



C.H. ROBINSON

ESG Rapport 2021

MILIEU



VERANTWOORD



ONDERNEMEN

Over dit rapport

Dit rapport vertegenwoordigt gegevens van het boekjaar 2021, 1 januari - 31 december 2021. Dit op jaarbasis gepubliceerde rapport is Global Reporting Initiative (GRI)-geïnfomeerd en bevat normen van de Raad voor duurzaamheidsverantwoording (Sustainability Accounting Standards Board (SASB)) en Speciale eenheid voor de openbaarmaking van klimaatgerelateerde financiële informatie (Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) indicaties aan het einde.

We verwelkomen uw vragen en feedback; neem contact met ons op via ESG@chrobinson.com.

Ga voor aanvullende informatie over C.H. Robinson naar chrobinson.com.

Inhoud

Over C.H. Robinson	3
Onze waardeketen	3
CEO/CESGO-brief	3
Milieuverantwoord ondernemen (ESG) bij C.H. Robinson	4
Betrokkenheid belanghebbenden	4
Beoordeling belangen	5
Milieu	6
en klimaatverandering	7
EMS-systemen en rapportage	8
Robinson Fresh	9
Verantwoord	12
Beheer toeleveringsketen	13
Klanttevredenheid	13
Ondersteunen van vervoerders	14
Onze mensen: Talent aantrekken, behouden en ontwikkelen	15
Beroepsgezondheid en veiligheid werknemersg	17
Diversiteit, gelijkheid en inclusie	18
Gemeenschapsbetrekkingen	20
Innovatie	22
Ondernemen	23
Ethiek en naleving	24
Risico- en crisisbeheer	25
Bedrijfsleveranciers	26
Wereldwijde gegevensprivacy	27
Cybersecurity	28
Bijlage	30

Over C.H. Robinson

De kern van het begrijpen van ons duurzaamheidsprogramma is het begrijpen van ons flexibele bedrijfsmodel. Als een van 's werelds grootste en meest verbonden logistieke platforms, regelen we het transport van de vracht van onze klanten en ondersteunen we optimalisatie van de toeleveringsketen met gegevensdiensten. Industrie-classificaties geven ons vaak het etiket van transportbedrijf; maar we onderscheiden ons van traditionele transportbedrijven die middelen bezitten doordat we een wereldwijd netwerk van logistieke oplossingen bieden zonder een wagenpark in ons bezit te hebben. Als onderdeel van onze toewijding aan onderwerpen betreffende milieuverantwoord ondernemen, focussen we op kwesties die verband houden met dit unieke bedrijfsmodel.





Onze waardeketen



E · D · G · E

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

C.H. Robinson Worldwide, Inc. ("C.H. Robinson," "het bedrijf" "we", "wij", "ons", of "onze") is een van de grootste internationale logistiekbedrijven in de wereld met een geconsolideerde totale omzet van \$ 23,1 miljard in 2021. We transformeren de wijze waarop de wereld in beweging is, verbeteren de wereldwijde toeleveringsketen via onze mensen, processen en technologie. We streven ernaar onze klanten en leveranciers uitzonderlijke ervaringen te geven door vrachtovervoerdiensten en logistieke oplossingen te leveren aan bedrijven van elke omvang in een breed scala aan industrieën. In 2021 hebben we om en nabij 20 miljoen zendingen behandeld en met ongeveer 100.000 klanten gewerkt. Opererend in Noord-Amerika, Europa, Azië, Oceanië en Zuid-Amerika, bieden we een wereldwijde reeks aan diensten met gebruikmaking van aangepaste, marktleidende en gedifferentieerde technologie, die gebouwd is door en voor ons wereldwijde netwerk van toeleveringsketenexperts, die samenwerken met onze klanten aan betere resultaten door het benutten van onze ervaring, gegevens, technologie en schaal. Onze EDGE-waarden vormen de kern van onze strategie en sturen ons om Voortdurend te blijven ontwikkelen (Evolve constantly), Uitmuntende prestaties te leveren (Deliver Excellence), Samen te groeien (Grow together) en Integriteit te omarmen (Embrace integrity).

-  **\$23.1B**
Miljard (USD) in 2021
bruto-omzet
-  **100,000**
Actieve klanten wereldwijd
-  **85,000**
Actieve contractvervoerders
en transportleveranciers
-  **16,877**
Werknemers wereldwijd

- Newsweek**
2022 Meest verantwoordelijke
bedrijven Amerik
- Fortune**
2021 Meest bewonderde bedrijven
in de wereld
- Inbound Logistics**
2021 Groene toeleveringsketenpartner
- EcoVadis**
2021 Bronzen medaille als erkenning
voor duurzaamheid



Foto door C.H. Robinson Werknemer Greg Blahetka

Onze impact versnellen

In 2021 vernam de wereld wat wij al wisten: de wereldwijde toeleveringsketen en de mensen die hem opereren, zijn van levensbelang voor de wereldeconomie en wijze van leven. Al meer dan 115 jaar helpt het team van C.H. Robinson de wereld vooruit. We zijn er trots op dat tijdens een jaar lang voortdurende toeleveringsketenstoringen, onze klanten ons bleven zeggen dat wij de mensen zijn waarop ze rekenen, dat we voldoen aan onze waarden om Voortdurend te blijven ontwikkelen, Uitstekende prestaties te leveren, Samen te groeien en Integriteit te omarmen.

Ondanks problemen in de toeleveringsketen en de doorlopende impact van COVID-19, bleven we ons ESG-werk aansturen en waren we een positieve invloed op onze klanten, contractvervoerders en gemeenschappen. Met trots rapporteren we aanzienlijke vooruitgang op meerdere gebieden.

Door een samenvoeging van efficiëntieprojecten en het gebruik van hernieuwbare energie liggen we voor op schema om ons koolstofemissiedoel te bereiken. We zijn het punt halverwege ons 2025 klimaatdoel voor het verminderen van emissie-intensiteit gepasseerd met 40%.

Onze divisie voor landbouwproducten, Robinson Fresh, verminderde voedselafval via ons partnerschap met Apeel® door 1,5 miljoen limoenen te redden van vernietiging in 2021 door ze tweemaal zo lang houdbaar te maken met op planten gebaseerde bescherming.

We blijven onze diepgaande toewijding tonen in de ondersteuning van onze mensen en gemeenschappen. We boeken vooruitgang om een meer diverse en inclusieve organisatie te worden en in 2021 hebben we de vertegenwoordiging van zwarte, inheemse en andere mensen van kleur (BIPOC) en vrouwen op management- en senior leiderschapsniveau vergroot.

We hebben gerichte programma's opgezet om de toename van BIPOC-werknemers aan te moedigen en vierden het 15e jaar van ons ontwikkelingsprogramma voor vrouwelijk leiderschap. C.H. Robinson en de C.H. Robinson Foundation gaven bijna \$ 3 miljoen om onze mensen, gemeenschappen en industrie te ondersteunen. Ook deden we gezamenlijk 4.500 uren vrijwilligerswerk en doneerden we meer dan \$ 1,3 miljoen aan non-profitbedrijven via het Employee Match Program.

We boekten progressie in onze technologie en losten complexe problemen op voor onze 100.000 klanten en 85.000 contractvervoerders door het creëren van een nieuwe productorganisatie onder onze onlangs aangestelde Chief Product Officer. De via Robinson Labs gelanceerde tools creëren gepersonaliseerde oplossingen met gebruikmaking van eersteklas technologie in de industrie, waaronder onze tool voor zichtbaarheid van emissies van klanten, **Emissions IQ**.

Dankzij dit alles kwamen onze organisatie en onze mensen er sterker uit in 2021. Met onze blik op de toekomst blijven we focussen op onze toewijding om de wereld tot een duurzamere, efficiëntere en inclusievere plek voor iedereen te maken.





Bob Biesterfeld
President and Chief Executive Officer





Angie Freeman
Chief Human Resources and ESG Officer

ESG at C.H. Robinson

Als een van 's werelds grootste, meest verbonden logistieke platforms brengt C.H. Robinson mensen en producten samen die de wereldeconomie sturen. In de meer dan 115 jaar van ons bestaan zijn we getuige geweest van de gedeelde waarde van een sterke ESG-aanpak. Naast de creatie van zichtbaarheid van kansen die waarde creëren voor onze belanghebbenden, creëert deze aanpak ook een concurrentievoordeel in de snel evoluerende vervoersmarkt van vandaag. Daarom hebben we onze ESG-inspanningen tot een cruciale component gemaakt van onze ondernemingsstrategie. Geïnspireerd door deze mentaliteit hebben we ESG geïntegreerd in onze sterkte overzichtstructuren. ESG-leiderschap begint bij onze Chief Human Resources en ESG-functionaris, lid van ons senior leiderschapsteam, samen met onze vice-president van ESG. Onze

Chief Executive Officer (CEO) krijgt ieder kwartaal ESG-updates. Minstens eenmaal per jaar krijgt de raad van bestuur van C.H. Robinson een uitgebreide update van de activiteiten van ESG en voert een beoordeling van de ESG-prestaties uit om toekomstige strategie te begeleiden.

De C.H. Robinson bestuurscommissie overziet aanvullend de ESG-activiteiten van het bedrijf i.v.m. het voortdurend evoluerende ESG-landschap; de commissie ontvangt aanvullende updates en geeft richtlijnen voor specifieke ESG-kwesties. Als onderdeel van haar statuut, zegt de Bestuurscommissie toe om minstens eenmaal per jaar, het beleid, de praktijken, prestaties, openbaarmakingen en voortgang van doelen te beoordelen inzake aanzienlijke ESG-kwesties, inclusief de afstemming van dergelijke inspanningen met de algehele bedrijfsstrategie. Lees het statuut van de Bestuurscommissie.

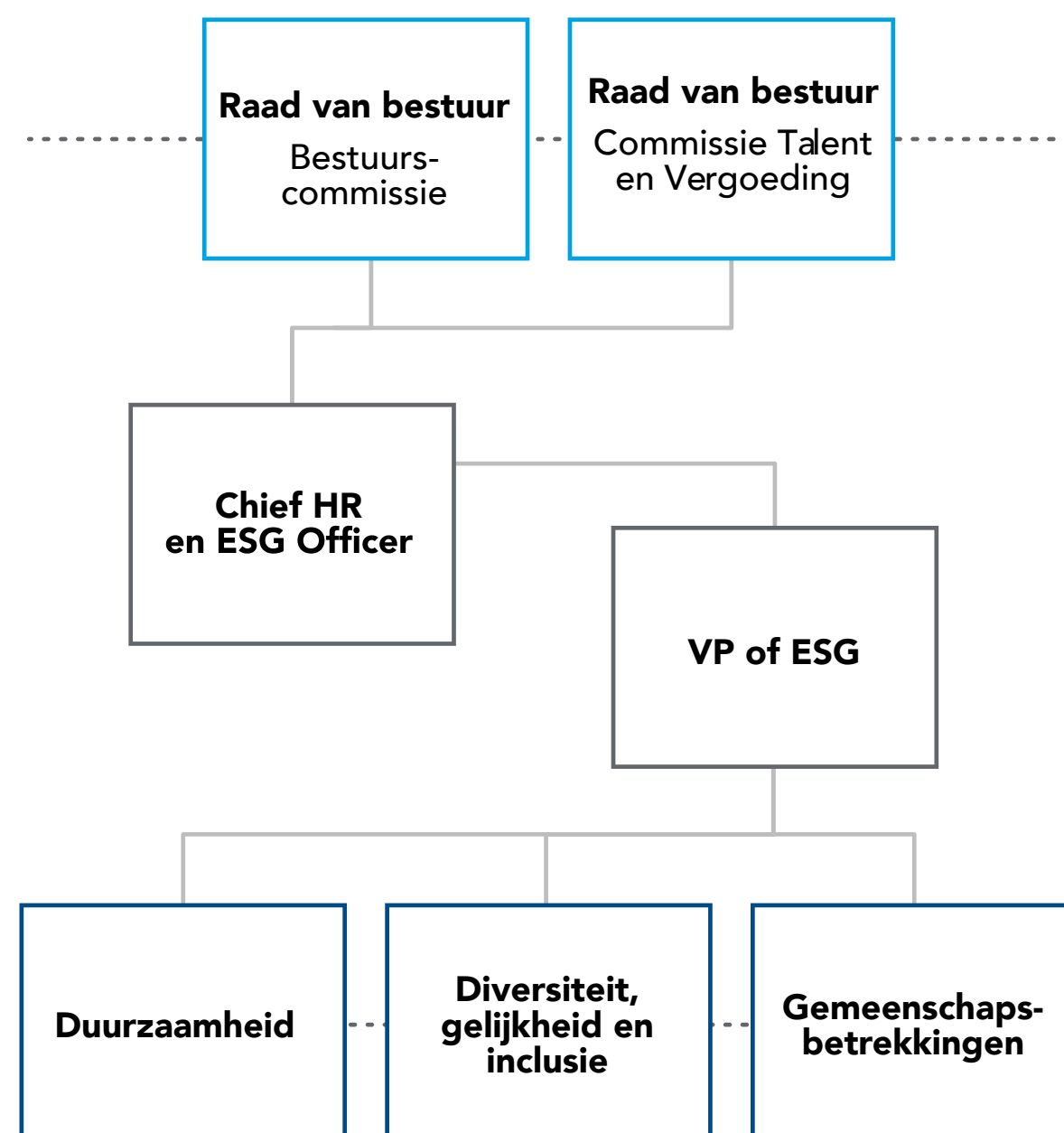
Onze raad van bestuur en de Commissie Talent en Vergoeding overzien het beheer van ons menselijk kapitaal en onze inspanningen voor diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI). Zij ontvangen regelmatige updates van onze Chief Human Resources en ESG-functionaris over onze belangrijkste strategie-initiatieven, succesmetingen en andere relevante zaken met betrekking tot Human Resources en DEI, inclusief, maar niet beperkt tot, aannemen en behouden, cultuur, werknemersbetrokkenheid, opvolgingsplanning, vergoeding en secundaire arbeidsvoorwaarden en risico's aangaande Human Resources of DEI. Als onderdeel van haar statuut, beoordeelt de commissie Talent en Vergoeding minstens eenmaal per jaar het beleid, de praktijken, prestaties, openbaarmakingen en voortgang van doelen te beoordelen inzake aanzienlijke kwesties betreffende DEI en menselijke kapitaal, inclusief de afstemming van dergelijke inspanningen met de algehele bedrijfsstrategie. Commissiestatuut Talent en Vergoeding.

