

Verhaltenskodex
der Gutmann Gruppe

Inhaltsverzeichnis

1	Bank Gutmann – Gutmann Gruppe.....	3
1.1	Kultur und Zielsetzung des Unternehmens	3
1.2	Anwendungsbereich	3
2	Die Werte des Handelns.....	4
2.1	Leitbild und Werte.....	4
2.2	Führungsstil und Leistungsstandards.....	5
2.3	Fachkompetenz und Weiterbildung.....	6
2.4	Gesellschaftliche Verantwortung und soziales Engagement.....	6
3	Grundsätzliche Verhaltensweisen	6
3.1	Wertschätzung im Arbeitsumfeld.....	6
3.2	Umgangsformen, äußeres Erscheinungsbild	7
3.3	Gleichbehandlung, faires Verhalten	7
3.4	Umgang mit Alkohol und Drogen	7
3.5	Umgang mit Firmeneigentum.....	7
3.6	Persönliche Finanzgebarung.....	7
3.7	Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte.....	8
3.8	Nebenberufliche und ehrenamtliche Tätigkeiten.....	8
3.9	Geschenke und sonstige Zuwendungen.....	8
4	Kommunikation.....	8
4.1	Verhältnis zu Behörden	9
4.2	Presse	9
4.3	Social Media & Gutmann Insight.....	9
5	Umgang mit gesetzlichen Rahmenbedingungen	9
5.1	Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften.....	9
5.2	Bankgeheimnis, Datenschutz.....	9
5.3	Geldwäsche und Sanktionen.....	10
5.4	Marktmissbrauch	10
5.5	Interessenkonflikte.....	11
5.6	Umgang mit Kundenbeschwerden.....	11
6	Einhaltung des Verhaltenskodex.....	11
6.1	Sanktionen bei Verletzung des Verhaltenskodex	12
6.2	Kontakt	12

Im folgenden Text wird zum Zweck der besseren Lesbarkeit auf die Verwendung geschlechterspezifischer Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für Personen jedes Geschlechts.

1 Bank Gutmann – Gutmann Gruppe

Die Bank Gutmann ist eine österreichische Privatbank mit dem Spezialgebiet Vermögensverwaltung für Privatkunden, Stiftungen und institutionelle Anleger. Zur Gutmann Gruppe zählen die Bank mit Sitz in Wien, deren Tochterunternehmen in Wien und Budapest, sowie Filialen in Linz, Salzburg und Prag. Unsere Kunden sind im In- und Ausland beheimatet. Die Vermögensverwaltung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit in- und ausländischen Finanz- und Wirtschaftsexperten.

Die Mehrheit an der Bank wird über die Gutmann Holding von Mitgliedern der Familie Kahane gehalten. Daneben sind aktive und ehemalige leitende Mitarbeiter als Partner an der Bank beteiligt. Dieser eingeschränkte Aktionärskreis bewirkt ein hohes Maß an Kontinuität und Engagement sowohl für das Unternehmen als auch unsere Kunden.

Das Geschäftsmodell der Gutmann Gruppe fokussiert sich auf unsere Spezialisierung im Wertpapiergeschäft und orientiert sich an den Bedürfnissen unserer Kunden. Alle Bereiche der Gruppe arbeiten im Rahmen von Teams eng und effizient zusammen. Dabei stehen nicht die organisatorischen Strukturen im Vordergrund, sondern die Zielsetzungen der verschiedenen Geschäftsbereiche im Interesse der Kunden.

Im Verhaltenskodex der Gutmann Gruppe beschreiben wir unsere Werte, Verhaltensregeln und ethische sowie moralische Grundsätze im Umgang mit Kunden, Kollegen, Geschäftspartnern sowie allen zur Geschäftsausübung relevanten Institutionen. Diese Verhaltensgrundsätze ergänzen einschlägige gesetzliche Bestimmungen und die daraus resultierenden internen Regelungen und sind Grundwerte zur Erfüllung der langfristigen Unternehmensziele.

