



C.H. ROBINSON

ESG Relatório 2021

AMBIENTAL | SOCIAL | GOVERNANÇA

Sobre este relatório

Este relatório representa dados do ano fiscal de 2021, de 1.º de janeiro a 31 de dezembro de 2021. Publicado anualmente, este relatório é informado pela Global Reporting Initiative (GRI) e inclui índices do Conselho de Padrões Contábeis de Sustentabilidade (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) e da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) no fechamento.

Fique à vontade para enviar suas perguntas e comentários. Fale conosco pelo e-mail ESG@chrobinson.com.

Para obter informações adicionais sobre a C.H. Robinson, acesse chrobinson.com.

Índice

Sobre a C.H. Robinson	3
Nossa cadeia de valor	3
Carta do CEO/CESGO	3
ESG na C.H. Robinson	4
Envolvimento das partes interessadas	4
Avaliação de materialidade	5
Ambiental	6
Mudança climática	7
Sistemas e relatórios de EMS	8
Robinson Fresh	9
Social	12
Gestão da cadeia de suprimentos	13
Satisfação do cliente	13
Suporte às transportadoras	14
Nosso pessoal: Atração, retenção e desenvolvimento de talentos	15
SSO e bem-estar dos funcionários	17
Diversidade, equidade e inclusão	18
Relações com a comunidade	20
Inovação	22
Governança	23
Ética e conformidade	24
Gestão de risco e crise	25
Fornecedores comerciais	26
Privacidade de dados globais	27
Segurança cibernética	28
Anexo	30

Sobre a C.H. Robinson

O essencial para entender nosso programa de sustentabilidade é entender nosso modelo de negócios flexível. Como uma das maiores e mais conectadas plataformas logísticas do mundo, organizamos o transporte das cargas de nossos clientes e apoiamos a otimização da cadeia de suprimentos por meio de serviços de dados. As classificações do setor geralmente nos categorizam como uma empresa de transporte; no entanto, somos únicos em relação às empresas de transporte tradicionais proprietárias de ativos, pois utilizamos uma rede global de soluções de logística sem uma frota própria. Como parte do nosso envolvimento em tópicos do âmbito Ambiental, Social e de Governança (Environmental, Social, and Governance, ESG), nos concentramos em questões relacionadas a este modelo de negócios exclusivo.

Nossa cadeia de valor



E · D · G · E

- Evolve constantly
- Deliver excellence
- Grow together
- Embrace integrity

A C.H. Robinson Worldwide, Inc. ("C.H. Robinson", "a empresa", "nós", "nos" ou "nosso") é uma das maiores empresas globais de logística do mundo, com receita total consolidada de US\$ 23,1 bilhões em 2021. Transformamos a maneira como o mundo se move, melhorando a cadeia de suprimentos global por meio de nosso pessoal, processos e tecnologia. Nossa motivação é proporcionar uma experiência excepcional aos nossos clientes e fornecedores, prestando serviços de transporte de carga e soluções logísticas para empresas de todos os tamanhos em uma ampla variedade de setores. Em 2021, gerenciamos aproximadamente 20 milhões de remessas e trabalhamos com aproximadamente 100 mil clientes. Com operação em toda a América do Norte, Europa, Ásia, Oceania e América do Sul, oferecemos um conjunto global de serviços usando tecnologia diferenciada, personalizada e líder de mercado, construída pela nossa rede global de especialistas em cadeia de suprimentos e para ela, que trabalham com nossos clientes para gerar melhores resultados, aproveitando nossa experiência, dados, tecnologia e escala. Nossos valores EDGE são a essência da nossa estratégia e nos levam a Evoluir constantemente (Evolve constantly), Oferecer excelência (Deliver excellence), Crescer juntos (Grow together) e Adotar a integridade (Embrace integrity).

-  **\$23.1B**
Bilhões (USD) em receitas brutas em 2021
-  **100,000**
Clientes ativos em todo o mundo
-  **85,000**
Transportadoras e prestadores de serviços de transporte com contrato ativo
-  **16,877**
Funcionários no mundo todo

- Newsweek**
Empresas mais responsáveis dos Estados Unidos 2022
- Fortune**
Empresas mais admiradas do mundo 2021
- Inbound Logistics**
Parceiro da cadeia de suprimentos verde 2021
- EcoVadis**
Medalha de Bronze 2021 em reconhecimento à sustentabilidade



Foto de C.H. Robinson Funcionário Greg Blahetka

Acelerando nosso impacto

Em 2021, o resto do mundo aprendeu o que já sabíamos: a cadeia de suprimentos global e as pessoas que a fazem funcionar são vitais para a economia e o modo de vida do mundo. Por mais de 115 anos, a equipe da C.H. Robinson ajuda a manter o mundo avançando. Temos orgulho de que, ao longo de um ano de contínuas disrupções na cadeia de suprimentos, nossos clientes continuaram a nos dizer que somos as pessoas em quem confiam, que cumprimos nossos valores para evoluir constantemente, oferecer excelência, crescer juntos e adotar a integridade.

Apesar dos desafios da cadeia de suprimentos e do impacto contínuo da COVID-19, continuamos a impulsionar nosso trabalho de ESG e causar um impacto positivo em nossos clientes, transportadoras contratadas e comunidades. Temos orgulho de informar um progresso notável em várias áreas.

Por meio de uma combinação de projetos de eficiência e do uso de energia renovável, estamos no caminho certo para atingir nossa meta de emissões de carbono antes do previsto, e ultrapassamos a metade do nosso objetivo climático de 2025 de reduzir a intensidade das emissões em 40%.

Nossa divisão de produtos, Robinson Fresh, reduziu o desperdício de alimentos por meio de nossa parceria com a Apeel®, evitando que 1,5 milhão de limões fossem para o lixo em 2021, dando-lhes uma vida útil duas vezes maior com proteção à base de plantas.

Continuamos a demonstrar nosso profundo compromisso em apoiar nosso pessoal e nossas comunidades. Estamos progredindo para nos tornarmos uma organização com mais diversidade e inclusiva e, em 2021, aumentamos nossa representação BIPOC e de mulheres nos níveis de gestão e liderança sênior.

Estabelecemos programas direcionados para promover o crescimento de nossos funcionários BIPOC e comemoramos o 15.º ano do nosso programa de desenvolvimento de liderança feminina. A C.H. Robinson e a C.H. Robinson Foundation doaram quase US\$ 3 milhões para apoiar nosso pessoal, comunidades e setor. Também oferecemos coletivamente 4.500 horas de voluntariado e doamos mais de US\$ 1,3 milhão para organizações sem fins lucrativos por meio do programa de equiparação de doativos dos funcionários.

Avançamos nossa tecnologia para resolver problemas complexos para nossos 100.000 clientes e 85.000 transportadoras, criando uma organização de produtos sob nosso recém-nomeado diretor de produtos. As ferramentas lançadas pela Robinson Labs criam soluções personalizadas que usam tecnologia de ponta no setor, incluindo nossa ferramenta de visibilidade de emissões do cliente, o **Emissions IQ**.

Devido a tudo isso, nossa organização e nosso pessoal se fortaleceram em 2021. Ao olharmos para o futuro, continuaremos a focar em nosso compromisso de tornar o mundo um lugar mais sustentável, eficiente e inclusivo para todos.



Bob Biesterfeld

Bob Biesterfeld
President and Chief Executive Officer



Angie Freeman

Angie Freeman
Chief Human Resources and ESG Officer

ESG at C.H. Robinson

Como uma das maiores e mais conectadas plataformas de logística do mundo, a C.H. Robinson reúne as pessoas e os produtos que impulsionam a economia mundial. Com mais de 115 anos em nosso legado, testemunhamos o valor compartilhado que uma forte abordagem de ESG proporciona. Além de criar visibilidade para oportunidades que criam valor para nossas partes interessadas, também cria uma vantagem competitiva no mercado de transporte em rápida evolução de hoje. É por isso que tornamos nossos esforços de ESG um componente essencial da nossa estratégia empresarial. Inspirados por essa mentalidade, integramos o ESG em nossas estruturas de supervisão mais fortes. A liderança de ESG começa com nosso diretor de recursos humanos e diretor de ESG, um membro de nossa equipe de liderança sênior, juntamente com nosso vice-presidente de ESG. Nosso diretor executivo (CEO) recebe

atualizações de ESG trimestralmente. Pelo menos uma vez por ano, o Conselho de administração da C.H. Robinson recebe uma atualização abrangente sobre o trabalho de ESG e faz uma avaliação do desempenho de ESG para orientar a estratégia futura.

O Comitê de Governança da C.H. Robinson tem supervisão adicional do trabalho de ESG da empresa devido ao cenário de ESG em constante evolução; eles recebem atualizações adicionais e fornecem orientação sobre questões específicas de ESG. Como parte de seu estatuto, o Comitê de governança se compromete a avaliar, pelo menos anualmente, as políticas, práticas, desempenho, divulgações e progresso da empresa em relação às metas de questões significativas de ESG, incluindo o alinhamento desses esforços com a estratégia geral da empresa. Leia o Estatuto do Comitê de Governança.

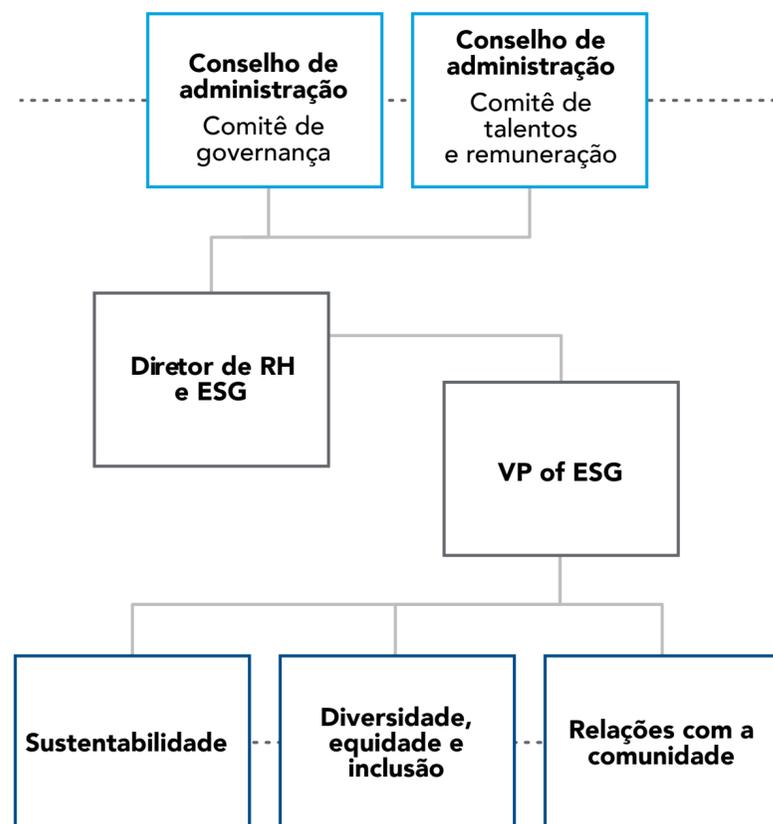
Nosso Conselho de administração e o Comitê de talentos e remuneração supervisionam nossos esforços de gestão de capital humano e diversidade, equidade e inclusão (DEI). Eles recebem atualizações regulares de nosso diretor de recursos humanos e ESG sobre nossas principais iniciativas estratégicas, medidas de sucesso e outras questões relevantes relacionadas a recursos humanos e DEI, incluindo, entre outras, contratação e retenção, cultura, engajamento de funcionários, planejamento de sucessão, remuneração e benefícios e recursos humanos ou riscos relacionados a DEI. Como parte de seu estatuto, o Comitê de talentos e remuneração avalia, pelo menos anualmente, as políticas, práticas, desempenho, divulgações e progresso da empresa em relação às metas de questões significativas de DEI e de Gestão de capital humano, incluindo o alinhamento desses esforços com a estratégia geral da empresa. Estatuto do Comitê de Talentos e Remuneração.

Para outras informações sobre nossas estruturas e políticas de governança corporativa, consulte a [pág. 24](#).

Saiba mais sobre os tópicos prioritários de ESG identificados em nossa avaliação de materialidade na [pág. 5](#).

Obtenha mais recursos de ESG em nosso [Centro de ESG](#).

ESG Structure



Envolvimento das partes interessadas

Na C.H. Robinson, interagimos regularmente com nossas partes interessadas para identificar prioridades, avaliar riscos e oportunidades e ajudar a garantir práticas de negócios responsáveis. Em 2021, interagimos com os principais grupos de partes interessadas de várias maneiras.



