



C.H. ROBINSON

ESG Rapport 2021

ENVIRONNEMENT | SOCIAL | GOUVERNANCE

À propos du présent rapport

Ce rapport représente les données de l'exercice 2021, du 1er janvier au 31 décembre 2021. Publié annuellement, ce rapport s'appuie sur les informations de la Global Reporting Initiative (GRI) et inclut les normes comptables de durabilité Indices du Conseil (SASB) et Groupe de travail sur les informations financières relatives au climat (TCFD) à la clôture.

questions et commentaires sont les bienvenus ; veuillez nous contacter à l'adresse ESG@chrobinson.com.

Pour plus d'informations sur C.H. Robinson, visitez chrobinson.com.

Table des matières

À propos de C.H. Robinson	3
Notre chaîne de valeur	3
Lettre du PDG/GESCO	3
ESG chez C.H. Robinson	4
Engagement des parties prenantes	4
Évaluation de la matérialité	5
Environnement	6
Changement climatique	7
Systèmes et rapports de SME	8
Robinson Fresh	9
Social	12
Gestion de la chaîne d'approvisionnement	13
Satisfaction des clients	13
Supports pour les transporteurs	14
Nos collaborateurs : Attraction, rétention des talents, et développement	15
SST et bien-être des employés	17
Diversité, équité et inclusion	18
Relations communautaires	20
Innovation	22
Gouvernance	23
Éthique et conformité	24
Gestion des risques et des crises	25
Fournisseurs commerciaux	26
Confidentialité des données au niveau mondial	27
Cybersécurité	28
Annexe	30

À propos de C.H. Robinson

Pour comprendre notre programme de durabilité, il est essentiel de comprendre notre modèle d'entreprise flexible. En tant qu'une des plateformes logistiques les plus grandes et les plus connectées au monde, nous organisons le transport du fret de nos clients et soutenons l'optimisation de la chaîne d'approvisionnement grâce à des services de données. Les classifications du secteur nous classent souvent dans la catégorie des sociétés de transport. Toutefois, nous nous distinguons des sociétés de transport traditionnelles propriétaires d'actifs en ce que nous exploitons un réseau mondial de solutions logistiques sans posséder de flotte. Dans le cadre de notre engagement sur les sujets ESG, nous nous concentrons sur les questions liées à ce modèle commercial unique.



\$23.1B
Milliards de dollars (USD)
en 2021 Revenus bruts



100,000
Clients actifs dans le monde entier



85,000
Transporteurs contractuels et fournisseurs de transport actifs



16,877
Employés dans le monde entier

Newsweek

Entreprises les plus responsables d'Amérique 2022

Fortune

Entreprises les plus admirées au monde 2021

Inbound Logistics

Partenaire de la chaîne d'approvisionnement verte 2021

EcoVadis

Médaille de bronze en reconnaissance du développement durable 2021

Notre chaîne de valeur



E · D · G · E

Evolve constantly

Deliver excellence

Grow together

Embrace integrity

C.H. Robinson Worldwide, Inc. (« C.H. Robinson », « la société », « nous » ou « notre ») est l'une des plus grandes sociétés de logistique au monde, avec des revenus totaux consolidés de 23,1 milliards de dollars en 2021. Nous transformons la façon dont le monde se déplace, en améliorant la chaîne d'approvisionnement mondiale grâce à notre personnel, nos processus et notre technologie. Nous sommes déterminés à offrir une expérience exceptionnelle à nos clients et fournisseurs en proposant des services de transport de marchandises et des solutions logistiques à des entreprises de toutes tailles dans un large éventail de secteurs. En 2021, nous avons traité environ 20 millions d'envois et travaillé avec environ 100 000 clients. Opérant à travers l'Amérique du Nord, l'Europe, l'Asie, l'Océanie et l'Amérique du Sud, nous offrons une gamme globale de services utilisant une technologie différenciée, adaptée et leader sur le marché, construite par et pour notre réseau mondial d'experts en chaîne d'approvisionnement, travaillant avec nos clients pour obtenir de meilleurs résultats en exploitant notre expérience, nos données, notre technologie et notre envergure. Nos valeurs EDGE sont au cœur de notre stratégie et nous poussent à évoluer constamment, à fournir l'excellence, à grandir ensemble et à embrasser l'intégrité.



Photo par C.H. Robinson Employé Greg Blahetka

Acelerando nuestro impacto

En 2021, le reste du monde a appris ce que nous savions déjà : la chaîne d'approvisionnement mondiale et les personnes qui la font fonctionner sont essentielles à l'économie et au mode de vie du monde. Depuis plus de 115 ans, l'équipe de C.H. Robinson contribue à faire avancer le monde. Nous sommes fiers qu'au cours d'une année marquée par des perturbations constantes de la chaîne d'approvisionnement, nos clients aient continué à nous dire que nous sommes les personnes sur lesquelles ils comptent, en respectant nos valeurs d'évolution constante, d'excellence, de croissance commune et d'intégrité.

Malgré les défis de la chaîne d'approvisionnement et l'impact en cours de la COVID-19, nous avons continué à faire avancer notre travail ESG et à avoir un impact positif sur nos clients, nos transporteurs contractuels et nos communautés. Nous sommes fiers d'annoncer des progrès notables dans plusieurs domaines.

Grâce à une combinaison de projets d'efficacité et à l'utilisation d'énergies renouvelables, nous sommes en passe d'atteindre notre objectif en matière d'émissions de carbone plus tôt que prévu, ayant dépassé la moitié de notre objectif climatique de 2025, qui consiste à réduire l'intensité des émissions de 40 %.

Notre division de produits frais, Robinson Fresh, a réduit le gaspillage alimentaire grâce à notre partenariat avec Apeel® en détournant 1,5 million de citrons verts de la poubelle en 2021 en leur donnant une durée de conservation deux fois plus longue avec une protection à base de plantes.

Nous continuons à démontrer notre profond engagement à soutenir notre personnel et nos communautés. Nous faisons des progrès pour devenir une organisation plus diversifiée et inclusive, et en 2021, nous avons augmenté notre représentation des BIPOC et des femmes au niveau de la direction et de la haute direction.

Nous avons mis en place des programmes ciblés pour favoriser la croissance de nos employés BIPOC et avons célébré la 15e année de notre programme de développement du leadership des femmes. C.H. Robinson et C.H. Robinson Foundation ont donné près de 3 millions de dollars pour soutenir nos employés, nos communautés et notre industrie. Nous avons également effectué collectivement 4 500 heures de bénévolat et fait don de plus de 1,3 million de dollars à des organismes sans but lucratif par le biais du programme de jumelage des employés.

Nous avons fait progresser notre technologie afin de résoudre des problèmes complexes pour nos 100 000 clients et 85 000 transporteurs de contacts en créant une nouvelle organisation de produits sous la direction de notre nouveau directeur des produits. Les outils lancés par Robinson Labs créent des solutions personnalisées en utilisant la meilleure technologie du secteur, notamment notre outil de visibilité des émissions des clients, **Emissions IQ**.

À travers tout cela, notre organisation et notre personnel sont sortis plus forts en 2021. Pour l'avenir, nous continuerons à nous concentrer sur notre engagement à faire du monde un endroit plus durable, plus efficace et plus inclusif pour tous.



Bob Biesterfeld
President and Chief Executive Officer



Angie Freeman
Chief Human Resources and ESG Officer

ESG at C.H. Robinson

En tant que l'une des plateformes logistiques les plus importantes et les plus connectées au monde, C.H. Robinson rassemble les personnes et les produits qui font tourner l'économie mondiale. Avec plus de 115 années d'existence, nous avons été témoins de la valeur partagée qu'apporte une approche ESG forte. En plus d'offrir une visibilité aux opportunités qui créent de la valeur pour nos parties prenantes, elle crée également un avantage concurrentiel sur le marché des transports qui évolue rapidement. C'est pourquoi nous avons fait de nos efforts en matière d'ESG une composante essentielle de notre stratégie d'entreprise. Inspirés par cet état d'esprit, nous avons intégré l'ESG dans nos structures de supervision les plus solides. Le leadership en matière d'ESG commence par notre responsable des ressources humaines et de l'ESG, membre de notre équipe de direction, ainsi que par notre vice-président de l'ESG. Notre directeur général

(PDG) reçoit des mises à jour ESG sur une base trimestrielle. Au moins une fois par an, le conseil d'administration de C.H. Robinson reçoit une mise à jour complète des travaux ESG et procède à un examen des performances ESG pour guider la stratégie future.

Le comité de gouvernance de C.H. Robinson exerce une surveillance supplémentaire sur les travaux ESG de la société en raison de l'évolution constante du paysage ESG ; il reçoit des mises à jour supplémentaires et fournit des conseils sur des questions ESG spécifiques. Dans le cadre de sa charte, le comité de gouvernance s'engage à examiner, au moins une fois par an, les politiques, les pratiques, les performances, les informations et les progrès de la société par rapport à ses objectifs en ce qui concerne les questions ESG importantes, y compris l'alignement de ces efforts sur la stratégie globale de la société. Lire la Charte du Comité de gouvernance.

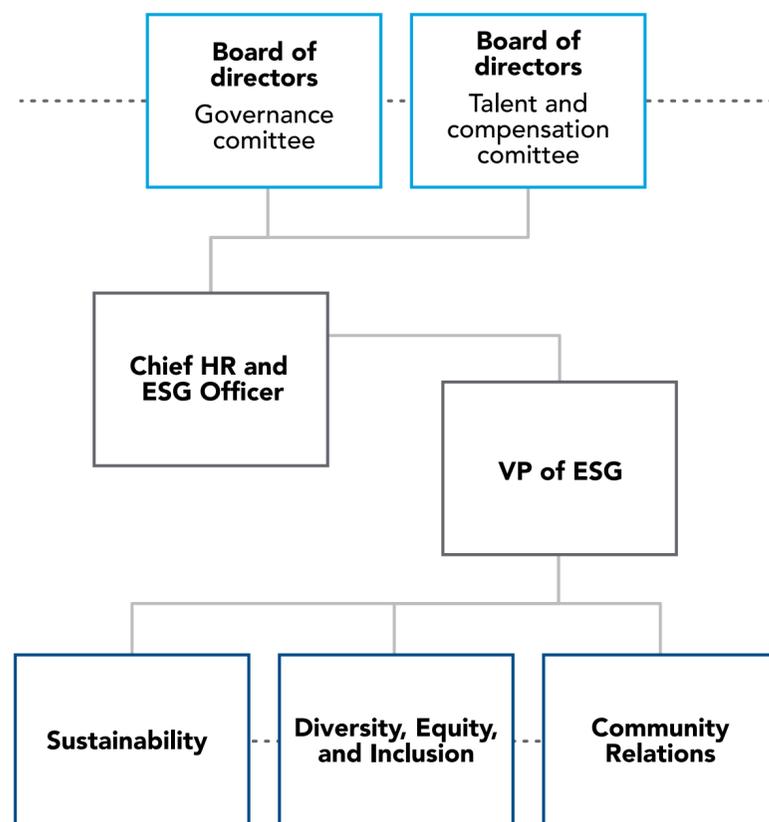
Notre conseil d'administration et notre comité des talents et de la rémunération supervisent la gestion de notre capital humain et nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Ils reçoivent des mises à jour régulières de notre chef des ressources humaines et de notre responsable ESG sur nos initiatives stratégiques clés, les mesures de réussite et d'autres questions pertinentes relatives aux ressources humaines et à la DEI, y compris, mais sans s'y limiter, le recrutement et la rétention, la culture, l'engagement des employés, la planification de la relève, la rémunération et les avantages sociaux et les risques liés aux ressources humaines ou à la DEI. Dans le cadre de sa charte, le comité des talents et de la rémunération examine, au moins une fois par an, les politiques, les pratiques, les performances, les informations et les progrès de la société par rapport aux objectifs concernant les questions importantes de DEI et de gestion du capital humain, y compris l'alignement de ces efforts sur la stratégie globale de la société. Charte du comité des talents et de la rémunération.

Pour d'autres informations sur nos structures et politiques de gouvernance d'entreprise, veuillez vous reporter à la [p. 24](#).

Pour en savoir plus sur les sujets ESG prioritaires identifiés dans notre évaluation de matérialité, voir [p. 5](#).

Trouvez d'autres ressources ESG sur notre [ESG Hub](#).

ESG Structure



Engagement des parties prenantes

Chez C.H. Robinson, nous nous engageons régulièrement auprès de nos parties prenantes afin d'identifier les priorités, d'évaluer les risques et les opportunités, et de contribuer à garantir des pratiques commerciales responsables. En 2021, nous nous sommes engagés auprès des principaux groupes de parties prenantes de diverses manières.



Employés

Activités d'engagement

- Activités d'engagement
- Programmes d'intégration
- Formations : Conformité et éthique, développement du leadership, cours spécifiques aux fonctions
- Stratégie d'écoute des employés : Enquêtes, groupes de discussion, feedback, sessions d'écoute
- Évaluations semestrielles de la performance et discussions trimestrielles sur la performance
- Ligne d'assistance anonyme
- Communications internes
- Formation sur l'inclusion
- Réunions avec les employés



Clients

Activités d'engagement

- [Blog de C.H. Robinson](#)
- E-mails et newsletters
- Examens trimestriels des activités
- Événements logistiques virtuels et en personne, y compris les salons professionnels, les conférences sectorielles et les sommets
- Réseaux sociaux
- Webinaires et [vidéos](#)
- [Livres blancs](#)
- [Études de cas](#)
- [Guides commerciaux](#)



Investisseurs

Activités d'engagement

- Assemblée annuelle des actionnaires
- Appels à l'engagement ESG
- Réunions d'actionnaires en cours
- [Appels trimestriels et webcast](#)
- Entretien sur la matérialité
- Participation à des conférences d'investisseurs
- [Site Web destiné aux investisseurs](#)
- [Dépôts auprès de la SEC](#)



Gouvernement et régulateurs

Activités d'engagement

- Activités d'engagement
- Participation à une association du secteur
- Événements dans le secteur
- [Blog de C.H. Robinson](#)
- Partenariat SmartWay® de l'EPA
- Sensibilisation des organismes de réglementation
- Visites de bureaux avec des sénateurs et représentants américains



Fournisseurs, transporteurs contractuels et producteurs

Activités d'engagement

- Activités d'engagement
- Salons professionnels
- Conférences du secteur
- Sommets logistiques
- Tableau de bord Carrier Advantage®
- [Ressources en ligne](#)
- E-mails
- Réseaux sociaux
- Enquêtes auprès des transporteurs
- [Blog de C.H. Robinson](#)



Communauté

Activités d'engagement

- Fondation C.H. Robinson
- Bénévolat des employés
- Programme de dons et de bénévolat des employés
- Programme annuel de subventions
- Subvention stratégique
- Campagne annuelle de dons mondiaux
- Cadeaux d'entreprise
- Parrainages d'événements
- Employé et transporteur contractuel
- Programme de bourses d'études
- Fonds pour les difficultés des employés



Évaluation de la matérialité

En 2021, nous avons actualisé notre première évaluation formelle de la matérialité, en faisant appel à des parties prenantes internes et externes pour déterminer les domaines d'intervention les plus critiques pour notre stratégie ESG.

