VERHALTENSKODEX DER GUTMANN GRUPPE

STAND: SEPTEMBER 2026

Gutmann

Inhaltsverzeichnis

1. Bank Gutmann – Gutmann Gruppe 3
1.1. Unsere Identität und Verantwortung 3
1.2. Unser Grundsatz 3
1.3. Anwendungsbereich & Verbindlichkeit 4
2. Die Werte des Handelns 4
2.1. Wertschätzung, Vielfalt und Führung. 5
2.2. Gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit (ESG) 5
2.3. Verantwortungsvolle Technologie & Künstliche Intelligenz 5
3. Interessenskonflikte 5
3.1. Persönliche Finanzgebarung & Mitarbeiter:innengeschäfte 5
3.2. Geschenke und sonstige Zuwendungen 6
3.3. Nebenberufliche und ehrenamtliche Tätigkeiten 6
4. Kommunikation und Medien 7
4.1. Interne Kommunikation & Zusammenarbeit 7
4.2. Presse und Medienanfragen 7
4.3. Social Media 7
5. Umgang mit gesetzlichen Rahmenbedingungen 7
5.1. Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften 7
5.2. Bankgeheimnis, Datenschutz und Informationssicherheit 8
5.3. Geldwäsche und Sanktionen 9
5.4. Marktmissbrauch und Insiderhandel 9
5.5. Anti-Korruption und Bestechung 10
5.6. Umgang mit Kund:innenbeschwerden 10
6. Einhaltung des Verhaltenskodex 11
6.1. Mut zeigen und Bedenken äußern (Whistleblowing) 11
6.2. Sanktionen bei Verletzung des Verhaltenskodex 12
6.3. Kontakt und Gültigkeit 13

1. Bank Gutmann - Gutmann Gruppe

1.1. Unsere Identität und Verantwortung

Seit unserer Gründung im Jahr 1922 steht Gutmann für langfristiges Denken, verantwortungsvolles Handeln und das Vertrauen unserer Kund:innen. Dieses Vertrauen ist unser wertvollstes Gut. Dieses Vertrauen ist zugleich unser größter Antrieb, jeden Tag integer zu handeln und Verantwortung zu übernehmen. Der respektvolle Umgang miteinander sowie mit unseren Kund:innen und Geschäftspartner:innen ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Als unabhängige Privatbank wollen wir höchsten Ansprüchen gerecht werden – nicht nur regulatorisch, sondern in unserem täglichen Tun. Genau das macht uns stark und lässt uns gemeinsam über uns hinauswachsen.

„Vertrauen entsteht nicht durch Worte, sondern durch unser tägliches Verhalten."
(Louis Kahane, CEO)

Dieser Verhaltenskodex schafft Orientierung und bildet den verbindlichen, gemeinsamen Rahmen für die gesamte Gutmann Gruppe. Er übersetzt unsere Kultur in klare Maximen. Der Vorstand der Gutmann Gruppe bekennt sich dabei uneingeschränkt zu Integrität, Professionalität und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Wir sind überzeugt: Nachhaltiger Erfolg entsteht dort, wo Menschen auf Transparenz, Verantwortungsbewusstsein und konsequentes Handeln vertrauen können.

Unser Commitment basiert auf drei Säulen:

Verlässlichkeit	Vorbildwirkung	Verantwortung
Wirtschaftlicher Erfolg und ethisches Verhalten sind untrennbar miteinander verbunden.	Wir kennen, beachten und leben die Grundsätze dieses Verhaltenskodex.	Entscheidungen stehen im Einklang mit unseren Werten, regulatorischen Anforderungen und Kundeninteressen.

1.2. Unser Grundsatz

Zero Tolerance for Misconduct. Integrität ist nicht verhandelbar.

Diese Grundsätze gelten für uns alle gleichermaßen – unabhängig von Funktion, Hierarchie oder wirtschaftlichem Erfolg. Genau das schafft Vertrauen und macht uns als Team stark. Sollte es dennoch zu Verstößen kommen, werden diese sorgfältig, objektiv und fair untersucht; in schwerwiegenden Fällen kann dies disziplinäre und arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Beendigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

1.3. Anwendungsbereich & Verbindlichkeit

Dieser Verhaltenskodex ist ein verbindliches Commitment und gleichermaßen bindend für alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder der Gutmann Gruppe. Er umfasst sämtliche Konzernunternehmen, Tochtergesellschaften sowie Unternehmen, in denen Mitarbeiter:innen der Bank Organfunktionen im Sinne unserer Kund:innen wahrnehmen. Wir alle tragen mit unserem Handeln im Alltag dazu bei, dass wir im Sinne unserer Werte agieren und die gesetzlichen sowie internen Vorgaben konsequent einhalten.

