
Vergütungsgrundsätze

für sämtliche Mitarbeiter der ONE Funds AG (nachfolgend "ONEF")

1 Einleitung

Die ONEF unterliegt den für Verwaltungsgesellschaften nach dem Gesetz über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (UCITSG) und den für AIFM nach dem Gesetz über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMG) geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben im Hinblick auf die Gestaltung ihrer Vergütungsgrundsätze und /-praktiken.

2 Geltungsbereich

Die detaillierte Ausgestaltung hat die ONEF in einer internen Weisung zur Vergütungspolitik und /-praxis geregelt, deren Ziel es ist, eine nachhaltige Vergütungssystematik unter Vermeidung von Fehlanreizen zur Eingehung übermässiger Risiken sicherzustellen. Die Vergütungsgrundsätze und /-praktiken der ONEF werden mindestens jährlich durch die Mitglieder des Verwaltungsrates auf ihre Angemessenheit und korrekte Umsetzung überprüft. Sie umfassen fixe und variable (erfolgsabhängige) Vergütungselemente.

3 Vergütungspolitik

Die ONEF hat eine Vergütungspolitik festgelegt, welche mit ihrer Geschäfts- und Risikopolitik vereinbar ist. Insbesondere werden keine Anreize geschaffen, übermässige Risiken einzugehen. In die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung werden entweder das Gesamtergebnis der ONEF und/oder die persönliche Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung einbezogen. Stets stehen immer insbesondere eine nachhaltige Geschäftsentwicklung und der Schutz des Unternehmens vor übermässigen Risiken im Vordergrund. Die variablen Vergütungselemente sind nicht an die Wertentwicklung der von ONEF verwalteten Fonds gekoppelt. Freiwillige Arbeitgebersachleistungen oder Sachvorteile sind zulässig.

4 Verhältnismässigkeits-Regelung

Alle seitens ONEF mit Mitarbeitern geschlossenen Arbeitsverträge wahren das Verhältnismässigkeitsprinzip. Aufgrund des geringen Einflusses der variablen Vergütung auf die Gesamtvergütung der Mitarbeiter und der Unabhängigkeit dieser Vergütung von der Wertentwicklung der von ONEF verwalteten Fonds wird seitens ONEF auf besondere Auszahlungsmodalitäten (wie z.B. variable Vergütung in Form von Instrumenten, Sperrfristen, Zurückstellungen, Ex-Post Berücksichtigung des Risikos der variablen Vergütung, etc.) verzichtet. Die variable Vergütung, einschliesslich des zurückgestellten Anteils, wird nur dann ausbezahlt oder verdient, wenn sie angesichts der Finanzlage

der Verwaltungsgesellschaft insgesamt tragbar und aufgrund der Leistung der betreffenden Abteilung bzw. der betreffenden Person gerechtfertigt ist.

5 Gesamtvergütung - fixe und variable Vergütungsanteile

Die Gesamtvergütung umfasst feste und variable Lohnbestandteile sowie allfällige nicht monetäre Zuwendungen und freiwillige Zuwendungen an die Altersvorsorge der Mitarbeiter. Die Mitarbeiter erhalten ohne Ausnahme feste Lohnbestandteile, welche unabhängig vom Geschäftserfolg der ONEF und der von ihr verwalteten Fonds, sowie unabhängig von der Leistung des einzelnen Mitarbeiters ausbezahlt werden. Die ONEF kann einen Teil der Gesamtvergütung des einzelnen Mitarbeiters variabel gestalten, wobei die Auszahlung variabler Lohnbestandteile arbeitsvertraglich nicht zugesichert wird.

Durch die Festlegung von Bandbreiten für die variable Vergütung ist gewährleistet, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung sowie ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung besteht. Auch ein Totalausfall der variablen Vergütung ist verkräftbar, denn die Höhe des festen Lohnbestandteils ist derart ausgestaltet, dass ein Mitarbeiter seinen Lebensunterhalt bei einer 100%- Anstellung mit dem festen Lohnbestandteil isoliert bestreiten kann (unter Berücksichtigung von marktconformen Löhnen). Bei der Zuteilung der variablen Vergütung obliegt dem Verwaltungsrat der ONEF das Letztentscheidungsrecht. Für die zumindest jährliche Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und /-praktiken ist der Verwaltungsrat verantwortlich.

6 Nachhaltigkeit (ESG)

Die Vergütungspolitik trägt zur langfristigen Geschäftsentwicklung bei, indem sie relevante Risiken, einschließlich Nachhaltigkeitsrisiken, berücksichtigt. Anreize werden so strukturiert, dass sie ein angemessenes Risikoverhalten fördern und Interessenkonflikte verhindern. Die Vergütungspolitik ist so strukturiert, dass sie ein solides und effektives Management von Nachhaltigkeitsrisiken gewährleistet. Sie rät von einer übermäßigen Risikoübernahme in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken ab und stellt sicher, dass alle Risiken, die bei der Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen und dem Streben nach Geschäftserfolg eingegangen werden, angemessen und überschaubar bleiben.

7 Kontaktdaten

Die jeweils aktuellen Grundsätze sind auf Anfrage eines Anlegers bei der Verwaltungsgesellschaft kostenlos erhältlich.