Funcionários

Atividades de envolvimento

- Programas de integração
- Treinamentos: Conformidade e ética, desenvolvimento de liderança, cursos específicos por função
- Estratégia de escuta do funcionário: Pesquisas, grupos de discussão, feedback, sessões de escuta
- Avaliações de desempenho semestrais e discussões trimestrais sobre desempenho
- Linha direta anônima
- Comunicações internas
- Treinamento de inclusividade
- Assembleias gerais com funcionários



Clientes

Atividades de envolvimento

- [Blog da C.H. Robinson](#)
- E-mails e boletins informativos
- Análises trimestrais de negócios
- Eventos de logística virtuais e presenciais, incluindo feiras comerciais, conferências e congressos do setor
- Mídias sociais
- Webinars e [vídeos](#)
- [Artigos técnicos](#)
- [Estudos de caso](#)
- [Guias comerciais](#)



Investidores

Atividades de envolvimento

- Reunião anual com acionistas
- Chamadas de envolvimento de ESG
- Reuniões contínuas com acionistas
- [Chamadas trimestrais e webcasts](#)
- Entrevista de materialidade
- Participação em conferências com investidores
- [Site voltado para investidores](#)
- [Registros na SEC](#)



Governo e reguladores

Atividades de envolvimento

- Envolvimento da associação industrial
- Eventos do setor
- [Blog da C.H. Robinson](#)
- Parceria com o SmartWay® da EPA
- Alcance de agências regulatórias
- Visitas ao escritório com senadores e representantes dos EUA



Fornecedores, transportadoras contratadas e produtores

Atividades de envolvimento

- Feiras comerciais
- Conferências do setor
- Encontros de logística
- Painel do Carrier Advantage®
- [Recursos on-line](#)
- E-mails
- Mídias sociais
- Pesquisas com transportadoras
- [Blog da C.H. Robinson](#)



Comunidade

Atividades de envolvimento

- C.H. Robinson Foundation
- Voluntariado dos funcionários
- Programa de doação de equiparação de donativos dos funcionários
- Programa anual de subsídios
- Concessão estratégica de subsídios
- Campanha global anual de doações
- Presentes corporativos
- Patrocínios de eventos
- Funcionário e transportadora contratada
- Programa de bolsas de estudo
- Fundo de emergência do funcionário



Avaliação de materialidade

Em 2021, atualizamos nossa primeira avaliação formal de materialidade, envolvendo partes interessadas internas e externas para determinar as áreas de foco mais críticas para nossa estratégia de ESG.

<p>Tópicos de materiais prioritários Alta importância para as partes interessadas e alto impacto na C.H. Robinson</p>	<p>Ação climática</p>	<p>Mitigar os efeitos das mudanças climáticas e permitir a transformação do setor</p> <p>Mudanças climáticas e emissões de GEE Qualidade do ar Sistemas e relatórios de EMS</p>
	<p>Capacitação de pessoas</p>	<p>Investir em nosso pessoal, comunidades e fornecedores para criar espaços equitativos, equipes diversificadas e pessoas capacitadas</p> <p>Inovação Diversidade e igualdade de oportunidades Gestão da cadeia de suprimentos Satisfação do cliente Atração, envolvimento, retenção e treinamento de talentos desenvolvimento de carreira Envolvimento das partes interessadas Envolvimento da comunidade SSO e bem-estar</p>
	<p>Práticas de negócios responsáveis</p>	<p>Impulsionar a economia mundial por meio de práticas comerciais responsáveis que tenham impactos positivos em nossa sociedade e em nosso planeta</p> <p>Governança corporativa Direitos humanos, direitos trabalhistas Ética e conformidade Segurança e privacidade de dados Gerenciamento de riscos e crises</p>
<p>Outros tópicos relevantes Importância mista para as partes interessadas e impacto sobre a C.H. Robinson</p>	<p>Outro</p>	<p>Gestão e reciclagem de resíduos Água Biodiversidade Investimento responsável Influência da política</p>

AMBIENTAL
—
SOCIAL
—
GOVERNANÇA



Ambiental

Climate change

Como gerenciamos

A crise climática é uma das questões mais urgentes que o mundo enfrenta hoje. Como líder do setor, reconhecemos nosso lugar como agentes de mudança para o progresso. Nossas partes interessadas concordam e indicam que as mudanças climáticas, os sistemas de gestão ambiental (environmental management systems, EMS) e os relatórios são altas prioridades para o valor de longo prazo da nossa organização.

As mudanças climáticas são avaliadas dentro do nosso registro de risco empresarial. A equipe de auditoria interna da C.H. Robinson lidera o gerenciamento de risco da empresa, que é revisado trimestralmente e alinhado aos fatores de risco relatados anualmente em nosso formulário 10-K. As questões de ESG e os impactos das mudanças climáticas, suas consequências e oportunidades fazem parte desse processo, incluindo o impacto que eventos climáticos graves podem ter em nossas operações gerais, no setor de transporte e no fornecimento de produtos frescos. Em 2021, a equipe de ESG da C.H. Robinson, seu grupo de continuidade de negócios e nossa função de auditoria interna fizeram uma parceria para realizar uma análise qualitativa do cenário climático para nossas operações nos EUA e no Canadá usando o cenário de transição **IEA 2DS**. Esse é o primeiro passo em um processo de risco climático em evolução.

Nosso diretor financeiro trabalha em estreita colaboração com nosso CEO, diretor jurídico, diretor de recursos humanos e diretor de ESG para analisar questões relacionadas ao clima à medida que elas surgem. Eles fornecem feedback sobre as ações recomendadas e dão aprovação final sobre quais ações são levadas ao conselho. Além das atualizações regularmente programadas para o Conselho de Administração da C.H. Robinson, adicionamos tempo para analisar tópicos relacionados ao clima se surgirem fora do momento programado. Consulte a [pág. 4](#) para obter mais informações sobre governança ESG ou a [pág. 24](#) for enterprise governance and compliance.

Temos o compromisso de integrar questões relacionadas ao clima em todos os nossos processos de governança e gestão. E, conforme declarado em nosso Código de ética global, a C.H. Robinson exige que todos os funcionários cumpram todas as leis ambientais aplicáveis, independentemente de sua localidade.

Como nos envolvemos

Acreditamos que encontrar soluções para enfrentar os desafios das mudanças climáticas exige investimento e inovação com nossos parceiros do setor. Alguns exemplos incluem:

Parceria com o SmartWay® da EPA dos EUA

Desde 2005, fazemos parte do programa SmartWay da Agência de Proteção Ambiental (Environmental Protection Agency, "EPA") dos EUA, que ajuda as empresas a promover a sustentabilidade da cadeia de suprimentos por meio da medição, comparação e melhoria da eficiência do transporte de carga. O programa é uma parceria voluntária entre vários setores da indústria de frete e a EPA. Ele estabelece incentivos para melhorias na eficiência de combustível e reduções de emissões de gases de efeito estufa ("GEE").



— Parceria da C.H. Robinson com o SmartWay da EPA

A C.H. Robinson é membro do programa SmartWay da EPA desde 2005. Essa é uma parceria voluntária entre vários setores da indústria de frete e a Agência de Proteção Ambiental dos Estados Unidos. Ela estabelece incentivos para melhorias na eficiência de combustível e reduções de emissões de gases de efeito estufa.

O Programa SmartWay da EPA é composto de um total de 3.551 transportadoras com base nos dados de transportadoras SmartWay 2020 da EPA fornecidos à C.H. Robinson.

A C.H. Robinson envia todos os anos um agregado de "todos" os dados correspondentes de transportadoras do EPA SmartWay, além de "todos" os dados de transportadoras que não são do SmartWay para a Certificação de Parceiro EPA SmartWay, assim como a pontuação de emissões.

Em 2020, quase 48% de todas as remessas intermediadas pela C.H. Robinson foram levadas por transportadoras rodoviárias participantes do SmartWay. Cerca de 3% das transportadoras rodoviárias contratadas pela C.H. Robinson eram participantes do programa SmartWay.

O Programa SmartWay da EPA reconhece 593 empresas no total como operadoras de "logística" com base em suas classificações de desempenho de transportadoras SmartWay de 2020.

A C.H. Robinson está classificada entre os 40% melhores de todos os 593 fornecedores de logística em termos de emissões de CO2 por g/ton. milha.

Construindo soluções climáticas orientadas por dados para nossos clientes

Desde 2020, somos parceiros credenciados do Smart Freight Centre ("SFC"), uma organização global sem fins lucrativos dedicada ao frete sustentável. Os relatórios de emissões do cliente em nossa ferramenta Emissions IQ estão alinhados com a estrutura do Conselho global de emissões de logística do SFC, a única metodologia globalmente reconhecida para cálculo harmonizado e relatórios da pegada logística de GEE em toda a cadeia de suprimentos multimodal.

Envolvimento em soluções de ponta do setor

Para promover os esforços de sustentabilidade no setor de transportes, a C.H. Robinson juntou-se a um esforço liderado pelo Fórum Econômico Mundial e pelo SFC para desenvolver um sistema de cadeia de responsabilidade "book & claim" (sistema de reivindicação de créditos de carbono) para rastrear e contabilizar ações de redução de emissões de frete para acelerar a descarbonização. Esse sistema permitirá ações de redução de emissões por meio da inserção e apoio a organizações do setor para reduzir efetivamente sua pegada de carbono.

Olhando para o futuro

Acreditamos que nosso investimento em tecnologia e inovação é a chave para criar soluções únicas e dimensionáveis para ajudar nossos clientes a alcançar seus objetivos enquanto avançam nas mudanças climáticas. E continuaremos a acelerar nosso progresso com estruturas globais, como a TCFD.

→ Em 2020

Lançamos a **Robinson Labs™**, uma incubadora de inovação que trabalha lado a lado com nossas equipes de produtos e tecnologia de mais de 1.000 cientistas de dados, engenheiros e desenvolvedores para desenvolver novas tecnologias e dimensioná-las.

→ Em 2021

Lançamos o **Emissions IQ**, a primeira ferramenta de autoatendimento do setor que dá aos nossos clientes visibilidade de suas emissões de Escopo 3 em todos os modos de transporte mundialmente.

Sistemas e relatórios de EMS

Como gerenciamos

Estamos fazendo nossa parte para apoiar nossa empresa, nosso setor e nossas partes interessadas na transição para uma economia de baixo carbono. Como parte de nosso compromisso, definimos uma meta alinhada com a ciência* para reduzir nossa intensidade de emissões de Escopo 1 e Escopo 2 em 40% até 2025 usando um parâmetro de 2018. Temos o prazer de anunciar que, em 31 de dezembro de 2021, reduzimos nossa intensidade de emissões em 36%.

Redução de 36% da intensidade das nossas emissões em 2021

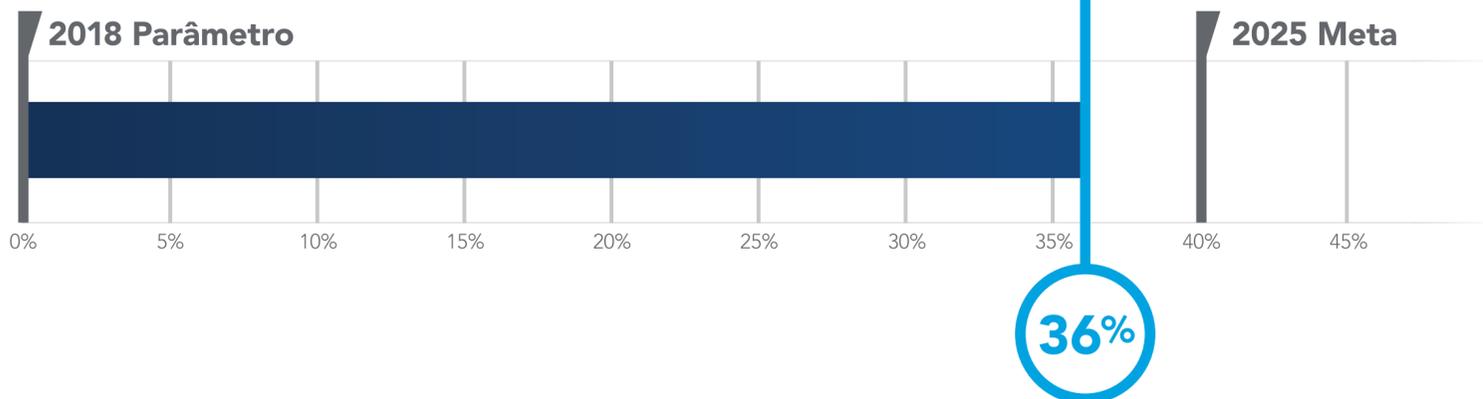
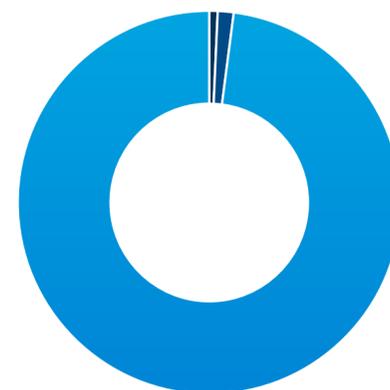


Foto de C.H. Robinson Funcionário Greg Blahetka

2021 Resultados

Increased renewable energy purchases

30%
year-over-year



Pegada de GEE da C.H. Robinson

- Escopo 1 0.01%** **Emissões diretas de nossas instalações e escritórios**
Inclui o uso de combustível para geradores, caldeiras, empilhadeiras etc.
- Escopo 2 0.14%** **Compra de energia e calor**
Emissões baseadas no mercado, incluindo nossas compras de REC
- Escopo 3 99.85%** **Emissões da cadeia de valor**
Emissões de escopo 3 são emissões indiretas criadas na cadeia de valor, incluindo as emissões associadas à logística que organizamos para nossos clientes. Nossa divulgação aqui representa a magnitude da oportunidade dentro do setor para engajamento e parceria.