Bei Fragen zur Auslegung interner Regelungen sind die direkten Vorgesetzten die erste Ansprechstelle. Als weitere Fachstellen für Grundsatzfragen stehen der Vorstand für den Bereich Legal & Regulatory sowie die Abteilung People & Organisational Development zur Verfügung. Der Verhaltenskodex ist im Intranet sowie auf der Website der Gutmann Gruppe jederzeit öffentlich abrufbar.

2. Die Werte des Handelns

Unsere Werte und Verhaltensnormen sind wesentliche Elemente unserer Unternehmenskultur. Sie leiten uns bei strategischen Entscheidungen ebenso wie im täglichen Umgang miteinander.

Integrity Matters **Wir tun das Richtige.**	Es gibt keine Abkürzungen bei der Integrität. Wir handeln ehrlich, transparent und moralisch einwandfrei. Verantwortungsbewusstsein ist unser höchster Wert.
People Matter **Wir befähigen, entwickeln und fördern.**	Unsere Kolleg:innen sind unser wichtigstes Fundament. Wir schaffen ein Umfeld, das von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und professioneller Zusammenarbeit geprägt ist. Wir fördern Eigeninitiative und unternehmerisches Denken. Wir wissen das Engagement unserer Mitarbeiter:innen sehr zu schätzen.
Results Matter **Wir setzen klare Erwartungen und messen Ergebnisse.**	Leistung und Verantwortung gehören zusammen. Wir kommunizieren offen, setzen messbare Qualitätsstandards und belohnen Initiative sowie nachhaltige Beiträge zum Unternehmenserfolg.

2.1. Wertschätzung, Vielfalt und Führung

Die Gutmann Gruppe lebt von der Vielfalt ihrer Mitarbeiter:innen. Wir pflegen eine offene, tolerante Unternehmenskultur, in der alle Kolleg:innen ihre Potenziale unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, ethnischer oder kultureller Herkunft, Religion oder Weltanschauung entfalten können. Wir verhalten uns respektvoll und tolerant gegenüber anderen Kulturen und Meinungen. Unsere Vielfalt macht uns in der Zusammenarbeit erfolgreich. Unsere Führungskräfte tragen hierbei eine besondere Vorbildfunktion (Tone from the Top) im Verhalten und im Tun. Es ist die ausdrückliche Aufgabe des Managements, Chancengleichheit, Fairness und Diversität im Alltag zu gewährleisten und ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter:innen individuelle Talente einbringen können.

Wir begegnen einander mit Respekt. Wir dulden keinerlei Benachteiligung, Diskriminierung oder herabwürdigende Äußerungen. Jede Form von psychischer oder körperlicher Gewalt, Belästigung oder Mobbing lehnen wir strikt ab. Wenn Sie Verstöße oder begründete Verdachtsmomente beobachten, melden Sie diese bitte umgehend an die Abteilung People & Organisational Development oder nützen Sie unser geschütztes, digitales Hinweisgebersystem (Whistleblowing-Software).

2.2. Gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit (ESG)

Wir tragen Verantwortung gegenüber Kund:innen, Mitarbeiter:innen, der Gesellschaft und unserer Umwelt. Daher setzen wir auf einen ressourcenschonenden Umgang mit der Natur und minimieren unseren ökologischen Fußabdruck. Gleichzeitig begleiten und fördern wir aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Gesundheit und das ganzheitliche Wohlbefinden (Health & Safety) in unserem Arbeitsumfeld.

2.3. Verantwortungsvolle Technologie & Künstliche Intelligenz

Daten, Automatisierung und Künstliche Intelligenz (KI) bieten große Chancen für eine bessere Beratung. Wir nutzen diese Technologien innovativ, aber mit klarer ethischer Verantwortung. Der Einsatz von KI-Systemen erfolgt im Einklang mit der EU-Verordnung über Künstliche Intelligenz (EU AI Act) sowie den einschlägigen aufsichtsrechtlichen Vorgaben.

3. Interessenskonflikte

Interessenskonflikte können entstehen, wenn Kundenaufträge mit Geschäften von Mitarbeiter:innen oder Interessen anderer Kund:innen kollidieren. Unser Umgang mit solchen Situationen ist von absoluter Transparenz und Fairness geprägt. Ergänzend zu den gesetzlichen Vorschriften stellen wir durch klare interne Barrieren und Kontrollen sicher, dass keine unzulässige Beeinflussung stattfindet.