1.1 Kultur und Zielsetzung des Unternehmens

Die Werte und langfristigen Interessen der Gutmann Gruppe sind auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Oberste Zielsetzung ist das Eingehen langfristiger Kundenbeziehungen und die Beachtung einer nachhaltigen, langfristigen Wertsteigerung. Kurzfristige, risikoträchtige Gewinnoptimierungen entsprechen nicht den Zielsetzungen der Gutmann Gruppe. Die Personalpolitik und -planung ist auf langfristige Bindung von Mitarbeiter ausgerichtet. In die Mitarbeiterqualifikation und -weiterbildung wird laufend investiert. Es ist erwünscht und wird auch erwartet, dass leitende Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder der Gutmann Gruppe sich im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten an der Bank Gutmann in Form von Aktien und/oder Partizipationskapital beteiligen.

Unsere Werte und Verhaltensnormen bilden die Basis unserer Unternehmenskultur und sind wesentlicher Bestandteil unseres Leitbildes und der Geschäftsstrategie. Verantwortungsbewusstsein als höchster Wert prägt unser Handeln in der Kundenberatung, in der Veranlagung des Kunden- und Bankvermögens sowie im Umgang mit unseren Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern sowie allen für die Geschäftsausübung relevanten Institutionen.

1.2 Anwendungsbereich

Unser Verhaltenskodex ist gleichermaßen bindend für Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstände der Gutmann Gruppe. Er umfasst sämtliche Konzernunternehmen, Filialen, Tochtergesellschaften, sowie Unternehmen in denen Mitarbeiter der Bank Organfunktionen im Sinne unserer Kunden wahrnehmen. Vorstände und Führungskräfte übernehmen eine besondere

Verantwortung für das Vorleben, Einfordern und die Kontrolle sämtlicher Richtlinien. Es obliegt jedem Mitarbeiter selbst, im Hinblick auf die Werte und Grundsätze verantwortungsbewusst zu handeln.

Bei Fragen rund um die allfällige Auslegung interner Regelungen sind die direkten Vorgesetzten erste Ansprechstelle. Als weitere Ansprechpersonen und für Grundsatzfragen stehen die Abteilungen Compliance und Human Resources Personalentwicklung zur Verfügung.

Auch bei Beteiligungen, bei denen wir keine Kontrolle ausüben können, sowie bei Kunden, Lieferanten und Partnern, liegt es in unserem Bestreben, dass die wesentlichen Eckpfeiler dieser Verhaltensweisen eingehalten werden.

Der Verhaltenskodex ist im Intranet und auf der Website der Gutmann Gruppe abrufbar.

2 Die Werte des Handelns

2.1 Leitbild und Werte

In unserem Leitbild legen wir Vision, Strategie, Werte und Verhaltensnormen zur Zielerreichung fest.

„Wir wollen die führende Privatbank in der Region sein, indem wir gemeinsam mit unseren Kunden die besten Lösungen finden!“.

Kompetenz bei der Verwaltung großer Vermögen bedarf eines verständnisvollen und transparenten Betreuungsansatzes, der die Bedürfnisse der Kunden wertschätzt – dafür steht die Bank Gutmann seit ihrer Gründung im Jahr 1922. Vor über 30 Jahren hat sich das Haus auf Vermögensverwaltung spezialisiert und sichert mit dem partnerschaftlich-unternehmerischen Geschäftsmodell höchste Qualität, Engagement, Beständigkeit und Unabhängigkeit in der Betreuung.

Dabei stehen Transparenz, individuelle Lösungen, ein vorsichtiger Umgang mit Risiko und kapitalerhaltende Maßnahmen im Vordergrund – all jene Aspekte, die dazu beitragen, Vermögen langfristig zu erhalten. Mit diesem Betreuungsansatz konnte auch in schwierigen Zeiten das Vertrauen bestehender Kunden gestärkt und das Vertrauen neuer Kunden gewonnen werden. Gutmann ist Marktführer im Bereich Private Banking in Österreich und agiert nach fünf Werten, die die wesentliche Grundlage für eine vermögenserhaltende Verwaltung darstellen.

Unsere Vision: „Bestimmt in der Sache, einfach im Umgang.“

- Unsere Anlagelösungen werden von unseren Überzeugungen getrieben und wir kommunizieren diese an unsere Kunden.
- Wir verpflichten uns, das Kundenerlebnis so komfortabel wie möglich zu machen.

Die Werte und Verhaltensnormen sind wesentliche Elemente unserer Unternehmenskultur und unerlässlich zur Erreichung unserer langfristigen Unternehmensziele.

Werte und Verhaltensnormen zur Zielerreichung sind:

- Verantwortungsbewusstsein
 - Wir schaffen ein Umfeld in dem sich Menschen vertrauen. Wir stehen zu unseren Worten und Taten.

