



ENABLER FOR INNOVATIVE SOFTWARE & SYSTEMS ENGINEERING

# Code of Conduct

METHOD PARK GROUP

## Verhaltenskodex / Code of Conduct

Der von Integrität und Aufrichtigkeit geprägten Unternehmenskultur der Method Park Gruppe liegen die folgenden acht Prinzipien zu Grunde:

### Kundenorientierung

- Wir setzen uns mit den Bedürfnissen des Kunden auseinander.
- Der Kunde steht im Mittelpunkt. Er sichert unseren Arbeitsplatz und ist Sinn und Zweck unseres Handelns.
- Wir versetzen uns in die Lage unseres Kunden und nehmen alle Wünsche und Anregungen ernst.
- Wir entwickeln ein klares Verständnis für die Bedürfnisse des Kunden.
- Die Kommunikation mit dem Kunden ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit.
- Wir beantworten Anfragen möglichst innerhalb der organisatorischen Antwortfristen.

### Unternehmertum

- Wir orientieren unser Handeln immer an den wirtschaftlichen Unternehmenszielen, pflegen aber dabei stets einen menschlichen Umgang.
- Wir kennen die wirtschaftlichen Unternehmensziele und arbeiten gemeinsam an deren Umsetzung.
- Wir wägen bei unseren Handlungen sorgfältig Chancen gegen Risiken und Kosten gegen Nutzen ab.
- Wir sind alle Verkäufer und repräsentieren das Unternehmen nach außen.

### Verlässlichkeit

- Wir versprechen nur, was wir halten können, und wir halten stets, was wir versprechen.
- Wir geben nur ein Versprechen ab, wenn wir sicher sind, dass wir es auch einhalten können.
- Wir informieren rechtzeitig, falls wir Termine oder Versprechen nicht einhalten können.
- Um Verlässlichkeit zu gewährleisten, schätzen wir unsere Grenzen realistisch ein und sagen gegebenenfalls „nein“.

### Klarheit

- Wir versuchen durch Klarheit Missverständnisse zu vermeiden oder zu beseitigen.
- Wir kommunizieren offen, klar und unmissverständlich.

- Wir sprechen auch unangenehme Dinge an, bevor sie zu Problemen werden, und wir reden nichts schön.
- Wir gehen aktiv auf andere zu.
- Wir entschuldigen uns persönlich, wenn wir uns falsch verhalten haben.
- Wir stellen Informationen deutlich dar und haben klare Vorgaben und Zuständigkeiten.

### **Weiterentwicklung**

- Wir entwickeln uns kontinuierlich weiter.
- Wir geben unsere Kenntnisse und Erfahrungen an unsere Kollegen weiter, damit diese auch davon profitieren.
- Wir entwickeln unser Unternehmen kontinuierlich weiter, indem wir aktuelle Tendenzen verfolgen.
- Wir etablieren lebenslanges Lernen über Firmengrenzen hinweg, zusammen mit dem Kunden.

### **Respekt / Wertschätzung**

- Wir pflegen eine Atmosphäre des Respekts und respektieren uns gegenseitig.
- Wir verkaufen Dienstleistungen, Produkte und Know-how – keine Kollegen.
- Wir stehlen uns nicht die Zeit.
- Wir respektieren den Wunsch nach ungestörtem Arbeiten.

### **Balance**

- Wir achten auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Erholung.
- Wir erledigen unsere Arbeit im Rahmen der Regelarbeitszeit.
- Nach einer Phase von Überstunden bauen wir diese wieder ab.
- Wir messen uns nicht gegenseitig an der Anzahl der Überstunden.

### **Informationskultur**

- Wir sind uns bewusst, dass wir sowohl eine Hol- als auch eine Bringschuld bzgl. Informationen haben.
- Wir geben wichtige Informationen unmissverständlich und rechtzeitig weiter.
- Wir reflektieren, wer die Informationen benötigt, und wählen den Kreis so klein wie nötig.
- Wir achten auf die Wahl des passenden Mediums (E-Mail, Gespräch, Stages, Meetings, ...) und der passenden Zielgruppe.
- Wir wählen abhängig von der Information die passende Kommunikationsstrategie (Mitteilung, Diskussion, Reflexion, Nachfrage).