3.1. Persönliche Finanzgebarung & Mitarbeiter:innengeschäfte

Eine solide, verantwortungsvolle und transparente persönliche Finanzgebarung setzen wir bei allen Mitarbeiter:innen voraus. Zur Vermeidung von Interessenskonflikten und zur

Sicherung der Marktintegrität gelten für persönliche Geschäfte mit Finanzinstrumenten strenge interne Regeln. Die Gutmann Gruppe bietet grundsätzlich keine eigenen Wertpapierdepots für Mitarbeiter:innen an.

3.2. Geschenke und sonstige Zuwendungen

Unsere Mitarbeiter:innen nehmen keinerlei Zuwendungen oder sonstige Vorteile an, die deren Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten. Zu diesem Thema haben wir ergänzend und erläuternd zu den gesetzlichen Vorschriften interne Regelwerke. Diese sehen vor, dass Mitarbeiter:innen Gelegenheitsgeschenke und Einladungen, deren Wert das herkömmliche Ausmaß nicht übersteigt, annehmen dürfen. Vor Annahme von Vorteilen, deren Wert über das geschäftsübliche Ausmaß hinausgeht, wird eine Meldung an die Abteilung WP-Compliance gemacht.



3.3. Nebenberufliche und ehrenamtliche Tätigkeiten

Nebenberufliche und ehrenamtliche Tätigkeiten müssen vor deren Aufnahme an die Abteilung People & Organisational Development gemeldet und von dem zuständigen Bereichsvorstandsmitglied unter Abwägung allfälliger Interessenskonflikte genehmigt werden.

Priorisieren Sie Kund:innen

Setzen Sie die Interessen unserer Kund:innen in Ihrer täglichen Arbeit immer ausnahmslos über Eigen-, Fremd- oder Bankinteressen.

Beachten Sie Handelsverbote

Nutzen Sie niemals vertrauliche Informationen oder Insiderwissen für private Transaktionen.

Sorgen Sie für Transparenz

Legen Sie tatsächliche oder potenzielle Interessenskonflikte (auch bei Depots oder Nebentätigkeiten) sofort offen, sobald Sie diese erkennen.

Holen Sie Rat ein

Wenden Sie sich bei Unsicherheiten unverzüglich an Ihre Führungskraft.

4. Kommunikation und Medien

Der wertschätzende Umgang mit Kolleg:innen, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und der Öffentlichkeit drückt sich vor allem darin aus, wie wir im Alltag miteinander kommunizieren. Unsere Kommunikation basiert auf Respekt, Transparenz und Professionalität – nach innen wie nach außen.

4.1. Interne Kommunikation & Zusammenarbeit

Wir pflegen eine teamübergreifende, lösungsorientierte und wertschätzende Kommunikationskultur. Wir hören einander aktiv zu, kritisieren konstruktiv und schaffen transparente Informationsstände. Meinungsvielfalt begreifen wir als Bereicherung, während wir gemeinsam konsequent hinter unseren Unternehmenszielen stehen.

4.2. Presse und Medienanfragen



Um eine einheitliche und professionelle Außendarstellung der Gutmann Gruppe zu gewährleisten, werden alle Medien- und Presseanfragen ausschließlich über unsere interne Pressestelle kanalisiert. Offizielle Statements, Interviews oder Pressemitteilungen werden ausnahmslos durch die dafür autorisierten Organe und den Vorstand freigegeben. Damit wir mit einer Stimme sprechen, stimmen sich Mitarbeiter:innen vor Aussagen im Namen des Unternehmens mit der Pressestelle ab.

4.3. Social Media

Soziale Medien sind ein wichtiger Bestandteil unserer modernen Unternehmenskommunikation. Wir nutzen diese Kanäle verantwortungsvoll, um fachliche Expertise, unsere Werte und die Menschen hinter der Gutmann Gruppe sichtbar zu machen. Für Auftritte in sozialen Netzwerken gelten dieselben hohen Qualitäts-, Vertraulichkeits- und Verhaltensstandards wie für alle anderen Kommunikationskanäle der Bank. Auch bei privater Nutzung von Social Media gehen wir mit der Reputation und den Interessen der Gutmann Gruppe so achtsam um wie mit unserem eigenen guten Namen.

