



4flow. Wir gestalten Logistik.

# Communication on Progress

Fortschrittsbericht 4flow  
für den Zeitraum 2017–2018  
im Rahmen des Engagements  
in der UN-Initiative Global Compact





## Vorwort

Im Januar 1999 forderte der damalige Generalsekretär der Vereinten Nationen, Kofi Annan, international tätige Unternehmen auf, sich für eine soziale und ökologische Weltwirtschaft zu engagieren. Daraus entwickelte sich die Global Compact-Initiative, die eine gemeinsame Werte- und Austauschplattform für Unternehmen bietet, die sich zu ihrer weltweiten Verantwortung für soziale Gerechtigkeit, Frieden und Wohlstand bekennen. Grundlage des Global Compact sind zehn auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte basierende Prinzipien, deren Einhaltung und Verbreitung gefordert wird.



Die 4flow AG mit ihren Tochterunternehmen und Niederlassungen auf vier Kontinenten, im Folgenden zusammengefasst 4flow, ist ein führender Anbieter von Logistikberatung, Logistiksoftware und 4PL-Dienstleistungen und teilt die Vision Kofi Annans. Die dem Global Compact zugrunde liegenden Prinzipien sind in die Unternehmenskultur und -politik integriert. Dem UN Global Compact ist 4flow im Jahr 2006 beigetreten. Für ein mittelständisches Unternehmen wie das unsere, das von Deutschland aus international tätig ist, sind die Möglichkeiten der Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen, Zwangsarbeit und Diskriminierung naturgemäß nicht die gleichen wie die international operierender Konzerne. Unser Augenmerk liegt vor allem auf der ökologischen Gestaltung von Transportnetzwerken, der respektvollen Behandlung unserer Mitarbeiter und dem Entgegenwirken von Korruption.

Ich freue mich, Ihnen im vorliegenden Fortschrittsbericht die Details und Ergebnisse unserer Bemühungen zu erläutern.

Dr. Stefan Wolff  
CEO  
Berlin, Dezember 2018



# Die Prinzipien des Global Compact

## Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung

Der Global Compact verlangt von den Unternehmen, innerhalb ihres Einflussbereichs einen Katalog von Grundwerten auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen:

### **Menschenrechte**

- Prinzip 1 | Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2 | sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

### **Arbeitsnormen**

- Prinzip 3 | Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4 | die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5 | die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6 | die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

### **Umweltschutz**

- Prinzip 7 | Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8 | Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und
- Prinzip 9 | die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

### **Korruptionsbekämpfung**

- Prinzip 10 | Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

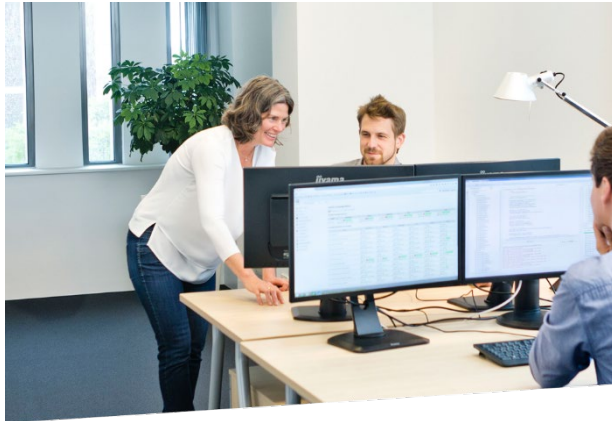
4flow mit Hauptsitz in Deutschland setzt mit Niederlassungen in Europa, Asien, Nord- und Südamerika die Internationalisierung fort. Dennoch hat 4flow als mittelständisches Unternehmen deutlich geringere Möglichkeiten der Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen (Prinzipien 1 und 2), Zwangsarbeit (Prinzip 4) und Kinderarbeit (Prinzip 5) als international operierende Konzerne. Unser Augenmerk liegt vor allem auf der ökologischen Gestaltung von Transportnetzwerken (Prinzipien 7 und 8) und der respektvollen Behandlung unserer Mitarbeiter (Prinzip 6). Aufgrund des Geschäftsmodells von 4flow ist die Verbreitung umweltfreundlicher Technologien (Prinzip 9) auf Softwaretechnologien der Logistik beschränkt. Darüber hinaus wirkt 4flow im Umgang mit Partnern und Kunden Korruption entschieden entgegen (Prinzip 10).



# Respektvoller Umgang als Schlüssel zum Erfolg

## Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

Ein Schwerpunkt bei 4flow liegt auf dem respektvollen und partnerschaftlichen Umgang mit allen Mitarbeitern.\* Um dieses Ziel zu verwirklichen, wurden folgende Maßnahmen ein- und fortgeführt:



