

## Die Unternehmensleitlinien der MKS Software Management AG

---

Die nachfolgenden Unternehmens-Leitlinien sind Grundlage für die Führung und Zusammenarbeit in der MKS AG:

### ■ Qualität als Anspruch und Ziel

---

Wir bieten unseren Kunden, insbesondere unseren Kunden im Systemhausbereich sowie artverwandten Bereichen wie z. B. Bürotechnik, Kopiererfachhandel und Sicherheitstechnik qualitativ hochwertige, innovative Software-Produkte und Dienstleistungen. Um unsere Marktposition auszubauen und zu festigen, orientieren wir uns als Unternehmen und jeder einzelne Mitarbeiter bei der Realisierung unserer Ziele am größtmöglichen Nutzen für unsere Kunden. Unsere Produkte und Dienstleistungen sowie deren zugrunde liegenden Prozesse werden daher kontinuierlich verbessert und optimiert. Persönliche und fachliche Kompetenz zeichnen uns sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber Geschäftspartnern ebenso aus wie ein fairer Umgang miteinander. Der Erfolg der Mitarbeiter bestimmt den Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich.

### ■ Mitarbeiter-Qualifikation und Identifikation

---

Ein angenehmes Betriebsklima sowie ein professionell eingerichteter Arbeitsplatz helfen, produktiv tätig zu sein. Wir fördern die persönliche und berufliche Entwicklung durch Qualifizierungsprogramme und fördern jeden Mitarbeiter gemäß seinen Fähigkeiten und Interessen. Bei jedem einzelnen Mitarbeiter wird Eigeninitiative und Mitverantwortung in der persönlichen und fachlichen Qualifizierung vorausgesetzt. Durch das gezielte Förderkonzept der MKS AG unterstützen wir neben der beruflichen Entwicklung auch die Identifikation der Mitarbeiter mit der MKS AG.

### ■ Führen durch Zielvereinbarung

---

Unsere Mitarbeiter orientieren sich im Tagesgeschäft an der Realisierung der Unternehmensziele. Deshalb vereinbaren die Führungskräfte der MKS AG mit ihren Mitarbeitern Ziele, die an der Unternehmensstrategie ausgerichtet sind. Wir praktizieren die Führungsmethode „Führen durch Zielvereinbarung“ über alle Ebenen. Neben den fachlichen Zielen werden jährlich auch persönliche Entwicklungsziele schriftlich vereinbart und auf ihre Erreichung hin überprüft. Wir setzen damit stark auf Selbst- und Ergebniskontrolle anstelle Fremd- und Ablaufkontrolle.

### ■ Permanentes Leistungs- und Verhaltensfeedback

---

Neben der Zielvereinbarung ist das Beurteilungs- und Fördergespräch ein zentrales Führungsinstrument bei der MKS AG. Durch permanentes Leistungs- und Verhaltensfeedback zwischen Führungskraft und Mitarbeiter wird Klarheit über die Zufriedenheit beider Parteien mit den erzielten Arbeitsinhalten und -erfolgen inklusive des persönlichen Verhaltens des Mitarbeiters geschaffen. Diese ist wiederum eine wertvolle Basis für die Weiterentwicklung des einzelnen Mitarbeiters sowie der Strukturen innerhalb des Unternehmens.

### ■ **Dezentrale Organisation und Teamorientierung**

---

Da die Ziele und Aufgaben der MKS AG sowie deren Realisierung sehr komplex sind und Mitarbeiter fachgebietsübergreifend betreffen, arbeiten wir vorwiegend in teamübergreifenden Gruppen und Projekten. Im fachlichen Umgang miteinander pflegen wir das Prinzip „Nur so viel Hierarchie wie nötig.“ Für jeden Fachbereich ist ein Teamleiter als direkter Ansprechpartner verantwortlich. Auch im persönlichen Umgang pflegen wir den Team-Gedanken. Wir fördern eine größtmögliche Mitbeteiligung der Mitarbeiter. Jeder hat die für die Realisierung seiner Ziele und Aufgaben erforderliche Handlungskompetenz und Freiräume. Dabei handeln wir gleichermaßen risikobereit und verantwortungsbewusst.

### ■ **Offene Kommunikation und Wissenstransfer**

---

Die Zusammenarbeit bei der MKS AG erfolgt durch offene Gespräche und gegenseitiges Informieren untereinander - zeitnah und umfassend. Wenn möglich, wählen wir das persönliche Gespräch, um sicher zu stellen, dass eine Information rechtzeitig und vollständig bei ebenfalls in ein Projekt involvierten Kollegen ankommt. Als internes Forum für den Wissenstransfer haben wir die MKS-Akademie gegründet. Zu unterschiedlichen Themen, zu technischen und kommunikationsspezifischen Themen ebenso wie Marketing- und ablaufspezifischen-Themen, werden in regelmäßigen Abständen kleine interne Schulungseinheiten für unsere Mitarbeiter angeboten. So geben wir unser Wissen aktiv weiter und sorgen für einen dauerhaften und aktiven Lernprozess zum eigenen Vorteil und zum Nutzen unseres Unternehmens.

Friedrichshafen, April 2011