- Wir empfehlen im Einklang mit unserem Geschäftsmodell nur Lösungen, die wir uneingeschränkt vertreten können.
- Wir sind anderen ein Vorbild. Wir gehen mit unseren Ressourcen zweckmäßig um.
- **Verlässlichkeit**
 - Wir arbeiten laufend an unserer Fachkompetenz und sind lernbereit.
 - Wir finden ein gemeinsames Verständnis. Unsere Vereinbarungen sind klar und verpflichten.
 - Wir informieren zeitgerecht und relevant und dokumentieren nachvollziehbar.
- **Unternehmertum**
 - Wir handeln mit unternehmerischem Elan, langfristig, nachhaltig und visionär.
 - Wir ergreifen bewusst Chancen und gehen kalkulierte Risiken ein, um außergewöhnliche Lösungen für unsere Kunden zu kreieren.
 - Wir sehen Fehlentwicklungen als Herausforderung und Chance für Verbesserungen.
- **Ideenreichtum**
 - Wir sind selbstkritisch und hinterfragen eingefahrene Prozesse.
 - Wir sind neugierig und setzen uns mit innovativen Vorschlägen auseinander.
 - Wir entwickeln und fördern nutzenstiftende Lösungen.
- **Integrationsfähigkeit**
 - Wir verhalten uns tolerant, wertschätzend und respektvoll.
 - Wir bringen uns verantwortungsbewusst und aktiv in die Gutmann Gemeinschaft ein, feiern unsere Erfolge gemeinsam.
 - Wir gehen offen und ehrlich aufeinander zu und ermöglichen gemeinsame Lösungen.

2.2 Führungsstil und Leistungsstandards

Unsere Führungskräfte sind Vorbild im Verhalten und im Tun. Die langfristige Bindung unserer Mitarbeiter zur Festigung und Weiterentwicklung der Kernkompetenz, der Fach- und Führungsqualifikation sowie der Markt- und Kundenorientierung ist ein erklärtes Ziel und integraler Bestandteil unserer Personalstrategie.

Es ist die Aufgabe des Managements Chancengleichheit, Fairness und Diversität zu gewährleisten. Das Verständnis von Vielfalt beinhaltet eine offene Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter ihre Potenziale entfalten und individuelle Talente einbringen können. Wir verhalten uns respektvoll und tolerant gegenüber anderen Kulturen und Meinungen. Unsere Vielfalt macht uns in der Zusammenarbeit erfolgreich.

Unser Gehaltssystem basiert auf Leistung und Initiative sowie sozialer Fairness. Es werden zusätzliche freiwillige Leistungen angeboten, um den Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld bieten zu können. Mit Förderprogrammen und einer auf Vertrauen basierenden Führungskultur schaffen wir Voraussetzungen für ein unternehmerisches Umfeld, das Eigeninitiative und -verantwortung fördert.

Unsere Vergütungsgrundsätze beziehen sich auf unsere Gutmann Werte – Verantwortungsbewusstsein, Verlässlichkeit, Unternehmertum, Ideenreichtum und Integrationsfähigkeit. Diese Werte helfen uns bei der Festlegung von Zielen und bei der Überprüfung der Zielerreichung. In das Vergütungssystem werden Mitarbeiter aufgenommen, die in diesem Sinne, d.h. entsprechend unseren Werten und Normen, einen nachhaltigen und nachvollziehbaren Beitrag zum Betriebsergebnis leisten. Dieser Einzelbeitrag wird nicht nur nach quantitativen Kriterien, sondern in einem gewichtigen Ausmaß auch nach qualitativen Kriterien beurteilt.

2.3 Fachkompetenz und Weiterbildung

Der Großteil unserer Mitarbeiter verfügt über jahrelange Branchenerfahrung und eine fundierte, fachspezifische Ausbildung. Wir fördern die interne und externe Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Dabei werden neben internen Schulungsmaßnahmen auch individuell geförderte berufsbegleitende Studien sowie fachspezifische oder persönlichkeitsbildende Ausbildungen angeboten. Wir bieten allen Mitarbeitern ein internes Schulungsprogramm an, das die gesamte Wertschöpfungskette der Bank abdeckt und neben den fachlichen Themen auch gesetzlich vorgeschriebene verpflichtende Schulungsblöcke beinhaltet. Der individuelle Entwicklungsplan der Mitarbeiter ist auch Teil der jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche. Talentierten Mitarbeitern aus allen Geschäftsbereichen, die in Zukunft für die Bank noch mehr Verantwortung wahrnehmen sollen, wird eine erweiterte Ausbildung im Rahmen eines High-Potential Programmes („Förderkreis“) angeboten.