Zie voor andere informatie over onze structuren en beleidslijnen inzake bedrijfsvoering, [pag. 24](#).

Ga voor meer informatie over de voorrangsonderwerpen inzake ESG, geïdentificeerd in onze belangenbeoordelingen, naar [pag. 5](#).

Vind meer ESG-hulpmiddelen op onze [ESG Hub](#).

ESG-structuur



Betrokkenheid belanghebbenden

Bij C.H. Robinson betrekken we regelmatig onze belanghebbenden om prioriteiten te identificeren, risico's en kansen te meten, en bij te dragen aan verantwoorde bedrijfspraktijken. In 2021 betrokken we op uiteenlopende manieren belangrijke belangengroeperingen.

 <h3>Werknemers</h3> <h4>Betrokkenheidsactiviteiten</h4> <ul style="list-style-type: none"> Onboarding-programma's Trainingen: Naleving en ethiek, leiderschap-ontwikkeling, rolspecifieke cursussen Luisterstrategie werknemers: Enquêtes, focusgroepen, feedback, luistersessies Tweejaarlijkse prestatiebeoordelingen en driemaandelijks prestatiegesprekken Anonieme hotline Interne communicatie Inclusiviteitstraining Personeelsvergaderingen 	 <h3>Klanten</h3> <h4>Betrokkenheidsactiviteiten</h4> <ul style="list-style-type: none"> C.H. Robinson Blog E-mails en nieuwsbrieven Driemaandelijks bedrijfsbeoordelingen Doorlopende aandeelhoudersvergaderingen Driemaandelijks telefoongesprekken en webcasts Belangeninterview Deelname aan investeerdersconferenties Website voor investeerders SEC-indieningen 	 <h3>Investeerders</h3> <h4>Betrokkenheidsactiviteiten</h4> <ul style="list-style-type: none"> Jaarlijkse aandeelhoudersvergadering ESG-betrokkenheidstelefoongesprekken Doorlopende aandeelhoudersvergaderingen Driemaandelijks telefoongesprekken en webcasts Belangeninterview Deelname aan investeerdersconferenties Website voor investeerders SEC-indieningen
 <h3>Overheid en regelgevende instanties</h3> <h4>Betrokkenheidsactiviteiten</h4> <ul style="list-style-type: none"> Betrokkenheid industrieverenigingen Industrie-evenementen C.H. Robinson Blog EPA SmartWay® partnerschap Contact met regelgevende instantie Kantoorbezoeken met VS-senatoren en vertegenwoordigers 	 <h3>Leveranciers, Contractvervoerders en Landbouwers</h3> <h4>Betrokkenheidsactiviteiten</h4> <ul style="list-style-type: none"> Handelsbeurzen Industrieconferenties Logistiek summits Carrier Advantage® dashboard Online hulpmiddelen E-mails Sociale media Vervoerdersenquêtes C.H. Robinson Blog 	 <h3>Gemeenschap</h3> <h4>Betrokkenheidsactiviteiten</h4> <ul style="list-style-type: none"> Betrokkenheidsactiviteiten C.H. Robinson Foundation Vrijwilligerswerk werknemers Match-programma voor werknemers voor giften en vrijwilligerswerk Jaarlijks toelageprogramma Strategische toelage-toekenning Jaarlijkse wereldwijde schenking-campagne Bedrijfsgeschenken Evenementsponsorschappen Werknemer en contractvervoerder Studiebeursprogramma Ontberingenfonds werknemers



Beoordeling belangen

In 2021 hebben we onze eerste formele belangenbeoordeling hernieuwd, waarbij zowel interne als externe belanghebbenden werden betrokken om de focusgebieden te bepalen die het meest cruciaal zijn voor onze ESG-strategie.

Belangrijke voorangsonderwerpen

Groot belang voor belanghebbenden en grote impact voor C.H. Robinson

Klimaatactie

De effecten van klimaatverandering verzachten en industrietransformatie mogelijk maken

- Klimaatverandering en GHG-emissies
- Luchtkwaliteit
- EMS-systemen en rapportage

Bekrachtiging van mensen

Investeren in onze mensen, gemeenschappen en leveranciers om gelijkwaardige ruimtes, diverse teams en bekrachtigde mensen te creëren

- Innovatie
- Diversiteit en gelijke kansen
- Beheer toeleveringsketen
- Klanttevredenheid
- Talentaantrekking, behoud, en trainings- en carrièreontwikkeling
- Betrokkenheid belanghebbenden
- Betrokkenheid gemeenschappen
- OHS en welzijn

Verantwoorde bedrijfspraktijken

De wereldeconomie aansturen door verantwoorde bedrijfspraktijken die een positieve invloed hebben op onze samenleving en onze planeet

- Bedrijfsbestuur
- Mensenrechten, arbeidsrechten
- Ethiek en naleving
- Beveiliging en gegevensprivacy
- Risico- en crisisbeheer

Andere belangrijke onderwerpen

Gemengd belang voor belanghebbenden en impact op C.H. Robinson

Overig

- Afvalbeheer en recycling
- Water
- Biodiversiteit
- Verantwoorde investering
- Beleidsinvloed

MILIEU

—

VERANTWOORD

—

ONDERNEMEN

Milieu



Climate change

Hoe we het doen

De klimaatcrisis is een van de meest dringende kwesties waarmee de wereld vandaag wordt geconfronteerd. Als industrieleider erkennen we onze plaats als pleitbezorger van verandering voor progressie. Onze belanghebbenden zijn het eens en geven aan dat klimaatverandering en milieubeheersystemen (EMS) en rapportage hoge prioriteiten voor de langetermijntwaarde van onze organisatie.

Klimaatverandering wordt geëvalueerd binnen ons ondernemingsrisicoregister. Het intern auditteam van C.H. Robinson leidt risicobeheer voor het bedrijf, dat driemaandelijks wordt beoordeeld en afgestemd op de risicofactoren die jaarlijks worden gerapporteerd in ons formulier 10-K. ESG-kwesties en invloeden van klimaatverandering, de gevolgen daarvan en kansen, worden opgenomen in dit proces, inclusief de mogelijke impact van zware weersomstandigheden op onze algemene activiteiten, de vervoersindustrie en onze sourcing van verse gewassen. In 2021 gingen het ESG-team van C.H. Robinson, zijn bedrijfscontinuïteitsgroep en onze interne auditfunctie een partnerschap aan om een kwalitatieve klimaatscenario-analyse uit te voeren voor onze V.S.- en Canada-activiteiten met gebruikmaking van het **IEA 2DS** transitie-scenario. Dit is de eerste stap in een voortdurend evoluerend klimaatrisicoproces.

Onze Chief Financial Officer werkt nauw samen met onze CEO, Chief Legal Officer, en Chief Human Resources en ESG-functionaris om klimaatgerelateerde kwesties te beoordelen waar die zich voordoen. Ze geven feedback op aanbevolen acties en geven uiteindelijk goedkeuring betreffende welke acties aan de raad van bestuur worden voorgelegd. Naast regelmatig ingeplande updates aan de raad van bestuur van C.H. Robinson, voegen we tijd toe om klimaatgerelateerde onderwerpen te beoordelen, als die zich voordoen buiten de ingeplande tijd. Zie **pag. 4** voor meer informatie over ESG-bestuur of **pag. 24** voor ondernemingsbestuur en -naleving.

We zetten ons in om klimaatgerelateerde kwesties overal in onze bestuur- en beheerprocessen te integreren. En, zoals uiteengezet in onze wereldwijde ethische code, eist C.H. Robinson van al zijn werknemers dat zij zich houden aan alle lokale milieuwetgeving, ongeacht waar ze gevestigd zijn.

Hoe we betrokkenheid tonen

Wij geloven dat het vinden van oplossingen om uitdagingen op het gebied van klimaatveranderingen aan te pakken vraagt om investering en innovatie met onze industriepartners. Sommige voorbeelden zijn:

Samenwerking met U.S. EPA SmartWay®

Sinds 2005 zijn we onderdeel van het U.S. Environmental Protection Agency ("EPA") Smartway-programma, dat bedrijven helpt duurzaamheid in toeleveringsketens te bevorderen door meting, benchmarking en verbetering van efficiëntie in vrachtvervoer. Het programma is een vrijwillig partnerschap tussen uiteenlopende vrachtindustriesectoren en de EPA. Het stelt bonussen op voor verbeteringen in de efficiëntie van brandstoffen en verlaging van de uitstoot van broeikasgassen (GHG).



SmartWaySM — C.H. Robinson EPA SmartWay partnerschap

C.H. Robinson is sinds 2005 lid van het EPA SmartWay-programma. Dit is een vrijwillig partnerschap tussen uiteenlopende vrachtindustriesectoren en de United States Environmental Protection Agency. Het stelt bonussen op voor verbeteringen in de efficiëntie van brandstoffen en verlaging van de uitstoot van broeikasgassen.

Het EPA SmartWay-programma omvat in totaal 3.551 vervoerders volgens de aan C.H. Robinson in 2020 verstrekte vervoerdersgegevens van EPA Smartway.

C.H. Robinson dient elk jaar een samenvoeging in van "alle" in aanmerking komende EPA SmartWay vervoerdersgegevens, evenals "alle" niet-SmartWay vervoerdersgegevens, ten behoeve van EPA SmartWay partnercertificering en voor het geven van scores aan emissies.

In 2020 werd bijna 48% van alle door C.H. Robinson geregelde verzendingen vervoerd met gebruikmaking van aan SmartWay deelnemende vrachtwagenvervoerders. Ongeveer 3 procent van de contractvervoerders van C.H. Robinson waren deelnemers aan het SmartWay-programma.

Het EPA SmartWay-programma erkent in totaal 593 bedrijven als "logistiek" vervoerders volgens hun SmartWay Carrier Performance Rankings van 2020.

C.H. Robinson staat in de top 40% van alle 593 logistiekleveranciers in termen van CO₂-uitstoot per g/ton kilometer.

Opbouwen van door gegevens gestuurde klimaatoplossingen voor onze klanten

Sinds 2020 zijn we een geaccrediteerde partner van de Smart Freight Centre ("SFC"), een wereldwijde non-profitorganisatie, gewijd aan duurzame vracht. Rapportage van uitstoot van klanten in onze Emissions IQ tool is afgestemd op het raamwerk Global Logistic Emission Council van de SFC, de enige wereldwijde erkende methodologie voor geharmoniseerde berekening en rapportage van de GHG voetafdruk in logistiek voor de multimodale toeleveringsketen.

Betrokkenheid bij industrieoplossingen op het scherp van de snede

Om inspanningen op het gebied van duurzaamheid in de vervoersindustrie te bevorderen, heeft C.H. Robinson zich aangesloten bij een inspanning, geleid door het World Economic Forum en de SFC om een ketensysteem van boeking- en claimbewaking te ontwikkelen voor het tracken en in kaart brengen van acties voor het verlagen van vrachtemissies om het elimineren van koolstof te versnellen. Dit systeem zal uitstootverlagingsacties mogelijk maken door het inzetten en ondersteunen van industrie-organisaties om hun koolstofvoetafdruk effectief te verlagen.

Vooruit kijken

Wij geloven dat onze investering in technologie en innovatie de sleutel is naar het creëren van unieke, schaalbare oplossingen om onze klanten hun doelen te helpen bereiken, terwijl vorderingen worden geboekt op het gebied van klimaatverandering. En we blijven onze voortgang versnellen met wereldwijde raamwerken, zoals de TCFD.

→ In 2020

We hebben **Robinson Labs™** gelanceerd, een innovatie-incubator, die nauw samenwerkt met onze product- en technologie teams van meer dan 1.000 gegevenswetenschappers, engineers en ontwikkelaars om nieuwe technologieën te ontwikkelen en op schaal te brengen.

→ In 2021

We hebben **Emissions IQ** gelanceerd, de eerste zelfbedieningstool in de industrie die klanten zichtbaarheid geeft in hun Scope 3 emissies voor alle vervoersmodi wereldwijd.

Hoe we het doen

We doen ons deel om onze onderneming, onze industrie en onze belanghebbenden te steunen in de transitie naar een economie met een laag koolstofgehalte. Als onderdeel van onze toewijding hebben we een op de wetenschap afgestemd doel gesteld om onze Scope 1 en Scope 2 emissie-intensiteit met 40% te verlagen per 2025 met gebruikmaking van een basislijn per 2018. We zijn verheugd aan te kondigen dat we per 31 december 2021 onze emissie-intensiteit hebben verlaagd met 36%.