As emissões relevantes no Escopo 3 estão relacionadas ao seguinte:

- Robinson Fresh
- Transporte que organizamos para nossos clientes

Como nos envolvemos

Desde 2018, divulgamos publicamente nossas emissões de Escopo 1 e Escopo 2. Essas são emissões que vêm diretamente de nossas instalações ou da energia que compramos para alimentar e aquecer essas instalações. Como parte do nosso roteiro de energia, continuamos a comprar créditos de energia renovável (renewable energy credits, RECs) para compensar toda a eletricidade usada em nossos edifícios da sede em Eden Prairie, Minnesota, e várias instalações em todas as nossas operações. Em 2021, as compras de energia renovável representaram 24% do total de eletricidade consumida no ano civil de 2021.

Continuamos a evoluir nosso processo de inventário anual de GEE para extrair dados críticos sobre nosso uso de energia e pontos críticos de emissões. Realizamos um inventário anual de GEE por meio do limite do controle operacional e nossos cálculos seguem o Protocolo de GEE. Em 2021, demos um passo significativo na evolução de nossos relatórios para incluir emissões de Escopo 3 em nosso inventário, divulgado pela primeira vez no relatório de ESG desse ano. Primeiramente, utilizamos o método baseado em gastos na Ferramenta de avaliação de Escopo 3 da Quantis para estimar nossas emissões de Escopo 3 e determinar as categorias mais relevantes para obter uma estimativa mais profunda.

Isso revelou que os bens e serviços adquiridos associados à nossa divisão Robinson, assim como o transporte e a dis-

tribuição que organizamos para nossos clientes, eram os mais relevantes. Após a confirmação desse exercício, contratamos um terceiro para realizar uma análise e um cálculo mais aprofundados. Emissões de Escopo 3 são emissões indiretas associadas à cadeia de suprimentos, atividades que não são de propriedade ou controladas pela C.H. Robinson. Essas emissões são, por natureza, difíceis de estimar e exigem um plano robusto de coleta de dados e gestão de inventário para garantir a melhoria contínua em nossos processos de contabilização de emissões. Em 2021, informamos que nossas emissões totais de Escopo 3 foram de 17.360.650 MTCO_{2e}.

Envolvemos e informamos regularmente nossos dados ambientais por meio de vários canais, incluindo a pesquisa sobre mudanças climáticas do CDP, a EcoVadis e nosso relatório anual de ESG, entre outros.

Olhando para o futuro

Começamos a utilizar uma plataforma de terceiros para aumentar nossos esforços de gestão e monitoramento ambiental, o que ajudará a acelerar nossa estratégia de redução de emissões. Continuaremos a realizar auditorias de energia e identificar oportunidades de conservação de energia em nossas maiores instalações próprias e operadas por nós, avaliaremos a viabilidade do uso de energia renovável no local, nos envolveremos com projetos de compensação e continuar a utilizar os RECs com responsabilidade.

*Essa meta não foi analisada pela [Science-based Targets Initiative](#), mas está alinhada à ciência e apoia a escala de reduções necessárias para manter o aumento da temperatura global abaixo de 2 °C acima das temperaturas pré-industriais e foi desenvolvida usando a Abordagem de Descarbonização Setorial (Settlor Decarbonization Approach, SDA) para serviços/edifícios comerciais por meio da iniciativa Science-based Targets.



Como um dos maiores fornecedores de produtos agrícolas e uma divisão da maior plataforma logística do mundo, a C.H. Robinson, a Robinson Fresh® é especializada em fornecer e transportar produtos frescos para consumidores em todo o mundo.

Na Robinson Fresh, acreditamos que é nossa responsabilidade nutrir nossas comunidades e o planeta. Por meio de nossa rede de produtores e clientes, aproveitamos as práticas de sustentabilidade para fazer exatamente isso.

Visão geral

Temos o compromisso de promover soluções sustentáveis que protejam a resiliência de nossos agricultores e comunidades e que cultivem a terra, ao mesmo tempo que levamos produtos frescos ao mercado.



Produto Fair Trade

No coração de um sistema alimentar sustentável estão os agricultores que dedicam suas vidas a cultivar a terra para levar alimentos frescos às prateleiras de nossas lojas.

Nos últimos anos, a Robinson Fresh fez parceria com a Fair Trade USA para oferecer vários produtos Fair Trade Certified™, como melancia e limão, em colaboração com produtores em todo o mundo. Nosso programa de produtos Fair Trade Certified auxilia a estabilidade de renda para produtores, o desenvolvimento comunitário e a gestão ambiental, para que os produtores e suas famílias possam prosperar por gerações. No primeiro ano do programa de fair trade (comércio justo) da Robinson Fresh, os trabalhadores agrícolas em nossas cadeias de suprimentos ganharam mais de US\$ 143 mil em fundos adicionais do Fair Trade Premium para investimento em suas comunidades. Desde 2004, o programa de produtos agrícolas Fair Trade Certified gerou mais de US\$ 80 milhões em fundos de desenvolvimento comunitário para projetos, educação, saúde, melhorias de habitação/infraestrutura, dentro outros, para mais de 440 trabalhadores em quatro propriedades agrícolas.

Produto

110 MTCe evitados ao impedir que **1,5 milhão** de limões fossem desperdiçados

Chegou a 440 trabalhadores e gerou **US\$ 143.000** para o Fundo de desenvolvimento comunitário do Fair Trade

19 milhões de galões de água preservados pela Apeel



Embalagem

A Robinson Fresh é membro da Sustainable Packaging Coalition, o que nos permite atingir nosso objetivo de desenvolver uma gama de soluções de embalagens sustentáveis em todo o nosso portfólio de produtos



Caminho para a compra

23% de redução na intensidade de emissões dentro da cadeia de suprimentos da Robinson Fresh ano a ano

Os armazéns controlados pela Robinson Fresh usam **100%** de energia renovável por meio da compra de créditos de energia renovável



“Temos muito orgulho de fazer parceria com a Robinson Fresh, líder do setor de produtos agrícolas, que representa essa oportunidade de impactar positivamente as pessoas envolvidas na produção das frutas, legumes e verduras que saboreamos todos os dias. Com mais de 7,4 milhões de libras de limão, melão e abacaxi Fair Trade Certified vendidos nos primeiros dois anos de seu programa de fair trade, eles estão liberando benefícios que mudam a vida de centenas de trabalhadores agrícolas no México.”

–Paul Rice, fundador e diretor executivo, Fair Trade USA

Além de retribuir a produtores e trabalhadores agrícolas por meios financeiros, a Robinson Fresh tem uma conexão direta e a capacidade de apoiar a comunidade de produtores por meio de:

Planejamento de cultivo e colheita: ajudamos os produtores a planejar as colheitas de acordo com as demandas históricas de abastecimento de alimentos e supermercados, ao mesmo tempo em que fornecemos informações valiosas sobre redução de mão de obra e redução de custos de fornecimento para gerar os melhores retornos aos produtores. Ao apoiar os produtores desde o início, também temos a capacidade de alinhar a oferta com a demanda do cliente para garantir a oferta durante todo o ano.

Capacitação do produtor: Gos produtores que querem continuar a ter um produto bem-sucedido e crescer ano após ano estão conectados com nossos especialistas. Promovemos e proporcionamos conhecimento sobre as práticas recomendadas em agricultura, fertilização, polinização cruzada, otimização de rendimento, gestão de negócios e muito mais. Com equipes de pessoal “na colheita”, ajudamos a estabelecer práticas de cultivo desenvolvidas para garantir os melhores rendimentos possíveis.

Apoio à sustentabilidade: além de proporcionar benefícios ambientais e de saúde física sustentáveis, oferecemos suporte aos produtores com serviços financeiros para que seus negócios possam sobreviver no futuro.

“Estamos orgulhosos de fazer parceria com fornecedores inovadores como a Robinson Fresh, que compartilham nossa missão de evitar o desperdício de alimentos e criam um sistema alimentar mais sustentável”, disse Jessica Vieira, vice-presidente de sustentabilidade da Apeel. “Juntos, estamos trazendo produtos frescos e duradouros para novas categorias, mercados e clientes. Podemos causar um impacto maior na satisfação dos consumidores, reduzindo o impacto ambiental da cadeia de suprimentos.”



Apeel®

A Robinson Fresh fez uma parceria com a Apeel®, uma empresa dedicada a reduzir o desperdício de alimentos, garantindo produtos mais duradouros e criando valor em toda a cadeia de suprimentos. Os produtos tratados com a proteção à base de plantas da Apeel têm uma vida útil duas vezes maior do que os produtos sem Apeel, o que permite um intervalo mais longo para consumir os produtos no estágio certo de maturação e resultando em menos produtos descartados em toda a cadeia de suprimentos.

A Apeel estima que, trabalhando com a Robinson Fresh, evitamos que 1,5 milhão de limões fossem desperdiçados em 2021. Como resultado dessa redução de resíduos, os limões tratados com Apeel fornecido pela Robinson Fresh no ano passado ajudaram a evitar 110 MTCO₂e de emissões de gases de efeito estufa e a conservar 19 milhões de galões de água. A Apeel utilizou sua metodologia de avaliação de ciclo de vida revisada por terceiros para quantificar esses benefícios ambientais.

Olhando para o futuro

O desperdício de alimentos é um problema que não desaparecerá da noite para o dia. Como membros da indústria de alimentos e bebidas, acreditamos que é nossa responsabilidade pesquisar, identificar e implementar novas maneiras de ajudar a reduzir o desperdício de alimentos em toda a cadeia de suprimentos. À medida que a tecnologia e a ciência continuam a evoluir, vamos permanecer operacionalmente flexíveis, implementar inovações alimentares e promover a sustentabilidade em geral.

Nosso objetivo é reduzir
o desperdício de alimentos em
**mais de 3 milhões
de libras até 2023**



Embalagem

Sustainable Packaging Coalition

Como membros da Sustainable Packaging Coalition®, desenvolvemos e lançamos soluções de embalagens inovadoras e alternativas ao plástico descartável. A Sustainable Packaging Coalition® é uma colaboração baseada em associação que acredita no poder da indústria para tornar as embalagens mais sustentáveis. Seus integrantes são a voz de liderança em embalagens sustentáveis e são apaixonados por criar embalagens que sejam boas para as pessoas e para o meio ambiente.

How2Recycle

How2Recycle é um sistema de rotulagem padronizado que comunica claramente as instruções de reciclagem ao público. Como membro dessa coalizão, nos juntamos a um grupo de marcas com visão de futuro que querem que suas embalagens sejam recicladas e estão capacitando os consumidores por meio de rótulos de embalagens inteligentes.

Olhando para o futuro

Estamos no processo de adaptar nossas embalagens atuais no rótulo da Robinson Fresh para incluir o logotipo How2Recycle em todos os designs de embalagens futuras. Isso nos permitirá definir melhor uma referência para o futuro e é um passo para estabelecer uma meta de embalagem de sustentabilidade para o futuro. Além disso, ao incluir o logotipo How-2-Recycle em todas as embalagens da Robinson Fresh daqui para frente, ele transmite aos consumidores do nosso produto de marca uma comunicação clara sobre se a embalagem é reciclável.