### Verbindliche Werte für alle 4flower

Schon 2009 wurde den Führungskräften und allen Mitarbeitern erstmals die 4flow-Führungsfibel zur Hand gegeben. Darin werden die Unternehmensvision und -werte, Firmenkultur, Führungsziele und Grundlagen der Mitarbeiterführung dargestellt und erklärt. In Zeiten von Firmenwachstum und wirtschaftlich turbulentem Umfeld sollen die so vermittelten Werte Sicherheit über gemeinsame Grundlagen geben. Die 4flow-Führungsfibel wurde gemeinsam mit allen 4flow-Führungskräften erarbeitet. Zusätzlich werden die Unternehmenswerte und die Unternehmensvision für Mitarbeiter und Gäste in allen 4flow-Niederlassungen sichtbar an den Bürowänden präsentiert. Neben Kundenorientierung, Exzellenz und Nachhaltigkeit gehört auch Respekt zu den bei 4flow fest verankerten Unternehmenswerten. Die Formulierung spiegelt den Umgang sowohl innerhalb 4flows als auch gegenüber Kunden, Partnern und Dienstleistern wider: „Unser Verhalten und unsere Haltung nach innen und außen sind geprägt von Achtung, Toleranz, Höflichkeit und Anerkennung. Vertrauen und Individualität machen das 4flow-Team stark.“ Da aufgrund des raschen Unternehmenswachstums der letzten Jahre inhaltliche Anpassungen der Führungsfibel nötig geworden sind, wurde 2014 eine zweite Auflage erstellt, diese liegt in den Sprachen Englisch und Deutsch vor. Auch wenn die Grundlagen der 4flow-Firmenkultur unverändert sind, bindet 4flow mit dieser Version alle internationalen Standorte optimal ein.

\* Die nachfolgend verwendete männliche Form bezieht selbstverständlich die weibliche Form mit ein. Auf die Verwendung beider Geschlechtsformen wird lediglich mit Blick auf die bessere Lesbarkeit des Textes verzichtet.



### **Antidiskriminierungs-Paragraf im Arbeitsvertrag**

Jeder 4flow-Arbeitsvertrag enthält einen Antidiskriminierungs-Paragrafen, der Mitarbeitern jegliche Diskriminierung anderer Mitarbeiter und Kunden wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder wegen der sexuellen Identität untersagt. Die Unternehmensleitung ist sofort zu unterrichten, falls einem Mitarbeiter ein Fall von Diskriminierung bei 4flow bekannt wird. Ein solcher Fall ist in den letzten Jahren bei 4flow nicht eingetreten.

Im Rahmen einer extern durchgeführten anonymen Befragung stimmten außerdem 100 Prozent der 4flow-Mitarbeiter der folgenden Aussage zu:

*„Die Mitarbeiter werden sowohl unabhängig von ihrem Alter und ihrer sexuellen Orientierung als auch unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft und körperlicher oder geistiger Behinderung fair behandelt.“*

### **Mehrdimensionales Beurteilungssystem**

Der Beförderungsprozess jedes Mitarbeiters basiert auf einer Mehrfach-Beurteilung durch verschiedene Projektleiter und Führungskräfte über das Jahr, die jährlich im Kreise aller Führungskräfte reflektiert und konsolidiert wird. Im Geschäftsbereich 4flow management wurde 2018 ein komplett überarbeiteter Beförderungsprozess implementiert. Ziel war es, für noch mehr Transparenz zu sorgen. Dadurch wird für jeden Mitarbeiter klarer ersichtlich, was zu tun ist, um sich für eine Beförderung zu qualifizieren. Der Prozess wird dadurch planbarer und insgesamt noch fairer.

Mit jedem Mitarbeiter finden vier Monate nach Einstellung ein Review-Gespräch sowie turnusmäßig zweimal jährlich Beurteilungsgespräche statt, in deren Rahmen sowohl die Eigenleistung kommuniziert als auch die Funktion der Führungskraft reflektiert wird. Das anonyme Bottom-up-Feedbacksystem bei 4flow schafft eine zusätzliche Plattform für konstruktive Meinungsäußerung. Das 4flow-Gehaltsmodell stellt mit klar definierten Gehaltsspektren für die einzelnen Kompetenz- und Hierarchielevel sicher, dass Mitarbeiter fair, kompetenzbasiert und geschlechtsunabhängig bezahlt werden. Es gibt keine Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern in gleicher Position bei 4flow.



# Das Geschlecht spielt (k)eine Rolle

## Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

Logistikberatung, Software-Entwicklung und Logistikmanagement sind Berufsfelder mit einem traditionell niedrigen Frauenanteil. Daher ist es für uns Herausforderung und Ziel zugleich, den Anteil von Frauen insgesamt und von weiblichen Führungskräften im Unternehmen zu erhöhen.



### **Ein mehrstufiger Auswahlprozess...**

Ein Auswahlprozess bei 4flow hat zwei Ziele: Die fachlichen und persönlichen Anforderungen an den Bewerber valide zu erheben und ihn die Realität der 4flow-Vision von der ersten Minute an spüren zu lassen. Mitarbeiterbindung fängt für 4flow beim Recruiting an. 4flow erreicht diese Ziele durch einen mehrstufigen, strukturierten und von der Personalabteilung gesteuerten Auswahlprozess. An diesem nehmen mindestens vier Mitarbeiter und ein Vorstandsmitglied teil. In intensiver Zusammenarbeit mit Führungskräften aus der entsprechenden Fachabteilung werden im Prozess die fachlichen und persönlichen Anforderungen erhoben und am Ende mit dem Vorstand eine einvernehmliche Entscheidung über die fachliche und kulturelle Eignung getroffen. Einer eventuell verzerrten Bewertung von Bewerbern wird durch eine einstündige Praxisaufgabe, von der nur das Ergebnis geprüft wird, entgegengesteuert. Nur im Konsens aller Prozessbeteiligten wird dem Bewerber ein Angebot zur Mitarbeit gemacht.