Thèmes matériels prioritaires

Importance élevée pour les parties prenantes et impact élevé sur C.H. Robinson

Action pour le climat

Atténuer les effets du changement climatique et permettre la transformation du secteur

- Changement climatique et émissions de GES
- Qualité de l'air
- Systèmes et rapports de SME

Autonomisation des personnes

Investir dans nos employés, communautés et fournisseurs pour créer des espaces équitables, des équipes diversifiées et des personnes responsabilisées

- Innovation
- Diversité et égalité des chances
- Gestion de la chaîne d'approvisionnement
- Satisfaction des clients
- Attraction, engagement, rétention et formation des talents et développement professionnel
- Engagement des parties prenantes
- Engagement communautaire
- SST et bien-être

Pratiques commerciales responsables

Faire progresser l'économie mondiale grâce à des pratiques commerciales responsables qui ont des effets positifs sur notre société et notre planète

- Gouvernance d'entreprise
- Droits de l'homme, droits du travail
- Éthique et conformité
- Sécurité et confidentialité des données
- Gestion des risques et des crises

Autres thèmes importants

Importance mitigée pour les parties prenantes et impact sur C.H. Robinson

Autre

- Gestion et recyclage des déchets
- Eau
- Biodiversité
- Investissement responsable
- Influence de la politique

ENVIRONNEMENT

—

SOCIAL

—

GOUVERNANCE

Environnement

Climate change

Comment nous gérons

La crise climatique est l'un des problèmes les plus urgents auxquels le monde est confronté aujourd'hui. En tant que leader du secteur, nous sommes conscients de notre rôle d'agent de changement pour le progrès. Nos parties prenantes sont d'accord et indiquent que le changement climatique, les systèmes de gestion de l'environnement (SGE) et les rapports sont des priorités importantes pour la valeur à long terme de notre organisation.

Le changement climatique est évalué dans le cadre de notre registre des risques d'entreprise. L'équipe d'audit interne de C.H. Robinson dirige la gestion des risques pour la société, qui est examinée tous les trimestres et alignée sur les facteurs de risque signalés chaque année dans notre formulaire 10-K. Les questions ESG et les impacts du changement climatique, ses conséquences et ses opportunités sont inclus dans ce processus, y compris l'impact que des événements météorologiques graves pourraient avoir sur nos opérations générales, l'industrie du transport et notre approvisionnement en produits frais. En 2021, l'équipe ESG de C.H. Robinson, son groupe de continuité des activités et notre fonction d'audit interne se sont associés pour réaliser une analyse qualitative du scénario climatique pour nos activités aux États-Unis et au Canada en utilisant le scénario de transition IEA 2DS. Il s'agit de la première étape d'un processus évolutif de gestion des risques climatiques.

Notre directeur financier travaille en étroite collaboration avec notre PDG, notre directeur juridique et notre directeur des ressources humaines et de l'ESG pour examiner les questions liées au climat lorsqu'elles se présentent. Ils fournissent un retour d'information sur les actions recommandées et donnent l'approbation finale quant aux actions qui seront soumises au conseil. En plus des mises à jour régulièrement prévues pour le conseil d'administration de C.H. Robinson, nous ajoutons du temps pour examiner les sujets liés au climat s'ils surviennent en dehors du temps prévu. Voir p. 4 pour en savoir plus sur la gouvernance ESG ou p. 24 pour la gouvernance d'entreprise et la conformité.

Nous nous sommes engagés à intégrer les questions liées au climat dans l'ensemble de nos processus de gouvernance et de gestion. Et, comme indiqué dans notre code d'éthique mondial, C.H. Robinson exige de tous ses employés qu'ils respectent toutes les lois environnementales applicables, quelle que soit leur localité.

Comment nous nous engageons

Nous pensons que la recherche de solutions pour relever les défis du changement climatique exige des investissements et des innovations avec nos partenaires industriels. En voici quelques exemples :

Partenariat avec U.S. EPA SmartWay®

Depuis 2005, nous faisons partie du programme SmartWay de l'Agence américaine de protection de l'environnement (« EPA »), qui aide les entreprises à faire progresser la durabilité de la chaîne d'approvisionnement en mesurant, en évaluant et en améliorant l'efficacité du transport de marchandises. Le programme est un partenariat volontaire entre divers secteurs de l'industrie du fret et l'EPA. Il établit des incitations à l'amélioration du rendement énergétique des carburants et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (« GES »).



SmartWaySM — Partenariat SmartWay C.H. Robinson EPA

C.H. Robinson est membre du programme SmartWay de l'EPA depuis 2005. Il s'agit d'un partenariat volontaire entre divers secteurs de l'industrie du fret et l'Agence de protection de l'environnement des États-Unis. Il établit des incitations à l'amélioration du rendement énergétique et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Le programme SmartWay de l'EPA comprend un total de 3 551 transporteurs sur la base des données 2020 sur les transporteurs SmartWay de l'EPA fournies à C.H. Robinson.

C.H. Robinson soumet chaque année un agrégat de « toutes » les données correspondantes des transporteurs EPA SmartWay ainsi que de « toutes » les données des transporteurs Non-SmartWay pour la certification des partenaires EPA SmartWay ainsi que pour l'évaluation des émissions.

En 2020, près de 48 % de toutes les expéditions par courtage de C.H. Robinson ont été transportées par des transporteurs routiers participant à SmartWay. Environ 3 % des transporteurs routiers sous contrat de C.H. Robinson ont participé au programme SmartWay.

Le programme SmartWay de l'EPA reconnaît 593 entreprises au total comme des transporteurs « logistiques » sur la base de leur classement de performance des transporteurs SmartWay 2020.

C.H. Robinson se classe dans les 40 % supérieurs des 593 prestataires logistiques en termes d'émissions de CO₂ par g/tonne-kilomètre.

Élaboration de solutions climatiques fondées sur des données pour nos clients

Depuis 2020, nous sommes un partenaire accrédité du Smart Freight Centre (« SFC »), une organisation mondiale à but non lucratif dédiée au fret durable. La déclaration des émissions des clients dans notre outil Emissions IQ est conforme au cadre du Conseil mondial des émissions de la logistique de la SFC, la seule méthodologie reconnue au niveau mondial pour le calcul et la déclaration harmonisés de l'empreinte GES de la logistique dans la chaîne d'approvisionnement multimodale.

S'engager sur des solutions industrielles de pointe

Pour faire progresser les efforts de durabilité au sein de l'industrie du transport, C.H. Robinson a rejoint un effort mené par le Forum économique mondial et la SFC pour développer un système de chaîne de possession de livres et de réclamations pour le suivi et la comptabilisation des actions de réduction des émissions du fret afin d'accélérer la décarbonisation. Ce système permettra de prendre des mesures de réduction des émissions par le biais de l'encastrement et aidera les organisations industrielles à réduire efficacement leur empreinte carbone.

Regarder vers l'avenir

Nous pensons que notre investissement dans la technologie et l'innovation est la clé de la création de solutions uniques et évolutives pour aider nos clients à atteindre leurs objectifs tout en faisant des progrès dans le domaine du changement climatique. Et nous continuerons à accélérer nos progrès avec les cadres mondiaux, tels que la TCFD.

→ En 2020

Nous avons lancé **Robinson Labs™**, un incubateur d'innovation qui travaille main dans la main avec nos équipes de produits et de technologies, composées de plus de 1 000 scientifiques des données, ingénieurs et développeurs, pour développer de nouvelles technologies et les mettre à l'échelle.

→ En 2021

Nous avons lancé **Emissions IQ**, le premier outil en libre-service du secteur qui donne à nos clients une visibilité sur leurs émissions de niveau 3 pour tous les modes de transport dans le monde.

Systemes et rapports de SME

Comment nous gérons

Nous faisons notre part pour soutenir notre entreprise, notre industrie et nos parties prenantes dans la transition vers une économie à faible émission de carbone. Dans le cadre de notre engagement, nous avons fixé un objectif aligné sur la science* visant à réduire l'intensité de nos émissions des champs d'application 1 et 2 de 40 % d'ici 2025 en utilisant une base de référence de 2018. Nous sommes heureux d'annoncer qu'au 31 décembre 2021, nous avons réduit l'intensité de nos émissions de 36 %.

Réduire de 36 % l'intensité de nos émissions en 2021

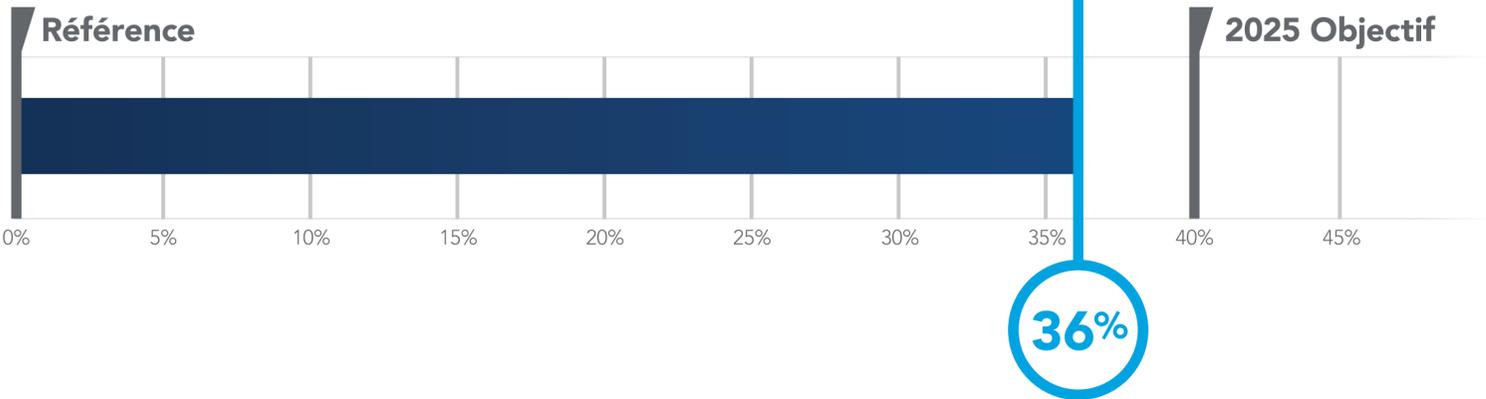
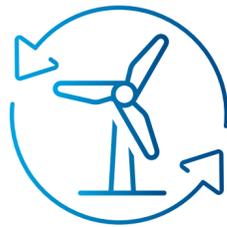


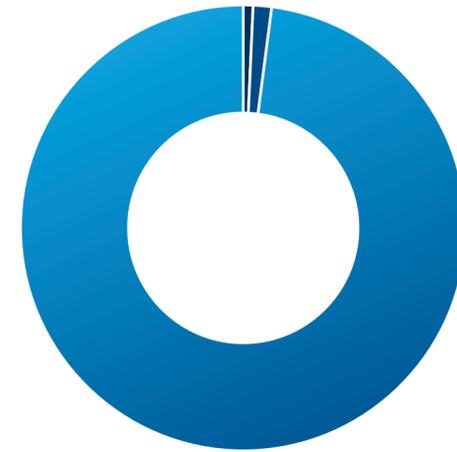
Photo par C.H. Robinson Employé Greg Blahetka



Increased renewable energy purchases

30%
year-over-year

2021 Résultats



Empreinte GES de C.H. Robinson

Portée 1 0.01%
Émissions directes de nos installations et bureaux
Includes fuel use for generators, boilers, forklifts, etc.

Portée 2 0.14%
Énergie et chaleur achetées
Market-based emissions, including our REC purchases

Portée 3 99.85%
Émissions de la chaîne de valeur
Les émissions de portée 3 sont des émissions indirectes créées dans la chaîne de valeur, y compris les émissions associées à la logistique que nous organisons pour nos clients. Notre divulgation ici représente l'ampleur de l'opportunité au sein de l'industrie pour l'engagement et le partenariat. Les émissions pertinentes de portée 3 sont les suivantes :

- Robinson Fresh
- Transport que nous organisons pour nos clients

Comment nous nous engageons

Depuis 2018, nous déclarons publiquement nos émissions de portée 1 et de portée 2. Il s'agit des émissions qui proviennent directement de nos installations ou de l'énergie que nous achetons pour alimenter et chauffer ces sites. Dans le cadre de notre feuille de route énergétique, nous continuons à acheter des crédits d'énergie renouvelable (CER) pour compenser la totalité de l'électricité utilisée dans les bâtiments de notre siège social à Eden Prairie, MN, et dans plusieurs installations de nos opérations. En 2021, les achats d'énergie renouvelable représentaient 24 % de l'électricité totale consommée.

Nous continuons à faire évoluer notre processus d'inventaire annuel des GES afin d'extraire des données essentielles sur notre consommation d'énergie et nos points chauds en matière d'émissions. Nous réalisons un inventaire annuel des GES à travers le périmètre de contrôle opérationnel et nos calculs suivent le Protocole GES. En 2021, nous avons franchi une étape importante dans l'évolution de notre rapport en incluant les émissions de portée 3 dans notre inventaire, divulguées pour la première fois dans le rapport ESG de cette année. Nous avons d'abord utilisé la méthode basée sur les dépenses dans l'outil Quantis Scope 3 Evaluator Tool pour estimer nos émissions de portée 3 et déterminer les catégories les plus pertinentes pour une estimation plus approfondie.

Cela a révélé que les biens et services achetés associés à notre division Robinson, ainsi que le transport et la distribution que

nous organisons pour nos clients étaient les plus pertinents. Après confirmation de cet exercice, nous avons engagé un tiers pour effectuer une analyse et un calcul plus approfondis. Les émissions de portée 3 sont des émissions indirectes associées à la chaîne d'approvisionnement. Ces activités ne sont pas détenues ou contrôlées par C.H. Robinson. Ces émissions sont par nature difficiles à estimer et nécessitent une collecte de données solide et un plan de gestion de l'inventaire pour garantir une amélioration continue de nos processus de comptabilisation des émissions. En 2021, nous avons rapporté que nos émissions totales de portée 3 étaient de 17 360 650 MTCO₂e.

Nous communiquons régulièrement nos données environnementales par le biais de plusieurs canaux, notamment l'enquête CDP sur le changement climatique, EcoVadis et notre rapport annuel ESG.

Regarder vers l'avenir

Nous avons commencé à utiliser une plateforme tierce pour renforcer nos efforts de gestion et de surveillance de l'environnement, ce qui contribuera à accélérer notre stratégie de réduction des émissions. Nous continuerons à effectuer des audits énergétiques et à identifier les possibilités d'économies d'énergie dans les plus grandes installations que nous possédons et exploitons, à évaluer la faisabilité de l'utilisation d'énergies renouvelables sur site, à nous engager dans des projets de compensation et à continuer à utiliser les CER de manière responsable.