2.4 Gesellschaftliche Verantwortung und soziales Engagement

Wir tragen Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern und der Gesellschaft.

Unseren Mitarbeitern stehen eine Arbeitspsychologin und eine Betriebsärztin für regelmäßige Untersuchungen sowie Beratungsgespräche zur Verfügung. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern eine unabhängige, kostenfreie Beratung für Krisen- und Notsituationen im privaten oder dienstlichen Bereich an („EAP - Employee Assistance Program“). Die Vergünstigungsplattform „Corporate Benefits“ rundet das Angebot für unsere Mitarbeiter ab.

Wir unternehmen regelmäßig Maßnahmen, um Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen, beispielsweise in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bestmöglich zu unterstützen. Seit 2015 sind wir mit dem staatlichen Gütesiegel „berufundfamilie“ ausgezeichnet und gehören damit offiziell zu den besonders familienfreundlichen Arbeitgebern.

Die Gutmann Gruppe und ihre Mitarbeiter unterstützen seit vielen Jahren soziale Einrichtungen der CARITAS mit dem Schwerpunkt auf Kinderheime und Jugendhäuser, sowie der ICEP (Institut zur Kooperation bei Entwicklungs-Projekten). Hier werden Projekte unterstützt, die Frauen in Entwicklungsländern durch Ausbildung, Coaching und Mikrofinanzierung eine Zukunftsperspektive geben. Weiters unterstützt die Gutmann Gruppe die CliniClowns, die schwer kranken Kindern und Erwachsenen in Spitälern und Pflegeheimen ein paar Stunden der Freude schenken.

3 Grundsätzliche Verhaltensweisen

3.1 Wertschätzung im Arbeitsumfeld

Wir begegnen einander und anderen mit Respekt und Ehrlichkeit und pflegen eine wertschätzende Kommunikation gegenüber Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Unsere Mitarbeiter gehören unterschiedlichen Nationalitäten an und sprechen eine Vielzahl von Sprachen – eine Stärke und ein hohes Gut unseres Hauses. Dementsprechend verhalten wir uns respektvoll und tolerant gegenüber Menschen anderer kultureller und ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung. Wir bieten einen interessanten und den Potenzialen und Fähigkeiten der Mitarbeiter entsprechenden Arbeitsplatz, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Glaubenszugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung.

3.2 Umgangsformen, äußeres Erscheinungsbild

Für unsere Mitarbeiter sind einwandfreie und freundliche Umgangsformen sowie ein gepflegtes Auftreten eine Selbstverständlichkeit. Diese drücken auch die Wertschätzung unseren Kunden gegenüber aus. Die Kleidung wird eigenverantwortlich den Ansprüchen und Anforderungen entsprechend angepasst. Hilfestellung und Orientierung finden Mitarbeiter dazu in den „Do's und Dont's“ der Gutmann Gruppe.

3.3 Gleichbehandlung, faires Verhalten

Wir akzeptieren keinerlei Benachteiligung oder diskriminierende Äußerungen oder Handlungen, die womöglich auf einen Unterschied bezüglich Hautfarbe, Religion, politischer Überzeugung, nationaler/sozialer/ethischer Herkunft, Geschlecht, Alter, Sexueller Identität, Aussehen oder etwaigen anderen persönlichen Merkmalen zurückzuführen sind. Wir lehnen jede Form von psychischer oder körperlicher Gewalt ausdrücklich ab.

Begründete Verdachtsmomente eines Verstoßes gegen diese Grundsätze sind an Human Resources Personalentwicklung zu melden.

3.4 Umgang mit Alkohol und Drogen

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen.

Während der Arbeitszeit wird grundsätzlich kein Alkohol konsumiert. In Ausnahmefällen oder zu gesellschaftlichen Anlässen wie z.B. Jubiläumsfeiern, besonderen geschäftlichen oder persönlichen Ereignissen sowie auch im Rahmen von Geschäftsessen kann Alkohol dem Anlass entsprechend konsumiert werden. Bei offensichtlichen Problemen von Mitarbeitern beim Umgang mit Alkohol, ist gemeinsam mit den Vorgesetzten und Human Resources Personalentwicklung Hilfestellung zu leisten, wobei auch unabhängige und anonyme Mitarbeiterberatung von professionellen Beratungsinstituten angeboten wird.