## ...mit Vertretung beider Geschlechter



Um den Anteil von Frauen im Unternehmen zu erhöhen, setzt 4flow im Recruiting folgende Maßnahmen ein: Bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter sollen Frauen durch die textliche und bildliche Gestaltung der Anzeigen besonders angesprochen werden. Bei der Einladung von Bewerberinnen zu den Bewerber-Tagen wird zudem darauf geachtet, dass im mehrstufigen Auswahlprozess immer mindestens eine Frau aus der entsprechenden Fachabteilung an dem Prozess beteiligt ist. So soll gezeigt werden, dass Logistikberatung, Software-Entwicklung und Logistikmanagement auch für Frauen attraktive Berufsfelder sind und bei 4flow in diesen Bereichen Frauen erfolgreich arbeiten.

## Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlicher Entwicklung

4flow achtet verstärkt auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und fördert individuell vereinbarte Arbeitszeitmodelle, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlicher Entwicklung der Mitarbeiter noch stärker zu unterstützen und zu begünstigen. Den Kollegen den Familienzuwachs vorzustellen ist ebenso selbstverständlich wie die reibungslose Wiedereingliederung bei 4flow. Zudem verfügt 4flow am Berliner Hauptsitz über ein eigens eingerichtetes Eltern-Kind-Büro.



## Nachwuchsförderung



Da die Förderung von Fachkräften nicht früh genug beginnen kann, engagiert sich 4flow mit verschiedenen Maßnahmen für den Nachwuchs. Um Schülern und Studierenden eine Orientierungshilfe bei der Berufswahl zu geben, bietet 4flow bezahlte Praktika an. Im Rahmen der Teilnahme an der Fair Company-Initiative sichert 4flow die Umsetzung hoher Qualitätsstandards bei der Beschäftigung von Praktikanten zu. Gemäß den Fair Company-Regeln bietet 4flow Praktikanten unter anderem klar definierte und angemessene Aufgaben, einen festen Ansprechpartner und





eine adäquate Bezahlung. Freiwillige Praktika dauern bei 4flow nicht länger als sechs Monate und ersetzen keine unbefristeten Positionen. Hochschulabsolventen, die sich für eine Festanstellung bewerben, werden nicht mit einem Praktikumsplatz vertröstet.

Um Studierenden einen realistischen Einblick in den Beruf des Logistikberaters zu vermitteln, veranstaltet 4flow seit 2016 den Fallstudienwettbewerb 4flow challenge. Anhand einer Fallstudie erarbeiten und präsentieren die Teilnehmer ein Logistikkonzept. Dabei werden die Studierenden von erfahrenen 4flow-Beratern individuell begleitet, die ihnen bei fachlichen und karrierespezifischen Fragen zur Seite stehen.



In Form einer Masterarbeit oder als studentische Mitarbeiter werden Studierende in Projekte integriert, erhalten die Möglichkeit, sich maßgeblich an internen Abläufen zu beteiligen und profitieren so vom Know-how der 4flow-Mitarbeiter. Nicht selten starten sie nach Abschluss ihres Studiums in einem festen Anstellungsverhältnis bei 4flow.

Als eingetragene Ausbildungsstätte beschäftigt und fördert 4flow außerdem Auszubildende.

### Qualitätsmanagement

Der Erfolg von 4flow wäre ohne seine Mitarbeiter nicht möglich. Sie sind das wertvollste Gut des Unternehmens. Darum strebt 4flow ein hohes Maß an Mitarbeiterbindung an. Die Förderung einer offenen und respektvollen Kommunikationskultur sowie die kontinuierliche Verbesserung von Hard und Soft Skills aller Mitarbeiter ist deshalb auch ein wichtiger Bestandteil des 2016 eingeführten Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001:2015. Mit diesem möchte 4flow seine unternehmerische Gesamtleistung weiter optimieren und gleicht dafür alle organisatorischen, kaufmännischen und technischen Prozesse permanent mit den gesetzten Qualitätszielen ab.







# Erfolge der Personalpolitik

## Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung



### Hoher Frauenanteil

Der Anteil weiblicher Mitarbeiter bei 4flow insgesamt beträgt 38 Prozent. Bei den Führungskräften konnte der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr um vier Prozentpunkte auf 26 Prozent gesteigert werden.

Für einen besseren Erfahrungsaustausch der weiblichen Führungskräfte wurde 2018 die Plattform Female Forum geschaffen. Zu zwei Treffen waren alle entsprechenden Mitarbeiterinnen der europäischen Niederlassungen eingeladen.