Daily 'Dos

Um exemplo do nosso trabalho para expandir as soluções de embalagens sustentáveis é a nossa embalagem Daily 'Dos Stay Fresh para abacates. Os abacates com embalagem Daily 'Dos da Robinson Fresh são cuidadosamente selecionados, pré-maturados e embalados à mão para oferecer ao comprador o abacate perfeito para comer agora... e depois. Entre os compradores de abacates, 60% deles compra rotineiramente, por isso, estamos trabalhando para minimizar o impacto ambiental dentro de uma área de alta demanda.

Caminho para a compra

A Robinson Fresh trabalha para promover a meta da C.H. Robinson em toda a empresa de reduzir a intensidade das emissões globais em 40% até 2025. Os armazéns controlados pela Robinson Fresh usam 100% de energia renovável por meio da compra de créditos de energia renovável. Continuaremos a progredir encontrando eficiências energéticas e aproveitando com responsabilidade certificados de energia renovável.

Também temos o compromisso de contribuir para as metas de sustentabilidade dos nossos clientes. Aumentaremos as práticas de negócios sustentáveis e os resultados da Robinson Fresh para orientar os clientes por meio do processo de otimização de rede para sustentabilidade, a fim de compensar as emissões de carbono de sua cadeia de suprimentos.

Olhando para o futuro

Continuaremos a aproveitar nossa equipe de especialistas em cadeia de suprimentos para desenvolver soluções personalizadas para nossa rede, permanecendo firmes em nosso compromisso de reduzir nosso impacto ambiental. E, muito além de quilômetros e caminhões, nosso foco é tornar nossos depósitos e centro de serviços o mais eficientes possível.

A Robinson Fresh sempre esteve no negócio de melhorar as cadeias de suprimentos à medida que levamos frutas, legumes e verduras frescos para o mercado, e acreditamos que o futuro da agricultura dependerá dos avanços na Agricultura de Ambiente Controlado (Controlled Environment Agriculture, CEA). Esse tipo de agricultura reduz consideravelmente o uso da terra e da água, limita a exposição a riscos de segurança alimentar e permite que os produtos sejam cultivados perto de áreas densamente povoadas, reduzindo significativamente a distância entre o produtor e o consumidor final e aumentando o prazo de validade. Atualmente, a Robinson Fresh comercializa produtos para três fazendas da CEA, cultivando muitos legumes e ervas, e continuamos a desenvolver relacionamentos para expandir nossa presença nesse espaço.



AMBIENTAL
—
SOCIAL
—
GOVERNANÇA



Social

Satisfação do cliente

Como gerenciamos

Cada um de nossos clientes enfrenta um conjunto específico de desafios e pretendemos fornecer soluções para ajudar cada um deles a ter sucesso. Com isso em mente, formamos nossa equipe de experiência do cliente para capturar completamente essas necessidades exclusivas. Essa equipe é responsável por avaliar a satisfação geral do cliente com nossos serviços, pessoas e tecnologia, além de proporcionar visibilidade organizacional ao feedback, garantindo respostas e ações apropriadas.

Treinamos funcionários que lidam com clientes e prestadores de serviços em nossos sistemas para fornecer o melhor suporte e gerenciar adequadamente o feedback. Também oferecemos suporte 24 horas por dia a clientes e transportadoras por meio do nosso centro de suporte fora do horário comercial.

Os líderes seniores têm visibilidade em tempo real do feedback e recebem relatórios trimestrais. Nós nos esforçamos para fechar ciclos de feedback por meio de processos metódicos destinados a amadurecer e melhorar nossos serviços e ofertas para que possamos continuar a melhorar a experiência para nossos clientes. Desde 2019, nossas metas internas de satisfação do cliente estão vinculadas a aspectos de algumas remunerações de nossos funcionários.



Colocamos o cliente no centro de tudo o que fazemos — ouvindo, entendendo suas necessidades e ajudando-o a resolver seus desafios logísticos mais complexos.

Como nos envolvemos

Para entender as necessidades de nossos clientes, interagimos com eles usando pesquisas anuais de opinião do cliente em todas as regiões globais onde operamos. Em 2021, identificamos estrategicamente oportunidades críticas de pontos de contato digital que nos permitem coletar feedback significativo no momento. Essas oportunidades identificam como podemos melhorar a forma como interagimos com os clientes enquanto eles tentam realizar uma tarefa: agendar uma carga, rastrear uma remessa e muito mais.

Os clientes continuam a enfrentar complexidades e a suportar o impacto de pressões crescentes nas cadeias de suprimentos. Alguns desses desafios mudaram a face do comércio global a longo prazo. Nossos clientes nos procuram para obter consultoria líder do setor que se alinha às suas necessidades de negócios e aos valores de sua empresa. Estamos orgulhosos de que 89% dos clientes responderam positivamente ao continuar fazendo negócios conosco e continuaremos a melhorar as experiências dos nossos clientes.

Nosso modelo de melhoria contínua impulsiona nossos relacionamentos, independentemente do desempenho positivo. Todos os clientes, incluindo aqueles que não fornecem feedback, recebem um plano de ação da conta, integrado ao engajamento contínuo. Esse processo demonstra nossa dedicação em superar as expectativas e elevar o nível para nós mesmos.

Olhando para o futuro

Colocamos o cliente no centro de tudo o que fazemos — ouvindo, entendendo suas necessidades e ajudando-o a resolver seus desafios logísticos mais complexos. À medida que olhamos para o futuro, continuaremos a usar pontos de contato digitais para capturar feedback acionável e apresentá-lo em nossos fluxos de trabalho para desenvolver soluções que sejam não apenas as melhores do setor, mas também atendem às necessidades exclusivas de nossos clientes.

Estudo de caso – Market Rate IQ

Com a disrupção global, os clientes nos disseram que precisavam de suporte para operar no “spot market” enquanto lutavam com mudanças de última hora e decisões de curto prazo. Esse feedback do cliente motivou a visão de uma solução desenvolvida pela incubadora de tecnologia da C.H. Robinson, a Robinson Labs. O Market Rate IQ é uma ferramenta que oferece aos clientes transparência sobre suas taxas e como elas se comparam ao mercado para que possam manter seus negócios funcionando e continuar a encontrar economias de custo.



Semana nacional de valorização do motorista de caminhão

National Truck Driver Appreciation Week

A C.H. Robinson celebra a Semana nacional de valorização do motorista de caminhão há mais de duas décadas. Os motoristas de caminhão são essenciais para o trabalho e para a vida diária, fazendo entregas todos os dias e nos momentos mais desafiadores. Os últimos dois anos provaram exatamente isso – desde a entrega de materiais que salvam vidas até bens de consumo para encher prateleiras para nós e nossas famílias durante uma pandemia global, os motoristas nunca saíram da estrada.

Em 2021, mais de 1.500 pessoas enviaram ao site da C.H. Robinson, [ThankTruckDrivers.com](https://www.thanktruckdrivers.com), notas significativas de agradecimento aos motoristas por seu trabalho incansável. Além disso, a C.H. Robinson Foundation fez uma doação por cada mensagem de agradecimento recebida. A doação de US\$ 25.000 foi para o St. Christopher Truckers Relief Fund, que ajuda os motoristas de caminhões necessitados. [Saiba mais.](#)

Transportadora do ano

Todos os anos, reconhecemos uma seleção das principais transportadoras de nossa rede de mais de 85.000 transportadoras contratadas com nosso exclusivo Carrier of the Year Award (Prêmio transportadora do ano). O prêmio é baseado em uma lista de critérios, incluindo a capacidade de entregar consistentemente no prazo e na íntegra para os clientes, a adoção de tecnologia de transportadora para aumentar a eficiência para si mesmos e para os remetentes, e seu esforço para ir além para atender com sucesso às necessidades dos remetentes. [Saiba mais sobre os vencedores deste ano.](#)



Obrigado, caminhoneiros, por manter nossas prateleiras abastecidas! Vocês são realmente essenciais para manter a América em movimento.



Defendendo a diversidade no transporte rodoviário

Continuamos a defender a criação de um local de trabalho mais inclusivo e equitativo para mulheres no setor de transporte rodoviário. No ano passado, a C.H. Robinson apoiou a Lei de promoção das mulheres na força de trabalho do transporte rodoviário (Promoting Women in Trucking Workforce Act), que teria exigido que o administrador da Federal Motor Carrier Safety Administration estabelecesse um conselho consultivo com foco na criação de oportunidades para mulheres no setor de transporte rodoviário. Em 2022, nossa diretora de recursos humanos e diretora de ESG, Angie Freeman, representou a C.H. Robinson em uma Mesa redonda da Casa Branca sobre mulheres no setor de transporte rodoviário para ajudar a promover essas questões.

Também apoiamos a Women in Trucking Foundation para ajudar a avançar a missão do grupo de apoiar estudantes, motoristas e profissionais ambiciosos no setor de transporte rodoviário que buscam desenvolver suas habilidades por meio de treinamento em sala de aula e profissional. As qualificações para a inscrição são todas as mulheres que participarão de um centro de treinamento com o objetivo de avançar em sua carreira nas áreas de segurança, direção, técnica ou liderança no setor de transporte rodoviário.



A base da nossa cadeia de suprimentos global, nossas mais de 85.000 transportadoras rodoviárias contratadas são o motivo pelo qual podemos construir a rede de frete mais eficiente e resiliente do mundo.

Expandindo o acesso à educação por meio do Programa global de bolsas de estudos para transportadoras

Administrado pela Scholarship America®, o programa de bolsas da C.H. Robinson Foundation oferece assistência educacional para transportadores rodoviários e seus filhos em todo o mundo na busca de estudos de graduação. Ao fornecer essas bolsas à nossa comunidade de transportadoras contratadas, a C.H. Robinson Foundation pode apoiar e expandir o sucesso educacional dos transportadores contratados da C.H. Robinson e de seus filhos. [Saiba mais sobre o programa.](#)

Construindo tecnologia centrada na transportadora

Para operadoras em todo o mundo, manter um fluxo constante de negócios é a chave para o sucesso. Também pode ser um dos aspectos mais desafiadores do transporte de carga, especialmente durante períodos de volatilidade do mercado. Construído com base no feedback do transportador para resolver os principais pontos problemáticos, o Navisphere® Carrier oferece aos transportadores as cargas que eles querem nas pistas e que precisam instantaneamente por meio da plataforma online e móvel. Saiba mais sobre inovação na C.H. Robinson na [pag. 22.](#)

Nosso pessoal: Atração, retenção e desenvolvimento de talentos

Como gerenciamos

Na C.H. Robinson, nosso pessoal impulsiona nosso sucesso. Nosso diretor de recursos humanos e ESG é responsável por liderar as estratégias globais de talento e sustentabilidade, DEI e engajamento comunitário da empresa. Para garantir que tenhamos a experiência, os recursos e a experiência para realizar nossas prioridades empresariais, nosso objetivo é atrair e reter o talento certo e envolver todos os funcionários com um trabalho significativo. Nosso objetivo é criar um ambiente onde as pessoas saibam o que se espera delas, possam construir conexões e pertencimento, aprender e crescer, ter o melhor desempenho e criar uma carreira que melhore sua vida. Nossa abordagem de trabalho híbrida equilibra a interação e colaboração que os funcionários valorizam em nossa cultura no escritório com a flexibilidade e autonomia para decidir onde eles trabalham melhor. Trabalhando dessa forma, combinamos o melhor de um ambiente virtual e presencial misto para estarmos prontos para o futuro do nosso setor.

Nossas estratégias inovadoras de talentos apoiam o desenvolvimento e a capacitação de aproximadamente 16.900 pessoas em todo o mundo, permitindo o sucesso de nossos clientes e transportadoras contratadas para ajudar a impulsionar nossa estratégia de crescimento. Nossa estratégia de talentos tem como foco os seguintes pilares:

Esses pilares são impulsionados por meio de iniciativas estratégicas que ajudarão a trabalhar em direção a três metas de talentos: permitir uma transformação de negócios bem-sucedida, capacitar os funcionários para o sucesso e fortalecer nossa cultura de alto desempenho e bem-estar dos funcionários. A base de todo o nosso trabalho é o nosso compromisso de aproveitar os dados para tomar decisões informadas e medir o impacto dos nossos esforços.

Talento adequado:

Possibilitar uma transformação de negócios bem-sucedida adquirindo, desenvolvendo e alinhando os talentos certos para o futuro, incluindo fortes estratégias de liderança e equipes diversificadas.

Experiencia del personal:

Capacitar os funcionários para que tenham sucesso, proporcionando uma experiência envolvente e inclusiva aos funcionários.

Rendimiento y recompensas:

Fortalecer nossa cultura de desempenho e bem-estar dos funcionários, fornecendo recompensas e benefícios flexíveis e competitivos.