Die Konsumation von Drogen ist ausnahmslos untersagt.

3.5 Umgang mit Firmeneigentum

Mit unseren Ressourcen gehen wir sorgsam und kostenbewusst um. Die private Nutzung von Büromaterial und Betriebsmitteln ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Die Firmen-PCs/Firmen-Notebooks können bedingt auch zu privaten Zwecken genutzt werden.

3.6 Persönliche Finanzgebarung

Wir setzen voraus, dass alle Mitarbeiter der Gutmann Gruppe eine, dem Haus und der Branche angemessene, persönliche Finanzgebarung pflegen. Wir bieten unseren Mitarbeitern Wertpapierdepots zu begünstigten Konditionen an und haben im Rahmen der Compliance-Regelungen Richtlinien zur Genehmigung von Fremdbankdepots erlassen.

3.7 Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte

Kundeninteressen stellen wir stets über die Bank- bzw. Mitarbeiterinteressen. Dies schließt insbesondere auch den Missbrauch vertraulicher Informationen ein, unabhängig davon, ob diese Informationen geeignet sind, den Kurs eines Finanzinstrumentes erheblich zu beeinflussen oder nicht. Wir halten uns an die geltenden Richtlinien für Geschäfte von Mitarbeitern. Die Einhaltung dieser Bestimmungen wird unter anderem von der Abteilung Compliance überwacht.

3.8 Nebenberufliche und ehrenamtliche Tätigkeiten

Nebenberufliche und ehrenamtliche Tätigkeiten müssen vor deren Aufnahme an Human Resources Personalentwicklung gemeldet und von dem zuständigen Bereichsvorstand unter Abwägung allfälliger Interessenkonflikte genehmigt werden.

3.9 Geschenke und sonstige Zuwendungen

Unsere Mitarbeiter 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. Kurz zusammengefasst beinhalten diese, dass Mitarbeiter Gelegenheitsgeschenke und Einladungen, deren Wert das herkömmliche Ausmaß nicht übersteigt, annehmen dürfen. Vor Annahme von Vorteilen, deren Wert über das geschäftübliche Ausmaß hinausgeht, wird die Entscheidung des Vorgesetzten eingeholt und eine Meldung an die Abteilung Compliance gemacht.

4 Kommunikation

Der wertschätzende Umgang mit Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit drückt sich vor allem dadurch aus, wie wir im Alltag miteinander umgehen und kommunizieren. Im Rahmen bereichsübergreifender Workshops haben unsere Mitarbeiter Teamspielregeln festgelegt, die für jede Form der Kommunikation anwendbar sind:

- Wir kommunizieren und kritisieren konstruktiv und lösungsorientiert.
Wir kommunizieren teamübergreifend und wertschätzend und sorgen für einen homogenen Informationsstand.
- Wir übernehmen eigenverantwortlich Informationseinholung.
- Wir pflegen den Blick für das Gesamte und sind auch für alternative Wege offen.
- Wir zeigen Respekt und Toleranz.
- Wir schaffen eine zielgruppenorientierte Kommunikationsstruktur.
- Wir vertrauen einander (Reden – Zuhören).
- Wir stehen hinter unseren gemeinsamen Zielen.
- Wir verifizieren die eigene Interpretation vor allem bei wichtigen Botschaften und reflektieren selbst Geschriebenes.
- Wir machen uns die Perspektiven und das Umfeld des anderen bewusst.
- Wir zeigen Disziplin und halten uns an unsere Spielregeln.
- Wir haben gemeinsam Spaß, motivieren und unterstützen einander gegenseitig.

4.1 Verhältnis zu Behörden

Wir arbeiten mit allen für den Geschäftsbetrieb relevanten Behörden (FMA, OeNB, Finanzämtern, Firmenbuchgerichten, etc.) in kooperativer und transparenter Form zusammen.