### Zufriedene Mitarbeiter

Auf kununu<sup>1</sup>, einer Plattform auf der Mitarbeiter und ehemalige Mitarbeiter ihren Arbeitgeber anonym



bewerten können, erhält 4flow regelmäßig positives Feedback. Folgende Aussagen wurden dort getroffen:

*„Trotz Wachstum wird das Familiäre gepflegt und eine offene Kultur vorgelebt. Der Anspruch an inhaltliche Exzellenz ist sogar in den Werten festgeschrieben. 4flow bietet ein Umfeld, in dem man sich gut und in der eigenen Geschwindigkeit entwickeln kann.“*

*„Die Arbeitsinhalte werden von Anfang an klar definiert und weitere positive Ideen, die vom Arbeitnehmer zusätzlich angesprochen werden, treffen auf offene Ohren.“*

*„Es gibt einen wichtigen Punkt zu erwähnen, der die 4flow AG von ganz vielen anderen Unternehmen unterscheidet, nämlich den Wiedereinstieg nach der Elternzeit! Die Firma versucht, gemeinsam mit dem wiedereinsteigenden Elternteil eine zeitlich flexible Lösung zu finden, ohne dass das Arbeitsverhältnis oder die Familiensituation darunter leiden muss. Einfach TOP und sehr selten zu finden.“*



### **Geförderte Mitarbeiter**

4flow bietet seinen Mitarbeitern ein umfassendes Standard-Weiterbildungsprogramm mit etwa 40 Schulungen pro Jahr, in dem sie entsprechend ihrer Tätigkeit geschult werden. Darüber hinaus nehmen Mitarbeiter auch an individuellen Trainings teil. In regelmäßigen Feedbackgesprächen mit der Führungskraft und den Projektleitern werden gemeinsam Entwicklungspotenziale sowie die nächsten Karriere- und Entwicklungsschritte identifiziert.



Zudem bietet 4flow ein spezielles Weiterbildungsprogramm für alle Führungskräfte an jedem 4flow-Standort an. Ziel ist es, Mitarbeiter mit Personalverantwortung auch in dieser Rolle zu unterstützen und ihnen die Möglichkeit zur Weiterentwicklung zu geben. Das Programm findet in englischer und in deutscher Sprache statt. Neben lokalen Trainern begleiten auch immer erfahrene Führungskräfte die Programmteilnehmer. So stellt 4flow sicher, dass sowohl die 4flow-Unternehmens- als auch die 4flow-Führungskultur weitergegeben werden. Auch kulturelle Führungsunterschiede werden auf diese Weise thematisiert und berücksichtigt, damit alle internationalen Standorte optimal in die Führungskräfteentwicklung eingebunden werden.

Virtuelle Trainings ermöglichen seit 2017 allen Mitarbeitern einen autonomen, selbstgesteuerten und kontinuierlichen Lernprozess innerhalb eines Netzwerks aus Kollegen und Experten. Der Zugriff ist für jeden Mitarbeiter zu jeder Zeit und von überall möglich. Mit den Learning Experiments wurde 2018 darüber hinaus ein Raum für Trends und neue Themen geschaffen, die noch kein fester Bestandteil des Weiterbildungsprogramms sind, aber durchaus relevant sein könnten. Damit wird der zunehmenden Geschwindigkeit Rechnung getragen, mit der sich technische Innovationen entwickeln. Das Besondere an den Learning Experiments ist, dass die Mitarbeiter von 4flow über ihr Feedback direkten Einfluss darauf nehmen können, ob diese Themen weiterverfolgt und stärker fokussiert werden oder nicht.



Seit 2018 steht außerdem ein zusätzliches Budget für bedarfsorientiertere Schulungen über die Grenzen der Geschäftsbereiche hinweg zur Verfügung. Dadurch werden zum Beispiel speziell auf Berater zugeschnittene Qualifizierungen auch für Nicht-Berater zugänglich.

### **Sabbatical**

Mitarbeitern, die über einen längeren Zeitraum eine Auszeit vom Arbeitsalltag wünschen, ermöglicht 4flow eine Freistellung. Führungskraft und Mitarbeiter planen und entscheiden gemeinsam den individuellen Startzeitpunkt, Dauer und Wiedereinstieg nach der Freistellung.

### **Begeisterte Bewerber**

Da bei 4flow die Wertschätzung der Mitarbeiter bereits beim Bewerbungsprozess anfängt, wird auch hier auf einen offenen, ehrlichen und respektvollen Umgang fokussiert. Auf kununu wurde der Bewerbungsprozess bei 4flow beispielsweise folgendermaßen eingeschätzt:

*„Der Umgang der jeweiligen Gesprächspartner mit mir war zu jedem Zeitpunkt äußerst fair und angenehm.“*

*„Fairer und angenehmer Bewerbungsprozess mit anspruchsvollen Aufgaben und anregenden Gesprächen.“*

*„Rückblickend habe ich den ausführlichen Auswahlprozess als sehr positiv empfunden, weil dadurch auch ich einen sehr guten Einblick in das Unternehmen, die Arbeitsweise sowie die Anforderungen an die Position und mich als Person gewinnen konnte. In allen Gesprächen herrschte eine sehr konstruktive und interessierte Atmosphäre.“*

*„Der Eindruck, dass Bewerber eine hohe Wertschätzung erfahren, bestätigte sich durch die verschiedenen Stufen des Verfahrens durchgehend.“*

*„Die Interviewpartner waren informiert und kompetent und haben sowohl fachbezogene als auch persönliche Fragen gestellt. Insgesamt war der Auswahltag sehr professionell und angenehm gestaltet. Es gibt eine klare Struktur und man bekommt nach jeder Runde ein Feedback. Der Umgang ist respektvoll und höflich.“*

Quellen:

1 [www.kununu.com](http://www.kununu.com) abgerufen am 19.11.2018



# Gesunde Mitarbeiter

## Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

### 4flow health

Mit 4flow health gibt es eine Kampagne zur Unterstützung der Mitarbeitergesundheit. Das aktive Gesundheitsmanagement mit eigenem Budget ist eine weitere Säule der Mitarbeiterförderung. Dazu gehören unter anderem Informationstermine zu Gesundheitsthemen, ein kostenloses Bio-Obst- und Gemüseangebot, Säfte und Wasser sowie die entsprechend ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes. Zusätzlich organisiert 4flow Massage-Termine, um Verspannungen als mögliche Folge der Bildschirmarbeit vorzubeugen.