*Cet objectif n'a pas fait l'objet d'un examen par la Science-based Targets Initiative mais il est aligné sur la science et soutient l'échelle des réductions nécessaires pour maintenir l'augmentation de la température mondiale en dessous de 2°C par rapport aux températures préindustrielles, et élaboré à l'aide de l'approche de décarbonisation de l'établissement (ADE) pour les services / bâtiments commerciaux via la Science-based Targets Initiative.



En tant que l'un des plus grands fournisseurs de produits frais et division de la plus grande plateforme logistique au monde, C.H. Robinson, Robinson Fresh® est spécialisée dans l'approvisionnement et le transport de produits frais pour les consommateurs du monde entier.

Chez Robinson Fresh, nous pensons qu'il est de notre responsabilité de nourrir à la fois nos communautés et la planète. Grâce à notre réseau de producteurs et de clients, nous nous appuyons sur des pratiques durables pour y parvenir.

En bref

Nous nous engageons à proposer des solutions durables qui protègent la résilience de nos agriculteurs et de nos communautés et qui préservent les terres, tout en mettant des produits frais sur le marché.



Produit Commerce équitable

Au cœur d'un système alimentaire durable se trouvent les agriculteurs qui consacrent leur vie à cultiver la terre pour apporter des aliments frais sur les étagères de nos magasins.

Au cours des dernières années, Robinson Fresh s'est associée à Fair Trade USA pour proposer plusieurs produits Fair Trade Certified™, comme des pastèques et des citrons verts, en collaboration avec des producteurs du monde entier. Notre programme de produits certifiés équitables soutient la stabilité des revenus des cultivateurs, le développement communautaire et la gestion de l'environnement, afin que les cultivateurs et leurs familles puissent prospérer pour les générations à venir. Au cours de la première année du programme de commerce équitable de Robinson Fresh, les travailleurs agricoles de nos chaînes d'approvisionnement ont gagné plus de 143 000 USD en fonds supplémentaires de prime de commerce équitable à investir dans leurs communautés. Depuis 2004, le programme de produits certifiés équitables a généré plus de 80 millions de dollars de fonds de développement communautaire destinés à des projets, à l'éducation, aux soins de santé, à l'amélioration des logements et des infrastructures, etc., pour plus de 440 travailleurs dans quatre exploitations.

Produit

110 MTCe évités en évitant que **1,5 million** de citrons verts ne soient gaspillés

440 travailleurs ont été touchés et **143 000** dollars ont été versés au Fonds de développement communautaire du commerce équitable

19 millions de gallons d'eau conservés grâce à Apeel



Emballage

Robinson Fresh est membre de la Sustainable Packaging Coalition, ce qui nous permet d'atteindre notre objectif de développer une gamme de solutions d'emballage durables pour l'ensemble de notre portefeuille de produits



Parcours d'achat

Réduction de **23 %** de l'intensité des émissions dans la chaîne d'approvisionnement de Robinson Fresh d'une année sur l'autre

Les entrepôts contrôlés de Robinson Fresh utilisent **100 %** d'énergie renouvelable grâce à l'achat de crédits d'énergie renouvelable



« Nous sommes très fiers de nous associer à Robinson Fresh, un leader du secteur des fruits et légumes, qui représente une telle opportunité d'avoir un impact positif sur les personnes à l'origine des fruits et légumes que nous dégustons chaque jour. Avec plus de 7,4 millions de livres de citrons verts, melons et ananas certifiés équitables vendus au cours des deux premières années de leur programme de commerce équitable, ils permettent à des centaines de travailleurs agricoles au Mexique de bénéficier d'avantages qui changent leur vie. »

—Paul Rice, fondateur et PDG de Fair Trade USA

En plus de redonner aux cultivateurs et aux travailleurs agricoles par des moyens financiers, Robinson Fresh a une connexion directe et la capacité de soutenir la communauté des producteurs :

Planification des cultures et des récoltes : Nous aidons les producteurs à planifier leurs récoltes en fonction des demandes historiques de la restauration et de l'épicerie, tout en leur fournissant des informations précieuses sur la réduction de la main-d'œuvre et des coûts d'approvisionnement, afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles. En soutenant les producteurs à partir de la base, nous sommes également en mesure d'aligner l'offre sur la demande des clients afin de garantir un approvisionnement tout au long de l'année.

Éducation des producteurs : Les producteurs qui veulent continuer à avoir un produit réussi et une entreprise en croissance année après année sont mis en relation avec nos experts. Nous promouvons et fournissons des connaissances sur les meilleures pratiques en matière d'agriculture, de fertilisation, de pollinisation croisée, d'optimisation des rendements, de gestion d'entreprise, etc. Avec des équipes de personnel « dans la culture », nous aidons à mettre en place des pratiques de culture conçues pour assurer les meilleurs rendements possibles.

Soutien au développement durable : En plus d'offrir des avantages durables en matière d'environnement et de santé physique, nous soutenons les producteurs en leur fournissant des services financiers afin que leurs entreprises puissent survivre à l'avenir.

« Nous sommes fiers de nous associer à des fournisseurs innovants comme Robinson Fresh, qui partagent notre mission de prévenir le gaspillage alimentaire et de créer un système alimentaire plus durable », a déclaré Jessica Vieira, vice-présidente du développement durable chez Apeel. « Ensemble, nous apportons des produits frais et durables à de nouvelles catégories, marchés et clients. Nous pouvons avoir un impact plus important sur la satisfaction des consommateurs, tout en réduisant l'impact environnemental de la chaîne d'approvisionnement. »



Apeel®

Robinson Fresh s'est associée à Apeel®, une société qui se consacre à la réduction des déchets alimentaires en garantissant une durée de vie plus longue des produits et en créant de la valeur tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Les fruits et légumes traités avec la protection végétale d'Apeel ont une durée de conservation deux fois plus longue que les fruits et légumes sans Apeel, ce qui permet de consommer les fruits et légumes au bon stade de maturation et de réduire le nombre de produits jetés tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Apeel estime qu'en travaillant avec Robinson Fresh, nous avons évité que 1,5 million de citrons verts ne soient gaspillés en 2021. Grâce à cette réduction des déchets, les limes traitées par Apeel fournies par Robinson Fresh au cours de l'année dernière ont permis d'éviter 110 MTCO₂e d'émissions de gaz à effet de serre et d'économiser 19 millions de gallons d'eau. Apeel a utilisé sa méthodologie d'analyse du cycle de vie, revue par des tiers, pour quantifier ces avantages environnementaux.

Regarder vers l'avenir

Le gaspillage alimentaire est un problème qui ne disparaîtra pas du jour au lendemain. En tant que membres de l'industrie alimentaire et des boissons, nous estimons qu'il est de notre responsabilité de rechercher, d'identifier et de mettre en œuvre de nouveaux moyens de réduire le gaspillage alimentaire tout au long de la chaîne d'approvisionnement. À mesure que la technologie et la science continuent d'évoluer, nous resterons souples sur le plan opérationnel, nous mettrons en œuvre de nouvelles innovations alimentaires et nous promouvrons la durabilité dans son ensemble.



Notre objectif est de réduire
les déchets alimentaires de
**plus de 3 millions
de livres d'ici 2023**

Emballage

Sustainable Packaging Coalition

En tant que membres de la Sustainable Packaging Coalition®, nous développons et lançons des solutions d'emballage innovantes et des alternatives au plastique à usage unique. Sustainable Packaging Coalition® est une collaboration fondée sur l'adhésion qui croit au pouvoir de l'industrie pour rendre les emballages plus durables. C'est la principale voix en matière d'emballage durable et elle se passionne pour la création d'emballages qui sont bons pour les personnes et l'environnement.

How2Recycle

How2Recycle est un système d'étiquetage standardisé qui communique clairement les instructions de recyclage au public. En tant que membre de cette coalition, nous rejoignons un groupe de marques avant-gardistes qui souhaitent que leurs emballages soient recyclés et qui donnent aux consommateurs les moyens d'agir grâce à des étiquettes d'emballage intelligentes.

Regarder vers l'avenir

Nous sommes en train d'adapter nos emballages actuels du label Robinson Fresh pour inclure le logo How2Recycle sur tous les futurs emballages. Cela nous permettra de mieux établir un point de référence à l'avenir et constitue une étape vers la fixation d'un objectif de durabilité des emballages à l'avenir. De plus, en incluant le logo How-2-Recycle sur tous les emballages de Robinson Fresh à l'avenir, les consommateurs de nos produits de marque sauront clairement si l'emballage est recyclable.

Daily 'Dos

Un exemple de notre travail pour développer des solutions d'emballage durables est notre emballage Daily 'Dos Stay Fresh pour les avocats. Les avocats Robinson Fresh Daily 'Dos sont soigneusement sélectionnés, pré-mûris et emballés à la main pour offrir à l'acheteur l'avocat parfait à manger maintenant... et plus tard. Avec 60 % des acheteurs qui achètent régulièrement des avocats, nous nous efforçons de minimiser l'impact environnemental dans une zone de forte demande.

Parcours d'achat

Robinson Fresh s'efforce de faire progresser l'objectif de C.H. Robinson de réduire l'intensité des émissions mondiales de 40 % d'ici 2025. Les entrepôts contrôlés de Robinson Fresh utilisent 100 % d'énergie renouvelable grâce à l'achat de crédits d'énergie renouvelable. Nous continuerons à progresser en trouvant des efficacités énergétiques et en exploitant de manière responsable les certificats d'énergie renouvelable.

Nous nous engageons également à soutenir les objectifs de durabilité de nos clients. Nous augmenterons les pratiques et les résultats commerciaux durables de Robinson Fresh pour guider les clients dans le processus d'optimisation du réseau pour la durabilité afin de compenser les émissions de carbone de leur chaîne d'approvisionnement.

Regarder vers l'avenir

Nous continuerons à tirer parti de notre équipe d'experts en chaîne d'approvisionnement pour développer des solutions personnalisées pour notre réseau, tout en restant fidèles à notre engagement de réduire notre impact environnemental. Et, au-delà des kilomètres et des camions, nous nous efforçons de rendre nos entrepôts et nos centres de service aussi efficaces que possible.

Robinson Fresh a toujours cherché à améliorer les chaînes d'approvisionnement en apportant des fruits et légumes frais sur le marché, et nous pensons que l'avenir de l'agriculture reposera sur les progrès de l'agriculture en environnement contrôlé (AEC). Ce type d'agriculture réduit considérablement l'utilisation des terres et de l'eau, limite l'exposition aux risques liés à la sécurité alimentaire et permet de cultiver les produits à proximité des zones à forte densité de population, ce qui réduit considérablement les kilomètres parcourus par les aliments et améliore leur durée de conservation. Aujourd'hui, Robinson Fresh commercialise des produits pour trois fermes AEC, qui cultivent de nombreux légumes et herbes aromatiques, et nous continuons à développer des relations pour étendre notre empreinte dans cet espace.



ENVIRONNEMENT

—

SOCIAL

—

GOUVERNANCE



Social

Satisfaction des clients

Comment nous gérons

Chacun de nos clients est confronté à un ensemble unique de défis, et notre objectif est de fournir des solutions pour aider chacun d'entre eux à réussir. C'est dans cet esprit que nous avons mis en place une équipe chargée de l'expérience client afin de répondre à ces besoins uniques de bout en bout. Cette équipe est chargée d'évaluer la satisfaction globale des clients à l'égard de nos services, de notre personnel et de notre technologie, ainsi que d'assurer la visibilité organisationnelle du retour d'information, en garantissant des réponses et des actions appropriées.

Nous formons les employés en contact avec les clients et les transporteurs contractuels à nos systèmes afin de fournir la meilleure assistance possible et de gérer correctement le retour d'information. Nous offrons également aux clients et aux transporteurs une assistance 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 grâce à notre centre d'assistance en dehors des heures de bureau.

Les hauts responsables ont une visibilité en temps réel du feedback et reçoivent des rapports trimestriels. Nous nous efforçons de fermer les boucles de rétroaction par le biais de processus méthodiques destinés à faire mûrir et à améliorer nos services et nos offres afin de pouvoir continuer à améliorer l'expérience de nos clients. Depuis 2019, nos objectifs internes de satisfaction des clients sont liés à des aspects de la rémunération de certains de nos employés.



Nous plaçons le client au centre de tout ce que nous faisons : nous l'écoutons, nous comprenons ses besoins et nous l'aidons à relever ses défis logistiques les plus complexes.

Comment nous nous engageons

Pour comprendre les besoins de nos clients, nous nous engageons auprès d'eux par le biais d'enquêtes annuelles sur la voix du client dans toutes les régions du monde où nous sommes présents. En 2021, nous avons identifié de manière stratégique les opportunités de points de contact numériques critiques qui nous permettent de recueillir des commentaires significatifs au moment même. Ces opportunités identifient la manière dont nous pouvons améliorer notre interface avec les clients lorsqu'ils essaient d'accomplir une tâche (réservation d'un chargement, suivi d'un envoi, etc.)

Les clients continuent à faire face à des complexités et à subir les pressions accrues qui pèsent sur les chaînes d'approvisionnement. Certains de ces défis ont changé le visage du commerce mondial à long terme. Nos clients se tournent vers nous pour obtenir des conseils de pointe qui correspondent à leurs besoins et aux valeurs de leur entreprise. Nous sommes fiers que 89 % des clients aient répondu positivement à l'idée de continuer à faire affaire avec nous, et nous continuerons à améliorer l'expérience de nos clients.

Notre modèle d'amélioration continue anime nos relations, indépendamment des performances positives. Tous les clients, y compris ceux qui ne fournissent pas de commentaires, reçoivent un plan d'action pour leur compte qui est intégré dans l'engagement continu. Ce processus témoigne de notre volonté de dépasser les attentes et de placer la barre toujours plus haut.

Regarder vers l'avenir

Nous plaçons le client au centre de tout ce que nous faisons : nous l'écoutons, nous comprenons ses besoins et nous l'aidons à relever ses défis logistiques les plus complexes. Pour l'avenir, nous continuerons à utiliser les points de contact numériques pour recueillir des informations exploitables et les introduire dans nos flux de travail afin de développer des solutions qui ne sont pas seulement les meilleures du secteur mais qui répondent aux besoins uniques de nos clients.

Étude de cas – Market Rate IQ

Dans un contexte de perturbation mondiale, les clients nous ont dit qu'ils avaient besoin d'aide pour naviguer sur le marché spot alors qu'ils devaient faire face à des changements de dernière minute et à des décisions à court terme. Ce retour d'information de la part des clients a alimenté la vision d'une solution développée par l'incubateur technologique de C.H. Robinson, Robinson Labs. Market Rate IQ est un outil qui fournit aux clients une transparence sur leurs tarifs et leur comparaison avec le marché, afin qu'ils puissent maintenir leur activité et continuer à trouver des économies.