Como nos envolvemos

Nossas áreas de foco incluem aprimorar nossa estratégia de liderança, integrar ainda mais a DEI em nossas estratégias de talentos, apoiar nosso pessoal na mudança para um ambiente de trabalho híbrido e estabelecer uma estrutura de carreira que desenvolva nosso talento internamente e prepare os funcionários para o sucesso em suas funções atuais e futuras.

Para nos ajudar a aprimorar nossos esforços, agir com urgência, garantir que nossos clientes e pessoas estejam no centro de toda a nossa tomada de decisão, apresentamos nossos Princípios de Liderança aos líderes de pessoal em toda a organização. Com base em nossos valores EDGE, os Princípios de Liderança proporcionam um conjunto comum de comportamentos que nos unem a uma definição compartilhada do que significa trabalhar e tomar decisões na C.H. Robinson. Eles reforçam nossos relacionamentos

com clientes, transportadoras, parceiros, o mercado e uns com os outros. Eles definem quem somos e como fazemos as coisas e ganham vida por meio das diversas pessoas e perspectivas que compõem a C.H. Robinson.

Além de nosso trabalho focado em iniciativas, nossa equipe de recursos humanos oferece excelente prestação de serviços, apoiando nosso pessoal desde a inscrição inicial por toda a carreira, ouvindo-os e compreendendo seus objetivos ao longo do caminho. Para garantir nossa união para os objetivos em comum, depois de ingressar na equipe da C.H. Robinson, todos os funcionários participam do nosso programa de integração ACCELERATOR. O programa é adaptado para atender a várias necessidades, segmentando os participantes em “faixas” atendidas pelo nível de experiência e função do funcionário.

Nossa equipe de recursos humanos é responsável por avaliar os objetivos de negócios, criar e fornecer novas soluções de aprendizagem e medir e avaliar sua eficácia. Por meio desse processo, criamos conteúdo específico da função e cursos de desenvolvimento de habilidades para ajudar a garantir que os funcionários possam crescer e prosperar em suas carreiras. Temos orgulho do nosso compromisso com o crescimento pessoal e profissional de longo prazo e com o avanço do nosso pessoal.

Ouvir nossos funcionários é um componente importante da nossa estratégia de talentos e é fundamental para o nosso sucesso de longo prazo como organização. Solicitamos regularmente o feedback dos funcionários e, em seguida, planejamos ações em relação a esse feedback para tornar a C.H. Robinson um lugar ainda melhor para trabalhar. Este ano, continuamos a construir nossa estratégia de ouvir o funcionário. Realizamos grupos de foco, além de pesquisas de pulso e engajamento para incorporar continuamente a voz de nossos funcionários em tudo o que fazemos. O engajamento de nossos funcionários é parte crucial do nosso sucesso, e nossa pontuação de engajamento em 2021 foi favorável em 81% globalmente. Além de nossas estratégias formais de engajamento

e escuta, também adicionamos novas maneiras de manter contato com líderes e funcionários por meio de reuniões globais com nosso CEO e sessões de perguntas e respostas para nossos líderes de pessoal. Na C.H. Robinson, nos dedicamos a atrair, engajar e reter os melhores funcionários. É por isso que é importante reconhecer os funcionários que demonstram os valores e comportamentos que definem a empresa que aspiramos ser. Acreditamos que fornecer feedback e reconhecimento contínuos ajuda cada pessoa a prosperar. Uma maneira de fazer isso é por meio do nosso processo global de gestão de desempenho. O processo motiva os funcionários e as equipes a atingirem sua mais alta capacidade por meio do alinhamento de objetivos pessoais e da empresa, comunicação e feedback claros e frequentes e um forte foco no desenvolvimento e crescimento do funcionário. Ter um processo padrão de avaliação de desempenho ajuda a garantir que todos os funcionários sejam consistentemente avaliados em relação ao que alcançam (objetivos) e à forma como alcançaram (competências). Em 2021, aproximadamente 97,7% de nossa força de trabalho recebeu avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira. Além disso, esses processos permitem feedback entre gerentes e funcionários, entre funcionários e entre colegas, ajudando a estabelecer uma cultura de transparência e comunicação.

Olhando para o futuro

A C.H. Robinson é uma empresa global guiada por nossos valores EDGE e conectada por uma cultura compartilhada que valoriza a diversidade, a equidade e a pertencimento para todos. À medida que olhamos para o futuro, estamos evoluindo nossas soluções de talentos para garantir que tenhamos as pessoas certas e uma cultura inclusiva onde todos tenham o apoio e a capacitação para o sucesso. Nosso roteiro futuro dará aos funcionários uma visibilidade clara das inúmeras oportunidades disponíveis para desenvolvimento e avanço, dentro e fora de sua função de trabalho atual. Acolhemos as experiências singulares e as diferentes origens dos nossos funcionários para criar uma equipe mais forte, mais inovadora e bem-sucedida.



SSO e bem-estar dos funcionários

Como gerenciamos

A segurança é trabalho de todos na C.H. Robinson. Esperamos que os funcionários respeitem os princípios de segurança e meio ambiente no local de trabalho descritos no Manual do funcionário para manter um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos e prestar serviço ininterrupto aos nossos clientes.

Como nos envolvemos

No ano passado, lançamos um conjunto de treinamento de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (Environmental, Health and Safety, EHS) por meio de uma nova plataforma de aprendizagem com mais de 1.000 eLearnings sobre EHS, adicionando uma variedade de conteúdo para funcionários, incluindo a Cal/ Occupational Safety and Health Administration ("OSHA") em vários idiomas. A capacitação abrange uma ampla variedade de tópicos, desde a introdução à OSHA até lesões e prevenção.

Em 2021, a empresa convocou um Conselho de Segurança para orientar as instalações de depósitos sobre a conformidade com a OSHA e manter princípios de segurança que sustentam a excelência operacional. Subcomitês de segurança foram construídos sobre os seguintes tópicos:

- Lista de verificação mensal de segurança da instalação
- Reuniões trimestrais do Comitê de Segurança em cada instalação de depósito
- Ferramenta de controle de conformidade para conformidade com a OSHA, por exemplo, operação de empilhadeiras e paleteiras

Olhando para o futuro

Continuaremos a ampliar o alcance do nosso Conselho de Segurança à medida que evoluímos e amadurecemos nosso programa.

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

Ofertas nos EUA

Diversidade, equidade e inclusão (DEI)

Como gerenciamos

Nossa visão de DEI na C.H. Robinson é criar uma cultura de pertencimento que incorpore as experiências únicas e as diversas origens de nosso pessoal para criar uma equipe mais forte, inovadora e bem-sucedida. Em 2021, após uma revisão de nossas práticas, tomamos a decisão de adicionar a palavra equidade ao nosso título. Essa adição reflete a maneira como abordamos a DEI e o trabalho que fazemos. Na C.H. Robinson, acreditamos que mencionar e reconhecer a equidade nos permite criar soluções que respondem pelos desequilíbrios que existem devido a barreiras sistêmicas.

Nossos esforços de DEI são liderados por nosso vice-presidente de ESG, que está subordinado ao nosso diretor de recursos humanos e ESG. Além disso, nosso diretor executivo e o Conselho de Administração supervisionam nossa estratégia e progresso de DEI. Embora o apoio e o compromisso para nosso trabalho de DEI comecem no topo com nosso diretor executivo e sua equipe de liderança sênior, o apoio e o compromisso de todos os funcionários é fundamental para ajudar a avançar esse trabalho. A DEI foi adicionada às avaliações de desempenho e à pontuação de remuneração da nossa equipe de liderança sênior no ano passado e, este ano, estamos dando um passo adiante na organização para outros níveis de gestão.

Acreditamos em contribuições compartilhadas para o sucesso da DEI e convidamos todos os funcionários a entender seu papel na criação de uma cultura de pertencimento. Reconhecemos que nenhuma pessoa é composta por apenas uma dimensão da diversidade, por isso adotamos uma abordagem interseccional e inclusiva para a DEI. Incorporamos a DEI em nosso trabalho e temos várias equipes multifuncionais trabalhando ativamente nos esforços de DEI em toda a empresa ao longo do ano.

Nossa estratégia de DEI é fundamental para nossos valores e é fundamentada pelos seguintes princípios que impulsionam nosso trabalho:

Nossa estratégia de DEI é fundamental para nossos valores EDGE e é fundamentada pelos seguintes princípios que impulsionam nosso trabalho:

1

Desigualdades sociais e raciais existem e devemos trabalhar para remover barreiras ao sucesso para todos.

2

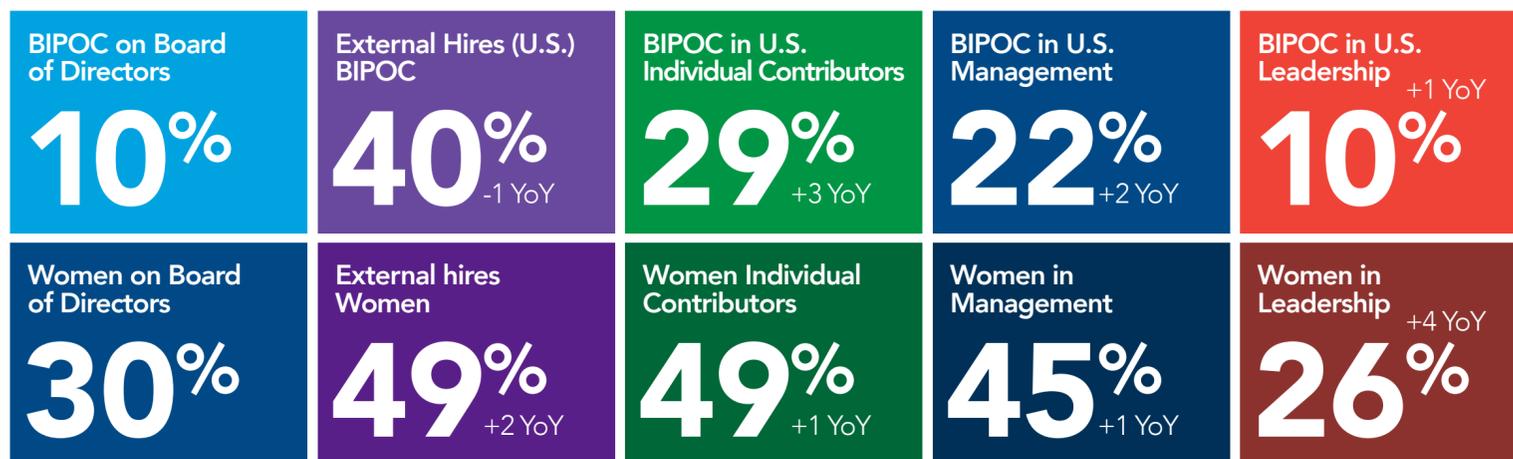
A DEI está incorporada em nossos valores e continuaremos a nos integrar em todos os aspectos de nossos negócios para garantir mudanças sustentáveis de longo prazo.

3

Nossas diferenças nos tornam mais fortes e mais capazes de atender às necessidades de nossos clientes, transportadoras, pessoas e comunidades.

4

Cada funcionário desempenha um papel ativo na criação de uma cultura de inclusão e pertencimento, na qual todas as pessoas podem contribuir e prosperar.



Como nos envolvemos

Nossos esforços e engajamento de DEI são impulsionados em torno de nossos pilares fundamentais: local de trabalho, força de trabalho, parcerias e responsabilidade. Temos metas em toda a empresa com foco no seguinte: aumentar a representação de mulheres e de funcionários negros, indígenas e pessoas de cor (Black, indigenous, and people of color, "BIPOC"), em funções de liderança, contratar e reter uma equipe diversificada, reter equitativamente mulheres e funcionários BIPOC e garantir que as pontuações de engajamento para mulheres e funcionários BIPOC sejam equiparadas às pontuações gerais da empresa. Acompanhamos as métricas e o progresso em relação a essas metas ao longo do ano, garantindo que tenhamos tempo suficiente para monitorar os resultados e fazer alterações em nossas ações quando necessário. Este ano, em nossa pesquisa anual de engajamento constatou que os funcionários classificaram um maior senso de inclusão na organização, o que foi um reflexo positivo do trabalho que estamos fazendo.

Depois de assinar o Parity Pledge em 2020, em que nos comprometemos a entrevistar uma lista diversificada de candidatos para todas as principais funções de liderança, criamos um Comitê de análise de contratação. Este comitê é composto por funcionários treinados para ouvir e verificar o viés nas discussões de consolidação do candidato. Isso permite que observadores objetivos que não faziam parte da equipe de entrevista tenham a capacidade de ouvir e fazer perguntas às equipes de contratação e garantir que estamos tomando decisões sem viés.