### Informationen zu Gesundheitsthemen

Der Betriebsarzt von 4flow kommt zweimal pro Jahr zum Firmensitz nach Berlin und gibt Hinweise zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes. Die Personalabteilung und engagierte Experten informieren außerdem mehrmals pro Jahr über verschiedenste gesundheitsbezogene Themen. Zu den Angeboten zählen Praxisvorträge über Entspannungstechniken für den Arbeitsalltag oder über gesundes Laufen. Darüber hinaus können Mitarbeiter kostenfrei an kurzen Trainingseinheiten zur Stärkung der Rücken- und Schultermuskulatur teilnehmen, deren Übungen sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

### Obst und Tee im Büro und unterwegs



Den Mitarbeitern in den 4flow-Niederlassungen wird zwei Mal wöchentlich ein Obstkorb mit Bio-Obst und -Gemüse aus der Region bereitgestellt. Für Mitarbeiter, die vor Ort beim Kunden im Einsatz sind, wird von einem Obstverantwortlichen im Projektteam Obst bereitgestellt. Um auch den Mitarbeitern, die unter der Woche beim Kunden tätig sind, eine gesunde Alternative zum Kaffee zu bieten, stellt 4flow zudem den Projektteams fertige Tee-Sets für unterwegs bereit, die verschiedene Teesorten, Wasserkocher und

Tassen enthalten. Das Obst und das Tee-Set werden aus dem Budget von 4flow health finanziert. Auch beim wöchentlich stattfindenden gemeinsamen Frühstück wird Wert auf eine ausgeglichene Ernährung gelegt.



### **Wohlfühlen am Arbeitsplatz**

4flow health stattet alle Mitarbeiter, die mit einem Notebook arbeiten, aus gesundheitlichen und ergonomischen Gründen mit einer externen Tastatur, einem zusätzlichen externen Monitor sowie bei Bedarf mit Notebook-Ständern aus. Dies wirkt sich schonend auf die Augen aus, fördert zudem eine gesündere Sitzhaltung und ermöglicht den Mitarbeitern somit ein angenehmes Arbeitsumfeld. Die akustikoptimierten Büroräume am Berliner Hauptsitz sorgen für eine ruhige Arbeitsatmosphäre. Auch separate Telefonräume tragen dazu bei, die Lärmbelastung in den Büros geringzuhalten. In Berlin gibt es einen Ruheraum, der mit einer integrierten Liege jedem Mitarbeiter die Möglichkeit einer Pause bietet, sollte er sich z. B. unwohl fühlen. Auch Rückzugs- und Sporträume stehen zur Verfügung. Für Team-Events oder Pausen steht den Mitarbeitern ein Grill auf der für alle zugänglichen Terrasse bereit. Letztere wird jedes Jahr von einem durch Mitarbeiter initiierten Projektteam umgestaltet und begrünt.

### **Sportliche Aktivitäten**

Am Hauptsitz in Berlin besteht die Möglichkeit, Sport und Yoga im 2015 eigens hierfür eingerichteten Sportraum zu praktizieren. Neben Matten und Sportgeräten stehen dort auch eine Tischtennisplatte und ein Tischkicker bereit.

Die Mitarbeiter werden bei 4flow ermuntert, an verschiedensten Sportveranstaltungen teilzunehmen. Den größten Zuspruch findet das Angebot von 4flow running. Die Mitarbeiter treffen sich dabei nicht nur zu den Wettkämpfen, wie zum Beispiel zu Firmenläufen an diversen Standorten, sondern trainieren regelmäßig und werden so zu einem gesünderen Lebensstil angehalten. 4flow sponsert neben den T-Shirts für die Firmenläufe auch das Startgeld und stellt Verpflegung für die teilnehmenden Mitarbeiter bereit.



Etwas spielerischer geht es beim Beachvolleyball oder Fußball zu, zu dem sich regelmäßig Mitarbeiter treffen. Auch das jährlich ausgetragene Tischtennisturnier und die einmal im Jahr stattfindenden City-Fahrradtouren und Segel-Trips sorgen neben einem aktiven Austausch untereinander für Spaß am Sport



und für Bewegung an der frischen Luft. Zusätzlich bietet 4flow im Rahmen von Firmenfeiern und Team-Events gemeinschaftliche Sportaktivitäten an, wie beispielsweise Hochseilklettern oder Fußball.

Die Duschen in den Geschäftsräumen in Berlin ermöglichen den Mitarbeitern zudem, auch in der Mittagspause oder auf dem Weg zur Arbeit sportlich aktiv zu sein. Mit dem Aufstellen von Fahrradständern erleichtert 4flow es den Mitarbeitern, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren.