Supports pour les transporteurs

Semaine nationale d'appréciation des chauffeurs routiers

C.H. Robinson célèbre la Semaine nationale d'appréciation des chauffeurs routiers depuis plus de deux décennies. Les chauffeurs routiers sont essentiels tant pour les affaires que pour la vie quotidienne. Ils effectuent des livraisons tous les jours et dans les moments les plus difficiles. Les deux dernières années l'ont prouvé : qu'il s'agisse de livrer du matériel de sauvetage ou des biens de consommation pour remplir les étagères pour nous et nos familles pendant une pandémie mondiale, les chauffeurs n'ont jamais quitté la route.

En 2021, plus de 1 500 personnes ont envoyé sur le site Web de C.H. Robinson, [ThankTruckDrivers.com](https://www.thanktruckdrivers.com), des notes d'appréciation significatives aux chauffeurs pour leur travail acharné. En outre, la Fondation C.H. Robinson a fait un don pour chaque message de remerciement reçu. Le don de 25 000 dollars a été versé au St. Christopher Truckers Relief Fund, qui aide les chauffeurs dans le besoin. [En savoir plus.](#)

Transporteur de l'année

Chaque année, nous récompensons une sélection des meilleurs transporteurs parmi notre réseau de plus de 85 000 transporteurs routiers sous contrat en leur décernant notre prix exclusif du transporteur de l'année. Le prix est décerné sur la base d'une liste de critères, dont la capacité à livrer systématiquement les clients dans les délais et dans leur intégralité, l'adoption de la technologie des transporteurs pour améliorer leur efficacité et celle des expéditeurs, et les efforts déployés pour aller au-delà des attentes des expéditeurs.

[En savoir plus sur les lauréats de cette année.](#)



Merci aux chauffeurs de garder nos étagères pleines ! Vous êtes vraiment essentiel pour faire avancer l'Amérique.



Défendre la diversité dans le transport routier

Nous continuons à plaider pour la création d'un lieu de travail plus inclusif et équitable pour les femmes dans le secteur du transport routier. L'année dernière, C.H. Robinson a soutenu la loi sur la promotion de la main-d'œuvre féminine dans le secteur du transport routier, qui aurait obligé l'administrateur de la Federal Motor Carrier Safety Administration à mettre en place un conseil consultatif axé sur la création d'opportunités pour les femmes dans le secteur du transport routier. En 2022, notre responsable des ressources humaines et de l'ESG, Angie Freeman, a représenté C.H. Robinson à une table ronde de la Maison-Blanche sur les femmes dans le secteur du transport routier afin de faire avancer ces questions.

Nous soutenons également la Fondation Women in Trucking afin de contribuer à la mission du groupe, qui consiste à soutenir les étudiants, les chauffeurs et les professionnels ambitieux du secteur du transport routier qui cherchent à développer leurs compétences par le biais d'une formation théorique et professionnelle. Sont éligibles toutes les femmes qui fréquenteront un établissement de formation dans le but de faire progresser leur carrière dans les domaines de la sécurité, de la conduite, de la technique ou du leadership dans le secteur du transport routier.



Véritable épine dorsale de notre chaîne d'approvisionnement mondiale, nos plus de 85 000 transporteurs routiers sous contrat sont la raison pour laquelle nous pouvons construire le réseau de fret le plus efficace et le plus résilient au monde.

Élargir l'accès à l'éducation grâce au programme de bourses d'études Global Carrier

Administré par Scholarship America®, le programme de bourses d'études de la Fondation C.H. Robinson offre une aide à la scolarité aux transporteurs routiers et à leurs enfants dans le monde entier pour la poursuite d'études de premier cycle. En offrant ces bourses à notre communauté de transporteurs contractuels, la Fondation C.H. Robinson peut soutenir et développer la réussite scolaire des transporteurs contractuels C.H. Robinson et de leurs enfants.

[L'En savoir plus sur le programme.](#)

Construire une technologie centrée sur l'opérateur

Pour les transporteurs du monde entier, le maintien d'un flux constant d'affaires est la clé du succès. C'est aussi l'un des aspects les plus difficiles du transport de marchandises, surtout en période de volatilité des marchés. Construit à partir des commentaires des transporteurs pour résoudre les principaux problèmes, Navisphere® Carrier offre aux transporteurs les chargements qu'ils veulent dans les couloirs dont ils ont besoin instantanément par le biais de la plateforme en ligne et mobile. Pour en savoir plus sur l'innovation chez C.H. Robinson, voir [p. 22](#).

Nos collaborateurs : Attirer, retenir et développer les talents

Comment nous gérons

Chez C.H. Robinson, nos collaborateurs sont le moteur de notre réussite. Notre responsable des ressources humaines et de l'ESG est chargé de diriger les stratégies mondiales de la société en matière de talents et de durabilité, de DEI et d'engagement communautaire. Pour nous assurer que nous disposons de l'expérience, des ressources et de l'expertise nécessaires à la réalisation de nos priorités d'entreprise, notre objectif est d'attirer et de retenir les bons talents et d'offrir à chaque employé un travail significatif. Notre objectif est de créer un environnement dans lequel les personnes savent ce que l'on attend d'elles, peuvent créer des liens et un sentiment d'appartenance, apprendre et se développer, donner le meilleur d'elles-mêmes et créer une carrière qui améliore leur vie. Notre approche du travail hybride permet d'équilibrer l'interaction et la collaboration que les employés apprécient dans notre culture de bureau avec la flexibilité et l'autonomie nécessaires pour décider où ils travaillent le mieux. En travaillant de cette manière, nous combinons le meilleur d'un environnement mixte virtuel et en personne pour être prêts pour l'avenir de notre secteur.

Nos stratégies innovantes en matière de talents favorisent le développement et l'autonomisation de nos quelque 16 900 employés dans le monde entier, permettant ainsi à nos clients et à nos transporteurs contractuels de réussir et de contribuer à notre stratégie de croissance. Notre stratégie en matière de talents est axée sur les piliers suivants :

Le talent adéquat :

Permettre une transformation réussie de l'entreprise en acquérant, développant et alignant les talents adéquats pour l'avenir, y compris des stratégies de leadership solides et des équipes diversifiées.

L'expérience des gens :

Donner aux employés les moyens de réussir en leur offrant une expérience engageante et inclusive.

Performance et récompenses :

Renforcer notre culture de la performance et du bien-être des employés en offrant des récompenses et des avantages flexibles et compétitifs.

Ces piliers sont mis en avant par le biais d'initiatives stratégiques qui permettront d'atteindre trois objectifs en matière de talents : permettre une transformation réussie de l'entreprise, donner aux employés les moyens de réussir et renforcer notre culture de la haute performance et du bien-être des employés. Notre engagement à exploiter les données pour prendre des décisions éclairées et mesurer l'impact de nos efforts est à la base de tout notre travail.



Comment nous nous engageons

Nous nous concentrons notamment sur l'amélioration de notre stratégie de leadership, sur l'intégration de DEI dans nos stratégies de gestion des talents, sur le soutien de nos employés lors du passage à un environnement de travail hybride et sur la mise en place d'un cadre de carrière qui favorise le développement de nos talents et prépare les employés à réussir dans leurs fonctions actuelles et futures.

Pour nous aider à aiguïser nos efforts, à agir de toute urgence et à faire en sorte que nos clients et nos collaborateurs soient au centre de toutes nos décisions, nous avons présenté nos principes de leadership aux responsables de l'ensemble de l'organisation. Fondés sur nos valeurs EDGE, les principes de leadership fournissent un ensemble commun de comportements qui nous lient les uns aux autres avec une définition partagée de ce que signifie travailler et prendre des décisions chez C.H. Robinson. Ils renforcent nos relations avec les clients, les transporteurs, les partenaires, le

marché et les uns les autres. Ils définissent qui nous sommes et comment nous faisons les choses qui sont rendues vivantes par les diverses personnes et perspectives qui composent C.H. Robinson.

En plus de notre travail d'initiative ciblée, notre équipe des ressources humaines fournit une excellente prestation de services en soutenant nos employés depuis leur candidature initiale jusqu'à la fin de leur carrière, en les écoutant et en comprenant leurs objectifs en cours de route. Pour s'assurer que nous sommes unis dans nos objectifs communs, après avoir rejoint l'équipe de C.H. Robinson, tous les employés participent à notre programme d'accueil ACCELERATOR. Le programme est conçu pour répondre à différents besoins en répartissant les participants dans des « couloirs » adaptés au niveau d'expérience et au rôle des employés.

Notre équipe des ressources humaines est chargée d'évaluer nos objectifs commerciaux, de créer et de fournir de nouvelles solutions d'apprentissage, et de mesurer et d'évaluer leur efficacité. Grâce à ce processus, nous créons des contenus spécifiques aux rôles et des cours de développement des compétences afin de nous assurer que les employés peuvent évoluer et s'épanouir tout au long de leur carrière. Nous sommes fiers de notre engagement en faveur de la croissance et de l'avancement personnel et professionnel à long terme de nos collaborateurs.

Être à l'écoute de nos employés est un élément important de notre stratégie en matière de talents et est essentiel à notre réussite à long terme en tant qu'organisation. Nous demandons régulièrement aux employés de nous faire part de leurs commentaires, puis nous élaborons des plans d'action en fonction de ces commentaires afin de faire de C.H. Robinson un lieu de travail encore plus agréable. Cette année, nous avons continué à développer notre stratégie d'écoute des employés. Nous avons organisé des groupes de discussion ainsi que des enquêtes sur le pouls et l'engagement afin d'intégrer continuellement la voix de nos employés dans tout ce que nous faisons. L'engagement de nos employés est un élément crucial de notre réussite, et notre score d'engagement en 2021 a été favorable à 81 % au niveau mondial. En plus de nos stratégies formelles d'engagement et d'écoute, nous avons également ajouté de nouveaux moyens de rester en contact avec

les dirigeants et les employés par le biais d'assemblées générales mondiales avec notre directeur général et de sessions de questions et réponses pour nos dirigeants. Chez C.H. Robinson, nous nous efforçons d'attirer, d'engager et de retenir les meilleurs employés. C'est pourquoi il est important de reconnaître les employés qui font preuve des valeurs et des comportements qui définissent l'entreprise que nous aspirons à être. Nous pensons que le fait de fournir un retour d'information et une reconnaissance continue aide chaque personne à s'épanouir. L'un des moyens d'y parvenir est notre processus de gestion globale des performances. Ce processus motive les employés et les équipes à donner le meilleur d'eux-mêmes en alignant les objectifs individuels et ceux de l'entreprise, en communiquant et en donnant des informations fréquentes et claires, et en mettant l'accent sur le développement et la croissance des employés. Le fait de disposer d'un processus standard d'évaluation des performances permet de garantir que tous les employés sont évalués de manière cohérente à la fois sur ce qu'ils réalisent (objectifs) et sur la manière dont ils l'ont réalisé (compétences). En 2021, environ 97,7 % de notre personnel a reçu des évaluations régulières de ses performances et de son évolution de carrière. En outre, ces processus permettent un retour d'information de manager à employé, d'employé à manager et de pair à pair, contribuant ainsi à établir une culture de transparence et de communication.

Regarder vers l'avenir

C.H. Robinson est une entreprise mondiale guidée par nos valeurs EDGE et connectée par une culture commune qui valorise la diversité, l'équité et l'appartenance pour tous. En regardant vers l'avenir, nous faisons évoluer nos solutions en matière de talents pour nous assurer que nous disposons des bonnes personnes et d'une culture inclusive où chacun bénéficie du soutien et de l'autonomie nécessaires pour réussir. Notre future feuille de route donnera aux employés une visibilité claire des nombreuses possibilités de développement et d'avancement, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur fonction actuelle. Nous acceptons les expériences uniques et les origines diverses de nos collaborateurs afin de créer une équipe plus forte, plus innovante et plus performante.



SST et bien-être des employés

Comment nous gérons

La sécurité est la responsabilité de tous chez C. H. Robinson. Nous attendons des employés qu'ils respectent les principes de sécurité et d'environnement sur le lieu de travail décrits dans le manuel de l'employé afin de maintenir un environnement de travail sain et sûr pour tous et de fournir un service ininterrompu à nos clients.

Comment nous nous engageons

L'année dernière, nous avons lancé une suite de formations sur l'environnement, la santé et la sécurité (ESS) par le biais d'une nouvelle plateforme d'apprentissage comprenant plus de 1 000 formations en ligne sur l'EHS, ajoutant une variété de contenus pour les employés, y compris Cal/ Occupational Safety and Health Administration (« OSHA ») en plusieurs langues. La formation couvre un large éventail de sujets, de l'introduction à l'OSHA aux blessures et à la prévention.

En 2021, la société a mis en place un conseil de sécurité chargé d'orienter les entrepôts vers la conformité à l'OSHA et de maintenir les principes de sécurité qui soutiennent l'excellence opérationnelle. Des sous-comités de sécurité ont été constitués sur les thèmes suivants :

- Liste de contrôle mensuelle de la sécurité des installations
- Réunions trimestrielles du comité de sécurité dans chaque entrepôt
- Outil de suivi de la conformité pour la conformité OSHA, par exemple l'utilisation de chariots élévateurs et de transpalettes

Regarder vers l'avenir

Nous continuerons à élargir la portée de notre Conseil de sécurité au fur et à mesure de l'évolution et de la maturation de notre programme.

Health

- Two medical plans to choose from offering:
 - Preventative care covered at 100%
 - Virtual visits
 - Telemedicine
 - Prescription drug coverage
 - Wellness programs
 - Enhanced fertility benefits
 - 2nd opinion service
- Vision
- Two dental plans
- Short- and long-term disability

Wealth

- 401(k) plan and generous company match
- Employee stock purchase plan (ESPP)
- Flexible spending account (FSA)
- Dependent care account (FSA)
- Health savings account (HSA)
- Basic term life insurance plan
- Supplemental Life Insurance available

Self

- Work-life balance
 - Remote work options
 - Flexible work times
 - Paid vacation
 - Paid company holidays
 - Paid time off to volunteer
 - Paid time off to vote
 - Paid time off for COVID-19 vaccine
- Employee assistance program (EAP)
- Family-friendly benefits
 - Paid parental leave
 - Enhanced fertility benefits
 - Adoption assistance program

Offres aux États-Unis

Diversité, équité et inclusion (DEI)

Comment nous gérons

Comment nous gérons

Notre vision de la DEI chez C.H. Robinson est de créer une culture d'appartenance qui englobe les expériences uniques et les origines diverses de nos collaborateurs afin de créer une équipe plus forte, plus innovante et plus performante. En 2021, suite à un examen de nos pratiques, nous avons pris la décision d'ajouter le mot équité à notre titre. Cet ajout reflète la façon dont nous abordons la DEI et le travail que nous faisons. Chez C.H. Robinson, nous croyons que le fait de nommer et de reconnaître l'équité nous permet de créer des solutions qui tiennent compte des déséquilibres qui existent en raison d'obstacles systémiques.