Nossos Grupos de Recursos para Funcionários (ERGs) continuam a crescer e são um importante motivador da cultura de pertencimento que estamos criando. Esses grupos oferecem uma oportunidade para os funcionários se conectarem e fornecerem informações sobre os esforços de DEI específicos para seu grupo, enquanto interagem com outras pessoas de todo o

mundo. Em 2021, nossos ERGs reconheceram e celebraram meses de história, incluindo o Mês da História Negra, o Mês da História da Mulher, o Mês do Orgulho e o Mês da Herança Hispânica. Esses eventos, como a associação em nossos ERGs, são abertos e inclusivos para todos os funcionários participarem, independentemente de se identificarem com a dimensão da diversidade na qual o ERG está focado. No ano passado, aumentamos o número médio de funcionários que participam atualmente de cada um dos seguintes ERGs: B.L.A.C.K, LatinX, Pride, Women's, Women in Tech e Women in Sales de 500 a 797, um aumento de quase 60%.

Em 2021, concluímos o lançamento de cursos globais de inclusão para todos os funcionários ao longo do ano. Cada curso de inclusão teve um guia de discussão do líder acompanhado para ajudar a dar vida aos conceitos. Além disso, o conteúdo de DEI foi ainda mais integrado aos nossos princípios de integração e liderança e programas de desenvolvimento. Outro destaque do nosso trabalho este ano foi a nossa primeira Semana de Inclusão Global anual. Este evento inaugural foi construído em torno do tema "Você pertence", inspirado no trabalho contínuo que estamos fazendo como organização para ser um lugar inclusivo para todos os nossos funcionários.

A semana contou com um palestrante inaugural, atividades diárias, um vídeo recém-criado com depoimentos de funcionários e um guia para os líderes ajudarem a apoiar os eventos da semana e além. As apresentações e materiais foram disponibilizados a todos os funcionários globais por meio de traduções e sessões de gravação ou de realização em momentos que acomodavam vários fusos horários.

A C.H. Robinson continuou apoiando e formando parcerias com organizações que realizam trabalhos alinhados e que apoiam nossos compromissos de DEI. Com o objetivo de manter nosso relacionamento de longo prazo com parceiros existentes, também reconhecemos a necessidade de responder como membros da comunidade quando necessário. Este ano houve um aumento no sentimento antiasiático americano e nos crimes de ódio, e nos certificamos de incluir em nossas doações uma organização que está trabalhando para resolver isso. Nossas operações australianas continuam trabalhando em seu plano de ação de reconciliação com organizações parceiras. Esta é uma série de documentos que apoiam nosso compromisso de fortalecer as relações entre os povos aborígenes e das ilhas do Estreito de Torres e os povos não indígenas, em benefício de todos os australianos.

Olhando para o futuro

Embora continuemos a avançar em nossa jornada de DEI, estamos cientes de que esse trabalho tem ótimas oportunidades e é um trabalho de longo prazo sem uma data final. Com isso em mente, continuaremos avançando em nossas áreas de foco, refinando nossas metas e integrando-as mais profundamente nos negócios. Isso inclui proporcionar maior transparência do nosso progresso de DEI no trabalho e criar mais responsabilidade para os líderes por meio de planos de ação de DEI por divisão. Procurar maneiras de reconhecer, celebrar e apoiar outras dimensões da diversidade de nossos funcionários. Também aproveitaremos nosso aprendizado de DEI criando oportunidades usando uma estrutura enraizada no conceito de aliança. Esperamos ver nosso programa ERG se expandir este ano com a adição de novos grupos. A equipe de DEI continua a fazer parceria com a equipe de Aquisição de Talentos para impulsionar novas estratégias de recrutamento criadas com o objetivo de aumentar a diversidade em relação a candidatos e contratações.

Em 2021, doamos aproximadamente

US\$ 475.000

em subsídios de DEI.

Select community partners and grant recipients included:

- Asian-American Legal Defense and Education Fund
- 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



Relações com a comunidade

Como gerenciamos

O departamento de Relações Comunitárias está incorporado na função ESG da C.H. Robinson, que inclui DEI, Sustentabilidade, Relações comunitárias e a C.H. Robinson Foundation.

Fundada em 2005, a C.H. Robinson Foundation é financiada pela C.H. Robinson e cria um recurso de longo prazo para retribuir às nossas comunidades por meio do apoio de organizações sem fins lucrativos 501(c)(3). O orçamento é determinado e aprovado pela diretoria da Foundation. Uma entidade fiduciária de caridade fornece verificações e saldos, garantindo a conformidade com as diretrizes do Internal Revenue Service e a legislação tributária corporativa.

Em 2021, o total de doações beneficentes da empresa e da Fundação C.H. Robinson foi de mais de

US\$ 2,5 milhões



Como nos envolvemos

A C.H. Robinson Foundation concede subsídios para organizações sem fins lucrativos por meio de um portfólio de programas:

Subsídios para cidades gêmeas. A Fundação C.H. Robinson ajuda a fortalecer a comunidade na área metropolitana de Minneapolis – St. Paul, onde a empresa está sediada. Fornecemos subsídios a uma variedade de organizações que prestam serviços nas seguintes áreas de foco: fome, abrigo e educação.

Programas de equiparação de donativos e voluntariado para funcionários.

Todos os anos, os funcionários da C.H. Robinson generosamente doam seu dinheiro, tempo e talentos para suas comunidades por meio do nosso programa de Equiparação de donativos e voluntariado. Os funcionários que doam seu tempo e/ou dinheiro são qualificados para uma equiparação de até US\$ 10.000 anualmente.

Equiparação com o conselho de liderança. O Programa de equiparação com o conselho de liderança foi elaborado para incentivar os líderes da C.H. Robinson a aprofundar seu envolvimento como membros do conselho com organizações sem fins lucrativos, oferecendo doações monetárias para organizações sem fins lucrativos para os conselhos em que atuam.

Subsídios estratégicos. O Programa de subsídios estratégicos é gerenciado pela Foundation, com a contribuição de líderes seniores, para promover a justiça racial e a equidade social, apoiar o recrutamento e a retenção de talentos diversos e apoiar organizações que atendem às necessidades do setor.

Robinson Cares

Os Comitês Robinson Cares são grupos orientados a funcionários que ativam o compromisso da empresa de retribuir, envolvendo os funcionários no voluntariado e doação a organizações sem fins lucrativos em suas comunidades locais. Os comitês são criativos para continuar a encontrar maneiras de se envolver em todo o ambiente pandêmico, criando atividades e oportunidades virtuais e remotas. Nos últimos cinco anos, os funcionários doaram mais de US\$ 4,46 milhões para instituições de caridade durante a Campanha anual Robinson Cares.

Engajamento global dos funcionários

Apesar dos desafios do voluntariado devido à COVID-19, nosso ERG LatinX organizou-se em toda a empresa para causar impacto em suas comunidades. Por exemplo, os consultórios argentinos realizaram campanhas de doação de sangue, ajudando 39 adultos que precisavam de uma transfusão de sangue ou 260 transfusões de plaquetas para 260 bebês. E, no Brasil, nossos escritórios engajaram uma organização local, a Green Farm CO2Free, em um acordo de vários anos para promover a sustentabilidade socioambiental no Brasil por meio da preservação ambiental de uma área florestal.

C.H. Robinson Foundation



Global Scholarship Program

O Programa Global de Bolsas de Estudos tem o orgulho de patrocinar dois programas globais de bolsas de estudos para ajudar os funcionários da C.H. Robinson, seus filhos dependentes, e transportadores contratados e seus filhos dependentes enquanto cursam a graduação. Em 2021, concedemos 50 bolsas de estudo em toda a América do Norte para funcionários, transportadores contratados ou seus dependentes.

The C.H. Robinson Employee Hardship Fund

foi criado para ajudar nossos funcionários financeiramente em um momento de necessidade. Quando uma tragédia ocorre ou uma crise é inevitável, nossos funcionários se reúnem para ajudar uns aos outros de maneira significativa.

Olhando para o futuro

- Continuar nosso trabalho para apoiar organizações sem fins lucrativos que amplificam a DEI e promovem a justiça social e racial nas comunidades BIPOC
- Apoiar a comunidade de transportadoras a enfrentar os desafios das disrupções da cadeia de suprimentos e do aumento da demanda do consumidor no ambiente de pandemia
- Continuar a reconhecer e recompensar a excelência dos funcionários e a prestação de serviços baseados em valores, incluindo recompensas e incentivos relacionados à integração, conquistas dos funcionários e desenvolvimento profissional

Em 2021, os funcionários contribuíram com **US\$ 1.276.740**, incluindo doações correspondentes, para 944 organizações sem fins lucrativos em toda a América do Norte. Os funcionários doaram **4.516 horas** em 2021 para as causas de seu interesse, por meio do Programa de licença para voluntários e o Programa de equiparação de donativos dos voluntários.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Horas anuais de voluntariado	--	3,210	8,569	10,375	4,215	4,516
Doações corporativas em (\$USD)	818,499	673,056	647,473	821,341	326,227	349,966
Fundação corporativa total e outras doações (\$USD)	1,250,227	1,163,178	1,447,226	1,770,108	3,078,230	2,176,039
Total de doações comunitárias (US\$)	2,068,726	1,836,234	2,094,701	2,593,468	3,404,457	2,526,005

Em 31 de dezembro de 2021



Principais parcerias

Temos orgulho de apoiar organizações com foco em remover barreiras e criar oportunidades para todos. Por meio de subsídios estratégicos, apoiamos organizações como GWC, Truckers Against Trafficking, St. Christopher Truckers Relief Fund, Women in Trucking, NAACP Legal Defense & Educational Fund, YWCA, National Urban League e muitas outras.

A C.H. Robinson lançou uma campanha de agradecimento e sorteios destinados a galvanizar a nação por trás de um objetivo importante: valorizar os motoristas de caminhão que nunca saíram da estrada e nunca pararam de entregar, mesmo durante os momentos mais desafiadores. Uma doação de US\$ 25.000 foi para o St. Christopher Truckers Relief Fund, que ajuda os motoristas de caminhões necessitados. Milhares de notas de agradecimento foram enviadas e, como parte da campanha, a C.H. Robinson doou US\$ 100.000 em sorteios em dinheiro para motoristas de caminhão e transportadoras durante a Semana nacional de valorização do motorista de caminhão em setembro.

Por meio do programa de doações corporativas, a C.H. Robinson apoia o Centro de Transporte e Logística do Massachusetts Institute of Technology ("MIT") em sua busca pela gestão responsável e sustentável da cadeia de suprimentos. Em parceria com os profissionais do Conselho de gestão da cadeia de suprimentos, o MIT emite o relatório anual Estado da sustentabilidade da cadeia de suprimentos, que visa reunir membros da cadeia de suprimentos, logística e comunidades de sustentabilidade para desenvolver pesquisas empíricas que abordam questões importantes sobre investimentos em tecnologias e soluções, práticas prevalentes e mudanças ao longo do tempo.

Inovação de produtos

Como gerenciamos

Em 2021, a C.H. Robinson anunciou a criação de uma organização de produtos empresariais que está no centro de nossa estratégia de negócios e plataformas de tecnologia para impulsionar uma experiência consistente e líder do setor para o cliente e a transportadora rodoviária. Ela prioriza as metas e os resultados de negócios do cliente e da transportadora e impulsiona as capacidades digitais globais em todos os nossos produtos. Para liderar esse trabalho crucial e construir a equipe de produtos, Arun Rajan ingressou na equipe executiva como diretor de produtos (CPO) em agosto de 2021.

Ao conectar nossas equipes de negócios e tecnologia com mais propósito para fornecer dados, informações e percepções significativas, estamos mudando a forma como agregamos valor para nossos clientes, transportadoras e funcionários:

- 1 Removendo barreiras internas para melhorar a experiência do cliente e da operadora
- 2 Impulsionando mudanças que conectam capacidades em toda a organização
- 3 Criando uma estrutura que permita que os funcionários trabalhem com criatividade e rapidez

“Esse foco aprimorado é nossa oportunidade de utilizar o que fizemos para acelerar nossa posição no mercado e nos diferenciar ainda mais de nossa concorrência à medida que geramos valor para nossos clientes, transportadoras e acionistas. Este é um próximo passo essencial, pois continuamos a ser líderes em um mercado global cada vez mais competitivo e digital.”