Diese Prinzipien sind Bestandteil der Einarbeitung jeden Mitarbeiters und bilden den Rahmen für nachhaltiges Handeln eines jeden einzelnen Method Park Mitarbeiters. Nur nachhaltiges Handeln sichert uns die Zukunft unseres Unternehmens, dabei achten wir Recht und Gesetz, immer und überall. Wir legen Wert auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen, vor allem auch im Sinne des Umweltschutzes.

Aufgrund unserer Tätigkeiten im Software und Systems Engineering stehen wir mit unserem Portfolio, bestehend aus Produkten, Systemen und Dienstleistungen, im globalen Wettbewerb. Diesen verstehen wir dabei als Herausforderung, uns stetig zu verbessern. Wir sind überzeugt davon, dass wir uns auf diese Weise mit fairen Mitteln Wettbewerbsvorteile verschaffen können und unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Gesellschaftern und allen anderen Geschäftspartnern gerecht werden können.

Jeder Einzelne von uns sieht sich dabei in einer Vorbildfunktion für die gesamte Belegschaft der Method Park Gruppe weltweit!



Prof. Dr. Bernd Hindel

CEO



Dr. Martin Geier  
COO



Dr. Erich Meier  
CTO



## VORBEMERKUNG

Der Verhaltenskodex der Method Park Gruppe dient als verbindliche Grundlage für die weltweite Geschäftstätigkeit aller Method Park Gesellschaften. Dabei gelten die hier formulierten Regeln als Standard innerhalb der Method Park Gruppe, auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass rechtliche Anforderungen und kulturelle Begleitumstände von Land zu Land unterschiedlich sein können.

Method Park verhält sich geschlechterneutral, d.h. alle Verkürzungen auf männliche oder weibliche Begriffe dienen lediglich der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit und sind in keiner Weise diskriminierender Art.

### 1. Einhaltung des Verhaltenskodex

Method Park verfolgt eine „Null-Toleranz“-Strategie in Bezug auf diesen Verhaltenskodex. Jegliches Verhalten von Mitarbeitern, Führungskräften, Geschäftsführern oder Vorstandsmitgliedern, das gegen den Verhaltenskodex verstößt, kann auch einen Verstoß gegen lokale Gesetze oder Vorschriften darstellen. Eine Nichtbefolgung des Verhaltenskodex oder geltender Gesetze kann daher disziplinarische Maßnahmen bis zur Kündigung nach sich ziehen. Bei Gesetzesverstößen wird Method Park seiner Anzeigepflicht nachkommen, auch wenn davon eigene Mitarbeiter betroffen sein können.

Die hier beschriebenen Verhaltensgrundsätze können nicht alle möglichen Sachverhalte abbilden, daher sollen sie als Leitlinie dienen. Bei Unsicherheiten ist das Vorstandssekretariat einzuschalten, damit eine Einzelfallklärung herbeigeführt werden kann.

### 2. Eigenverantwortung

Jeder Mitarbeiter ist persönlich für sein Verhalten verantwortlich. Entscheidungen und Handlungen sollten stets nach bestem Wissen und Gewissen vorgenommen werden. Sollte es in Bezug auf Anweisungen von Vorgesetzten Zweifel geben, ob diese mit dem Verhaltenskodex vereinbar sind, ist das Vorstandssekretariat einzuschalten, damit eine Einzelfallklärung herbeigeführt werden kann.

### 3. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Jeder Einzelne ist für die Einhaltung der (jeweils geltenden) Gesetze und Vorschriften persönlich verantwortlich. Ein Verstoß gegen geltendes Recht, ganz gleich wo auf der Welt das passiert, kann sowohl strafrechtliche Maßnahmen, Geldstrafen oder sonstige Sanktionen (z.B. Ausschluss von Ausschreibungen) auslösen. Ein für unser Unternehmen

ggf. entstehender Reputationsverlust ist ebenfalls möglich, wirtschaftliche Schäden daraus allerdings nicht überschaubar!