Onze emissie-intensiteit in 2021 verlagen met 36%

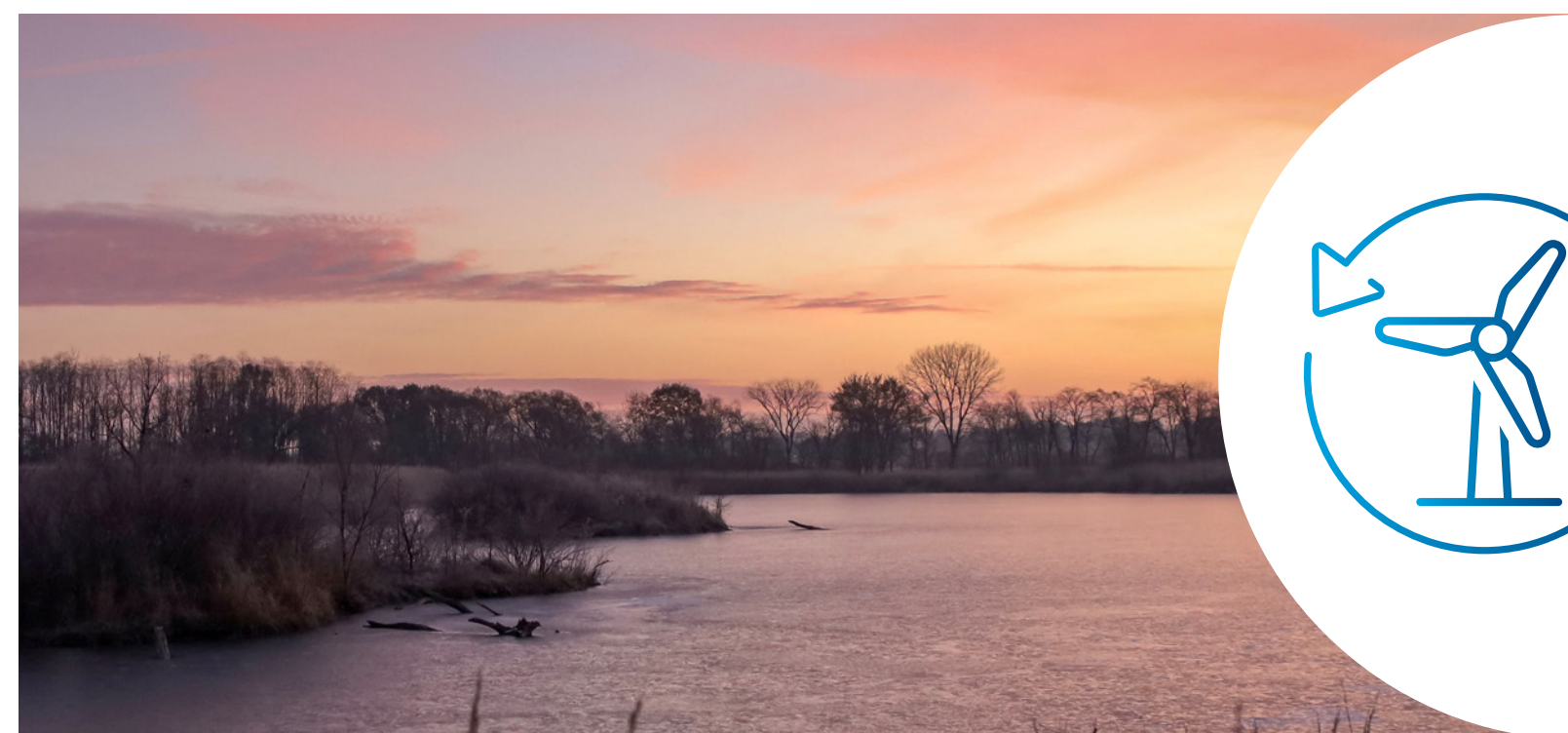
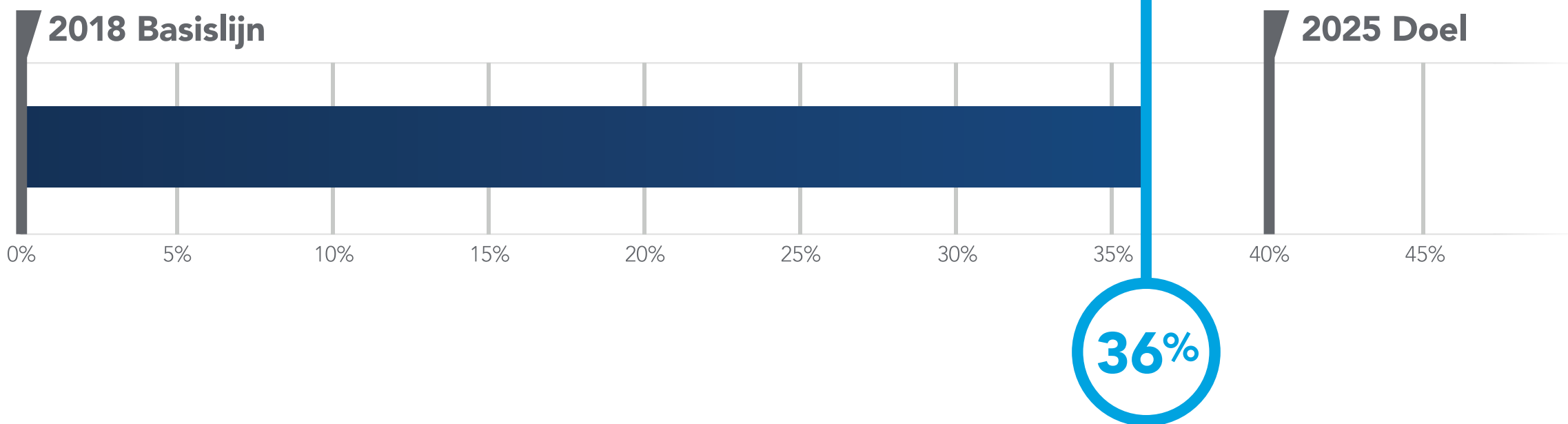
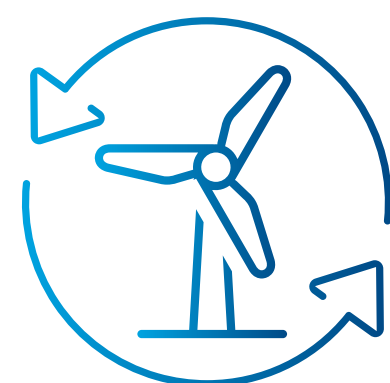


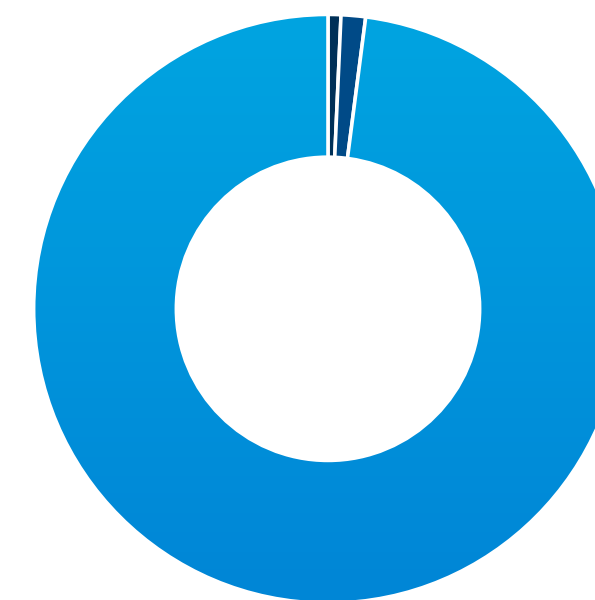
Foto door C.H. Robinson Werknemer Greg Blahetka



Increased renewable energy purchases

30%
year-over-year

2021 Resultaten



C.H. Robinson GHG-voetafdruk

- Scope 1**
0.01%
- Scope 2**
0.14%
- Scope 3**
99.85%

Directe emissies van onze locaties en kantoren

Waaronder brandstofgebruik voor generators, boilers, vorkheftrucks, enz.

Aangekochte energie en warmte

Marktgebaseerde emissies, inclusief onze REC-aankopen

Emissies waardeketen

Scope 3 emissies zijn indirecte emissies die in de waardeketen worden gecreëerd, inclusief de emissies gerelateerd aan de logistiek die we regelen voor onze klanten. Onze openbaarmaking hier vertegenwoordigt de omvang van de mogelijkheden binnen de industrie voor betrokkenheid en partnerschap.

Relevante emissies binnen Scope 3 houden verband met het volgende:

- Robinson Fresh
- Vervoer dat we regelen voor de website van

Hoe we betrokkenheid tonen

Sinds 2018 hebben we publiekelijk onze Scope 1 en Scope 2 emissies gerapporteerd. Dit zijn emissies die rechtstreeks van onze locaties komen of van de energie die we aankopen om deze locaties van stroom en warmte te voorzien. Als onderdeel van onze energie-routekaart blijven we credits voor hernieuwde energie (RECs) aankopen ter verffening van alle elektriciteit die gebruikt wordt in onze hoofdkantoren in Eden Prairie, MN en meerdere locaties gedurende onze activiteiten. In 2021, vertegenwoordigden aankopen van hernieuwbare energie 24% van het totaal aan verbruikte energie in kalenderjaar 2021.

We blijven ons jaarlijkse GHG-inventarisatieproces ontwikkelen om cruciale gegevens te extraheren over ons energieverbruik en emissie-hotspots. We voeren een jaarlijkse GHG-inventarisatie uit over de begrenzing van operationele controle heen en onze calculaties volgen het GHG-protocol. In 2021 hebben we een betekenisvolle stap gezet in de evolutie van onze rapportage door Scope 3 emissies toe te voegen aan onze inventarisatie, openbaar gemaakt voor de eerste keer in het ESG-rapport van dit jaar. We hebben eerst de op uitgaven gebaseerde methode gebruikt binnen de Quantis Scope 3 Evaluator Tool om onze Scope 3 emissies in te schatten en de meest relevante categorieën te bepalen voor een meer diepgaande schatting.

Dit onthulde dat aangekochte goederen en diensten in ver-

band met onze Robinson-divisie, evenals het transport en de distributie die we voor onze klanten regelen, het meest relevant waren. Ter bevestiging van deze berekening hebben we een externe partij ingehuurd om een diepere analyse en berekening uit te voeren. Scope 3 emissies zijn indirecte emissies in verband met toeleveringsketenactiviteiten die niet eigendom zijn van of in beheer zijn van C.H. Robinson. Deze emissies zijn van nature moeilijk te schatten en vereisen een solide gegevensverzameling en -inventarisatiebeheerplan om voortdurende verbetering in ons verantwoordingsproces voor emissies te waarborgen. In 2021 rapporteerden we dat onze totale Scope 3 emissies 17,360,650 MTCO_{2e} bedroegen.

We delen en rapporteren regelmatig onze milieugegevens via uiteenlopende kanalen, waaronder de CDP Climate Change enquête, EcoVadis, en ons jaarlijkse ESG-rapport.

Vooruit kijken

We zijn begonnen met het benutten van een extern platform om onze milieubeheer en -bewakingsinspanningen te verhogen, waardoor we onze strategie voor emissievermindering kunnen versnellen. We gaan door met het uitvoeren van energie-audits en identificeren van mogelijkheden voor energie behoud in onze grootste in eigendom zijnde en beheerde locaties, beoordelen van de haalbaarheid van gebruik van hernieuwbare energie, deelnemen aan afwijkende projecten, en verantwoord benutten van REC's.



Als een van de grootste leveranciers van landbouwproducten en een divisie van 's werelds grootste logistieke platform specialiseert C.H. Robinson, Robinson Fresh® zich in het sourcen en vervoeren van verse landbouwproducten naar consumenten over de hele wereld.

Bij Robinson Fresh geloven we dat het onze verantwoordelijkheid is om zowel onze gemeenschappen als de planeet te koesteren. En dat doen we door ons netwerk van landbouwers en klanten optimaal te benutten.

In een oogopslag

We zetten ons in om duurzame oplossingen te bevorderen die de weerbaarheid van onze agrariërs en gemeenschappen beschermen en het land koesteren, terwijl ze verse gewassen op de markt brengen.



Product Fair Trade

Het hart van een duurzaam voedselsysteem wordt gevormd door de boeren die hun leven wijden aan het koesteren van het land om verse voedingsmiddelen op de schappen in onze winkels te brengen.

De afgelopen jaren is Robinson Fresh een partnerschap aangegaan met Fair Trade USA om uiteenlopende Fair Trade Certified™ producten aan te bieden, zoals watermeloenen en limoenen, in samenwerking met agrariërs over de hele wereld. Ons Fair Trade Certified producten-programma ondersteunt inkomenszekerheid voor agrariërs, gemeenschapsontwikkeling en milieu-rentmeesterschap, zodat landbouwers en hun gezinnen kunnen gedijen voor de volgende generaties. In het eerste jaar van het Fair Trade-programma van Robinson Fresh, verdienden landbouwarbeiders in onze toeleveringsketen meer dan \$ 143.000 in aanvullende Fair Trade Premium fondsen voor investering in hun gemeenschappen. Sinds 2004 heeft het Fair Trade Certified producten-programma meer dan \$ 80 miljoen dollar gegenereerd in gemeenschapsontwikkelingsfondsen voor projecten, onderwijs, gezondheidszorg, woon- en infrastructuurverbeteringen en meer voor meer dan 440 arbeiders van vier boerderijen.