5. Umgang mit gesetzlichen Rahmenbedingungen

5.1. Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften

Gesetzeskonformes Handeln ist das Fundament unseres Geschäfts. Wir achten in allen Ländern, in denen wir tätig sind, strikt auf die Einhaltung aller Gesetze, aufsichtsrechtlichen Vorgaben und internen Compliance-Richtlinien. Unser Handeln wird durch interne Kontrollmechanismen, Risiko- und Prüffunktionen sowie durch externe Behörden laufend überwacht. Wir unterstützen diese Kontrollen in unserem täglichen Arbeitsumfeld aktiv und lückenlos.

5.2. Bankgeheimnis, Datenschutz und Informationssicherheit

Das Vertrauen unserer Kund:innen basiert auf absoluter Diskretion. Neben dem Bankgeheimnis verpflichten wir uns zur strikten Einhaltung des Datengeheimnisses. Personenbezogene Daten müssen mit höchster Vertraulichkeit behandelt und geschützt werden. Diese Pflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Gutmann Gruppe unvermindert weiter. Bei Fragen zur Verarbeitung ihrer Daten oder zur Ausübung ihrer Betroffenenrechte (u. a. Auskunft, Berichtigung, Löschung) können sich Kund:innen, Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen jederzeit an unsere:n Datenschutzbeauftragte:n wenden.

Check IT-Sicherheit:

Zugangsdaten schützen

Halten Sie Passwörter und Zugangsdaten streng geheim.

Gefahren rechtzeitig erkennen

Bleiben Sie wachsam gegenüber Cyber-Kriminalität (z. B. Phishing-E-Mails oder Social Engineering).

Meldepflichten ernst nehmen

Vermuten Sie einen Verlust von oder unbefugten Zugriff auf personenbezogene Daten (insbesondere Kundendaten), dann melden Sie dies unverzüglich an den:die Datenschutzbeauftragte:n (datenschutz@gutmann.at) und an das IT-Security Office (IT-SecurityOffice2@gutmann.at) - die DSGVO sieht dafür kurze gesetzliche Meldefristen vor.

5.3. Geldwäsche und Sanktionen

Wir dulden keine Geschäfte, die der Geldwäsche oder der Terrorismusfinanzierung dienen. Vor jeder neuen Geschäftsbeziehung identifizieren und überprüfen wir unsere Kund:innen sowie die wirtschaftlich berechtigten Eigentümer:innen (Beneficial Owner) lückenlos.

Check - für Mitarbeiter:innen mit Kund:innenkontakt:

Kennen Sie Ihre Kund:innen

Wenden Sie die Know-Your-Customer-Prinzipien (KYC) konsequent an.

Hinterfragen Sie Transaktionen

Prüfen Sie die Herkunft von Vermögenswerten bei Unregelmäßigkeiten genau.

Halten Sie Sanktionen ein

Wir arbeiten nicht mit Personen oder Organisationen zusammen, die auf nationalen oder internationalen Sanktionslisten stehen.

Melden Sie jeden Verdacht sofort an den:die Geldwäschebeauftragte:n.

5.4. Marktmissbrauch und Insiderhandel

Insiderhandel und Marktmanipulation sind strengstens verboten und ziehen schwere straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich. Wenn Mitarbeiter:innen über Insiderinformationen oder vertrauliche Marktdaten verfügen, dürfen diese weder für eigene Geschäfte noch für Geschäfte Dritter nutzen oder an Personen außerhalb der dafür vorgesehenen Vertraulichkeitsbereiche weitergeben. Die Abteilung WP-Compliance überwacht die Einhaltung dieser Regeln streng.

5.5. Anti-Korruption und Bestechung

Wir dulden keinerlei Form von Korruption oder Bestechung	Weder im Geschäftsverkehr mit privaten Dritten noch gegenüber Amtsträger:innen oder öffentlichen Bediensteten im In- und Ausland. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Vorteil unmittelbar oder über Dritte, direkt oder indirekt gewährt, angeboten, versprochen, gefordert oder angenommen wird.
Keine Vorteilsgewährung	Wir bieten weder Zahlungen noch sonstige Vorteile an, um Geschäfte unrechtmäßig zu beeinflussen – auch nicht in Form sogenannter Erleichterungszahlungen (Facilitation Payments).
Spenden und Sponsoring	Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten erfolgen ausschließlich transparent, im Einklang mit unseren internen Richtlinien und niemals als Gegenleistung für einen geschäftlichen Vorteil.
Zusammenarbeit mit Dritten	Wir verpflichten auch Vermittler:innen, Berater:innen und sonstige Geschäftspartner:innen, die in unserem Namen handeln, zur Einhaltung dieser Grundsätze.
Meldepflicht	Vermutete Verstöße melden Mitarbeiter:innen unverzüglich an die Abteilung WP-Compliance oder nutzen unser Hinweisgebersystem (siehe Kapitel 6.1.).
Ergänzend...	zu den gesetzlichen Bestimmungen (vgl. §§ 304 ff. StGB) gelten hierzu unsere internen Richtlinien zu Geschenken, Einladungen und sonstigen Zuwendungen.