# Auszeichnungen

## Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

4flow wurde für den fairen Umgang mit Hochschulabsolventen mehrfach mit dem Gütesiegel Fair Company ausgezeichnet. Das bedeutet, dass 4flow keine Vollzeitstellen mit Praktikanten besetzt und Hochschulabsolventen, die sich auf eine feste Stelle beworben haben, nicht mit einem Praktikum verdrängt. Praktika dienen vornehmlich der beruflichen Orientierung des Praktikanten während der Ausbildungsphase und werden immer adäquat entlohnt.



Für die Kommunikation auf Augenhöhe mit Bewerbern und Mitarbeitern sowie für die kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Qualitäten als Arbeitgeber wurde 4flow von kununu mit den Gütesiegeln „OPEN COMPANY“ und „TOP COMPANY“ ausgezeichnet. In den Jahren 2008 und 2010 nahm 4flow am Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber“ teil, der jährlich vom Great Place to Work<sup>®</sup> Institut durchgeführt wird. Im Rahmen dessen wurde durch eine anonyme Mitarbeiterbefragung und ein eingereichtes Personalkonzept 4flow im Hinblick auf die Kriterien Glaubwürdigkeit, Stolz, Respekt, Fairness und Teamorientierung bewertet. Nachdem 4flow im Jahr 2008 in der Kategorie bis 500 Mitarbeiter den 2. Platz und im Gesamtranking den 3. Platz erreichte und im Mai 2008 in London vom Great Place to Work<sup>®</sup> Institute Europe und der Wirtschaftszeitung Financial Times zum drittbesten Arbeitgeber Europas gekürt wurde, konnte sie diesen Erfolg 2010 wiederholen und kam im deutschen Ranking erneut auf den 2. Platz in der Kategorie bis 500 Mitarbeiter sowie im europaweiten Ranking unter die Top 10. Dies dokumentiert eindrucksvoll das hervorragende Arbeitsklima und die Erfolge der Personalpolitik und der Unternehmenskultur. 4flows Engagement für eine qualifizierte Ausbildung potenzieller Mitarbeiter wurde 2010 mit dem Baumgarten-Wagon-Preis der Technischen Universität Berlin belohnt. Der Preis ehrt besondere Verdienste um das Wirtschaftsingenieurwesen.





# Wachstum und Internationalisierung

## Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung



Das starke Wachstum der letzten Jahre und die zunehmende Internationalisierung stellen die internen Prozesse und Strukturen vor die Herausforderung, auch in Zukunft die gleichen herausragenden Leistungen wie bisher zu erbringen. Mit der unternehmensübergreifenden Implementierung des Social Collaboration Tools 4flow spark wurde die Möglichkeit, Informationen zu verbreiten und Wissen zu teilen, deutlich verbessert. Die 2018 geschaffene virtuelle Plattform in engli-

scher Sprache, die das vorher genutzte Intranet ablöst, schafft Raum für interdisziplinäre Projektgruppen und einen deutlich leichteren Austausch der Mitarbeiter untereinander. Sie fördert dadurch neben dem vermehrten Transfer von Know-how vor allem auch die Teilhabe aller Mitarbeiter an allen Unternehmensstandorten. Damit unterstreicht 4flow das Vorhaben, allen Mitarbeitern die gleichen Informationen zur Verfügung zu stellen und eine offene Kommunikations- und Anwendungsplattform zu schaffen. Bilderwände in den Niederlassungen, mit Fotos aller Mitarbeiter und von den Mitarbeitern selbst ausgefüllte 4flow spark-Profilen unterstützen diesen Grundsatz.

### **Multinationale Teams**

Mit Zunahme der internationalen Standorte wächst bei 4flow auch die kulturelle Vielfalt. Für 4flow hat diese Multinationalität einen besonders hohen Wert. Der kulturelle und fachliche Austausch zwischen den Mitarbeitern wird durch gemixte Teams, in denen immer möglichst mehrere Nationen vertreten sind, intensiv angeregt. In speziellen Trainings werden Mitarbeiter für kulturelle Unterschiede sensibilisiert und in der interkulturellen Kommunikation geschult. Um die Integration der Mitarbeiter der anderen Standorte zu erleichtern, gibt es bei 4flow „Patenprogramme“. So waren beispielsweise schon fast alle chinesischen Kollegen am Berliner Standort. Ein „Pate“ kümmert sich vor Ort intensiv um den Kollegen, zeigt ihm beispielsweise die Stadt, geht mit ihm auf Veranstaltungen und erleichtert ihm so das Ankommen. 4flow erkennt den hohen Wert und fördert deshalb aktiv Diversität in allen Dimensionen.



# Selbstverpflichtung zum Umweltschutz

## Prinzip 7: Vorsorgender Umgang mit Umweltproblemen



Durch die Optimierung von Logistik- und Transportnetzwerken mit der Standardsoftware 4flow vista® lassen sich eine Erhöhung der Fahrzeugauslastung, die Reduktion von Transporten und die Verlagerung auf umweltschonendere Verkehrsträger erzielen. Auf diese Weise leistet 4flow einen wichtigen Beitrag zu einer besseren CO<sub>2</sub>-Bilanz seiner Kunden.

Die Bedeutung des Themas Green Logistics wächst stetig durch den steigenden öffentlichen Druck und die Nachfrage nach nachhaltigen, emissionsarmen Lösungen. Dies bestätigt 4flow und unsere Kunden darin, das gesetzte Ziel intensiv weiter zu verfolgen.