Product

Path voor het kopen van

110 MTcE vermeden door **1.5 miljoen** limoenen te redden van vernietiging

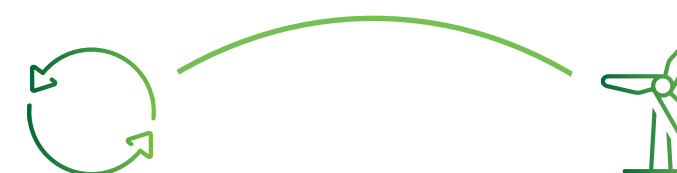
440 Arbeiders bereikt en **\$ 143.000** gegenereerd voor het Fair Trade Community Development Fund

19 Miljoen gallons water behouden via Apeel



23% reductie in emissie-intensiteit binnen de Robinson Fresh toeleveringsketen YOY

Robinson Fresh-gecontroleerde magazijnen gebruiken **100%** hernieuwbare energie door de aankoop van credits voor hernieuwbare energie



Verpakking

Robinson Fresh is lid van de Sustainable Packaging Coalition die ons in staat stelt ons doel te bereiken in het ontwikkelen van een reeks duurzame verpakkingsopties voor ons gehele productportfolio



“We zijn er zo trots op om samen te werken met Robinson Fresh, een industrieleider in landbouwproducten, die dergelijke mogelijkheden vertegenwoordigt om een positieve impact tot stand te brengen voor de mensen achter het fruit en de groenten waar we elke dag van genieten. Met meer dan 7,4 miljoen pond Fair Trade Certified limoenen, meloenen en ananassen verkocht in de eerste twee jaar van hun fair trade-programma, ontsluiten ze levensveranderende voordelen voor honderden landbouwarbeiders in Mexico.

–Paul Rice, Founder & CEO, Fair Trade USA

Nog meer dan teruggeven aan landbouwers en landbouwarbeiders via financiële middelen, heeft Robinson Fresh een rechtstreekse connectie en capaciteit om de landbouwgemeenschap te ondersteunen door:

Gewassen- en oogstplanning: We helpen landbouwers met het plannen van gewassen in overeenstemming met historische voedselverstreking en de vraag van winkels, terwijl we waardevolle inzichten leveren inzake arbeidsvermindering en verlaging in leveringskosten om de beste omzetten voor landbouwers te verkrijgen. Door agrariërs vanaf het begin te steunen, zijn we ook in staat om de toelevering af te stemmen op de vraag van de klant en levering het hele jaar door te waarborgen.

Opleiding landbouwers: Landbouwers die jaar na jaar een geslaagd product en groeiend bedrijf willen houden, zijn verbonden met onze experts. We promoten en dragen kennis over van de beste praktijken in landbouw, fertilisatie, kruisbevuchting, optimalisatie van de oogst, bedrijfsbeheer, en meer. Met teams van "in the crop"-personeel helpen we teelmethode tot stand te brengen die erop gericht zijn om de best mogelijke oogst te garanderen.

Ondersteuning duurzaamheid: Naast het leveren van duurzame milieu- en fysieke gezondheidsvoordelen, geven we ondersteuning aan landbouwers door middel van financiële diensten, zodat hun bedrijven goed kunnen voortbestaan. survive well into the future.

"We zijn trots op ons partnerschap met innovatieve leveranciers als Robinson Fresh, die onze missie delen om voedselafval te voorkomen en een duurzamer voedselsysteem te creëren," zei Jessica Vieira, VP van Duurzaamheid bij Apeel. "Samen brengen we verse, langer houdbare landbouwproducten naar nieuwe categorieën, markten en klanten. We kunnen meer invloed uitoefenen op de tevredenheid van consumenten en tegelijkertijd de milieugevolgen van de toeleveringsketen verminderen."



Apeel®

Robinson Fresh is een partnerschap aangegaan met Apeel®, een bedrijf dat zich inzet voor het verminderen van voedselafval door langer houdbare landbouwproducten te garanderen en overal in de toeleveringsketen waarde te creëren. Landbouwproducten die behandeld zijn met de bescherming van Apeel op basis van planten, zijn tweemaal zo lang houdbaar als landbouwproducten zonder Apeel, waardoor de periode waarbinnen een product in de juiste rijpheidsfase kan worden gegeten, langer wordt en overal in de toeleveringsketen minder producten worden weggegooid.

Apeel schat dat we in 2021 in samenwerking met Robinson Fresh 1,5 miljoen limoenen hebben gered van vernietiging. Dankzij deze afvalvermindering hebben door Robinson Fresh geleverde en door Apeel behandelde limoenen ervoor gezorgd dat 110 MTCO₂e aan broeikasgas-emissies werd vermeden en dat 19 miljoen gallon water werd behouden. Apeel gebruikte zijn extern beoordeelde levenscyclus assessment methodologie om deze milieuvoordelen te kwantificeren.

Vooruit kijken

Voedselafval is een probleem dat niet in een dag is opgelost. Als leden van de voedsel- en drankindustrie zijn we van mening dat het onze verantwoordelijkheid is om nieuwe wegen te onderzoeken, identificeren en implementeren om te helpen voedselafval te verminderen overal in de toeleveringsketen. Terwijl technologie en wetenschap blijven evolueren, zullen we operationeel flexibel blijven, nieuwe voedselinnovaties implementeren en overal duurzaamheid promoten.



Ons doel is om in 2023 voedselafval te hebben verminderd met **meer dan 3 miljoen pond**

Verpakking

Sustainable Packaging Coalition

Als leden van de Sustainable Packaging Coalition® ontwikkelen en lanceren we innovatieve verpakkingsopties en -alternatieven voor plastic voor eenmalig gebruik. De Sustainable Packaging Coalition® is een samenwerkingsverband met leden die geloven in de kracht van de industrie om verpakking duurzamer te maken. Ze vormen de leidende stem voor duurzame verpakking en zijn gepassioneerd over het creëren van verpakkingen die goed zijn voor zowel mensen als het milieu.

How2Recycle

How2Recycle is een gestandaardiseerd etiketteringssysteem dat op heldere wijze recycle-instructies communiceert aan het publiek. Als lid van deze coalitie verenigen we ons met een groep van vooruitdenkende merken die hun verpakkingen gerecycled willen hebben en consumenten bekrachtigen door middel van slimme verpakkingsetiketten.

Vooruit kijken

We zijn bezig onze huidige verpakking van het Robinson Fresh label aan te passen om het How2Recycle logo op alle toekomstige verpakkingsopties aan te brengen. Dit zal ons in staat stellen beter te benchmarken en is een stap voorwaarts in ons toekomstige doel in duurzame verpakking. De toekomstige toevoeging van het How-2-Recycle logo aan alle Robinson Fresh-verpakkingen zal de consumenten van onze merkproducten ook duidelijk communiceren of de verpakking recyclebaar is.

Daily 'Dos

Een voorbeeld van ons werk om duurzame verpakkingsopties uit te breiden, is onze Daily 'Dos Stay Fresh-verpakking voor avocado's. Robinson Fresh Daily 'Dos avocado's worden zorgvuldig geselecteerd, vlak voordat ze rijp zijn, en handgeplukt om de koper de perfecte avocado te bieden om nu te eten...en later. Met 60% kopers die avocado's regelmatig kopen, werken we aan het minimaliseren van de milieu-impact binnen een gebied waar veel vraag is.

Path voor het kopen van

Robinson Fresh werkt aan het ondernemingsbrede doel van C.H. Robinson om de wereldwijde emissie-intensiteit in 2025 met 40% te hebben verminderd. Robinson Fresh-gecontroleerde magazijnen gebruiken 100% hernieuwbare energie door de aankoop van credits voor hernieuwbare energie. We zullen voortgang blijven boeken door het vinden van energie-efficiëntie en verantwoord benutten van certificaten voor hernieuwbare energie.

We zijn ook toegewijd aan het ondersteunen van de duurzaamheidsdoelen van onze klanten. We zullen Robinson Fresh duurzame bedrijfspraktijken en -resultaten verhogen om klanten te begeleiden in het proces van netwerkoptimalisatie ten behoeve van duurzaamheid ter vereffening van hun koolstofemissies in de toeleveringsketen.

Vooruit kijken

We blijven ons team van toeleveringsketenexperts optimaal benutten om oplossingen op maat te ontwikkelen voor ons netwerk, en blijven standvastig in onze inzet om onze milieu-impact te verlagen. En verder dan kilometers en vrachtwagens focussen we op het zo efficiënt mogelijk maken van onze magazijn- en dienstencentrumlocaties.

Robinson Fresh heeft zich altijd bezig gehouden met de verbetering van toeleveringsketens omdat we vers fruit en verse groenten naar de markt brengen, en we geloven dat de toekomst van de landbouw afhankelijk zal zijn van vorderingen in Controlled Environment Agriculture (CEA). Deze vorm van landbouw geeft een aanzienlijke vermindering in land- en watergebruik, beperkt blootstelling aan voedselveiligheidsrisico's en maakt het mogelijk om landbouwproducten te telen in de buurt van dichtbevolkte gebieden, waardoor zowel voedselkilometers omlaag gaan en de houdbaarheid omhoog gaat. Momenteel brengt Robinson Fresh product naar de markt voor drie CEA-landbouwbedrijven, die vele groenten en kruiden telen, en we gaan door met het ontwikkelen van relaties om onze voetafdruk in deze ruimte uit te breiden.





MILIEU

—

VERANTWOORD

—

ONDERNEMEN

Verantwoord

Beheer toeleveringsketen

Hoe we het doen

Elk van onze klanten staat voor een unieke reeks uitdagingen en we streven ernaar oplossingen te bieden om ieder van hen te doen slagen. Met dit in ons achterhoofd hebben we ons klantervaringsteam opgebouwd om die unieke behoeften end-to-end vast te leggen. Dit team is verantwoordelijk voor het meten van de algehele klanttevredenheid met onze diensten, mensen, en technologie, en voor het leveren van organisatorische zichtbaarheid van feedback, en het waarborgen van gepaste antwoorden en acties.

We trainen werknemers die interacties hebben met klanten en contractvervoerders op onze systemen om de beste ondersteuning te leveren en op de juiste wijze feedback te beheren. We bieden onze klanten en vervoerders ook 24/7 ondersteuning via ons ondersteuningscentrum buiten werkuren.

Senior leiders hebben realtime zichtbaarheid op feedback en ontvangen kwartaalrapporten. We streven naar hechte feedbacklussen via methodische processen bedoeld om onze diensten en ons aanbod te doen rijpen en verrijken, zodat we de ervaring voor onze klanten kunnen blijven verbeteren. Sinds 2019 zijn onze interne klanttevredenheidsdoelen gelinkt aan aspecten van bepaalde vergoedingen van onze werknemers.



Wij stellen de klant centraal in alles wat we doen. Luisteren, hun behoeften begrijpen en hen helpen bij het oplossen van hun meest complexe logistieke uitdagingen.

Hoe we betrokkenheid tonen

Om de behoeften van onze klanten te begrijpen, betrekken wij hen door gebruik te maken van jaarlijkse Voice of the Customer-enquêtes in elke regio ter wereld waar we actief zijn. In 2021 hebben we strategisch cruciale digitale communicatie-kansen geïdentificeerd, die ons in staat stellen om betekenisvolle feedback op het moment suprême te verzamelen. Deze gelegenheden identificeren hoe we de manier waarop we interfacen met klanten kunnen verbeteren als zij pogen een taak te volbrengen; laden van een vracht, traceren van een zending, en meer.

Klanten blijven geconfronteerd met complexe situaties en dragen de last van verhoogde druk op toeleveringsketens. Sommige van die uitdagingen hebben het gezicht van wereldwijde commercie veranderd voor de lange termijn. Onze klanten wenden zich tot ons voor industrieleidend advies dat in lijn is met hun zakelijke behoeften en hun bedrijfswaarden. We zijn er trots op dat 89% van onze klanten positief heeft gereageerd op onze vraag of zij zaken met ons willen blijven doen, en we gaan door met het verbeteren van de ervaringen van onze klanten.

Ons doorlopend verbeteringsmodel stuurt onze relaties, ongeacht positieve prestaties. Alle klanten - inclusief zij die geen feedback geven - ontvangen een account-actieplan, dat opgenomen is in voortdurende betrokkenheid. Dit proces toont onze toewijding om verwachtingen te overtreffen en de lat voor onszelf hoger te leggen.

Vooruit kijken

Wij stellen de klant centraal in alles wat we doen. Luisteren, hun behoeften begrijpen en hen helpen bij het oplossen van hun meest complexe logistieke uitdagingen. Terwijl we vooruit kijken, blijven we digitale communicatiemomenten gebruiken om bruikbare feedback vast te leggen en in te brengen in onze werkstromen om oplossingen te ontwikkelen die niet alleen het beste zijn voor de industrie maar de unieke behoeften van onze klanten ondersteunen.

Casestudie – Market Rate IQ

Met wereldwijde verstoring vertelden klanten ons dat ze ondersteuning nodig hadden om te navigeren door de snelle markt, waar ze worstelden met last-minutewijzigingen en kortetermijnbesluiten. Deze klantenfeedback wakkerde de visie voor een oplossing aan van C.H. Robinson's tech incubator, Robinson Labs. Market Rate IQ is een tool die klanten transparantie geeft inzake hun tarieven en hoe die zich verhouden tot de markt zodat ze hun bedrijf gaande kunnen houden en kostenbesparingen blijven vinden.



Ondersteunen van vervoerders

National Truck Driver Appreciation Week

C.H. Robinson viert al meer dan twintig jaar National Truck Driver Appreciation Week. Vrachtwagenchauffeurs zijn van wezenlijk belang voor het bedrijf en het leven van elke dag. Ze leveren dag na dag en in de meest moeilijke tijden die we doormaken. Dat is in de laatste twee jaar wel bewezen. Van het leveren van levensreddende materialen tot consumenten-goederen om de schappen te vullen voor ons en onze gezinnen tijdens een wereldwijde pandemie. Chauffeurs waren altijd onderweg.

