetsreserven skulle i första hand finansieringen kunna hanteras av ägarbolagen och i andra hand lokalt av banker.

Tabell över likviditetsreserv för bolaget

TSEK	2019-03-31	
Kassa o Bank	326 738	
Koncernfordringar	279 375	
Totalt	606 113	
Kommande 6 månaders utgifter	394 028	
Eget Kapital	961 981	

Appendix 1

Guy Rowcliffe

Guy Rowcliffe är verkställande direktör och styrelseledamot för TriOptima AB. Guy har över 30 års erfarenhet inom finansiella marknader och har jobbat med en rad olika positioner och roller i banker samt finansiella företag. Guy har erfarenhet att arbeta inom verkställande ledning och har varit verkställande direktör för Reset Pte Limited (ett singaporeanskt företag som är även en del av CME Group) sedan 2008. Detta företags verksamhet har mycket gemensamt med TriOptima eftersom både företagen tillhandahåller tjänster förknippade med risk-reducering för OTC derivat.

William Knottenbelt

William är Senior Managing Director (International) för CME Group och ansvarar för CME:s verksamhet i Europa, Mellanöstern och Afrika samt Asien och Latinamerika. William har bred erfarenhet i verkställande ledning. Innan han arbetade för CME Group var William global chef för Central Counterparty Clearing på Royal Bank of Scotland. William har haft en rad olika roller inom RBS gruppen under 11 år och har haft ledande positioner inom derivatverksamhet sedan 1994. Han började sin karriär i råvaruderivat och är utbildad i företagsekonomi.

Ken Pigaga

Ken var sedan oktober 2017 CEO för NEX Optimisation som nu är en del av CME Group. Tidigare var Ken Global COO för NEX mellan November 2013 till Oktober 2017 och bidrog stort i transaktionen med Tullet Prebon och ICAP plc där han ledde uppdelningen av de två bolagen. Före detta var Ken COO för ICAP i USA. Innan Ken började på ICAP arbetade han som verkställande direktör på JP Morgan i investmanbanken och fokuserade på e-handelsaktiviteter plus att han även arbetat på Goldman Sachs på ett antal positioner.

Adrienne Seaman

Adrienne är sedan 2008 Managing Director och Associate General Counsel (International) för CME Group. Adrienne har varit jurist i över 20 år och har en omfattande erfarenhet som specialist inom finansbranschen. Hennes nuvarande roll på CME Group innebär ett ansvar för legal- samt regulatorisk compliance inledningsvis i Europa, Mellanöstern och Afrika men nu i alla länder utanför USA. Tidigare var Adrienne högre jurist med fokus på finansteknologi på byrån Taylor Wessing och före detta på Stephenson Harwood.