–Arun Rajan, diretor de produtos



Como nos envolvemos

A organização de produtos começou a agregar valor lançando novos recursos e melhorias nas plataformas móveis e web Navisphere Carrier da C.H. Robinson. O objetivo desse foco inicial é continuar a construir nossa base de transportadoras contratadas fiéis para avançar para um futuro digital. Acreditamos que ter uma forte solução de autoatendimento para nossas transportadoras contratadas nos dará acesso a operadoras adicionais que valorizam um ambiente digital. O acesso à nova capacidade nos dá a oportunidade de cobrir mais fretes em nome de nossos clientes, melhorando assim também a experiência do cliente.

Olhando para o futuro

Trabalharemos retroativamente a partir das necessidades do cliente e da transportadora e onde podemos agregar valor para informar nossos investimentos em tecnologia de uma forma que atenda aos resultados de negócios que buscamos.

Vamos adotar uma mentalidade de aprendizagem, avançar rapidamente e usar essas percepções para evoluir e iterar nosso conjunto global de serviços.



AMBIENTAL
—
SOCIAL
—
GOVERNANÇA

Governança

Ética e conformidade

Como gerenciamos

Cada funcionário é responsável por defender os valores da empresa a partir do primeiro dia em que ingressa na equipe da C.H. Robinson. Nossa forte ética e abordagem responsável em tudo o que fazemos nos guiaram por décadas e continuamos a atender aos clientes, inovando para a mudança e expandindo os negócios. É uma âncora inflexível no centro do nosso negócio, que nos sustenta à medida que evoluímos.

Um tom forte na liderança estabeleceu o padrão para nossa organização. Nosso Conselho de Administração de dez membros é presidido por um membro independente do conselho, Scott P. Anderson. Nosso Conselho é responsável por garantir uma governança responsável e definir o caminho estratégico para a C.H. Robinson. O Conselho de Administração supervisiona a estratégia e o desempenho de ESG, e os comitês do Conselho também se envolvem em tópicos de ESG no escopo de seus estatutos regularmente.

É crucial que nossos clientes, transportadoras contratadas, fornecedores e acionistas se sintam confiantes para fazer negócios e investir conosco. Temos estruturas robustas para ajudar a garantir a conformidade e a proteção contra comportamentos antiéticos. Nosso diretor jurídico é responsável por todos os protocolos globais de ética e conformidade, treinamento e assuntos relacionados, incluindo uma revisão anual interna que integra a contribuição das partes interessadas, além de lidar com novas regulamentações. Uma reunião trimestral do comitê de conformidade oferece um fórum aberto para analisar e discutir as preocupações dos funcionários; as principais conclusões são encaminhadas ao Conselho de Administração para análise. Os membros do comitê de conformidade incluem o diretor financeiro, diretor de recursos humanos e diretor de ESG, diretor jurídico e um ou mais vice-presidentes de divisões de negócios.



Fatos rápidos sobre nosso conselho

- Conselho de Administração de um nível e 10 membros
- 90% são independentes, assim como o presidente e todos os membros do comitê
- Os candidatos ao conselho são selecionados considerando a diversidade, conforme orientado pelo Comitê de Governança
- A participação no conselho inclui 30% de mulheres, incluindo uma que atua como presidente do comitê e 10% de BIPOC

Como nos envolvemos

Nosso objetivo é fazer com que nossas atividades cumpram, ou superem, os padrões do setor. Todos os funcionários passam por treinamento interno para ajudar a garantir o alinhamento total com nossas políticas e expectativas. No momento da contratação e, posteriormente, a cada três anos, os funcionários participam do nosso treinamento global sobre o Código de Ética, que é revisado anualmente e atualizado conforme apropriado. Traduzido para vários idiomas regionais, o Código de Ética abrange vários tópicos, incluindo nossa política de privacidade global, retenção de registros, antissuborno, anticorrupção e políticas de compras, entre outros.

Anualmente, todos os colaboradores devem revisar o Código de Ética e realizar treinamentos adicionais de conformidade, aos quais atestam sua conclusão. Outras ferramentas para garantir a eficácia do Código de Ética incluem:

- Linha direta de conformidade para denunciar violações, incluindo análise do número de violações denunciadas
- Processo de investigação interna e disciplina
- Proteções para denunciante

Olhando para o futuro

Revisamos continuamente nossas políticas e procedimentos para proteger a integridade de nossa organização. À medida que nossa plataforma evolui, vamos garantir que temos as medidas de controle apropriadas em vigor e vamos realizar análises de conformidade conforme apropriado.

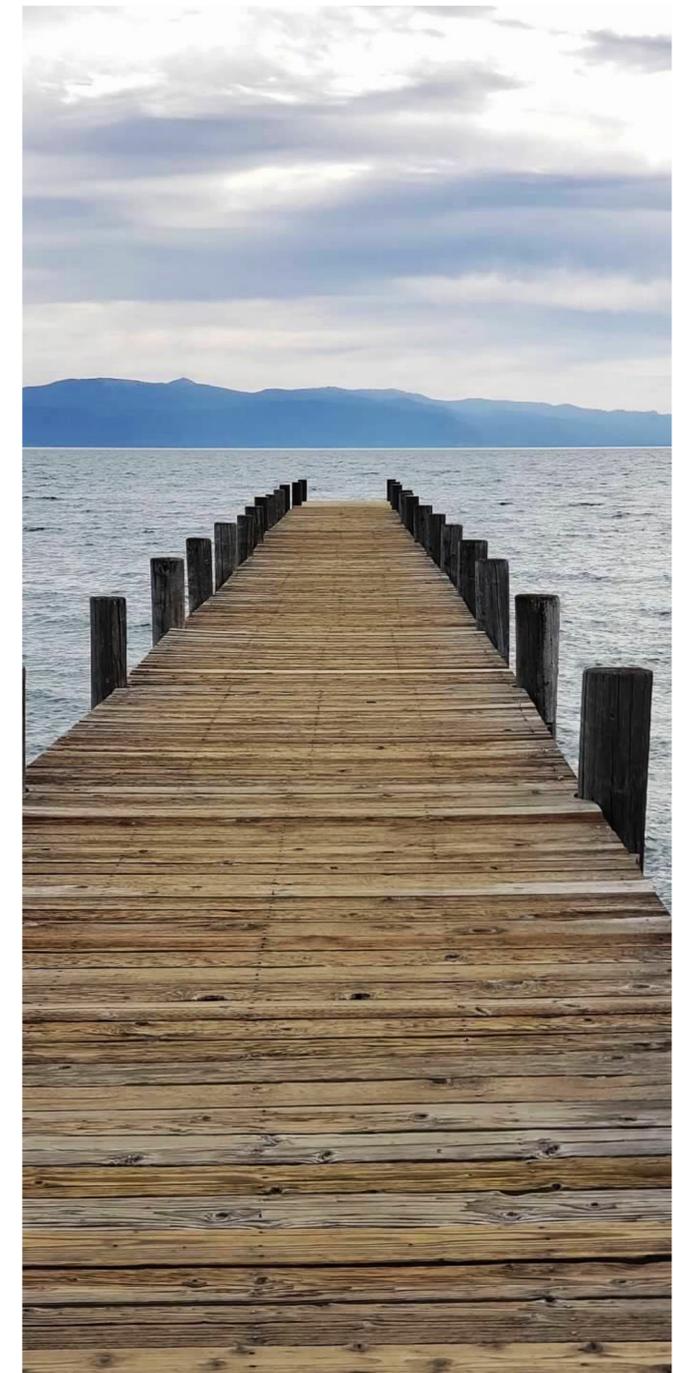


Foto de C.H. Robinson Funcionário Carita Hibben

Gestão de risco e crise

Como gerenciamos

A equipe de auditoria interna da C.H. Robinson facilita o programa de gestão de risco empresarial (ERM), gerando relatórios por meio do nosso comitê de auditoria e diretor financeiro. Um fator significativo da estrutura de ERM é o processo de avaliação de risco subjacente, que formula uma compreensão profunda do universo de risco da empresa. Os tópicos de ESG relacionados à empresa e às nossas partes interessadas estão incluídos no escopo dos riscos e no processo de avaliação de riscos. Ao classificar ainda mais o universo de risco em um registro de risco formal, a organização pode priorizar os riscos com base no impacto, probabilidade, vulnerabilidade e velocidade de início. Os riscos emergentes também são capturados no programa de ERM e permitem que a organização entenda a exposição atual e futura. Assim que o suporte ao registro de riscos for coletado, os líderes de negócios se alinham na colocação de riscos e na tolerância ao risco, seguidos por nossa equipe de liderança sênior e pelo comitê de auditoria.

Os tópicos de ESG foram avaliados com os líderes para determinar a classificação geral de risco, a colocação no mapa de calor e os planos de resposta aos riscos. Essa avaliação determinou que a mudança climática é um risco emergente e foi adicionada a um mapa de calor com outras exposições a riscos emergentes que precisam de uma análise de risco detalhada e planos de resposta.

Como nos envolvemos

Com o avanço contínuo do programa de ERM, há pontos de contato mais frequentes com os responsáveis pelo risco para garantir que as mudanças no ambiente de risco sejam capturadas e comunicadas imediatamente. A frequência aumentada permite uma maior integração nos negócios e ajuda a manter o risco na vanguarda da tomada de decisões. Para isso, envolvemos várias partes interessadas em todas as organizações de serviços compartilhados da Empresa, incluindo jurídico, recursos humanos, assuntos governamentais, tecnologia, privacidade e outros, para garantir que nossa auditoria seja abrangente.

Olhando para o futuro

À medida que evoluímos nosso programa, a equipe de ESG continuará a fortalecer nossa colaboração com as equipes de auditoria interna e finanças. Além de nosso processo contínuo de avaliação e relatório de riscos, continuaremos a desenvolver nossa divulgação em alinhamento com as recomendações da TCFD.

Estamos desenvolvendo nossas capacidades internamente, construindo a força para avançar ativamente em questões relacionadas ao clima. Além de participarmos da pesquisa de mudanças climáticas do CDP, que está alinhada com a TCFD, estamos encontrando maneiras de construir fortalezas de resiliência para nossos negócios, nosso setor e o planeta.



Foto de C.H. Robinson Funcionário **Carita Hibben**

Fornecedores comerciais

Como gerenciamos

A C.H. Robinson espera que todos os fornecedores terceirizados com quem trabalha compartilhem nosso compromisso com práticas de negócios responsáveis. Nossa Política global de compras apresenta uma base para nossas práticas de sourcing, integrando princípios ESG em nossos processos do início ao fim.

Em 2021, a C.H. Robinson lançou um novo portal de fornecedores de negócios públicos para acesso fácil e imediato ao Código de Conduta da C.H. Robinson e ao Adendo de Segurança da Informação. Ter nossos compromissos em primeiro lugar garante que todas as partes interessadas estejam cientes de nossas expectativas e conduzam os negócios de acordo com nossos valores.

A C.H. Robinson tem o compromisso de desenvolver uma base de fornecimento que reflita nossas comunidades e nosso pessoal. Nosso programa de compras foi desenvolvido para apoiar os objetivos estratégicos de negócios, incluindo a diversidade. Para atingir esse objetivo, nossa Política global de compras exige a consideração da diversidade no processo de seleção. Acreditamos que cumprir esse compromisso ajuda a impulsionar a criação de valor para nossos negócios e nossas partes interessadas.

Para obter informações sobre nossos esforços mais amplos de diversidade e inclusão, consulte a [pág. 14](#).