In 2021 hebben meer dan 1500 mensen op de website [ThankTruckDrivers.com](https://www.thanktruckdrivers.com) van C.H. Robinson hun waardering uitgesproken aan chauffeurs voor hun onvermoeibare werk. In aanvulling daarop deed de C.H. Robinson Foundation een donatie voor elk ontvangen dankbericht. De donatie van \$ 25.000 ging naar het St. Christopher Truckers Relief Fund, dat vrachtwagenchauffeurs in nood helpt. [Meer informatie.](#)

Vervoerder van het jaar

Elk jaar erkennen we een selectie van topvervoerders uit een netwerk van meer dan 85.000 gecontracteerde vervoerders met een exclusieve Carrier of the Year Award. De Award is gebaseerd op een lijst met criteria waaronder de capaciteit om consistent volledig en tijdig te leveren voor klanten, hun invoering van transporttechnologie om efficiëntie voor zichzelf en verzenders te bevorderen, en hun inspanningen om zichzelf te overtreffen in de succesvolle ondersteuning van de behoeften van verzenders. [Kom meer te weten over de winnaars van dit jaar.](#)



Dank jullie wel, vrachtwagenchauffeurs, voor de voortdurende bevoorrading van onze schappen! Jullie zijn werkelijk van wezenlijk belang om Amerika overeind te houden.



Een pleidooi voor diversiteit in het rijden op vrachtwagens

We blijven opkomen voor het scheppen van een meer inclusieve en gelijkwaardige werkplek voor vrouwen in de vrachtwagenindustrie. Vorig jaar ondersteunde C.H. Robinson de Promoting Women in Trucking Workforce Act om van de administrateur van de Federal Motor Carrier Safety Administration te verlangen een adviesraad samen te stellen die zich richt op het creëren van mogelijkheden voor vrouwen in de vrachtwagenindustrie. In 2022 vertegenwoordigde onze Chief Human Resources en Chief ESG Officer, Angie Freeman, C.H. Robinson tijdens een White House Roundtable over Women in the Trucking Industry om voortgang in deze kwesties te boeken.

We ondersteunen ook de Women in Trucking Foundation om de missie van de groep te helpen bevorderen in het ondersteunen van ambitieuze studenten, chauffeurs, en professionals in de vrachtwagenindustrie, die zoeken naar mogelijkheden om hun vaardigheden te ontwikkelen via klassikale en beroepsopleidingen. Alle vrouwen die een opleiding willen volgen om hun carrière op de gebieden van veiligheid, besturing, techniek of leiderschap in de vrachtwagenindustrie, kwalificeren voor aanmelding.



De ruggengraat van onze wereldwijde toeleveringsketen, onze meer dan 85.000 contractvervoerders, zijn de reden dat we het meest efficiënte en veerkrachtige netwerk ter wereld kunnen bouwen.

Uitbreiding van toegang tot onderwijs via het Global Carrier Scholarship-programma

Uitgevoerd door Scholarship America® verstrekt het C.H. Robinson Foundation Scholarship-programma hulp aan vervoerders en hun kinderen wereldwijd bij het volgen van een undergraduate-studie. Door het verstrekken van deze studiebeurzen aan onze gemeenschap van contractvervoerders, kan de C.H. Robinson Foundation het succes in onderwijs van zowel contractvervoerders van C.H. Robinson als hun kinderen ondersteunen en uitbreiden. [Kom meer te weten over het programma.](#)

Bouwen van op vervoerders gerichte technologie

Het onderhouden van een constante werkstroom is voor vervoerders wereldwijd de sleutel tot succes. Het kan ook een van de meest uitdagende aspecten zijn van het vervoeren van vracht, vooral in tijden van marktvolatiliteit. Op grond van feedback van vervoerders om de belangrijkste pijnpunten te verhelpen biedt Navisphere® Carrier aan de vervoerders de ladingen die ze willen op de trajecten die ze direct nodig hebben via het online en mobiele platform. Kom meer aan de weet over innovatie bij C.H. Robinson op [pag. 22.](#)

Onze mensen: Talentaantrekking, -behoud en -ontwikkeling

Hoe we het doen

Bij C.H. Robinson sturen onze mensen ons succes. Onze Chief Human Resources en ESG-functionaris is verantwoordelijk voor het leiden van de wereldwijde bedrijfsstrategieën op het gebied van talent en duurzaamheid, DEI, en gemeenschapsbetrokkenheid. Om ervoor te zorgen dat we de ervaring, de middelen en de expertise hebben om onze ondernemingsprioriteiten uit te voeren, hebben we ons tot doel gesteld om het juiste talent aan te trekken en te behouden en elke medewerker te betrekken met betekenisvol werk. We streven ernaar een omgeving te creëren waarin mensen weten wat er van hen verwacht wordt, kunnen werken aan verbinding en saamhorigheidsgevoel, het beste van zichzelf kunnen laten zien en een carrière kunnen opbouwen die hun leven verrijkt. Onze hybride werkaanpak geeft evenwicht aan de interactie en samenwerking die medewerkers waarderen vanuit onze kantoorcultuur met de flexibiliteit en autonomie om te besluiten waar ze het beste werken. Door op deze wijze te werken combineren we het beste van een mix van een virtuele en een fysieke omgeving om klaar te zijn voor de toekomst van onze industrie.

Onze innovatieve talentstrategieën ondersteunen de ontwikkeling en bekrachtiging van onze ongeveer 16.900 mensen over de hele wereld, die het succes mogelijk maken van onze klanten en contractvervoerders en daarmee onze groeistrategie bevorderen. Onze talentstrategie richt zich op de volgende pijlers:

Juiste talent:

Geslaagde bedrijfstransformatie teweegbrengen door het inhuren, ontwikkelen en afstemmen van het juiste talent voor de toekomst, inclusief sterke leiderschapsstrategieën en diverse teams.

Ervaringen voor mensen:

Werknemers bekrachtigen om te slagen door hen een betrokken en inclusieve werknemerservaring te verschaffen.

Prestaties en beloningen:

Onze cultuur van prestatie en werknemerswelzijn versterken door flexibele en competitieve beloningen en secundaire arbeidsvoorwaarden te verstrekken.

Deze pijlers worden gestuurd door strategische initiatieven die meewerken in de richting van drie talentdoelpalen: een geslaagde bedrijfstransformatie mogelijk maken, werknemers bekrachtigen om te slagen, en onze cultuur van hoge prestaties en werknemerswelzijn versterken. Wat al ons werk onderstreept is onze inzet om gegevens optimaal te benutten om afgewogen besluiten te nemen en de impact van onze inspanningen te meten.



Hoe we betrokkenheid tonen

Onze focusgebieden omvatten het verbeteren van onze leiderschapsstrategie, het verder integreren van DEI in onze talentstrategieën, het ondersteunen van onze mensen in de verschuiving naar een hybride werkomgeving, en het tot stand brengen van een carrièreaamwerk, waardoor ons talent groeit van binnenuit en medewerkers worden klaargestoomd voor succes in hun huidige en toekomstige rollen.

Om ons te helpen onze inspanningen op scherp te zetten, te handelen met urgentie, ervoor te zorgen dat onze klanten en onze mensen centraal staan in al onze besluitvorming, hebben we onze Leiderschapsprincipes geïntroduceerd bij alle leidinggevenden in de organisatie. Gebaseerd op onze EDGE-waarden leveren de Leiderschapsprincipes een gezamenlijke reeks gedragingen die ons verbindt met een gedeelde definitie van wat het betekent om

te werken voor en besluiten te nemen bij C.H. Robinson. Ze versterken onze relaties met klanten, vervoerders, partners, de marktplaats en elkaar. Ze definiëren wie we zijn en hoe we dingen doen en ze worden tot leven gebracht door de diverse mensen en perspectieven die samen C.H. Robinson vormen.

Naast ons gerichte aanvankelijke werk, levert ons Human Resources-team uitstekende diensten door onze mensen te ondersteunen vanaf hun sollicitatie en gedurende hun volledige carrière, door naar hen te luisteren en hun doelen te begrijpen. Om te waarborgen dat we verenigd zijn in onze gezamenlijke doelen, nemen alle werknemers na indienstreding bij het C.H. Robinson-team deel aan ons ACCELERATOR onboarding-programma. Het programma wordt aangepast om te voldoen aan de uiteenlopende deelnemers van de verschillende segmenten in "lanen" die toegespitst zijn op het ervaringsniveau en de rol van de werknemer.

Ons Human Resources-team is verantwoordelijk voor het beoordelen van onze bedrijfsdoelstellingen, het creëren en leveren van nieuwe leeroplossingen, en het meten en evalueren van de doelgerichtheid daarvan. Via dit proces creëren we rolspecifieke inhoud en cursussen voor het ontwikkelen van vaardigheden om er mede voor te zorgen dat werknemers kunnen groeien en gedijen gedurende hun volledige carrière. We zijn trots op onze toewijding aan de persoonlijke en professionele groei en vooruitgang van onze mensen voor de lange termijn.

Luisteren naar onze werknemers is een belangrijke component van onze talentstrategie en cruciaal voor ons succes als organisatie op de lange termijn. We vragen regelmatig om feedback van werknemers, waarop we actie ondernemen om van C.H. Robinson een nog betere werkplek te maken. Dit jaar zijn we doorgegaan met het uitbouwen van onze luisteren-naar-werknemers-strategie. We hebben focusgroepen geleid evenals steekproef- en betrokkenheidsenquêtes om de stem van onze werknemers voortdurend op te nemen in alles wat we doen. De betrokkenheid van onze werknemers is een cruciaal onderdeel van ons succes, en onze betrokkenheidsscore in 2021 was wereldwijd een gunstige 81%. Bovenop onze formele betrokkenheid- en luisterstrategieën, heb-

ben we nieuwe manieren toegevoegd om in contact te blijven met leiders en werknemers via wereldwijde personeelsvergaderingen met onze Chief Executive Officer en vraag- en antwoordsessies voor onze leidinggevenden. Bij C.H. Robinson zijn we toegewijd aan het aantrekken, betrekken en behouden van de beste werknemers. Daarom is het belangrijk om werknemers te erkennen die waarden en gedragingen demonstreren die het bedrijf definiëren dat we ambiëren te zijn. We geloven dat het geven van doorlopende feedback en erkenning elke persoon helpt gedijen. Een manier waarop we dit doen is via ons wereldwijde prestatiebeheerproces. Het proces motiveert werknemers en teams te om naar hun hoogste kunnen te presteren door individuele en bedrijfsdoelstellingen op één lijn te brengen, frequente duidelijke communicatie en feedback en een sterke focus op ontwikkeling en groei van werknemers. Het hebben van één standaardproces voor prestatiebeoordeling helpt ervoor te zorgen dat alle werknemers consistent worden beoordeeld op zowel wat ze bereiken (doelen) als hoe ze dat bereiken (competenties). In 2021 kreeg ongeveer 97,7% van ons personeel regelmatige prestatie- en carrièreontwikkelingsbeoordeling. Daarnaast maken deze processen feedback van manager naar werknemer, van werknemer naar manager, van gelijke naar gelijke, mogelijk, wat bijdraagt aan een cultuur van transparantie en communicatie.

Vooruit kijken

C.H. Robinson is een wereldwijd bedrijf, dat geleid wordt door onze EDGE-waarden en verbonden is door een gedeelde cultuur die diversiteit, gelijkheid en saamhorigheid voor allen waardeert. Kijkend naar de toekomst ontwikkelen we onze talentoplossingen om ervoor te zorgen dat we de juiste mensen hebben en inclusieve cultuur waar iedereen de steun en bekrachtiging heeft om te slagen. Onze routekaart voor de toekomst zal werknemers duidelijk zicht geven op de talloze beschikbare kansen voor ontwikkeling en progressie, zowel binnen als buiten hun huidige functie. We omarmen de unieke ervaringen en diverse achtergronden van onze mensen om een sterker, innovatiever en succesvoller team te creëren.

Verschuiving naar hybride werken

Leiderschapsstrategie

Diversiteit, gelijkheid en inclusie

My Career

Talent dat hoog presteert, betrokken is en gericht op resultaten

Juiste talent

Bedrijfstransformatie mogelijk maken door het inhuren, ontwikkelen, behouden en afstemmen van het juiste talent voor de toekomst

Ervaringen voor mensen

Werknemers bekrachtigen om te slagen door hen een betrokken en inclusieve werknemerservaring te verschaffen

Totaal beloningen

De cultuur van prestatie en werknemerswelzijn versterken door competitieve beloningen, secundaire arbeidsvoorwaarden en programma's te verstrekken

HR-uitmuntendheid en -innovatie

Levering van effectieve en efficiënte wereldwijde diensten bevorderen. Levering die flexibel is voor veranderende behoeftes en innovatieve oplossingen biedt die bijdragen aan de groei van C.H. Robinson

Beroepsgezondheid en veiligheid werknemers

Hoe we het doen

Veiligheid is de taak van iedereen bij C.H. Robinson. We verwachten van werknemers dat ze zich houden aan de Workplace Safety and Environment-beginselen, uiteengezet in het Werknemershandboek om een gezonde en veilige werkomgeving voor iedereen te handhaven en ononderbroken service te bieden aan onze klanten.

Hoe we betrokkenheid tonen

Vorig jaar hebben we een reeks EHS-trainingen (Milieu, gezondheid, veiligheid) gelanceerd via een nieuw leerplatform met meer dan 1000 e-learnings over EHS en uiteenlopende inhoud toegevoegd voor werknemers, inclusief Cal/ Occupational Safety and Health Administration ("OSHA") in meerdere talen. De opleidingen behandelen een brede reeks onderwerpen van introductie van OSHA tot verwonding en preventie.