4.2 Presse

Die interne Pressestelle arbeitet eng mit der Geschäftsleitung zusammen und wird über alle Presseanfragen informiert. Interviews betreffend Marktlage oder zu aktuellen Themen werden ausschließlich von Personen, die für das jeweilige Unternehmen der Gutmann Gruppe dazu berechtigt wurden, gegeben. Allgemeine Anfragen zum Unternehmen beantwortet grundsätzlich nur der Vorsitzenden des Vorstandes. Presseaussendungen für In- und Ausland werden ausschließlich durch den Vorsitzenden des Vorstandes bzw. in Vertretung durch einen Vorstand freigegeben.

4.3 Social Media

Wir wollen am Puls der Zeit bleiben und der zukünftigen Kundengeneration auf gleicher Augenhöhe begegnen. Daher möchten wir unseren Kunden und allen Interessierten einen Blick hinter die Kulissen unserer Bank ermöglichen und zeigen, welche Personen und Prozesse hinter der Bank Gutmann stecken.

5 Umgang mit gesetzlichen Rahmenbedingungen

5.1 Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften

Die Beachtung aller gesetzlichen, im Besonderen aufsichtsrechtlichen, wie auch branchenüblichen und internen Compliance-Vorschriften, sowie der effektiven und effizienten Umsetzung von regulatorischen Themen in allen Ländern, in denen wir tätig sind, gilt unser Hauptaugenmerk. Unser gesetzeskonformes Handeln wird durch interne Kontrollmechanismen in den Bereichen, durch die Arbeit unserer Risikokontrollfunktionen sowie externer Prüfstellen oder Behörden laufend einer Prüfung unterzogen.

5.2 Bankgeheimnis, Datenschutz

Wir verpflichten uns, Informationen, die uns aufgrund der Geschäftsverbindung mit den Kunden anvertraut oder zugänglich gemacht werden, nicht zu offenbaren oder zu verwerten. Neben dem Bankgeheimnis gilt auch das im Datenschutzgesetz normierte Datengeheimnis, welches insbesondere dem Schutz von personenbezogenen Daten dient. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses eines Mitarbeiters bestehen.

5.3 Geldwäsche und Sanktionen

Wir haben interne Anweisungen, betreffend Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Sanktionen erlassen. Darüber hinaus werden alle Mitarbeiter regelmäßig entsprechend geschult. Vor Beginn jeglicher Geschäftsbeziehung, stellen wir anhand verlässlicher Dokumente die Identität unserer Kunden sowie der Beneficial Owner fest und prüfen diese eingehend.

Auf Basis der Risikoeinschätzung führen wir bei jedem Neukunden eine Due Diligence im Sinne des „Know Your Customer“ Prinzips durch. Die Geschäftsbeziehung wird kontinuierlich überwacht und die abgewickelten Transaktionen sowie die Herkunft der Gelder bzw. des Vermögens werden überprüft („Know Your Customer“ & „Know Your Customer’s Customer“).

Die Genehmigung neuer Geschäftsbeziehungen erfolgt ebenfalls auf Basis unserer Risikoeinschätzung. Während der aufrechten Geschäftsbeziehung führt der Geldwäschebeauftragte dem Risiko entsprechende Prüfungshandlungen durch. Weiters wurden automationsunterstützte Systeme zur Anzeige von verdächtigen Transaktionen in den Bankbetrieb implementiert, welche zusätzlich der wirkungsvollen Vorbeugung von Geldwäschetransaktionen dienen. Außerdem wird durch den Einsatz der jeweiligen Datenbanken sichergestellt, dass wir keine Dienstleistungen an Personen erbringen, die Sanktionen unterliegen. Zum Zeitpunkt einer Sanktionenerlassung frieren wir die Vermögenswerte eventuell bestehender Kunden ein und melden diese der OeNB. Wir gehen keine Kundenbeziehungen mit Personen ein, gegen die nationale oder internationale Sanktionen bestehen.

5.4 Marktmissbrauch

Die Verhinderung von Insidergeschäften ist zentrale Aufgabe der Abteilung Compliance.

Was ist eine Insider-Information? Eine öffentlich nicht bekannte, genaue Information, die direkt oder indirekt eine oder mehrere Emittenten von Finanzinstrumenten oder ein oder mehrere Finanzinstrumente betrifft und die, wenn sie öffentlich bekannt würde, geeignet wäre, den Kurs dieser Finanzinstrumente oder den Kurs sich darauf beziehender derivativer Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen, weil sie ein verständiger Anleger wahrscheinlich als Teil der Grundlage seiner Anlageentscheidung nutzen würden.