Nicht nur im Rahmen großangelegter Projekte wird Umweltschutz aktiv bei 4flow betrieben. Um Transportkilometer einzusparen, bezieht 4flow die Trinkwasserlieferungen für die Firmensitze über regionale Anbieter. Am Berliner Hauptsitz hat 4flow in diesem Jahr auf Wasserspender und wiederverwendbare Glasflaschen aus nachhaltiger Produktion umgestellt und schont damit noch mehr Ressourcen.

Neben dem Einsatz von Energiesparlampen wird beim Kauf und der Verwendung der Arbeitsgeräte wie Notebooks und Monitore besonderer Wert auf deren Energieeffizienz gelegt.

Durch die Virtualisierung im Servermanagement konnte zusätzlich ein großer Anteil der ursprünglich verursachten Stromkosten eingespart werden. Auch der Strom kommt bei 4flow anteilig aus regenerativen Energiequellen. So wird der Hauptsitz in Berlin zum Beispiel mit Ökostrom aus Wasserkraft versorgt. Zudem nimmt 4flow an der Initiative PRIMAKLIMA teil und pflanzt zum Geburtstag jedes Mitarbeiters einen Baum.





# Logistikberatung und Umweltschutz

## Prinzip 8: Ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt erzeugen

4flow engagiert sich im Bereich Logistik und Supply Chain Management. Darunter fallen die Planung von Logistiknetzwerken und deren Optimierung nach Kosten- oder Leistungskriterien. Wie kann man aber im Rahmen dieser Arbeit etwas für die Umwelt tun?

Fest steht: Durch Logistikplanung lassen sich sowohl Öko- als auch Logistikeffizienz steigern. So geht eine verbesserte Transporteffizienz zum Beispiel meist mit geringen Schadstoffemissionen einher.

Liegen diese Zusammenhänge nicht klar auf der Hand, sollten wertschaffende Aspekte in die Gesamtbeurteilung einbezogen werden. Von Kunden wahrgenommenes Engagement in glaubhaften Nachhaltigkeitsinitiativen oder in umweltorientierter Logistikforschung bietet Möglichkeiten, ökologisches Engagement gewinnbringend einzusetzen.



### Sensibilisierung durch Visualisierung

In 4flow vista<sup>®</sup> lassen sich neben Netzwerk- und Transportplanung auch die durch ein Logistiknetzwerk verursachten Schadstoffemissionen berechnen und visualisieren. Dadurch können sich Entscheider in Unternehmen der Umweltfolgen ihrer strategischen Optionen bewusst werden und diese in ihre Entscheidungsfindung einbeziehen. Visualisierung ist eine grundlegende Bedingung für vorsorgendes Verhalten im Umgang mit Umweltproblemen.

Schadstoffanalyse mit 4flow vista<sup>®</sup>

### Entwicklung von Konzepten zur ökologischen Nachhaltigkeit im Management von Transporten

4flow hat im Arbeitskreis „Sustainable Production Logistics – Ressourcenschonung, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit in der Produktionslogistik“ der Bundesvereinigung Logistik (BVL) Lösungsansätze für eine ressourcenschonende, energieeffiziente und somit nachhaltige Intra- und Inboundlogistik entwickelt. Im Oktober 2010 erschien sie in Buchform anlässlich des 27. Deutschen Logistik-Kongresses.



## 4flow-Logistikstudien



Zum Thema Green Logistics ist die 4flow Supply Chain Management Studie erschienen. 4flow untersucht in der Studie die Potenziale elf verschiedener Logistikmaßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen. Im Mittelpunkt stehen die Fragen, inwiefern die Logistik zu einer nachhaltigen Wirtschaft beitragen kann und wie sich Kosteneffizienz und Nachhaltigkeit in der Praxis verhalten.

Auch in der vorherigen 4flow-Logistikstudie spielte das Thema Umweltschutz eine Rolle. In der Studie wurde der Einfluss des Ölpreisniveaus auf die Struktur logistischer Netzwerke untersucht. Um diese Effekte quantifizieren zu können, wurden praxisgetreue Modelle erstellt und zusätzlich mögliche Einsparpotentiale bei CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Netzwerkoptimierung untersucht. Die Erkenntnis, dass die optimale Distributionsstruktur nur schwach vom Ölpreisniveau abhängt, verhindert die vor-schnelle und rein ökonomische Entscheidung einer Netzwerkumstrukturierung.

Die Digitalisierung hilft ebenfalls, Ressourcen zu schonen. Welche Herausforderungen die innerbetriebliche Logistik dabei meistern muss, zeigt 4flow in der 2018 veröffentlichten Studie "Wearables, Sensoren & Co: Wie die Intralogistik erfolgreich digitalisiert wird". Dafür wurden 20 führende Supply-Chain-Experten aus den Branchen Automotive und Einzelhandel befragt.

## Green Supply Chain Award für 4flow

4flow wurde 2018 erneut mit dem Green Supply Chain Award ausgezeichnet. Der Preis wird an Unternehmen verliehen, die sich wie 4flow durch zukunftsweisende Nachhaltigkeitsstrategien sowie deren erfolgreiche Umsetzung auszeichnen. Bei den Kunden legt 4flow besonderen Wert auf eine nachhaltige Supply-Chain-Optimierung und unterstützt sie dabei, ökologische Ziele zu einem Bestandteil ihres ökonomischen Erfolgs zu machen.