In 2021 heeft het bedrijf een veiligheidsraad voorgezeten om magazijnlocaties te informeren over OSHA-naleving en het onderhouden van veiligheidsbeginselen voor het in stand houden van operationele uitmuntendheid. Er werden veiligheidssubcommissies samengesteld voor de volgende onderwerpen:

- Maandelijks checklist voor het ter plekke nalopen van locatieveiligheid
- Driemaandelijks vergaderingen van de veiligheidscommissie binnen elke magazijnlocatie
- Compliance Tracking Tool voor OSHA-naleving, bijv. besturing vorkheftruck en palletwagen

Vooruit kijken

We blijven het bereik van onze veiligheidsraad uitbreiden terwijl we ons programma ontwikkelen en laten rijpen.

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

VS-aanbiedingen

Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

Hoe we het doen

Onze visie voor DEI bij C.H. Robinson is het creëren van een cultuur van saamhorigheid die de unieke ervaringen en diverse achtergronden van onze mensen omarmt om een sterker, innovatiever en succesvoller team tot stand te brengen. In 2021, na een beoordeling van onze praktijken, namen we het besluit om het woord 'gelijkheid' toe te voegen aan onze titel. Deze toevoeging geeft de manier weer waarop we DEI benaderen en het werk wat we doen. Bij C.H. Robinson geloven we dat het benoemen en erkennen van gelijkheid ons in staat stelt oplossingen te creëren om de onevenwichtigheid weg te nemen die bestaat ten gevolge van systemische barrières.

Onze DEI-inspanningen worden geleid door onze vice-president van ESG, die rapporteert aan onze Chief Human Resources en ESG-functionaris. Daarnaast houden onze Chief Executive Officer en de raad van bestuur toezicht op onze DEI-strategie en -voortgang. Hoewel ondersteuning en inzet voor ons DEI-werk begint aan de top bij onze Chief Executive Officer en zijn senior leiderschapsteam, is de ondersteuning en inzet van alle werknemers cruciaal om dit werk voorwaarts te helpen. DEI werd vorig jaar toegevoegd aan de prestatiebeoordelingen en vergoedingsscores van ons senior leiderschapsteam en dit jaar zetten we een volgende stap in de organisatie voor aanvullende managementniveaus.

We geloven in gedeelde bijdragen voor het succes van DEI en nodigen elke werknemer uit om zijn/haar rol te begrijpen in het creëren van een cultuur van saamhorigheid. We erkennen dat geen enkele persoon slechts één dimensie van diversiteit heeft, dus we benaderen DEI op intersectionele en inclusieve wijze. We bedden DEI in ons werk in en hebben meerdere cross-functionele teams die het hele jaar in het gehele bedrijf actief aan DEI-inspanningen werken.

Onze DEI-strategie is de kern van onze waarden en gebaseerd op de volgende beginselen die ons werk sturen:

Onze DEI-strategie is de kern van onze EDGE-waarden en gebaseerd op de volgende beginselen die ons werk sturen:

1

Maatschappelijke en raciale ongelijkheid bestaat en we moeten werken aan het verwijderen van barrières om succes voor iedereen te verkrijgen.

2

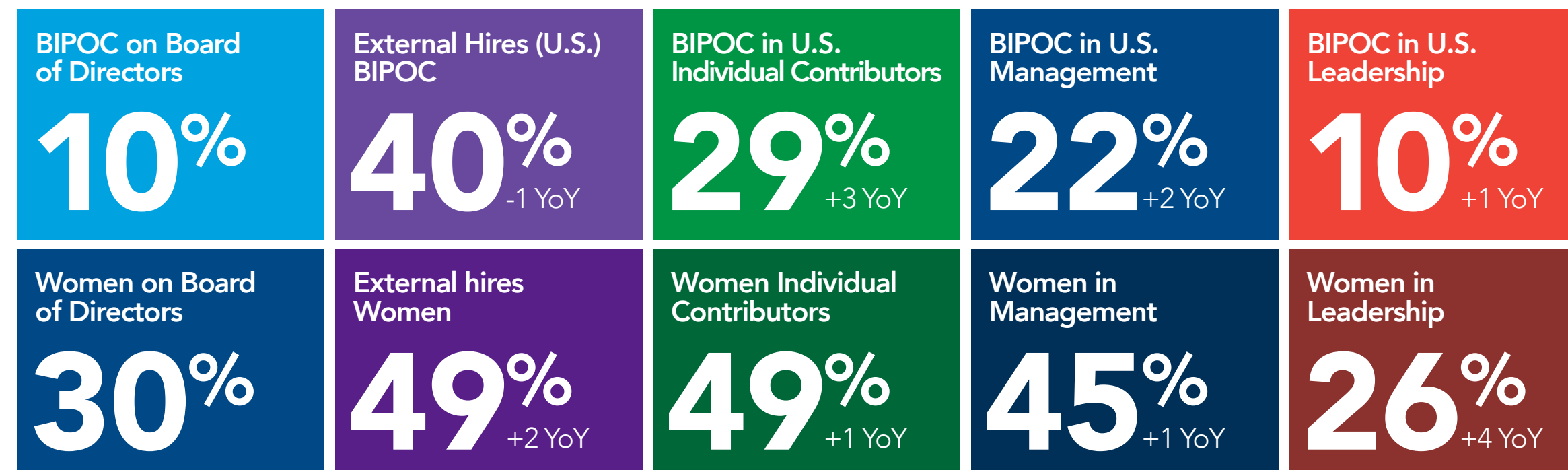
DEI is ingebed in onze waarden en we blijven DEI integreren in alle aspecten van onze activiteiten om duurzame verandering voor de lange termijn te waarborgen.

3

Onze verschillen maken ons sterker en stellen ons beter in staat om te voldoen aan de behoeften van onze klanten, vervoerders, mensen en gemeenschappen.

4

Elke werknemer speelt een actieve rol in het creëren van een cultuur van inclusie en saamhorigheid, waarin alle mensen kunnen bijdragen en gedijen.



Hoe we betrokkenheid tonen

Onze DEI-inspanningen en -betrokkenheid worden gestuurd door onze grondpijlers - Werkplek, Personeel, Partnerschappen en Verantwoordelijkheid. We hebben ondernemingsbrede doelen die gericht zijn op het volgende: verhogen van de vertegenwoordiging van vrouwen en zwarte, inheemse, en mensen van kleur ("BIPOC")-werknemers in leiderschapsrollen; aannemen en behouden divers personeel, evenwichtig behoud van vrouwelijke en BIPOC-werknemers en ervoor zorgen dat betrokkenheidsscores voor vrouwelijke en BIPOC-werknemers zich juist verhouden tot de scores van het bedrijf in het algemeen. We houden het hele jaar metingen en voortgang bij ten opzichte van deze doelen en zorgen ervoor dat we voldoende tijd hebben om resultaten te monitoren en brengen veranderingen in onze acties aan wanneer dat nodig is. Dit jaar liet onze jaarlijkse betrokkenheidsenquête zien dat werknemers het gevoel van inclusie in de organisatie hoger waarden, wat een positieve weerspiegeling is van het werk dat we doen.

Na het ondertekenen van de Parity Pledge in 2020 waarin we beloofden een diverse groep kandidaten toe te laten voor de sollicitatieprocedure voor alle topleiderschapsrollen, hebben we een Hiring Review Committee samengesteld. Deze commissie bestaat uit werknemers die erop getraind zijn om vooroordelen te beluisteren en te ontdekken in debriefings van sollicitatiegesprekken. Hierdoor kunnen objectieve waarnemers, die niet deel uitmaakten van het interviewteam, luisteren en vragen stellen aan wervingsteams en ervoor zorgen dat we besluiten nemen die vrij zijn van vooroordelen.

Onze Employee Resource Groups (ERG's) blijven groeien en sturen voor een belangrijk deel de cultuur van saamhorigheid aan die we creëren. Deze groepen bieden werknemers de gelegenheid tot verbinding en het geven van input voor DEI-inspanningen voor hun specifieke groep vanuit hun omgang met anderen wereldwijd. In 2021 erkenden en vierden onze ERG's

cultuurmaanden waaronder Black History Month, Women's History Month, Pride Month en Hispanic Heritage Month. Deze evenementen, net als het lidmaatschap van onze ERG's zijn toegankelijk en inclusief voor alle werknemers, ongeacht of ze overeenkomen met de dimensie van diversiteit waarop de ERG zich richt. Het afgelopen jaar is het gemiddelde aantal werknemers dat deelneemt aan elke van de volgende ERG's gestegen: B.L.A.C.K, LatinX, Pride, Women's, Vrouwen in Tech en Vrouwen in Verkoop van 500 naar 797, een stijging van bijna 60%.

In 2021 hebben we het gedurende het hele jaar uitrollen van inclusiviteitscursussen voor alle werknemers voltooid. Elke inclusiviteitscursus werd begeleid door een discussieleider om te helpen de concepten tot leven te brengen. Daarnaast werd DEI-content verder geïntegreerd in onze onboarding- en leiderschapbeginselen en ontwikkelingsprogramma's.

Een ander hoogtepunt van ons werk dit jaar was onze eerste jaarlijkse Global Inclusion Week. Dit inwijdingsevenement was opgebouwd rond het thema van "Je hoort erbij", geïnspireerd door het doorlopende werk dat we als organisatie verrichten om een inclusieve plek te zijn voor al onze werknemers. De

week was voorzien van een hoofdspreker, dagelijkse activiteiten, een nieuw ontworpen video met getuigenissen van werknemers en een gids voor leiders ter ondersteuning van de evenementen van de week en voor verdere ondersteuning. De presentaties en materialen waren toegankelijk voor alle werknemers wereldwijd via vertalingen op aan de verschillende tijdzones aangepaste uren. in de vorm van opgenomen en rechtstreekse sessies.

C.H. Robinson ging door met het ondersteunen van en samenwerken met organisaties die werk verrichten dat overeenstemt met onze DEI-beloften en deze ondersteunt. In ons streven om onze langetermijnrelaties met bestaande partners te onderhouden, erkennen we ook de noodzaak om waar nodig te reageren als leden van de gemeenschap. Dit jaar liet een verhoging zien van anti-Aziatisch-Amerikaanse gevoelens en haatmisdrijven, en we zorgden ervoor onder meer te doneren aan een organisatie die dit aanpakt. Onze Australische vestigingen blijven werken aan hun Reconciliation Action Plan met partnerorganisaties. Dit is een serie documenten die onze inzet ondersteunen om de relaties tussen Aboriginals en Straat Torres-eilanders en niet-inheemse mensen te versterken, ten behoeve van alle Australiërs.

Vooruit kijken

Terwijl we grote schreden blijven zetten op ons DEI-traject, zijn we ons ervan bewust dat dit werk grote kansen biedt en dat het werk is voor de lange termijn zonder een einddatum. Met dat in gedachten blijven we voortgaan in onze focusgebieden, verfijnen we onze doelen en integreren we ze dieper in het bedrijf. Hieronder valt het geven van verhoogde transparantie in onze DEI-voortgang op het werk en het creëren van aanvullende verantwoordelijkheid van leiders via divisionele DEI-actieplannen. Zoeken naar manieren om aanvullende dimensies van de diversiteit van onze werknemers te erkennen, vieren en ondersteunen. We zullen ook voortbouwen op het geleerde in DEI door nieuwe kansen te creëren met gebruikmaking van een raamwerk dat geworteld is in het concept van bondgenootschap. We verwachten ons ERG-programma dit jaar uitgebreid te zien met de toevoeging van nieuwe groepen. Het DEI-team werkt voortdurend samen met het Talent Acquisition team om nieuwe wervingsstrategieën te bevorderen, ontwikkeld met het doel diversiteit te bevorderen in zowel het sollicitatie- als het indiensttredingsstadium.

In 2021 hebben we naar schatting
\$ 475.000
 aan DEI-toelagen gedoneerd.

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



Gemeenschapsbetrekkingen

Hoe we het doen

Gemeenschapsbetrekkingen zijn ingebed in de ESG-functie bij C.H. Robinson, waaronder DEI, Sustainability, Community Relations en de C.H. Robinson Foundation.

Opgericht in 2005 wordt de C.H. Robinson Foundation gefinancierd door C.H. Robinson en vormt een middel voor de lange termijn om terug te geven aan onze gemeenschappen via de ondersteuning van 501(c)(3) non-profitorganisaties. Het budget wordt bepaald en goedgekeurd door de raad van bestuur van de Foundation. Een liefdadigheids-trust voert controles en balansrekeningen uit en zorgt voor naleving van de richtlijnen van de Internal Revenue Service en wetgeving inzake bedrijfsbelasting.

In 2021 was het door het bedrijf en de C.H. Robinson Foundation bestede bedrag aan liefdadigheid meer dan

\$ 2,5 million



Hoe we betrokkenheid tonen

De C.H. Robinson Foundation versterkt toelagen aan on-profitorganisaties via een portfolio van programma's:

Twin Cities Grants. De C.H. Robinson Foundation helpt de gemeenschap in het Minneapolis - St. Paul stadsgebied, waar het bedrijf zijn hoofdkantoor heeft, te versterken. We geven toelagen aan een keur van organisaties die diensten verlenen op de volgende gerichte gebieden: honger, onderdak en onderwijs.

Koppelprogramma voor werknemers voor giften en vrijwilligerswerk.