Nos efforts DEI sont dirigés par notre vice-président ESG, qui rend compte à notre responsable des ressources humaines et ESG. En outre, notre directeur général et notre conseil d'administration supervisent notre stratégie et nos progrès en matière de DEI. Si le soutien et l'engagement en faveur de notre travail de DEI commencent au sommet, avec notre directeur général et son équipe de direction, le soutien et l'engagement de tous les employés sont essentiels pour faire avancer ce travail. L'année dernière, la DEI a été ajoutée aux évaluations de performance et à la note de rémunération de notre équipe de direction et, cette année, nous le faisons progresser dans l'organisation pour les niveaux de gestion supplémentaires.

Nous croyons aux contributions partagées pour le succès de la DEI et invitons chaque employé à comprendre son rôle dans la création d'une culture d'appartenance. Nous reconnaissons que personne n'est composé d'une seule dimension de la diversité, c'est pourquoi nous adoptons une approche intersectionnelle et inclusive de la DEI. Nous intégrons la DEI dans notre travail et plusieurs équipes interfonctionnelles travaillent activement sur les efforts de DEI à travers la société tout au long de l'année.

Notre stratégie DEI est au cœur de nos valeurs et s'appuie sur les principes suivants qui guident notre travail :

Notre stratégie DEI est au cœur de nos valeurs EDGE et s'appuie sur les principes suivants qui guident notre travail

1

Des inégalités sociales et raciales existent et nous devons nous efforcer de supprimer les obstacles à la réussite pour tous.

2

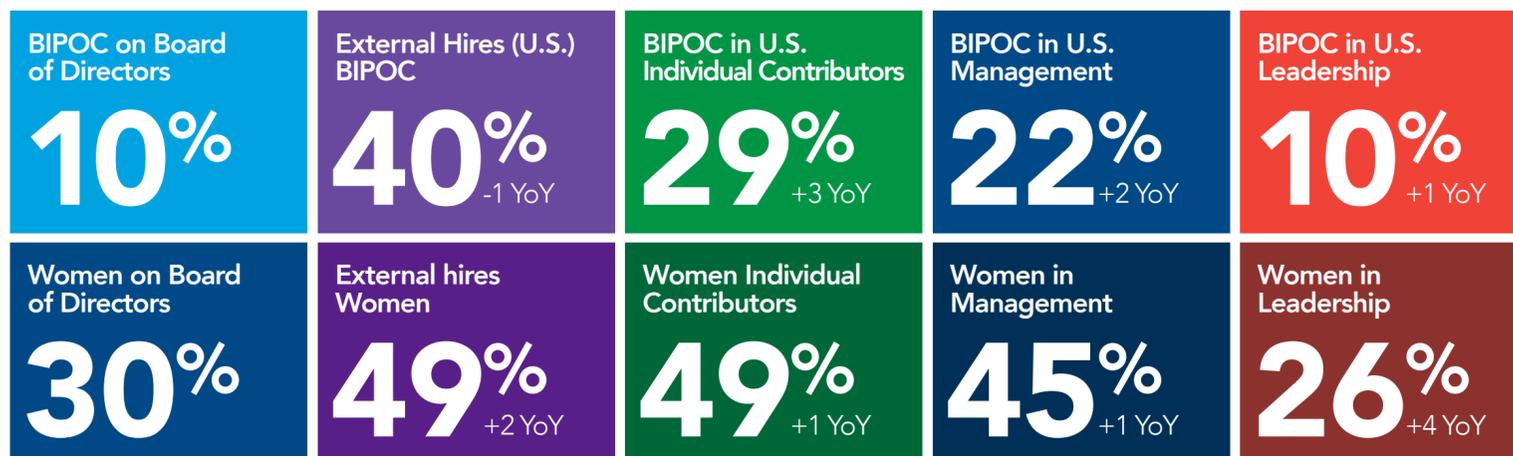
La DEI fait partie intégrante de nos valeurs et nous continuerons à l'intégrer dans tous les aspects de notre activité afin de garantir un changement durable à long terme.

3

Nos différences nous rendent plus forts et plus à même de répondre aux besoins de nos clients, de nos transporteurs, de notre personnel et de nos communautés.

4

Chaque employé joue un rôle actif dans la création d'une culture d'inclusion et d'appartenance où chacun peut contribuer et s'épanouir.



Comment nous nous engageons

Nos efforts et notre engagement en matière de DEI s'articulent autour de nos piliers fondamentaux : le lieu de travail, la main-d'œuvre, les partenariats et la responsabilité. Nous avons des objectifs à l'échelle de l'entreprise axés sur les points suivants : augmenter la représentation des femmes et des employés noirs, indigènes et de couleur (« BIPOC ») dans les rôles de direction, recruter et retenir un personnel diversifié, retenir équitablement les femmes et les employés BIPOC et s'assurer que les scores d'engagement des femmes et des employés BIPOC sont à parité avec les scores globaux de l'entreprise. Nous suivons les mesures et les progrès par rapport à ces objectifs tout au long de l'année, afin de disposer de suffisamment de temps pour contrôler les résultats et modifier nos actions si nécessaire. Cette année, dans le cadre de notre enquête annuelle sur l'engagement, les employés ont fait état d'un plus grand sentiment d'inclusion au sein de l'organisation, ce qui est un reflet positif du travail que nous accomplissons.

Après avoir signé l'engagement de parité en 2020, où nous nous sommes engagés à interviewer une liste diversifiée de candidats pour tous les postes de direction, nous avons créé un comité d'examen des embauches. Ce comité est composé d'employés qui sont formés pour écouter et vérifier la présence de préjugés dans les discussions de débriefing des candidats. Cela permet à des observateurs objectifs qui ne faisaient pas partie de l'équipe d'entretien d'écouter et de poser des questions aux équipes de recrutement et de s'assurer que nous prenons des décisions sans parti pris.

Nos groupes de ressources des employés (ERG) continuent de se développer et sont un moteur important de la culture d'appartenance que nous créons. Ces groupes offrent aux employés la possibilité de se connecter et de contribuer aux efforts de DEI spécifiques à leur groupe tout en s'engageant avec d'autres personnes du monde entier. En 2021, nos ERG ont reconnu et célébré les mois du patrimoine, notamment le mois de l'histoire des Noirs, le mois de l'histoire des femmes, le mois des fiertés et le mois du patrimoine hispanique. Ces

événements, tout comme l'adhésion à nos ERG, sont ouverts et inclusifs pour tous les employés, qu'ils s'identifient ou non à la dimension de la diversité sur laquelle l'ERG se concentre. L'année dernière, nous avons augmenté le nombre moyen d'employés participant actuellement à chacun des ERG suivants : B.L.A.C.K, LatinX, Pride, Femmes, Femmes dans la technologie et Femmes dans les ventes sont passées de 500 à 797, soit une augmentation de près de 60 %.

En 2021, nous avons achevé le déploiement d'une année de cours sur l'inclusion globale pour tous les employés. Chaque cours sur l'inclusion était accompagné d'un guide de discussion pour les animateurs afin d'aider à concrétiser les concepts. En outre, le contenu de la DEI a été davantage intégré dans nos programmes d'accueil, de principes de leadership et de développement. Un autre point fort de notre travail cette année a été notre première semaine annuelle de l'inclusion mondiale. Cet événement inaugural s'articulait autour du thème « Appartenir », inspiré par le travail que nous accomplissons en permanence en tant qu'organisation pour être un lieu d'intégration pour tous nos employés. La semaine a comporté un orateur principal, des activités quotidiennes, une vidéo nouvellement créée

présentant des témoignages d'employés et un guide destiné aux dirigeants pour les aider à soutenir les événements de la semaine et au-delà. Les présentations et le matériel ont été rendus accessibles à tous les employés du monde entier par le biais de traductions et de l'enregistrement ou de la tenue de sessions à des heures adaptées aux différents fuseaux horaires.

C.H. Robinson a continué à soutenir et à s'associer à des organisations dont le travail s'aligne sur nos engagements DEI et les soutient. Soucieux de maintenir notre relation à long terme avec les partenaires existants, nous reconnaissons également la nécessité de réagir en tant que membres de la communauté en cas de besoin. Cette année a vu une augmentation du sentiment anti-asiatique américain et des crimes de haine, et nous avons veillé à inclure dans nos dons une organisation qui s'efforce de remédier à ce problème. Nos opérations australiennes continuent à travailler sur leur plan d'action de réconciliation avec des organisations partenaires. Il s'agit d'une série de documents qui soutiennent notre engagement à renforcer les relations entre les peuples autochtones et insulaires du détroit de Torres et les peuples non autochtones, dans l'intérêt de tous les Australiens.

Regarder vers l'avenir

Alors que nous continuons à progresser dans notre parcours DEI, nous sommes conscients que ce travail offre de grandes possibilités et qu'il s'agit d'un travail à long terme sans date de fin. Dans cette optique, nous continuerons à progresser dans nos domaines d'intervention, en affinant nos objectifs et en les intégrant plus profondément dans l'entreprise. Il s'agit notamment d'assurer une transparence accrue de l'avancement de nos travaux en matière de DEI et de responsabiliser davantage les dirigeants par le biais des plans d'action DEI des divisions. Rechercher des moyens de reconnaître, de célébrer et de soutenir les dimensions supplémentaires de la diversité de nos employés. Nous nous appuyons également sur notre apprentissage DEI en créant de nouvelles opportunités à l'aide d'un cadre ancré dans le concept d'allié. Nous nous attendons à voir notre programme ERG s'étendre cette année avec l'ajout de nouveaux groupes. L'équipe DEI continue de travailler en partenariat avec l'équipe d'acquisition de talents afin de mettre en place de nouvelles stratégies de recrutement conçues dans le but d'accroître la diversité à la fois dans les listes de candidats et dans les recrutements.

En 2021, nous avons donné environ

\$475,000

dollars en subventions DEI.

Parmi les partenaires communautaires sélectionnés et les bénéficiaires de subventions, citons:

- Fonds de défense juridique et d'éducation des Américains d'origine asiatique
- Cristo Rey
- Girls Who Code
- Green Light Fund
- Human Rights Campaign Foundation
- Minnesota Business Coalition for Racial Equity
- NAACP Legal Defense and Education Fund
- National Urban League
- Northside Achievement Zone
- Pillsbury United Communities
- The Center for Economic Inclusion
- Transgender Law Center
- United Negro College Fund
- Women in Trucking
- YWCA



Relations communautaires

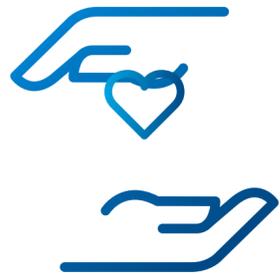
Comment nous gérons

Les relations avec la communauté font partie intégrante de la fonction ESG de C.H. Robinson, qui comprend la DEI, le développement durable, les relations avec la communauté et la Fondation C.H. Robinson.

Créée en 2005, la Fondation C.H. Robinson est financée par C.H. Robinson et crée une ressource à long terme pour redonner à nos communautés en soutenant des organisations à but non lucratif de type 501(c)(3). Le budget est déterminé et approuvé par le conseil d'administration de la Fondation. Une entité fiduciaire caritative fournit des contrôles et des équilibres tout en assurant la conformité avec les directives de l'Internal Revenue Service et le droit fiscal des sociétés.

En 2021, le total des dons caritatifs de l'entreprise et de la Fondation C.H. Robinson s'est élevé à plus de

2,5 millions
de dollars



Comment nous nous engageons Robinson Cares

La Fondation C.H. Robinson accorde des subventions à des organismes sans but lucratif par le biais d'un portefeuille de programmes :

Twin Cities Grants. La fondation C.H. Robinson contribue à renforcer la communauté dans la région métropolitaine de Minneapolis - St. Paul, où se trouve le siège de la société. Nous accordons des subventions à une variété d'organisations fournissant des services dans les domaines suivants : la faim, le logement et l'éducation.

Programmes Employee Gift Match et Volunteer Match.

Chaque année, les employés de C.H. Robinson font généreusement don de leur argent, de leur temps et de leurs talents à leur communauté par le biais de nos programmes Volunteer Match et Gift Match. Les employés qui font don de leur temps et/ou de leur argent peuvent bénéficier d'une contrepartie pouvant atteindre 10 000 dollars par an.

Leadership Board Match. Le Leadership Board Match Program est conçu pour encourager les dirigeants de C.H. Robinson à approfondir leur engagement en tant que membres de conseils d'administration d'organisations à but non lucratif en offrant des dons en argent à des organisations à but non lucratif pour les conseils dont ils font partie.

Subventions stratégiques. Le programme de subventions stratégiques est géré par la Fondation, avec la participation de hauts dirigeants, afin de faire progresser la justice raciale et l'équité sociale, de soutenir le recrutement et la rétention de talents divers et de soutenir les organisations qui répondent aux besoins du secteur.

Les comités Robinson Cares sont des groupes dirigés par des employés qui activent l'engagement de la société à redonner en engageant les employés à faire du bénévolat et à donner à des organismes sans but lucratif dans leurs communautés locales. Les comités font preuve de créativité en continuant à trouver des moyens de s'engager dans l'environnement de la pandémie en créant des activités et des opportunités virtuelles et à distance. Au cours des cinq dernières années, les employés ont donné plus de 4,46 millions de dollars à des organismes caritatifs lors de la campagne annuelle Robinson Cares.

Engagement mondial des employés

Malgré les difficultés liées au volontariat en raison de la COVID-19, notre ERG LatinX s'est organisé à l'échelle de l'entreprise pour avoir un impact dans leurs communautés. Par exemple, les bureaux argentins ont organisé des collectes de sang, ce qui a permis d'aider 39 adultes ayant besoin d'une transfusion sanguine ou 260 bébés ayant besoin d'une transfusion de plaquettes. Et, au Brésil, nos bureaux ont engagé une organisation locale, Green Farm CO2Free, dans un accord pluriannuel visant à promouvoir la durabilité socio-environnementale au Brésil par la préservation environnementale d'une zone forestière.

Fondation C.H. Robinson



Le programme mondial de bourses d'études

est fier de parrainer deux programmes mondiaux de bourses d'études pour aider les employés de C.H. Robinson et leurs enfants à charge et les transporteurs contractuels de charges complètes et leurs enfants à charge à poursuivre des études de premier cycle. En 2021, nous avons attribué 50 bourses d'études à travers l'Amérique du Nord à des employés, des transporteurs contractuels ou à leurs personnes à charge.

Le Fonds pour les difficultés des employés de C.H. Robinson

a été créé pour aider financièrement nos employés en cas de besoin. Lorsqu'une tragédie survient ou qu'une crise est inévitable, nos employés se rassemblent pour s'entraider de manière significative.