Besonders hervorzuheben ist die Einhaltung von Kartellgesetzen und Gesetzen zum Schutz vor unlauterem Wettbewerb. Preisabsprachen mit Wettbewerbern sind strengstens verboten. Beim Zusammentreffen und beim Austausch mit Marktbegleitern ist die Kommunikation zwar höflich, aber sehr restriktiv durchzuführen.

In der Kommunikation halten wir uns an Fakten, sodass haltlose Gerüchte oder falsche Aussagen, die dem Wettbewerb Schaden zufügen könnten, gar nicht erst entstehen können.

Im Sinne der Aufrichtigkeit und Integrität unseres Geschäftsgebarens verbietet sich jede Form von Korruption und Bestechung. Wir halten uns streng an alle anwendbaren Anti-Korruptionsgesetze.

Einladungen und kleine Geschenke können durchaus zu den lokalen kulturellen Gepflogenheiten gehören, sie können auch Beziehungen stärken. Wir werden sie stets auf Angemessenheit überprüfen und niemals dazu einsetzen, um Geschäftsbeziehungen oder Auftragsvergaben unsauber zu beeinflussen. Wir lehnen jede Form von Korruption, Bestechung, Diebstahl, Veruntreuung, Erpressung oder illegalen Zahlungen kategorisch ab! Stattdessen werden wir uns immer bemühen, eine vertrauensvolle und kooperative Beziehung zu unseren Kunden, Lieferanten und allen anderen Geschäftspartnern aufzubauen. Wir wollen durch unsere Leistung und unsere Qualität überzeugen!

Im Rahmen der geltenden Export- und Import-Vorschriften verpflichten wir uns zur Einhaltung der entsprechenden Gesetze, v.a. betreffend Sanktionen und Embargos.

#### **4. Interessenskonflikte**

Private Interessen und persönliche Erwägungen sollten gegenüber dem Unternehmensinteresse stets zurückstehen. Eine Beeinträchtigung des Urteilsvermögens aufgrund eines solchen Interessenkonflikts sowie die mögliche Erzeugung eines persönlichen Vorteils sind zu vermeiden.

Sollte ein potenzieller Interessenskonflikt vorliegen, ist das Vorstandssekretariat einzuschalten, damit eine Einzelfallklärung herbeigeführt werden kann.

#### **5. Umwelt, Gesundheit, (Arbeits-)Sicherheit**

Nachhaltiges Handeln ist für uns eine Grundmotivation zur Erhaltung unseres Lebensraums und ein fester Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Durch die Schonung von Ressourcen leisten wir unseren Beitrag zum Klimaschutz in Bezug auf Energie- und Wasserverbrauch, CO<sub>2</sub>-Ausstoß, Abfallvermeidung und Kreislaufwirtschaft.

Sicherheit und Arbeitsschutz haben für uns hohe Priorität. Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut, und nur gesunde Mitarbeiter können ihren geschätzten Beitrag zu unserer Wertschöpfung leisten. Die Einhaltung der einschlägigen Gesetze steht für uns dabei im Vordergrund, zusätzlich überprüfen wir regelmäßig unternehmensseitige Angebote zur Gesundheitsvorsorge, die allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter sind zur Einhaltung der Arbeits-, Sicherheits- und Umweltschutzstandards verpflichtet und werden dazu regelmäßig geschult.

## **6. Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen**

Wir sind überzeugt davon, dass Vielfalt ein Gewinn und ein wesentlicher Faktor für den Erfolg unseres Unternehmens ist. Wir schätzen unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und alle anderen Geschäftspartner unabhängig von Geschlecht, Kultur, Religion, Hautfarbe, Alter, sozialer oder ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung oder politischer Überzeugung!