Zur Erfassung und Überwachung der Weitergabe von vertraulichen Informationen setzen wir folgende Maßnahmen: Schaffung von Vertraulichkeitsbereichen, laufende Kontrollen in Bezug auf Mitarbeitergeschäfte, Beobachtungslisten und Sperrlisten sowie Schulungen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter über die strafrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen in Bezug auf Insiderhandel informiert und regelmäßig geschult.

Was bedeutet Marktmanipulation? Als Marktmanipulation werden Praktiken bezeichnet, die durch unfaire Maßnahmen die Preisfindung auf Märkten beeinflussen, um ungerechtfertigte Gewinne zu erzielen. Dazu zählen insbesondere Transaktionen entgegen einer zulässigen Marktpraxis bzw. mit sonstigem Täuschungsinhalt sowie die Verbreitung falscher/irreführender Informationen.

Die Abteilung Compliance prüft die Einhaltung der diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen.

5.5 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können zB. entstehen, wenn mehrere Kundenaufträge zusammentreffen oder Kundenaufträge mit eigenen Geschäften bzw. sonstigen Interessen der Gutmann Gruppe oder aber Geschäften von Mitarbeitern der Gutmann Gruppe zusammentreffen.

Wir haben entsprechend unserer Größe und Organisation, sowie der Art, des Umfangs und der Komplexität unserer Geschäfte angemessene Leitlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten festgelegt. So können wir verhindern, dass Interessenkonflikte den Kundeninteressen schaden.

Wir haben folgende Maßnahmen ergriffen, um Interessenkonflikte zu vermeiden:

- Schaffung von Vertraulichkeitsbereichen
- Trennung von Verantwortlichkeiten
- Verpflichtung zur Einhaltung der Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte
- Beachtung des Prioritätsprinzips (d.h. sämtliche Aufträge werden in der zeitlichen Reihenfolge ihres Einlangens ausgeführt bzw. weitergeleitet)
- Melde- bzw. Genehmigungspflicht bei möglichen Interessenkonflikten (zB bei der Annahme und Gewährung von Vorteilen, Annahme von Arbeitsverhältnissen außerhalb der Gutmann Gruppe)
- Ausgewogene Vergütungsregelungen

Für die Überwachung und Einhaltung der genannten Bestimmungen ist die Abteilung Compliance zuständig.

5.6 Umgang mit Kundenbeschwerden

Wir haben wirksame und transparente Verfahren für die angemessene und unverzügliche Bearbeitung von Kundenbeschwerden eingerichtet. Wir prüfen jede Beschwerde umgehend, eine schnelle und für den Kunden zufriedenstellende Lösung hat für uns höchste Priorität. Jede Beschwerde sowie die zu ihrer Erledigung getroffenen Maßnahmen werden aufgezeichnet und aufbewahrt.

6 Einhaltung des Verhaltenskodex

Verantwortungsbewusstsein ist unser höchster Wert und tragendes Element unserer Unternehmenskultur. Jeder Mitarbeiter ist selbst für die Einhaltung der im Verhaltenskodex verankerten Grundsätze verantwortlich und kann darauf vertrauen, dass sich auch alle Vorgesetzten und Kollegen an diese Normen halten.

Zumeist wissen wir sehr genau was „richtig“ ist und was nicht. Folgende Fragestellungen können bei der Überprüfung des eigenen, verantwortungsvollen Verhaltens behilflich sein.

- Ist mein Handeln moralisch und ethisch vertretbar?
- Könnte ich mit meinen Handlungen gegen ein Gesetz verstoßen?
- Könnte mein Handeln mir oder dem Unternehmen schaden?
- ...

Sehr selten kann es vorkommen, dass die Antwort nicht ganz klar ist. In diesen Fällen ist der direkte Vorgesetzte die erste Ansprechstelle. Im Zweifelsfall hilft auch die Compliance Abteilung sehr gerne weiter. Durch die Einrichtung eines Hinweisgeber-Systems (Compliance-

Briefkästen) haben Mitarbeiter auch die Möglichkeit Verstöße gegen die, im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze, anonym zu melden.

6.1 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.

6.2 Kontakt

Fragen zum Inhalt richten Sie bitte an Frau Mag. Martina Winkler, Leitung Compliance (martina.winkler@gutmann.at) und Frau Clarissa Kamhuber, Leitung Human Resources Personalentwicklung (clarissa.kamhuber@gutmann.at).