5.6. Umgang mit Kund:innenbeschwerden

Wir haben wirksame und transparente Verfahren für die angemessene und unverzügliche Bearbeitung von Beschwerden von Kund:innen eingerichtet. Wir prüfen jede Beschwerde umgehend, eine schnelle und für Kund:innen zufriedenstellende Lösung hat für uns höchste Priorität. Jede Beschwerde sowie die zu ihrer Erledigung getroffenen Maßnahmen werden von uns lückenlos dokumentiert.

6. Einhaltung des Verhaltenskodex

Unsere Werte sind das tragende Element unserer Unternehmenskultur. Alle Mitarbeiter:innen sind selbst für die Einhaltung der im Verhaltenskodex verankerten Grundsätze verantwortlich und können darauf vertrauen, dass sich auch alle Vorgesetzten und Kolleg:innen an diese Normen halten. Das ist die Basis, auf der wir gemeinsam über uns hinauswachsen können.

Check - Verhaltenskodex im Alltag

Bevor Sie eine Entscheidung treffen, stellen Sie sich im Alltag diese Fragen:

Entspricht mein Handeln unseren Werten (Integrity, People, Results)?

Entspricht es den gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und internen Anforderungen?

Würde ich meine Entscheidung vollkommen offen vertreten können?

Stärkt mein Handeln das Vertrauen in die Bank Gutmann?

Im Zweifelsfall: Suchen Sie immer das Gespräch mit Ihrer Führungskraft.

6.1. Mut zeigen und Bedenken äußern (Whistleblowing)

Das Aufdecken von Fehlverhalten schützt unsere Kund:innen, unsere Kolleg:innen und den Ruf unseres Hauses. Wir fördern eine Kultur der psychologischen Sicherheit, in der Fehler als Lernchancen begriffen und Bedenken ohne Angst geäußert werden können. Wenn Sie Verstöße gegen Gesetze oder diesen Kodex beobachten oder vermuten, ermutigen wir Sie ausdrücklich, dies anzusprechen:



Sprechen Sie es an

Ihre erste Anlaufstelle ist Ihre Führungskraft oder die Abteilung WP-Compliance (compliance@gutmann.at).



Anonyme Meldung

Für sensible Fälle steht unseren Mitarbeiter:innen unser geschütztes, digitales Hinweisgebersystem (Whistleblower Software) zur Verfügung, das eine komplett anonyme Meldung erlaubt.

Gesetzlicher Rahmen



Unser Hinweisgebersystem entspricht den Vorgaben des österreichischen HinweisgeberInnenschutzgesetzes (HSchG) zur Umsetzung der EU-Whistleblowing-Richtlinie (RL (EU) 2019/1937). Neben der internen Meldung steht es Ihnen frei, sich auch an die gesetzlich vorgesehenen externen Meldestellen zu wenden (z. B. die Finanzmarktaufsicht FMA für Verstöße im Finanzmarktbereich), sofern Sie dies vorziehen.

Absoluter Schutz



Wir dulden keine Repressalien, Benachteiligungen oder Druckausübung gegen Personen, die Bedenken in gutem Glauben äußern. Dieser Schutz ist gesetzlich im HSchG verankert. Eine starke Speak-Up-Kultur schützt unsere Kund:innen, Mitarbeiter:innen und die Reputation von Gutmann.

6.2. Sanktionen bei Verletzung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist wesentlicher Teil unserer allgemeinen Anstellungsbedingungen. Erhebliche Verstöße gegen diese Regelungen können im Einzelfall auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

6.3. Kontakt und Gültigkeit

Fragen zum Inhalt oder zu Auslegungen dieses Verhaltenskodex richten Sie bitte direkt an den Vorstand für den Bereich Legal & Regulatory oder an die Abteilung People & Organisational Development.

Dieser Verhaltenskodex wurde vom Vorstand der Bank Gutmann AG genehmigt und wird mindestens alle zwei Jahre oder bei wesentlichen Änderungen der Betriebsabläufe, Vorschriften oder anderer Standards regelmäßig überprüft. Alle Mitarbeiter:innen bestätigen die Kenntnisnahme dieses Verhaltenskodex.

Gutmann