Regarder vers l'avenir

- Poursuivre notre travail de soutien aux organisations à but non lucratif qui amplifient la DEI et promeuvent la justice sociale et raciale dans les communautés BIPOC
- Soutenir la communauté des transporteurs face aux défis que représentent les perturbations de la chaîne d'approvisionnement et la demande accrue des consommateurs dans un contexte de pandémie
- Continuer à reconnaître et à récompenser l'excellence des employés et la prestation de services fondée sur des valeurs, y compris les récompenses et les incitations liées à l'intégration, aux étapes importantes pour les employés et au développement professionnel

En 2021, les employés ont versé **1 276 740 dollars**, y compris les dons jumelés, à 944 organisations à but non lucratif en Amérique du Nord. Les employés ont fait **4 516 heures** de bénévolat en 2021, en profitant des congés pour bénévolat et du programme de jumelage des bénévoles pour faire des dons aux causes qui leur tiennent à cœur.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Heures de bénévolat annuelles	--	3,210	8,569	10,375	4,215	4,516
Dons en espèces des entreprises (USD)	818,499	673,056	647,473	821,341	326,227	349,966
Total des dons des fondations d'entreprise et autres dons (USD)	1,250,227	1,163,178	1,447,226	1,770,108	3,078,230	2,176,039
Total des dons communautaires (USD)	2,068,726	1,836,234	2,094,701	2,593,468	3,404,457	2,526,005

Au 31 décembre 2021



Partenariats clés

Nous sommes fiers de soutenir des organisations qui s'efforcent de supprimer les obstacles et de créer des opportunités pour tous. Grâce à des subventions stratégiques, nous soutenons des organisations telles que GWC, Truckers Against Trafficking, St. Christopher Truckers Relief Fund, Women in Trucking, NAACP Legal Defense & Educational Fund, YWCA, National Urban League et plus encore.

C.H. Robinson a lancé une campagne de remerciement et un tirage au sort destinés à galvaniser la nation derrière un objectif important : apprécier les transporteurs routiers qui n'ont jamais quitté la route et n'ont jamais cessé de livrer, même pendant les périodes les plus difficiles. Un don de 25 000 dollars a été versé au St. Christopher Truckers Relief Fund, qui aide les chauffeurs dans le besoin. Des milliers de notes de remerciement ont été envoyées et, dans le cadre de la campagne, C.H. Robinson a fait gagner 100 000 dollars en espèces aux camionneurs et aux transporteurs pendant la Semaine nationale d'appréciation des camionneurs en septembre.

Par le biais du programme de dons d'entreprise, C.H. Robinson soutient le Center for Transportation & Logistics du Massachusetts Institute of Technology (« MIT ») dans sa recherche d'une gestion responsable et durable de la chaîne d'approvisionnement. En partenariat avec le Conseil des professionnels de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, le MIT publie le rapport annuel sur l'état de la durabilité de la chaîne d'approvisionnement, qui vise à rassembler les membres des communautés de la chaîne d'approvisionnement, de la logistique et de la durabilité afin de développer des recherches empiriques qui répondent à des questions importantes sur les investissements dans les technologies et les solutions, les pratiques courantes et les changements au fil du temps.

Innovation produit

Comment nous gérons

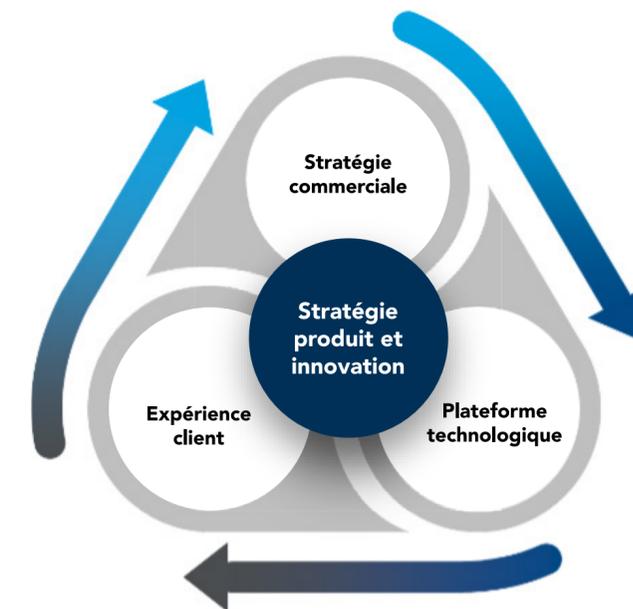
En 2021, C.H. Robinson a annoncé la création d'une nouvelle organisation de produits d'entreprise qui se trouve au centre de notre stratégie commerciale et de nos plateformes technologiques afin d'offrir aux clients et aux transporteurs routiers une expérience cohérente et de premier ordre. Elle donne la priorité aux objectifs des clients et des transporteurs ainsi qu'aux résultats commerciaux, et dirige les capacités numériques mondiales pour tous nos produits. Pour diriger ce travail crucial et mettre en place l'équipe chargée des produits, Arun Rajan a rejoint l'équipe de direction en tant que chef des produits (CPO) en août 2021.

En connectant nos équipes commerciales et technologiques de manière plus ciblée afin de fournir des données, des informations et des perspectives significatives, nous changeons la manière dont nous créons de la valeur pour nos clients, nos transporteurs et nos employés :

- 1 Supprimer les obstacles internes à l'amélioration de l'expérience du client et du transporteur
- 2 Conduire les changements qui relient les capacités dans toute l'organisation
- 3 Créer une structure qui permet aux employés d'exécuter avec créativité et rapidité

"This enhanced focus is our opportunity to leverage what we have done to accelerate our position in the marketplace and further differentiate us from our competition as we drive value for our customers, carriers and shareholders. This is a critical next step as we continue to be a leader in an ever more competitive and digital global market."

–Arun Rajan, Chief Product Officer



Comment nous nous engageons

L'organisation Produits a commencé à apporter de la valeur ajoutée en lançant de nouvelles fonctionnalités et des améliorations aux plateformes Web et mobiles Navisphere Carrier de C.H. Robinson. L'objectif de cette orientation initiale est de continuer à développer notre base de transporteurs contractuels loyaux pour passer à un avenir numérique. Nous pensons que le fait de disposer d'une solide solution en libre-service pour nos transporteurs sous contrat nous donnera accès à d'autres transporteurs qui apprécient un environnement numérique. L'accès à de nouvelles capacités nous donne la possibilité de couvrir davantage de fret pour le compte de nos clients, ce qui améliore également l'expérience client.

Regarder vers l'avenir

Nous travaillerons à rebours à partir des besoins des clients et des transporteurs et des domaines dans lesquels nous pouvons apporter une valeur ajoutée afin d'orienter nos investissements technologiques de manière à obtenir les résultats commerciaux que nous recherchons.

Nous adopterons un état d'esprit d'apprentissage, nous agirons rapidement et nous utiliserons ces connaissances pour faire évoluer notre gamme mondiale de services.



ENVIRONNEMENT

—

SOCIAL

—

GOUVERNANCE

Gouvernance

Éthique et conformité

Comment nous gérons

Chaque employé est responsable du respect des valeurs de l'entreprise, dès le premier jour où il rejoint l'équipe de C.H. Robinson. Notre éthique forte et notre approche responsable de tout ce que nous faisons nous ont guidés pendant des décennies et continuent de le faire alors que nous servons les clients, innovons pour le changement et développons l'entreprise. C'est un point d'ancrage inébranlable au cœur de notre activité, qui nous soutient dans notre évolution.

Un ton fort au sommet a établi la norme pour notre organisation. Notre conseil d'administration, composé de dix membres, est présidé par un membre indépendant, Scott P. Anderson. Notre conseil d'administration est chargé d'assurer une gouvernance responsable et de définir la voie stratégique à suivre pour C.H. Robinson. Le Conseil d'administration supervise la stratégie et les performances ESG, et les comités du Conseil s'engagent régulièrement sur des sujets ESG dans le cadre de leurs chartes.

Il est essentiel que nos clients, nos transporteurs contractuels, nos fournisseurs et nos actionnaires se sentent en confiance pour faire des affaires et investir avec nous. Nous disposons de structures solides pour garantir la conformité et nous protéger contre les comportements non éthiques. Notre directeur juridique est responsable de tous les protocoles mondiaux d'éthique et de conformité, de la formation et des questions connexes, y compris d'une révision annuelle interne qui intègre les commentaires des parties prenantes, ainsi que des nouvelles réglementations. Une réunion trimestrielle du comité de conformité offre un forum ouvert pour examiner et discuter des préoccupations des employés ; les principales conclusions sont transmises au conseil d'administration pour examen. Les membres du comité de conformité comprennent le directeur financier, le directeur des ressources humaines et de l'ESG, le directeur juridique et un ou plusieurs vice-présidents de divisions commerciales.



Quelques faits sur notre conseil d'administration

- Conseil d'administration unique de 10 membres
- 90 % sont indépendants, de même que le président et tous les membres du comité
- Les candidats au conseil d'administration sont sélectionnés en tenant compte de la diversité, conformément aux directives du comité de gouvernance
- Les membres du conseil d'administration comprennent 30 % de femmes, dont une qui préside le comité et 10 % de BIPOC

Comment nous nous engageons

Nous visons à ce que nos activités soient conformes, voire supérieures, aux normes du secteur. Tous les employés suivent une formation interne afin de s'assurer qu'ils sont parfaitement en phase avec nos politiques et nos attentes. Au moment de leur embauche, puis tous les trois ans, les employés participent à une formation sur notre code d'éthique global, qui est révisé chaque année et mis à jour si nécessaire. Traduit dans plusieurs langues régionales, le code d'éthique couvre de nombreux sujets, notamment notre politique mondiale de confidentialité, la conservation des dossiers, la lutte contre la corruption et les politiques d'achat, entre autres.

Chaque année, tous les employés doivent revoir le code d'éthique et suivre des formations supplémentaires sur la conformité, dont ils attestent l'achèvement. D'autres outils permettent de garantir l'efficacité du code d'éthique :

- Ligne d'assistance de conformité pour signaler les violations, y compris l'examen du nombre de violations signalées
- Enquête interne et processus disciplinaire
- Protections contre les lanceurs d'alerte

Regarder vers l'avenir

Nous révisons continuellement nos politiques et procédures afin de protéger l'intégrité de notre organisation. Au fur et à mesure de l'évolution de notre plateforme, nous nous assurerons que nous avons mis en place les mesures de contrôle appropriées et effectuerons des examens de conformité le cas échéant.

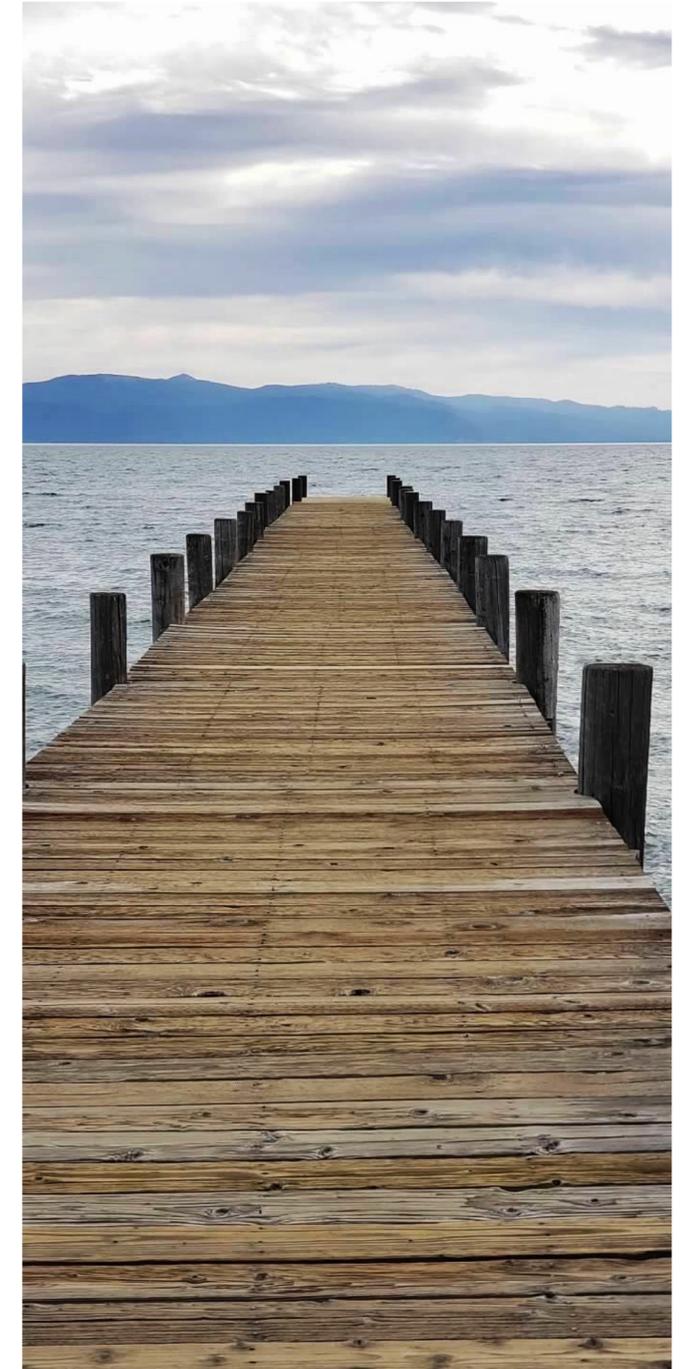


Photo par C.H. Robinson Employé Carita Hibben

Gestion des risques et des crises

Comment nous gérons

L'équipe d'audit interne de C.H. Robinson facilite le programme de gestion des risques de l'entreprise (GRE), en rendant compte par l'intermédiaire de notre comité d'audit et de notre directeur financier. Un facteur important du cadre GRE est le processus d'évaluation des risques sous-jacent, qui permet de comprendre en profondeur l'univers des risques de la société. Les sujets ESG liés à l'activité et à nos parties prenantes sont inclus dans la portée des risques et le processus d'évaluation des risques. En classant davantage l'univers des risques dans un registre officiel des risques, l'organisation peut hiérarchiser les risques en fonction de leur impact, de leur probabilité, de leur vulnérabilité et de leur rapidité d'apparition. Les risques émergents sont également pris en compte dans le programme GRE et permettent à l'organisation de comprendre l'exposition actuelle et future. Une fois le soutien du registre des risques obtenu, les chefs d'entreprise s'alignent sur le placement des risques et la tolérance au risque, suivis par notre équipe de direction et le comité d'audit.

Les sujets ESG ont été évalués avec les dirigeants afin de déterminer le classement général des risques, le placement des cartes thermiques et les plans de réponse aux risques. Cette évaluation a déterminé que le changement climatique était un risque émergent et a été ajouté à une carte thermique avec d'autres expositions au risque émergent nécessitant une analyse de risque détaillée et des plans de réponse.

Comment nous nous engageons

Avec l'avancement continu du programme GRE, il y a des points de contact plus fréquents avec les propriétaires de risque pour s'assurer que les changements dans l'environnement de risque sont capturés et communiqués rapidement. Cette fréquence accrue permet une intégration plus poussée dans l'entreprise et contribue à maintenir le risque au premier plan de la prise de décision. Pour ce faire, nous faisons appel à de nombreuses parties prenantes au sein des organisations de services partagés de la société, notamment les services juridiques, les ressources humaines, les affaires gouvernementales, la technologie et la protection de la vie privée, afin de nous assurer que notre audit est complet.