Elk jaar geven werknemers van C.H. Robinson genereus hun geld, tijd en talenten aan hun gemeenschappen via ons match-programma voor giften en vrijwilligerswerk. Werknemers die hun tijd en/of geld doneren, komen in aanmerking voor een match tot \$ 10.000 per jaar.

Match leiderschapsraden. Het match-programma voor leiderschapsraden is ontworpen om C.H. Robinson-leiders aan te moedigen hun betrokkenheid bij non-profitorganisaties te verdiepen door monetaire giften te doen aan non-profitorganisaties voor de raden die ze dienen.

Strategische toelagen. Het Strategische Toelagenprogramma wordt beheerd door de Foundation, met inbreng van senior leiders, ter bevordering van raciale gerechtigheid en maatschappelijke gelijkheid, ter ondersteuning van werving en behoud van divers talent en ter ondersteuning van organisaties die zich bezighouden met de behoeften van de industrie.

Robinson Cares

De Robinson Cares-commissies zijn groepen aangestuurd door werknemers die de belofte van het bedrijf om terug te geven activeren door werknemers te interesseren in het doen van vrijwilligerswerk en giften aan non-profits in hun lokale gemeenschappen. De commissies zijn creatief in het voortdurend vinden van manieren om betrokkenheid te scheppen tijdens de pandemie via virtuele activiteiten en gelegenheden op afstand. In de afgelopen vijf jaar hebben werknemers tijdens de jaarlijkse Robinson Cares-campagnes meer dan \$ 4,46 miljoen aan liefdadigheidsinstellingen gegeven.

Wereldwijde werknemersbetrokkenheid

Ondanks de uitdagingen van vrijwilligerswerk wegens COVID-19, zorgde onze LatinX ERG overal in de onderneming voor impact op hun gemeenschappen. Argentijnse kantoren organiseerden bijvoorbeeld bloed-drives, waarbij 39 volwassenen werden geholpen die een bloedtransfusie nodig hebben en 260 transfusies van bloedplaatjes voor 260 baby's plaatsvonden. En in Brazilië betrokken onze kantoren een lokale organisatie, Green Farm CO2Free, bij een meerjarenovereenkomst ter bevordering van sociaal-milieuvriendelijke duurzaamheid in Brazilië via milieubehoud van een bosgebied.

C.H. Robinson Foundation



Global Scholarship Program

sponsort met trots twee studiebeursprogramma's om werknemers van C.H. Robinson en de van hen afhankelijke kinderen en contractvervoerders voor vrachtwagenladingen en de van hen afhankelijke kinderen te helpen bij het behalen van undergraduate degrees. In 2021 hebben we 50 studiebeurzen toegekend, verspreid door Noord-Amerika, aan werknemers, contractvervoerders of van hen afhankelijke personen.

Het C.H. Robinson Employee Hardship-fonds

werd opgericht om werknemers in tijden van nood financieel te ondersteunen. Als zich een tragedie voordoet of een crisis onafwendbaar is, komen onze werknemers samen om elkaar op een zinvolle wijze te helpen.

Vooruit kijken

- Doorgaan met ons werk om non-profitorganisaties te ondersteunen die DEI versterken en maatschappelijke en raciale gerechtigheid in BIPOC-gemeenschappen promoten
- De vervoerdersgemeenschap ondersteunen in de uitdagingen van verstoringen in de toeleveringsketen en de toenemende vraag van consumenten in de pandemische omgeving
- Doorgaan met het erkennen en belonen van uitmuntendheid en op waarden gebaseerde dienstverlening van werknemers, inclusief beloningen en bonussen gerelateerd aan onboarding, mijlpalen en professionele ontwikkeling van werknemers

In 2021 droegen werknemers **\$ 1,276.740 bij**, inclusief matching-giften, aan 944 non-profitorganisaties verspreid over Noord-Amerika. Werknemers besteedden **4516** uur aan vrijwilligerswerk in 2021, met benutting van verlof voor vrijwilligerswerk en het Vrijwilligers-match-programma om te doneren aan de liefdadigheidsdoelen die hen ter harte gaan.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jaarlijkse uren vrijwilligerswerk	--	3,210	8,569	10,375	4,215	4,516
Cash bedrijfsgiften (\$ USD)	818,499	673,056	647,473	821,341	326,227	349,966
Totaal bedrijfsfonds en andere giften (\$ USD)	1,250,227	1,163,178	1,447,226	1,770,108	3,078,230	2,176,039
Totaal giften aan de gemeenschap (\$ USD)	2,068,726	1,836,234	2,094,701	2,593,468	3,404,457	2,526,005

Per 31 december 2021



Belangrijkste partnerschappen

Met trots ondersteunen we organisaties die zich richten op het weghalen van barrières en het creëren van kansen voor allen. Via strategische toelagen ondersteunen we organisaties zoals GWC, Truckers Against Trafficking, St. Christopher Truckers Relief Fund, Women in Trucking, NAACP Legal Defense & Educational Fund, YWCA, National Urban League en meer.

C.H. Robinson lanceerde een bedankcampagne en loterijen, ontworpen om de natie achter een belangrijk doel te krijgen: het waarderen van vrachtwagenchauffeurs die non-stop onderweg waren en nooit stopten met leveren, zelfs tijdens de moeilijkste perioden. Een donatie van \$ 25.000 ging naar het St. Christopher Truckers Relief Fund, dat vrachtwagenchauffeurs in nood helpt. Duizenden bedankbriefjes werden ingediend en, als onderdeel van de campagne, schonk C.H. Robinson \$ 100.000 aan loten aan vrachtwagenchauffeurs en -vervoerders tijdens de National Truck Driver Appreciation Week in september.

Via het bedrijfsschenkingsprogramma ondersteunt C.H. Robinson het Massachusetts Institute of Technology ("MIT") Center for Transportation & Logistics, in zijn streven naar verantwoord en duurzaam toeleveringsketenbeheer. In samenwerking met de Council of Supply Chain Management-professionals, geeft MIT het jaarlijkse State of Supply Chain Sustainability-rapport uit, dat er naar streeft leden van de toeleveringsketen-, logistiek- en duurzaamheids-gemeenschappen bijeen te brengen om empirisch onderzoek te ontwikkelen, dat belangrijke vragen onderzoekt over investering in technologie en oplossingen, prevalentie praktijken en komende veranderingen.

Productinnovatie

Hoe we het doen

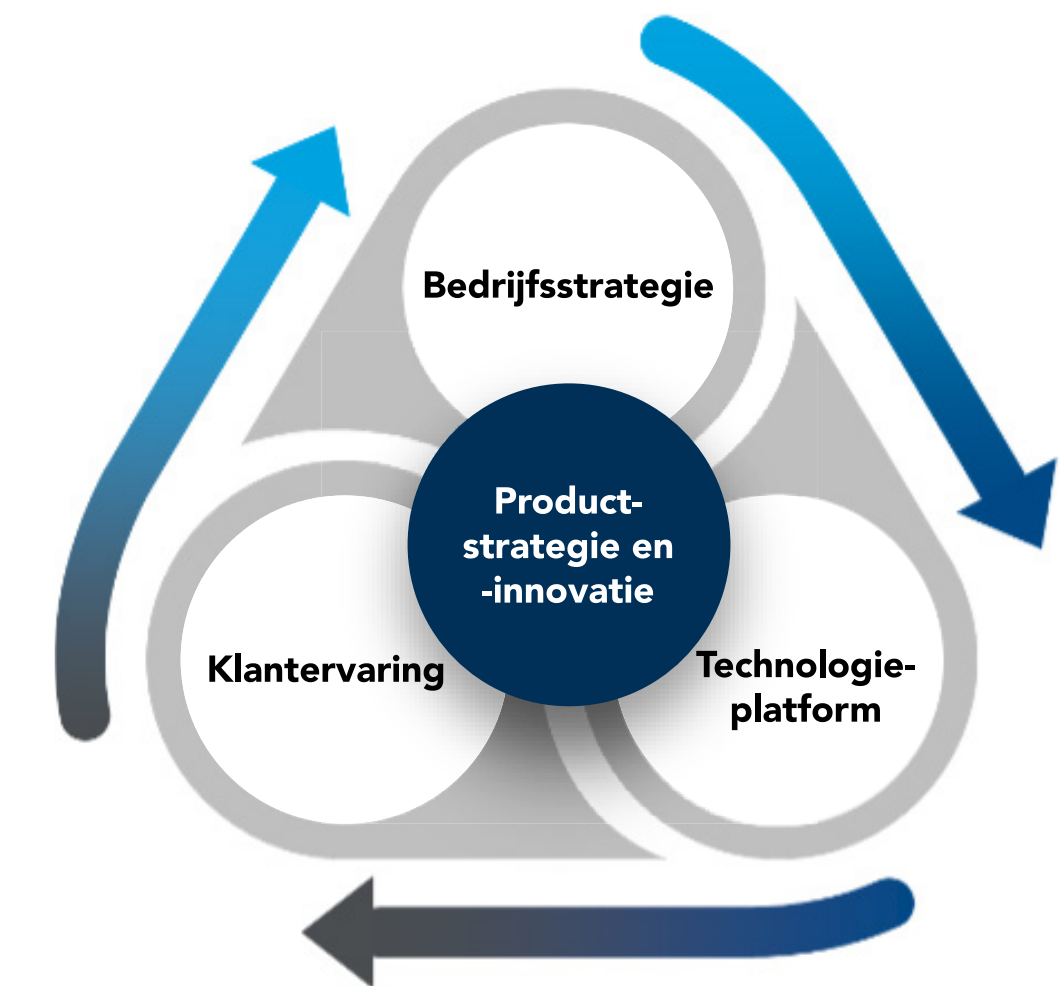
In 2021 kondigde C.H. Robinson de oprichting aan van een nieuwe productorganisatie die zich in het centrum van onze bedrijfsstrategie en technologieplatforms bevindt om een consistente, industrieleidende klanten- en vervoerderservaring te bevorderen. Deze onderneming prioriteert klanten- en vervoerdersdoelen en bedrijfsresultaten en stuurt wereldwijde digitale capaciteiten voor al onze producten aan. Om dit cruciale werk te leiden en het Productteam op te bouwen, kwam Arun Rajan in augustus 2021 bij het Executive Team als Chief Product Officer (CPO).

Door onze bedrijfs- en technologie teams doelgerichter te verbinden voor het leveren van zinvolle gegevens, informatie en inzichten, veranderen we de manier waarop we waarde leveren voor onze klanten, vervoerders en werknemers. Dit bereiken we door:

- 1 Interne barrières voor het verbeteren van de klanten- en vervoerderservaring weg te nemen
- 2 Veranderingen aan te sturen die capaciteiten binnen de hele organisatie met elkaar verbinden
- 3 Een structuur te creëren die werknemers in staat stelt om met creativiteit en snelheid uit te voeren

“Deze verbeterde focus is onze kans om te benutten wat we gedaan hebben om onze marktpositie te versnellen en ons verder te onderscheiden van onze concurrenten, terwijl we waarde voor onze klanten, vervoerders en aandeelhouders stimuleren. Dit is een cruciale stap terwijl we leidend blijven in een nog meer competitieve en digitale internationale markt.”

–Arun Rajan, Chief Product Officer



Hoe we betrokkenheid tonen

De Productorganisatie begon met waarde toe te voegen door het lanceren van nieuwe functies en verbeteringen voor de Navisphere Carrier en mobiele platforms van C.H. Robinson. Het doel van deze eerste focus is om door te gaan met het uitbouwen van onze loyale contractvervoerdersbase om over te stappen naar een digital-first-toekomst. We geloven dat het hebben van een sterke zelfbedieningsoplossing voor onze contractvervoerders, ons toegang zal geven tot meer vervoerders die een digitale omgeving waarderen. Toegang tot nieuwe capaciteiten stelt ons in de gelegenheid om namens onze klanten meer vracht te behandelen, waarbij we tegelijkertijd de klantervaring verbeteren.

Vooruit kijken

We werken terugwaarts vanaf de behoeften van klanten en vervoerders en waar we waarde kunnen toevoegen voor weloverwogen technologie-investeringen op een wijze die de door ons gewenste bedrijfsresultaten oplevert.

We zullen een leer-mentaliteit hanteren, snel handelen en die inzichten gebruiken om ons wereldwijde scala aan diensten te ontwikkelen en opnieuw in te zetten.



MILIEU
—
VERANTWOORD
—
ONDERNEMEN

Ondernemen

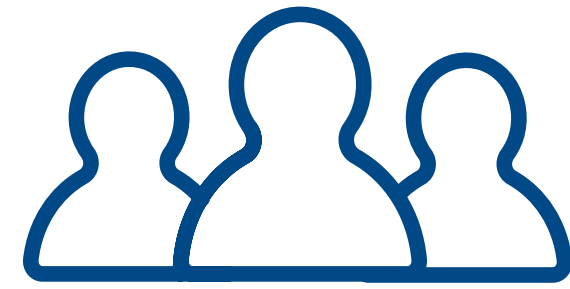
Ethiek en naleving

Hoe we het doen

Elke werknemer is vanaf de eerste dag dat hij/zij deel uitmaakt van het C.H. Robinson team, verantwoordelijk voor het in stand houden van de waarden van het bedrijf. Onze sterk ethische en verantwoorde aanpak van alles wat we doen heeft ons decennia lang begeleid en blijft ons begeleiden terwijl we klanten bedienen, innoveren voor verandering en het bedrijf doen groeien. Het is een onverzettelijk anker voor het hart van ons bedrijf, dat ons overeind houdt in onze evolutie.