Wir achten Menschenrechte und setzen uns für faire Arbeitsbedingungen ein. Die international anerkannten Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind dabei für uns maßgebend. Dazu zählen u.a. die Bekämpfung der Kinder- und Zwangsarbeit, jegliche Form der physischen oder psychischen Belästigung oder Misshandlung, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Interessenvertretung durch gewählte Vertreter sowie ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

Dieser Punkt ist für uns wichtig in der Beurteilung der Qualität der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern.

## **7. Geldwäsche**

Wir unterstützen durch die Befolgung der nationalen und international für uns geltenden Gesetze und Vorschriften zur Geldwäschebekämpfung die Vermeidung der Umwandlung von Gewinnen aus kriminellen Aktivitäten in scheinbar rechtmäßige Vermögenswerte. Zu diesem Zweck überwachen wir Transaktionen und Zahlungen an unser Haus im Rahmen unseres Risiko-Management-Systems. Darunter fallen z.B. Zahlungen von Dritten für Beauftragungen durch unsere Kunden oder Zahlungen in sog. Taxhaven-countries an unsere Lieferanten.

## **8. Datenschutz**

Wir leben von und mit Daten, genau deshalb ist für uns der Datenschutz sehr wichtig. Jeder Verstoß gegen den Datenschutz, darunter fallen auch alle Aktivitäten im Bereich Cybersicherheit, kann schwerwiegenden Datenverlust, Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen oder den Missbrauch von personenbezogenen Daten zur Folge haben. In jedem Fall besteht die Gefahr eines nicht zu beziffernden Schadens für unser Unternehmen. Daher befolgen wir alle geltenden Gesetze und Vorschriften zum Datenschutz. Unterstützt werden wir dabei zusätzlich von einem externen Datenschutzbeauftragten. Fragen, Anregungen, aber auch Verstöße können jederzeit, unter Wahrung der Vertraulichkeit, an den Datenschutzbeauftragten gemeldet werden.

## **9. Geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen**

Auf Vertrauen beruht unsere Zusammenarbeit innerhalb von Method Park und mit allen unseren Geschäftspartnern. Das Vertrauen erwerben wir uns täglich neu durch die Sicherstellung des vertraulichen Umgangs mit entsprechend klassifizierten Informationen. Mit vielen Geschäftspartnern verbindet uns seit Beginn der jeweiligen Geschäftsbeziehung eine Vertraulichkeitserklärung, ein stets in beide Richtungen verbindlicher Vertrag. Durch fortlaufende Schulungen und Sensibilisierung unserer Mitarbeiter stellen wir sicher, dass vertraulich eingestufte Informationen bei uns im Haus immer nur auf sog. „need-to-know“-Basis verteilt werden.

Geistiges Eigentum respektieren wir und überprüfen auch regelmäßig unsere eigenen Arbeitsergebnisse auf Schutzwürdigkeit. Bei den von uns verwendeten Marken- und Schutzrechten handelt es sich um eingetragene Markenzeichen.

## **10. Steuern und Abgaben**

Die Erfüllung unserer steuerlichen Verpflichtungen und die Zahlung von Abgaben nach behördlicher Vorschrift stehen bei uns stellvertretend für unsere gesellschaftliche Verantwortung. Wir tragen nach bestem Wissen und Gewissen Sorge dafür, dass seitens Method Park keine unerlaubten Verkürzungen von Steuern oder Abgabelasten vorgenommen werden. Wir kommen bestmöglich unseren Mitwirkungspflichten gegenüber den jeweiligen Finanzverwaltungen nach.



## KONTAKTINFORMATIONEN ZU DIESEM VERHALTENSKODEX

### **Ansprechpartner:**



Sandra Grundl  
Director HR

### **Telefon:**

+49 9131 97206 441

### **Internet / E-Mail**

[www.methodpark.de](http://www.methodpark.de)

[sandra.grundl@methodpark.de](mailto:sandra.grundl@methodpark.de)

### **HERAUSGEBER**

Method Park Group  
Wetterkreuz 19a  
91058 Erlangen  
Germany