Regarder vers l'avenir

Au fur et à mesure de l'évolution de notre programme, l'équipe ESG continuera à renforcer sa collaboration avec les équipes d'audit interne et de finance. En plus de notre processus continu d'évaluation des risques et de rapport, nous continuerons à faire évoluer notre communication en nous alignant sur les recommandations TCFD.

Nous développons nos capacités en interne, en nous donnant les moyens de faire progresser activement les questions liées au climat. En plus de nous engager dans l'enquête CDP sur le changement climatique, qui est alignée sur la TCFD, nous trouvons des moyens de construire des bastions de résilience pour notre entreprise, notre industrie et la planète.



Business suppliers

Comment nous gérons

C.H. Robinson s'attend à ce que tous les fournisseurs tiers avec lesquels elle travaille partagent son engagement envers des pratiques commerciales responsables. Notre politique d'approvisionnement mondial sert de base à nos pratiques d'approvisionnement, en intégrant les principes ESG dans nos processus de bout en bout.

En 2021, C.H. Robinson a lancé un nouveau portail public destiné aux fournisseurs d'entreprises pour un accès facile et immédiat au code de conduite de C.H. Robinson et à l'addendum sur la sécurité des informations. Le fait de mettre nos engagements au premier plan garantit que toutes les parties prenantes sont conscientes de nos attentes et mènent leurs activités conformément à nos valeurs.

C.H. Robinson s'engage à développer une base d'approvisionnement qui reflète nos communautés et notre personnel. Notre programme d'approvisionnement est conçu pour soutenir les objectifs commerciaux stratégiques, y compris la diversité. Pour atteindre cet objectif, notre politique d'achat globale impose la prise en compte de la diversité dans le processus de sélection. Nous pensons que le respect de cet engagement contribue à la création de valeur pour notre entreprise et nos parties prenantes.

Pour plus d'informations sur nos efforts en matière de diversité et d'inclusion, voir [p. 14](#).

Comment nous nous engageons

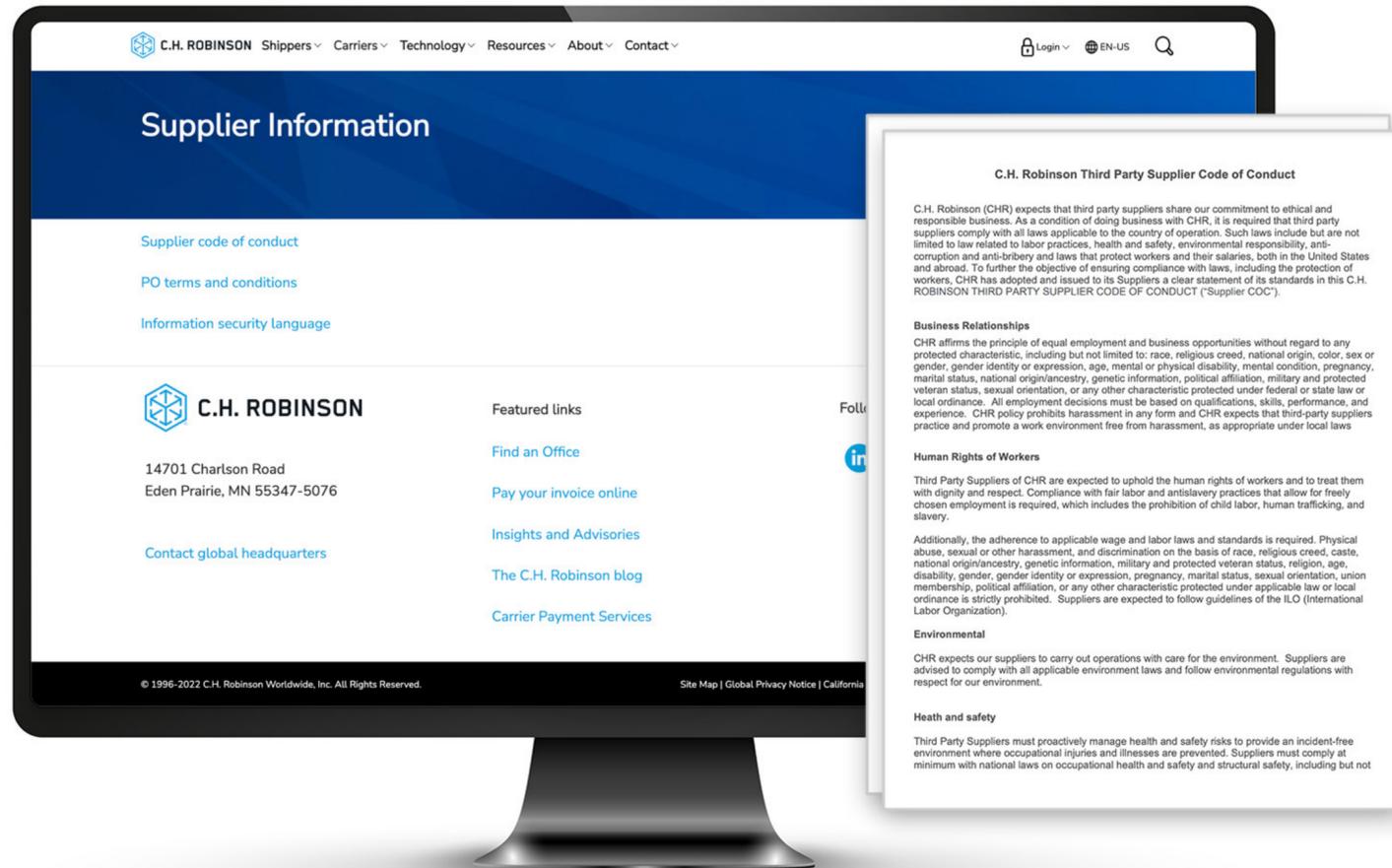
Nous continuons à tirer parti de notre base de fournisseurs pour optimiser les engagements des fournisseurs, ce qui se traduit par des relations plus solides, des efficacités améliorées et moins de redondances. L'année dernière, nous avons lancé avec succès des processus de diligence raisonnable améliorés qui renforcent la relation et la surveillance de nos fonctions de confidentialité, de sécurité et d'audit interne.

Nos processus d'approvisionnement permettent d'obtenir le meilleur rapport qualité-prix pour l'organisation tout en créant un réseau mondial de fournisseurs responsables. Dans le cadre de cet engagement, C.H. Robinson s'efforce d'offrir aux petites et moyennes entreprises qualifiées des opportunités d'approvisionnement dans l'ensemble de ses activités. Cet objectif est intégré à l'ensemble de notre processus d'approvisionnement, et des objectifs pertinents en matière de dépenses et d'inclusion sont établis pour favoriser une amélioration continue de la diversification de notre base d'approvisionnement. Nous encourageons divers fournisseurs à participer à notre processus de passation de marchés, notamment les entreprises appartenant aux BIPOC, femmes, anciens combattants, LGBTQIA+ et les entreprises détenues par des personnes handicapées. Ces efforts nous permettent d'avoir accès à des solutions qui sont non seulement rentables mais aussi innovantes.

En 2021, nous avons créé un système de rapport qui nous a permis de suivre les attributions à divers fournisseurs dans le cadre des événements d'approvisionnement. Nous avons également collaboré avec un expert tiers pour valider et améliorer notre approche de notre base de référence.

Regarder vers l'avenir

Nous nous efforçons d'accroître l'accès à des groupes de fournisseurs diversifiés pour soutenir l'ensemble du programme.



Confidentialité des données au niveau mondial

Comment nous gérons

Les renseignements personnels doivent être gérés conformément aux politiques de C.H. Robinson, à nos obligations mondiales et aux lois applicables. Notre programme mondial de confidentialité des données s'aligne étroitement sur notre équipe mondiale de cybersécurité en ce qui concerne la gestion d'un cadre qui représente un ensemble harmonisé de contrôles de confidentialité et de protection des données, englobant nos obligations mondiales et régionales en matière d'informations à caractère personnel. Le directeur de notre programme mondial de confidentialité des données rend compte à notre directeur juridique et travaille en étroite collaboration avec les conseillers régionaux en Amérique du Nord et du Sud, en Asie et en Europe.

L'avis de confidentialité mondial de C.H. Robinson explique comment C.H. Robinson respecte votre vie privée, y compris la collecte, la conservation, la suppression et le traitement des informations à caractère personnel obtenues par le biais de nos opérations à l'échelle de l'entreprise, de nos sites Web, de nos logiciels d'application et de nos applications mobiles.

Comment nous nous engageons

Tous les employés de C.H. Robinson qui traitent des informations à caractère personnel doivent se conformer aux politiques et processus de protection de la vie privée conçus pour assurer la conformité. Cela inclut la lecture et la reconnaissance de notre code d'éthique, qui contient notre politique mondiale de confidentialité des données et d'autres politiques qui définissent les attentes en matière de gestion des informations à caractère personnel. Les employés suivent une formation annuelle sur la protection de l'information et de la vie privée qui soutient le code d'éthique et guide les employés sur leurs rôles et responsabilités en matière de collecte, de protection, d'utilisation et de gestion des informations à caractère personnel qui leur sont confiées.

Notre programme mondial de confidentialité des données s'étend à l'ensemble de nos organisations commerciales et de services partagés afin d'intégrer les principes de confidentialité dès la conception dans nos opérations, en alignement et en coordination avec notre programme de sécurité des informations. Cela se fait à la fois par des engagements ac-

tifs en matière d'évaluation de l'impact sur la protection des données/de la vie privée (« DPIA/PIA ») avec les partenaires commerciaux et techniques, et par des listes de contrôle structurées du respect de la vie privée dès la conception, intégrées au développement des processus techniques et commerciaux. Les équipes techniques participent à des ateliers réguliers et continus qui soutiennent les initiatives de sécurité et de confidentialité par la conception.

Les audits de conformité en cours et les risques identifiés au cours des activités DPIA/PIA alimentent les processus de gestion des risques et l'engagement des hauts dirigeants, ainsi que la visibilité du comité d'audit par le biais des processus d'audit interne sur les risques liés à la confidentialité. Nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre feuille de route en matière de protection de la vie privée et nous nous sommes engagés à travers l'organisation à favoriser et à soutenir la forte culture de la protection de la vie privée chez C.H. Robinson. Dans cette nouvelle phase de notre échelle de maturité, l'équipe mondiale chargée de la protection de la vie privée s'intègre de manière de plus en plus proactive aux processus existants. En 2021, l'équipe mondiale chargée de la confiden-

tialité des données s'est associée à l'équipe mondiale chargée des achats pour améliorer le processus d'engagement des fournisseurs, y compris la cartographie accrue des données, l'examen des contrats et les examens des risques.

Regarder vers l'avenir

En 2022, nous continuerons à mûrir et à développer nos processus de protection de la vie privée. Cela inclut une augmentation des vérifications de conformité et l'évolution de la gouvernance de notre programme afin de l'aligner sur nos progrès.

Cybersécurité

Comment nous gérons

Alors que nous étendons la portée mondiale de notre plateforme et que le paysage des menaces évolue, la sécurité et la confidentialité des données restent une priorité essentielle. Notre équipe mondiale de cybersécurité rend compte à notre directeur de la technologie. Ensemble, ils sont responsables de la sécurité du réseau, des processus d'ingénierie et de la continuité des activités. Ils travaillent en partenariat avec les dirigeants de toutes nos régions mondiales pour aligner de manière centralisée les objectifs stratégiques avec nos professionnels.

En tant qu'entreprise mondiale, nous comprenons nos obligations en matière de conformité et nous avons mis en place des processus et des programmes pour les respecter, en veillant à être de bons gestionnaires des données qui nous sont confiées par nos parties prenantes. Nous allons au-delà de la conformité en travaillant avec les employés et les équipes à travers le monde pour garantir que les principes de sécurité et de protection des données sont intégrés dans notre façon de travailler au quotidien. Veuillez consulter la p. 27 pour obtenir des informations sur notre programme mondial de confidentialité des données.

Nous disposons d'un ensemble harmonisé de contrôles qui intègre les orientations du règlement général sur la protection des données de l'UE et l'alignement sur le cadre du National Institute of Standards and Technology (NIST) des États-Unis. En outre, nous nous soumettons à des évaluations indépendantes effectuées par des parties externes, y compris l'audit de type 2 de System and Organization Controls (SOC) 2, afin de garantir que toutes les mesures de protection fonctionnent comme elles le devraient.

Notre programme de continuité informatique est tout aussi solide et suit les normes du secteur en matière de pratiques de reprise après sinistre, notamment l'alignement sur la norme ISO 27031:2011 et les pratiques professionnelles du Disaster Recovery Institute International. Notre programme comprend de multiples composantes qui agissent comme une ligne de défense supplémentaire, notamment des exercices réguliers de récupération fonctionnelle et de simulation, des exercices de cybersécurité, l'audit et la maintenance du programme, la sensibilisation et la formation, l'analyse de l'impact sur les activités, l'évaluation des risques et les contrôles.