Como nos envolvemos

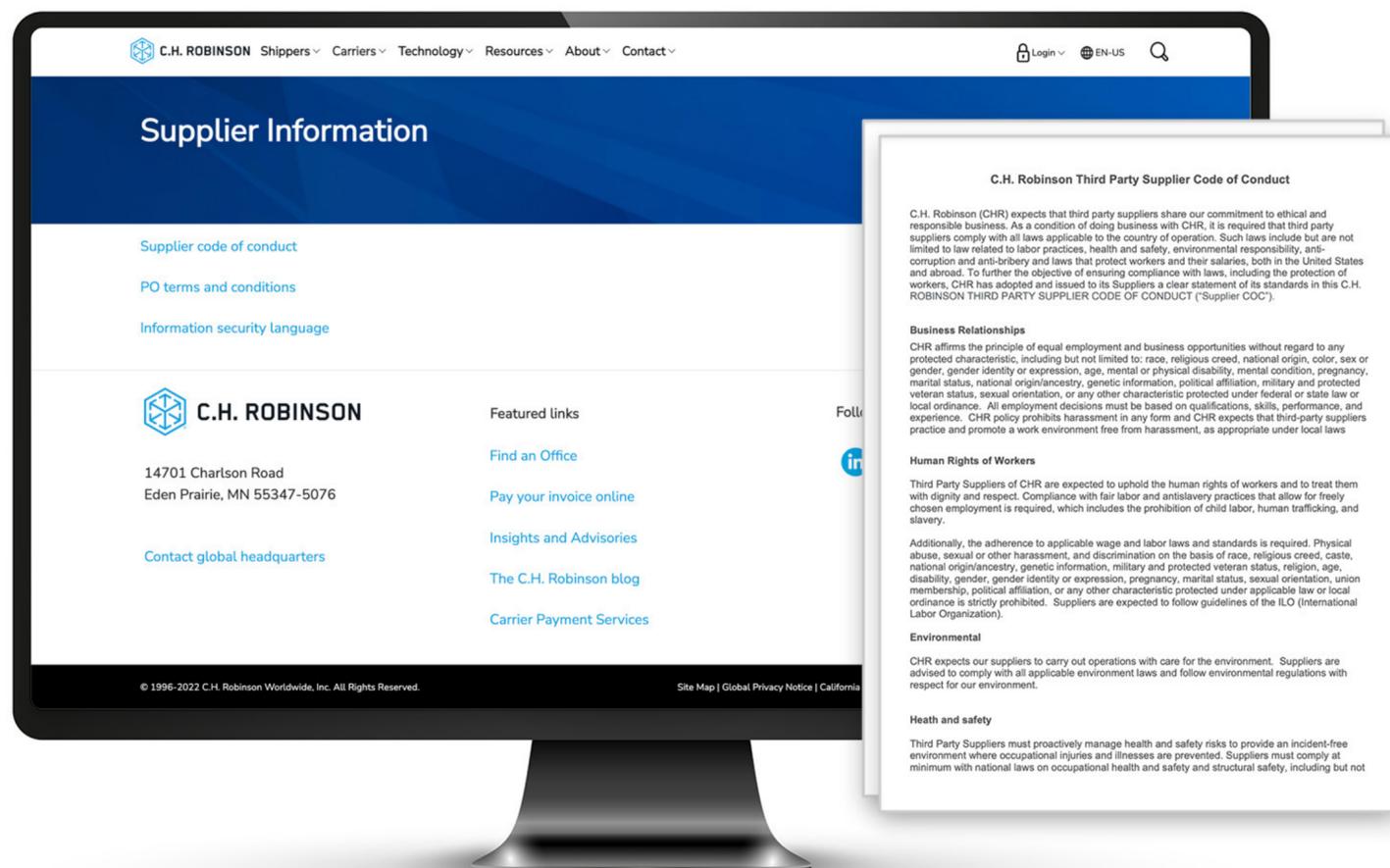
Continuamos a utilizar nossa base de fornecedores para otimizar o envolvimento dos fornecedores, resultando em relacionamentos mais fortes, maior eficiência e menos redundâncias. No ano passado, lançamos com sucesso processos aprimorados de diligência prévia que fortalecem o relacionamento e a supervisão de nossas funções de privacidade, segurança e auditoria interna.

Nossos processos de compras geram o melhor valor para a organização, e ao mesmo tempo constroem uma rede global de fornecedores responsáveis. Como parte desse compromisso, a C.H. Robinson busca oferecer oportunidades de compras para pequenas e diversas empresas qualificadas em toda a nossa empresa. Esse foco é integrado em todo o nosso processo de compras, e metas relevantes de gastos e inclusão são estabelecidas para impulsionar a melhoria contínua na diversificação da nossa base de fornecimento. Incentivamos diversos fornecedores a participar do nosso processo de compras, incluindo BIPOC, mulheres, veteranos, LGBTQIA+ e empresas pertencentes a pessoas com deficiência. Esses esforços garantem que tenhamos acesso a soluções que não são apenas econômicas, mas inovadoras.

Em 2021, criamos um sistema de geração de relatórios que nos permitiu localizar prêmios para diversos fornecedores em eventos de compras. Também colaboramos com um especialista terceirizado para validar e aprimorar nossa abordagem em relação ao nosso padrão.

Olhando para o futuro

Estamos trabalhando para aumentar o acesso a diversos grupos de fornecedores para apoiar o programa geral.



Privacidade de dados globais

Como gerenciamos

As informações pessoais devem ser gerenciadas de acordo com as políticas da C.H. Robinson, nossas obrigações globais e as leis aplicáveis. Nosso programa global de privacidade de dados está alinhado com nossa equipe global de segurança cibernética em relação à gestão de uma estrutura que representa um conjunto harmonizado de controles de privacidade e proteção de dados, abrangendo nossas obrigações globais e regionais com relação às informações pessoais. O diretor do nosso programa global de privacidade de dados está subordinado ao nosso diretor jurídico e se alinha estreitamente com o conselho regional na América do Norte e do Sul, Ásia e Europa.

O Aviso de privacidade global da C.H. Robinson explica como a empresa respeita sua privacidade, incluindo a coleta, retenção, exclusão e processamento de informações pessoais obtidas por meio de nossas operações, sites, software de aplicativos e aplicativos móveis em toda a empresa.

Como nos envolvemos

Todos os funcionários da C.H. Robinson que processam informações pessoais devem cumprir as políticas e processos de privacidade criados para alcançar a conformidade. Isso inclui e reconhecer nosso Código de Ética, que contém nossa política global de privacidade de dados e outras políticas que descrevem as expectativas sobre como as informações pessoais devem ser gerenciadas. Os funcionários concluem o treinamento anual sobre proteção de informações e privacidade que apoia o Código de Ética e orienta os funcionários sobre suas funções e responsabilidades de coletar, proteger, usar e gerenciar as informações pessoais que lhes são confiadas.

Nosso programa global de privacidade de dados se estende aos nossos negócios e organizações de serviços compartilhados para incorporar princípios de privacidade por padrão em nossas operações e em alinhamento e coordenação com nosso programa de segurança da informação. Isso é feito por

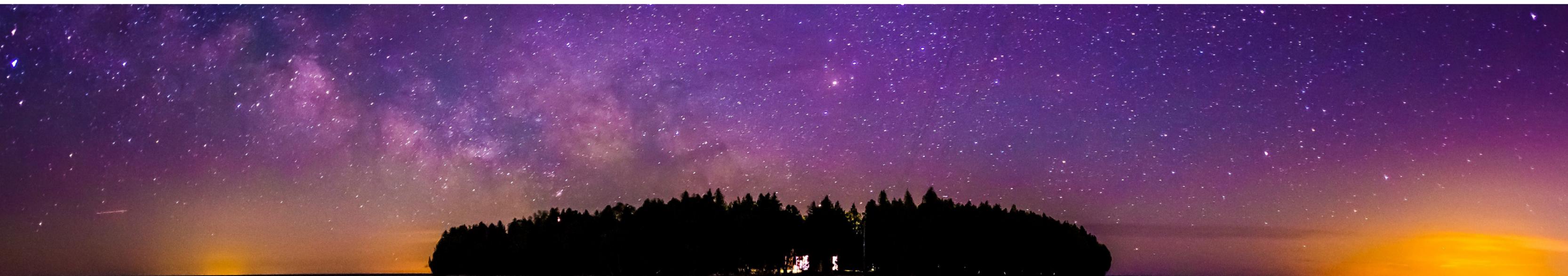
meio de compromissos ativos de avaliação de impacto de privacidade/impacto de proteção de dados (data protection impact/privacy impact assessment, "DPIA/PIA") com parceiros técnicos e de negócios, e por meio de listas de verificação estruturadas de privacidade por padrão incorporadas no desenvolvimento de processos técnicos e de negócios. As equipes técnicas participam de workshops regulares e contínuos que apoiam iniciativas de segurança e privacidade por natureza.

Auditorias de conformidade contínuas e riscos identificados durante as atividades de DPIA/PIA informam os processos de gestão de risco e o envolvimento dos líderes seniores, além da visibilidade para o comitê de auditoria por meio de processos de auditoria interna sobre riscos de privacidade. Continuamos a implementar nosso roteiro de privacidade e nos envolvemos em toda a organização para permitir e apoiar a forte cultura de reconhecimento de privacidade na C.H. Robinson. Nesta próxima fase da nossa escala de maturidade, há uma integração cada vez mais proativa da equipe de privacidade global nos

processos existentes. Em 2021, a equipe global de privacidade de dados fez uma parceria com a equipe global de compras para aprimorar o processo de contratação de fornecedores, incluindo mapeamento de dados aprimorado, análise contratual e análises de risco.

Olhando para o futuro

Em 2022, continuaremos a amadurecer e expandir nossos processos de privacidade. Isso inclui o aumento das verificações de conformidade e a evolução da governança do nosso programa para alinhamento com o nosso progresso.



Segurança cibernética

Como gerenciamos

À medida que promovemos o alcance global da nossa plataforma e o cenário de ameaças evolui, a segurança e a privacidade dos dados continuam sendo uma prioridade crítica. Nossa equipe global de cibersegurança está subordinada ao nosso diretor de tecnologia. Juntos, eles são responsáveis pela segurança da rede, processos de engenharia e continuidade dos negócios. Eles fazem parceria com líderes de todas as nossas regiões globais para alinhar centralmente as metas estratégicas com nossas prioridades de negócios.

Como uma empresa global, entendemos nossas obrigações de conformidade e temos processos e programas em vigor para cumprir essas obrigações, garantindo que sejamos bons administradores dos dados confiados a nós por nossas partes interessadas. Vamos além da conformidade, trabalhando com funcionários e equipes em todo o mundo para garantir que os princípios de segurança e proteção de dados sejam integrados à maneira como fazemos negócios todos os dias. Consulte a pág. 27 para obter informações sobre nosso programa global de privacidade de dados.

Temos um conjunto harmonizado de controles que integra a orientação do Regulamento Geral de Proteção de Dados da UE e o alinhamento com a estrutura do Instituto Nacional de Padrões e Tecnologia (National Institute of Standards and Technology, NIST) dos EUA. Além disso, nos submetemos a avaliações independentes por partes externas, incluindo auditoria de Controles de Sistema e Organização (SOC) 2 Tipo 2, para garantir que todas as proteções funcionem como deveriam.

Nosso programa de continuidade de TI é igualmente robusto e segue os padrões do setor para práticas de recuperação de desastres, incluindo alinhamento com a ISO 27031:2011 e as práticas profissionais do Instituto Internacional de Recuperação de Desastres. Nosso programa inclui vários componentes que atuam como uma linha adicional de defesa — entre eles estão exercícios regulares de recuperação funcional e de simulação, exercícios de segurança cibernética, auditoria e manutenção do programa, conscientização e treinamento, análise de impacto nos negócios e avaliação e controles de risco.

Como nos envolvemos

Para ajudar nosso pessoal a entender suas responsabilidades dentro deste programa, todos os funcionários passam por treinamento sobre conformidade, privacidade e segurança no momento da contratação, anualmente e continuamente. O desempenho do programa faz parte de uma métrica chave relatada e monitorada pela liderança sênior e pelo Conselho de Administração trimestralmente. Também solicitamos às partes interessadas que preencham um registro de processamento de dados, o que permite que as equipes jurídicas, de segurança e privacidade realizem análises de diligência prévia sobre o escopo da atividade comercial e gerenciem riscos e conformidade, apoiando o avanço de novas iniciativas. E à medida que surgem incidentes no curso das operações padrão, temos caminhos de escalonamento integrados com líderes dedicados e parceiros externos especializados.

Em 2021, realizamos uma avaliação de maturidade do programa em relação à Estrutura de Segurança Cibernética (CSF) do NIST e pontuamos os domínios para identificar, analisar e aprimorar os recursos de segurança cibernética. O processo revisou mais de 50 políticas e procedimentos, incluiu várias entrevistas com as partes interessadas e resultou em análise e um roteiro de vários anos.

Olhando para o futuro

Em 2022, continuaremos a refinar e alinhar nossa estrutura de controle de risco de acordo com as práticas recomendadas. Vamos realizar outra avaliação de maturidade do programa em relação à estrutura de segurança cibernética (Cybersecurity Framework, CSF) do NIST e vamos preparar nosso ambiente para um modelo Zero Trust. Vamos continuar a fazer novos investimentos em nossos programas de segurança cibernética e a nos basear nas práticas recomendadas para melhorar nossa postura contra ameaças gerais e específicas.





“Devido a tudo isso, nossa organização e nosso pessoal surgiram mais fortes em 2021. Ao olharmos para o futuro, continuaremos a focar em nosso compromisso de tornar o mundo um lugar mais sustentável, eficiente e inclusivo para todos.”

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 MTCO2e 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) NOx (excluding N2O), (2) SOx, and (3) particulate matter (PM10)	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 MTCO2e
	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