## Innovativ durch Forschung



Für seine Forschungsarbeit wurde 4flow erstmals 2016 vom Stifterverband, einem der größten privaten Wissenschaftsförderer in Deutschland, mit dem Siegel „Innovativ durch Forschung“ gewürdigt. Diese Auszeichnung vergibt der Verband an forschende Unternehmen, die mit ihren Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten Verantwortung für Staat und Gesellschaft übernehmen. 2018 hat 4flow das Siegel erneut erhalten.



### **Sponsoring Wissenschaftspreis**

4flow fördert auch selbst exzellente Forschungsarbeit und hat 2018 den Wissenschaftspreis Logistik gesponsert, mit dem die Bundesvereinigung Logistik (BVL) herausragende junge Wissenschaftler auszeichnet. Kai Althoff, COO von 4flow, ehrte auf dem diesjährigen Kongress Dr. Eva Klenk für ihre Dissertation, die sich mit der Planung von Routenzugsystemen beschäftigt.

### **4flow als „Cool Vendor“ ausgezeichnet**

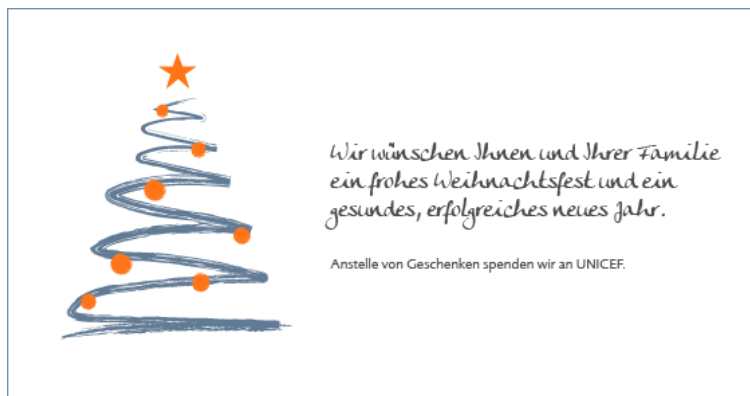
4flow wurde vom US-amerikanischen Analysten Gartner Inc. in die „Cool Vendors in Supply Chain Management 2012“ aufgenommen. Die Auszeichnung erhalten kleine bis mittelständische Unternehmen nach Auswahl und Analyse durch die Gartner-Spezialisten. Sie untermauert deren Innovations- und Nachhaltigkeitscharakter.



# Keine Geschenke

## Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten

4flow ist an einer langfristigen Bindung der Kunden interessiert. Diese lässt sich nicht durch Bestechung erreichen, sondern nur durch Exzellenz. Während in vielen Unternehmen wichtigen Kunden traditionell am Jahresende eine kleine oder größere Aufmerksamkeit übersandt wird, versendet 4flow am Jahresende UNICEF-Weihnachtskarten und spendet an UNICEF, statt Geld für Kundengeschenke auszugeben.





## Weitere Schritte



4flow gibt sich mit dem bisher Erreichten nicht zufrieden. Viele Maßnahmen können noch getroffen werden, um die Wirkung des Unternehmens auf Mitarbeiter und Umwelt zu verbessern. Zwei Maßnahmen stehen im Fokus der Bemühungen: Der Ausbau des Themas Green Logistics sowie die Weiterentwicklung der Personalpolitik im Rahmen des Wachstums und der Internationalisierung. Beim Ausbau des Berliner Hauptsitzes wurde ein Hauptaugenmerk auf die Schaffung eines optimalen Arbeitsumfeldes sowie zusätzliche Komfortzonen

für die wachsende Anzahl der Mitarbeiter gelegt. In Berlin wurde zusätzlicher Platz für weitere 70 Mitarbeiter geschaffen. Auch an den anderen Standorten wird sehr auf ein optimales Arbeitsumfeld geachtet. So sind zum Beispiel auch die 4flow-Teams in Budapest, Campinas, München, Hamburg, Detroit und Antwerpen in größere Räumlichkeiten umgezogen, in Pilsen steht ein Umzug kurz bevor. Die in 2017 neugegründeten Niederlassungen in Stuttgart und Changzhou sowie die 2018 neugegründete Niederlassung in Wien wurden nach eben diesen Aspekten eingerichtet.

Dem Thema Green Logistics soll im Umgang mit Kunden und in der Forschung weiterhin noch mehr Raum gegeben werden. Dahinter steht die Absicht, einen Beitrag zum gesellschaftlichen Lernprozess zu leisten und die Übernahme von mehr Verantwortung für die Umwelt in der Wirtschaft zu unterstützen. Durch die Erfahrungen der letzten Jahre konnte bereits ein großer Schritt in die richtige Richtung getan werden. Dennoch bleibt aufgrund der Erschließung weiterer internationaler Standorte die kritische Bewertung der bestehenden Kommunikationsstrukturen unverändert ganz oben auf der Agenda.





© 4flow AG 2018

4flow AG  
Hallerstraße 1  
10587 Berlin

T +49 (0)30 39740-0  
F +49 (0)30 39740-100

[kontakt@4flow.de](mailto:kontakt@4flow.de)  
[www.4flow.de](http://www.4flow.de)