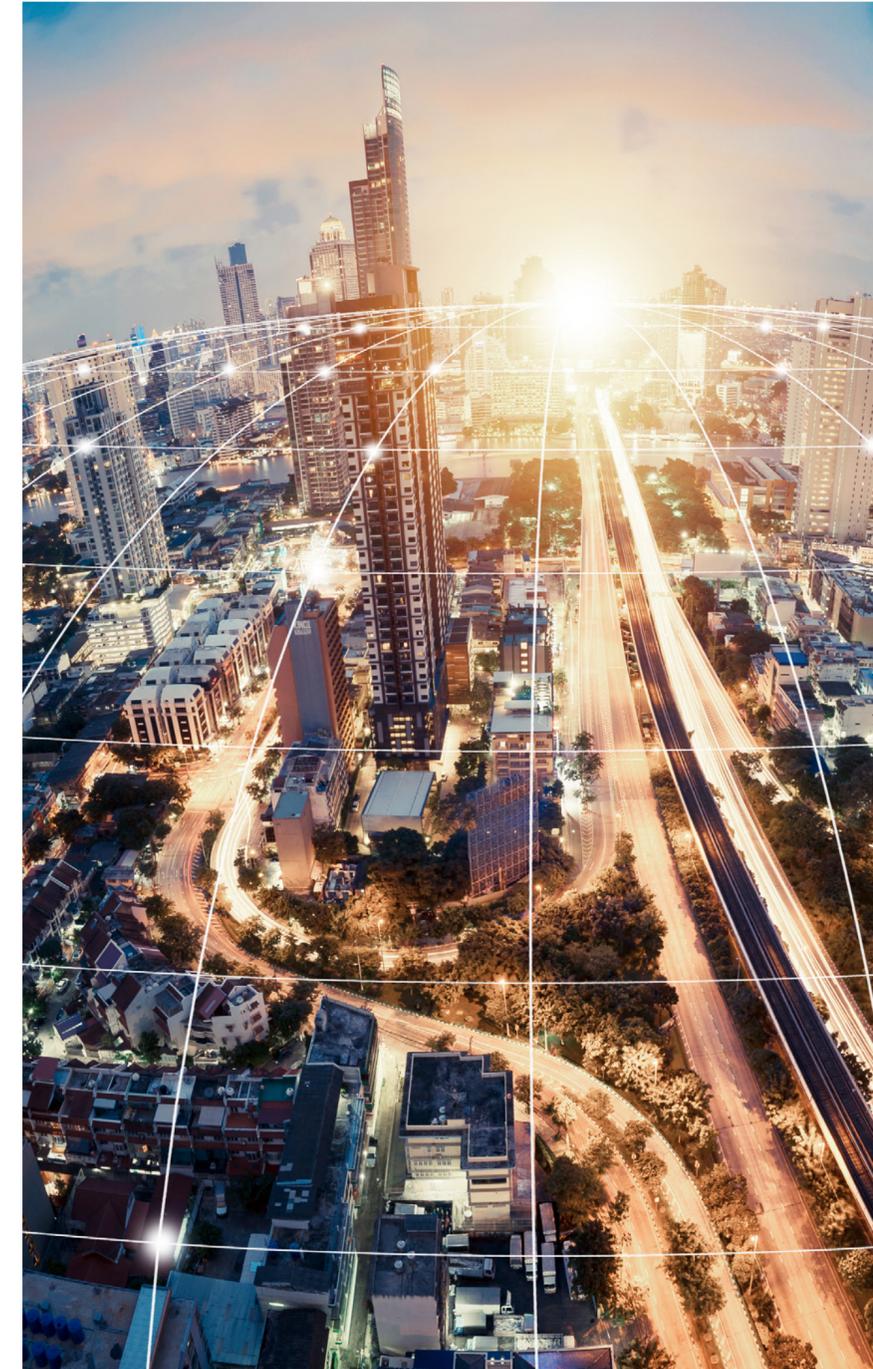
Comment nous nous engageons

Aour aider notre personnel à comprendre ses responsabilités dans le cadre de ce programme, tous les employés suivent une formation sur la conformité, la confidentialité et la sécurité au moment de leur embauche, ainsi que sur une base annuelle et continue. Les performances du programme font partie d'un indicateur clé qui fait l'objet d'un rapport et d'un suivi trimestriels par la direction générale et le conseil d'administration. Nous demandons également aux parties prenantes de remplir un questionnaire sur le traitement des données, ce qui permet aux équipes juridiques, de sécurité et de protection de la vie privée d'effectuer des examens de diligence raisonnable sur la portée de l'activité commerciale et de gérer les risques et la conformité tout en soutenant l'avancement de nouvelles initiatives. Et lorsque des incidents surviennent dans le cadre d'opérations standard, nous disposons de voies d'escalade intégrées avec des dirigeants dévoués et des partenaires externes experts.

En 2021, nous avons procédé à une évaluation de la maturité du programme par rapport au cadre de cybersécurité du NIST (CSF) et à une notation dans tous les domaines pour identifier, analyser et améliorer les capacités de cybersécurité. Le processus a permis d'examiner plus de 50 politiques et procédures, a comporté de multiples entretiens avec les parties prenantes et a débouché sur une analyse et une feuille de route pluriannuelle.

Regarder vers l'avenir

En 2022, nous continuerons à affiner et à aligner notre cadre de contrôle des risques en fonction des meilleures pratiques. Nous allons procéder à une nouvelle évaluation de la maturité du programme par rapport au cadre de cybersécurité du NIST (CSF) et préparer notre environnement à un modèle de confiance zéro. Nous continuerons à faire de nouveaux investissements dans nos programmes de cybersécurité et à nous appuyer sur les meilleures pratiques pour améliorer notre position face aux menaces générales et spécifiques.





« À travers tout cela, notre organisation et notre personnel sont sortis plus forts en 2021. Pour l'avenir, nous continuerons à nous concentrer sur notre engagement à faire du monde un endroit plus durable, plus efficace et plus inclusif pour tous. »

Appendix

TCFD	SASB	Disclosure Topic	Metric	Note(s)
X		Governance	Disclose the organization's governance around climate-related risks and opportunities.	ESG at C.H. Robinson Our Value Chain Governance 2021 CDP Climate Change Response
X		Strategy	Disclose the actual and potential impacts of climate-related risks and opportunities on the organization's businesses, strategy, and financial planning where such information is material.	ESG at C.H. Robinson Our Value Chain Material Topics 2021 CDP Climate Change Response
X		Risk Management	Disclose how the organization identifies, assesses, and manages climate-related risks.	Risk and Crisis Management 2021 CDP Climate Change Response
X	X	Metrics and Targets	Disclose the metrics and targets used to assess and manage relevant climate-related risks and opportunities where such information is material.	Data provided below.
TCFD	SASB	Disclosure Topic	Metric	Note(s)
	X	Greenhouse Gas Emissions	Gross global Scope 1 emissions	2,135 MTCO ₂ e For additional information review the company's response to the 2021 CDP Climate Change Questionnaire."
	X		Discussion of long-term and short-term strategy or plan to manage Scope 1 emissions, emissions reduction targets, and an analysis of performance against those targets	In 2019, we conducted an initial inventory of our Scope 1 and 2 emissions within our operational control. Subsequently, we set a science-aligned goal to reduce our emissions intensity 40% by 2025, using a 2018 baseline. We have taken steps to identify "hot spots" within our footprint and create a roadmap to achieve our goal. As of December 31, 2021 C.H. Robinson reached our goal three years ahead of schedule. In addition to reducing our facility footprint, we leveraged renewable energy credits (RECs), to increase market-based renewable energy. For additional information review the company's response to the 2021 CDP Climate Change Questionnaire.
	X		Fuel consumed by: (1) road transport, percentage (a) natural gas and (b) renewable, and (2) air transport, percentage (a) alternative and (b) sustainable	Not applicable - C.H. Robinson is a non-asset based logistics platform.
	X	Air Quality	Air emissions of the following pollutants: (1) NO _x (excluding N ₂ O), (2) SO _x , and (3) particulate matter (PM ₁₀)	Not applicable - C.H. Robinson is a non-asset based logistics platform.
	X	Labor Practices	Percentage of drivers classified as independent contractors	100%
	X		Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with labor law violations	C.H. Robinson does not currently report this metric but will continue to evaluate in the future.
	X	Employee Health & Safety	(1) Total recordable incident rate (TRIR) and (2) fatality rate for (a) direct employees and (b) contract employees	"(1) .26 (2a) 0 (2b) 0"

TCFD	SASB	Disclosure Topic	Metric	Note(s)
	X	Supply Chain Management	Percentage of carriers with BASIC percentiles above the FMCSA intervention threshold	C.H. Robinson does not currently report this metric but will continue to evaluate in the future.
	X		Total greenhouse gas (GHG) footprint across transport modes	17,360,650 MTCO ₂ e
	X	Accident & Safety Management	Description of implementation and outcomes of a Safety Management System	As a non-asset based logistics platform, C.H. Robinson does not implement a SMS with our contract carriers or suppliers.
	X		Number of aviation accidents	0
	X		Number of road accidents and incidents	C.H. Robinson does not currently report this metric but will continue to evaluate in the future.
	X		Safety Measurement System BASIC percentiles for: (1) Unsafe Driving, (2) Hours-of-Service Compliance, (3) Driver Fitness, (4) Controlled Substances/Alcohol, (5) Vehicle Maintenance, and (6) Hazardous Materials Compliance	As a non-asset based logistics platform, C.H. Robinson does not implement a SMS with our contract carriers or suppliers.
	X	Activity Metric	Revenue ton kilometers (RTK) for: (1) road transport and (2) air transport	C.H. Robinson does not currently report this metric but will continue to evaluate in the future.
	X		Load factor for: (1) road transport and (2) air transport	C.H. Robinson does not currently report this metric but will continue to evaluate in the future.
	X		(1) Number of employees (2) Number of truck drivers	(1) As of December 31, 2021, C.H. Robinson had a total of 16,877 employees. (2) As a non-asset global logistics platform, we contract with carriers to arrange the transport of our customers' freight. These stakeholders are key drivers of our business model but are not company employees. In 2021, we executed approximately 20 million shipments for approximately 100,000 customers with approximately 85,000 contracted carriers.

Appendix

	Indicator	2018*	2019	2020	2021	Note(s)
	Environment					
Climate change	GHG Scope 1 Emissions (MtCO2e)	2,459	2,168	2,045	2,135	
	GHG Scope 2 Location-Based Emissions (MtCO2e)	38,389	30,075	31,585	30,136	
	GHG Scope 2 Market-Based Emissions (MtCO2e)	39,041	22,980	25,751	24,636	
	Total Location-Based GHG Emissions (MtCO2e)	40,849	32,243	33,630	32,271	
	Total Market-Based GHG Emissions (MtCO2e)	41,500	25,148	27,796	26,771	
	GHG Scope 3 Emissions (MtCO2e)	—	—	—	17,360,650	
	GHG Scope 3 Purchased Goods and Services (MtCO2e)	—	—	—	276,805	90% of reported emissions were calculated using spend data combined with US EPA Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors for US Industries and Commodities, published in 2020 and modified in v1.1.1, January 2022. The spend based emissions calculations include an upstream transportation component. We will seek to refine our calculations in the future to separate out upstream transportation entirely from our purchased goods and services calculations.
	GHG Scope 3 Downstream Transportation (MtCO2e)	—	—	—	17,083,845	Downstream transportation is reported for transportation organized by CH Robinson on behalf of its customers. (see below for potential additional note on scope categorization) 92% of the reported emissions were calculated using actual distance traveled and weight transported data tracked by CH Robinson. Emissions factors were sourced from EPA, "Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories," Scope 3 Category 4: Upstream Transportation and Distribution and Category 9: Downstream Transportation and Distribution, April 1, 2022 8% of the reported emissions were estimated using financial data combined with the US EPA Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors for US Industries and Commodities, published in 2020 and modified in v1.1.1, January 2022
	Renewable Energy Credits (MWh)	—	12,375	12,375	15,061	
	GHG emissions intensity (MtCO2e/USD Revenue)	0.00473	0.00549	0.00371		
EMS Systems & Reporting	Total Energy Consumption (thousand MWh)	154.94	82.74	92.96	96.94	
	Electricity Used (MWh)	52,254	53,588	68,236	62,860	
	Fleet Fuel Consumption (MWh)	—	—	—	—	
	Environmental Fines (Number)	0	0	0	0	
	Environmental Fines (\$USD)	0	0	0	0	
	"Non-compliance with environmental laws and regulations"	0	0	0	0	
	Hazardous waste (tons, averaged over three years)	0	0	0	0	
Social						
Volunteering and giving	Annual volunteer hours	8,569	10,375	4,215	4,516	
	Corporate Cash Giving (\$USD)	647,473	821,341	326,227	349,966	
	Total Corporate Foundation and Other Giving (\$USD)	1,447,226	1,770,108	3,078,230	2,176,039	
	Total Community Giving (\$USD)	2,094,701	2,593,468	3,404,457	2,526,005	
Human						
Our people	Number of Employees	15,123	15,327	14,888	16,877	
	Number of Temporary Employees	132	124	243	142	
	Number of Contractors	994	1,074	905	2,019	
	New Employee Hires	3,588	3,087	2,234	5,189	
	Employee Turnover Percent*	22.65%	20.40%	17.26%	19.07%	
Diversity & Inclusion	Percent of Women in Workforce	44.84%	45.72%	46.78%	47.85%	
	Percent of Women in Management	37.14%	38.87%	38.13%	40.60%	In 2020, C.H. Robinson adopted new human capital management software that provided more visibility to enterprise data. Our new data model defines "management" to include all people leaders for this report.
	Percent of BIPOC in Workforce	22.62%	23.66%	24.88%	27.77%	
	Percent of BIPOC in Management	14.97%	16.26%	17.11%	18.52%	In 2020, C.H. Robinson adopted new human capital management software that provided more visibility to enterprise data. Our new data model defines "management" to include all people leaders for this report.
	Percent of Disabled in Workforce	1.66%	1.98%	0.81%	2.33%	Data provided in this report is from employee self-identification. C.H. Robinson does not mandate this disclosure from our employees.
	Percent of Women of New Hires	47.35%	47.44%	46.96%	48.72%	

*2018 emissions baseline has been adjusted to reflect current portfolio

	Indicator	2018	2019	2020	2021	Note(s)
OHS & Well-being	Percent of employees receiving regular performance and career development reviews	—	98%	97%	98%	
	Average hours of training per employee per year	9.06	10.1	10.1	23.6	
	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	Yes	Yes	Yes	Yes	
	Occupational health services	Yes	Yes	Yes	Yes	
	Worker training on occupational health and safety	Yes	Yes	Yes	Yes	
	The number of fatalities as a result of work-related ill health	0	0	0	0	
	The number of cases of recordable work-related ill health	29	20	28	20	
	Workforce Accidents	29	20	28	20	Figures are US-only
	Lost Time from Accidents (days)	62	10	13	354	Figures are US-only
	Lost Time Incident Rate	0.08	0.01	0.14	0.12	Figures are US-only. Calculated as Days Away, Restricted or Transferred (DART). Please also note that in 2020, we acquired Prime Distribution Services ("Prime"), which influenced our 2020 figures.
	Total Recordable Incident Rate	0.29	0.19	0.22	0.26	Figures are US-only. Calculated as Total Case Incident Rate (TCIR).
	Fatalities—Total	0	0	0	0	Figures are US-only
	Fatalities—Employees	0	0	0	0	Figures are US-only
Fatalities—Contractors	0	0	0	0	Figures are US-only	
Governance						
Corporate Governance	Number of Non-Executive Directors on Board	8	9	9	9	
	Percent of Non-Executive Directors on Board	89%	90%	90%	90%	
	Number of Independent Directors	8	8	8	8	
	Percent of Independent Directors	89%	80%	80%	80%	
	CEO Duality	Yes	No	No	No	
	Independent Chairperson	No	No	Yes	Yes	
	Independent Lead Director	No	Yes	Yes	Yes	
	Number of Corporate Executive Officers on Board of Directors	1	1	1	1	
	Poison Pill Plan	No	No	No	No	
	Proxy Access Bylaw or Provision	Yes	Yes	Yes	Yes	
	Stakeholders' involvement in remuneration	Yes	Yes	Yes	Yes	
	CEO pay ratio	130:01	135:1	101:1	178:1	
	Number of Directors	9	10	10	10	
Number of Women on Board	3	3	3	3		
Percent of Women on Board	33%	30%	30%	30%		
Number of Female Executives	1	1	1	1		
Percent of Female Executives	10%	10%	10%	10%		
Clawback Provision for Executive Compensation	No	No	No	No		
Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	0.00	0.00	1.00	0.00		
Ethics & compliance	Operations assessed for risks related to corruption	Yes	Yes	Yes	Yes	
	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Yes	Yes	Yes	Yes	
	Confirmed incidents of corruption and actions taken	0	0	0	0	
	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	0	0	0	0	



C.H. ROBINSON

14701 Charlson Road | Eden Prairie, MN 55347-5076 | 952.937.8500 | chrobinson.com