Een solide toon aan de top heeft de norm bepaald voor onze organisatie. Onze raad van bestuur, bestaand uit tien leden, wordt voorgezeten door het onafhankelijke raadslid, Scott P. Anderson. Onze raad is verantwoordelijk voor het waarborgen van verantwoord bestuur en voor het uitstippelen van het strategische pad voorwaarts voor C.H. Robinson. De raad van bestuur overziet de ESG-strategie en -prestaties, en bestuurscommissies zijn ook regelmatig betrokken bij ESG-onderwerpen binnen de reikwijdte van hun statuten.

Het is cruciaal dat onze klanten, contractvervoerders, leveranciers, en aandeelhouders het vertrouwen hebben om zaken met ons te doen en in ons te investeren. We hebben robuuste structuren om naleving te helpen waarborgen en bescherming te bieden tegen onethisch gedrag. Onze Chief Legal Officer is verantwoordelijk voor alle wereldwijde ethiek en nalevings-protocollen, training, en gerelateerde zaken, inclusief een jaarlijkse interne beoordeling waarin inbreng van belanghebbenden geïntegreerd is, en waarin nieuwe regelgeving wordt behandeld. Een driemaandelijke vergadering van de nalevingscommissie verstrekt een open forum voor het beoordelen en bespreken van werknemerszorgen; de belangrijkste bevindingen worden ter beoordeling geëscaleerd naar de raad van bestuur. Onder de leden van de nalevingscommissie bevinden zich de Chief Financial Officer, Chief Human Resources en ESG-functionaris, Chief Legal Officer en een of meer Vice Presidents van bedrijfsdivisies.



Snelle feiten over onze raad

- **Eén laag, raad van bestuur bestaand uit 10 leden**
- **90% is onafhankelijk, evenals de voorzitter en alle commissieleden**
- **Raadsleden worden geselecteerd met inachtneming van diversiteit, zoals opgedragen door de bestuurscommissie**
- **Het lidmaatschap van de raad omvat 30% vrouwen, waarvan één lid commissievoorzitter is en 10% BIPOC**

Hoe we betrokkenheid tonen

We streven ernaar dat onze activiteiten voldoen aan industriënormen, of deze overtreffen. Alle werknemers ondergaan interne training om volledige afstemming met ons beleid en onze verwachtingen te helpen waarborgen. Bij indiensttreding en de daaropvolgende drie jaar, nemen werknemers deel aan onze Wereldwijde Ethische Code-training, die jaarlijks wordt beoordeeld en waar nodig bijgewerkt. Vertaald in meerdere regionale talen behandelt de Ethische Code talloze onderwerpen, waaronder ons wereldwijd privacybeleid en beleidslijnen voor documentbeheer, anti-omkoping, anticorruptie en aankoop.

Alle werknemers moeten jaarlijks de Ethische Code opnieuw doornemen en aanvullende nalevingstrainingen voltooien, waarvoor ze een verklaring van voltooiing afgeven. Andere middelen voor het garanderen van de effectiviteit van de Ethische Code omvatten:

- Compliance hotline voor het melden van schendingen, inclusief de beoordeling van het aantal gemelde schendingen
- Intern onderzoek en disciplineproces
- Bescherming van klokkenluiders

Vooruit kijken

We beoordelen ons beleid en onze procedures voortdurend om de integriteit van onze organisatie te beschermen. Met de ontwikkeling van ons platform zullen we waarborgen dat we over de juiste controlemaatregelen beschikken en zullen we gepaste nalevingsbeoordelingen verrichten.

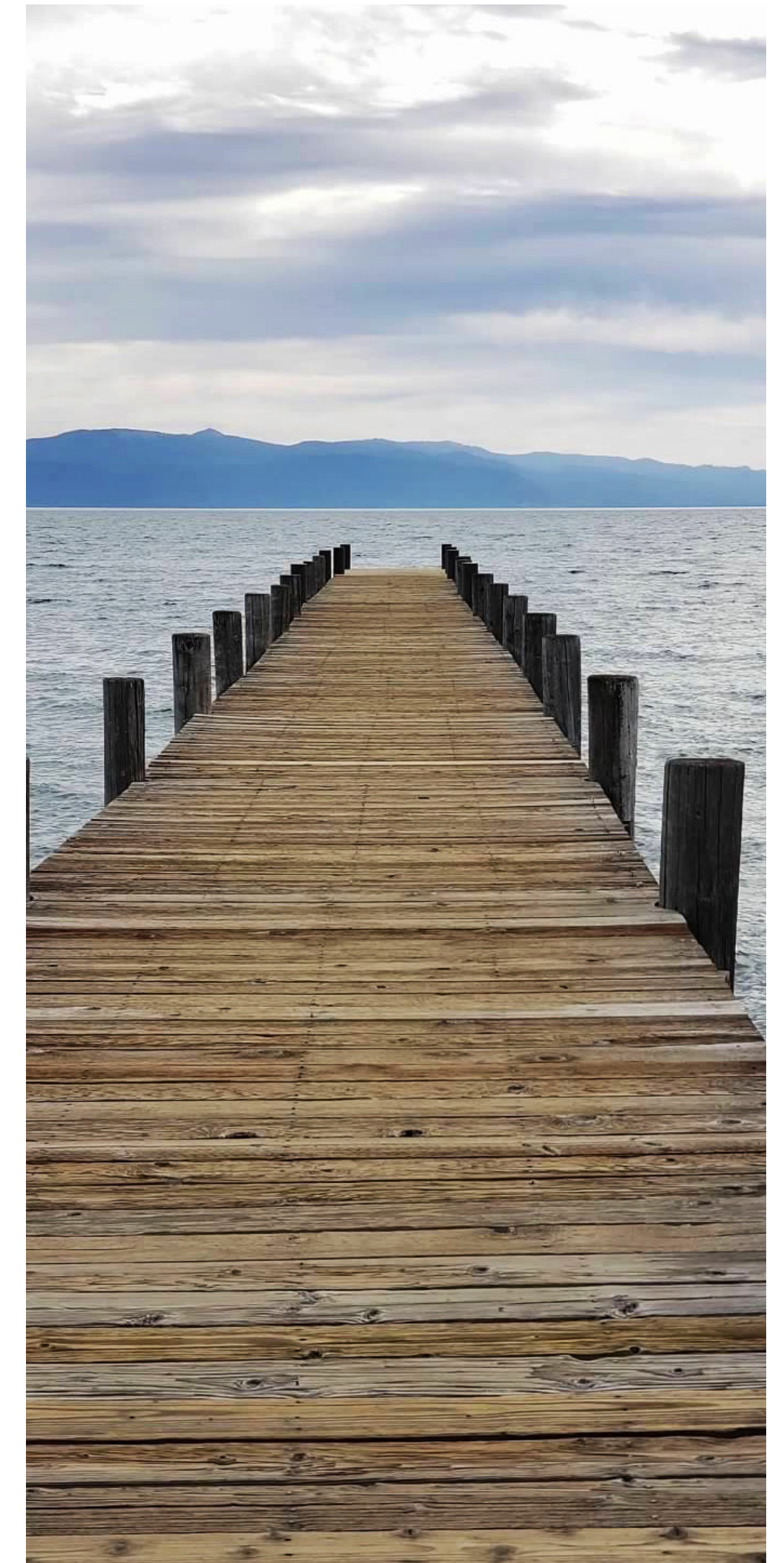


Foto door C.H. Robinson Werknemer **Carita Hibben**

Risk and crisis management

Hoe we het doen

Het C.H. Robinson interne auditteam beheert het enterprise risk management (ERM) programma, en rapporteert via onze auditcommissie en Chief Financial Officer. Een wezenlijke factor van het ERM-raamwerk is het onderliggende risicobeoordelingsproces, dat een diepgaand begrip formuleert van het risico-universum van het bedrijf. ESG-onderwerpen gerelateerd aan de activiteiten en onze belanghebbenden maken deel uit van de risicoreikwijdte en het risicobeoordelingsproces. Door het risico-universum verder te classificeren in een formeel risicoregister, kan de organisatie risico's prioriteren op basis van impact, waarschijnlijkheid, kwetsbaarheid, en snelheid van aanvang. Opkomende risico's worden ook vastgelegd in het ERM-programma en stellen de organisatie in staat om huidige en toekomstige blootstelling te begrijpen. Nadat de ondersteuning van het risicoregister verzameld is, komen bedrijfsleiders de risicoplaatsing en -tolerantie overeen in navolging van ons senior leiderschapsteam en de auditcommissie.

ESG-onderwerpen werden geëvalueerd met leiders om de gehele rangorde van risico's, de plaatsing van de heatmap en de risicosponsplannen te bepalen. Deze evaluatie bepaalde dat klimaatverandering een opkomend risico is en deze werd toegevoegd aan een heatmap met andere opkomende risicoblootstellingen die een gedetailleerde risicoanalyse en responsplannen nodig hebben.

Hoe we betrokkenheid tonen

Met de doorlopende voortgang van het ERM-programma is de communicatie met risico-eigenaren frequenter om ervoor te zorgen dat veranderingen in de risico-omgeving worden vastgesteld en tijdig gecommuniceerd. De toegenomen frequentie zorgt voor verdere integratie in het bedrijf en draagt ertoe bij dat risico voorop blijft staan bij de besluitvorming. Om dit te bereiken betrekken we talloze belanghebbenden overal in de gedeelde dienstenorganisaties van het bedrijf, waaronder de juridische afdeling, Human Resources, overheidsbetrekkingen, technologie, privacy, en andere, om ervoor te zorgen dat onze audits uitgebreid zijn.

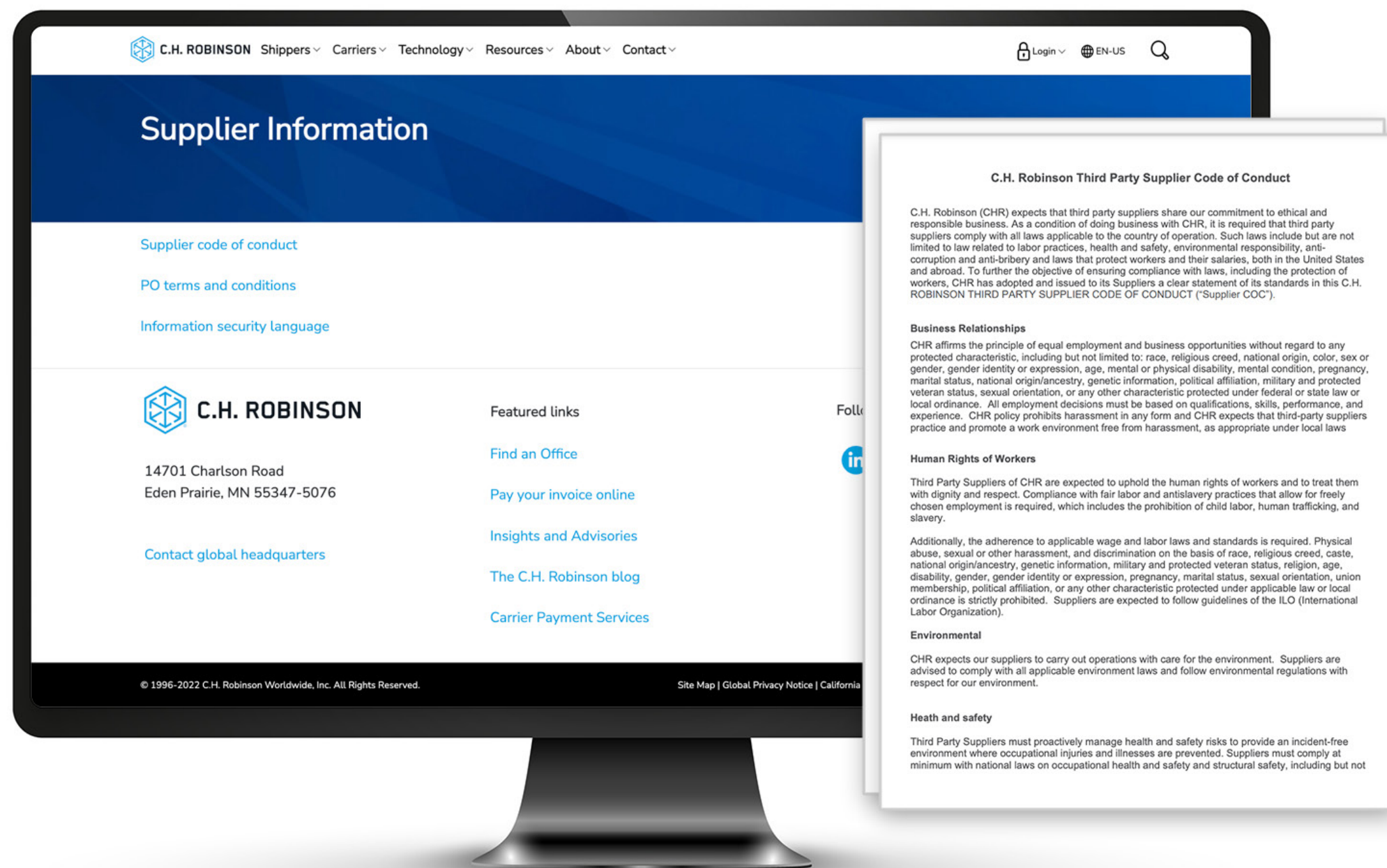
Vooruit kijken

Met de evolutie van ons programma blijft het ESG-team onze samenwerking met de interne audit- en financiële teams versterken. Naast ons doorlopende risicobeoordelings- en rapportageproces blijven we onze openbaarmakingen evolueren in overeenstemming met de TCFD-aanbevelingen.

We ontwikkelen onze capaciteiten intern, bouwen spieren op om actief klimaatgerelateerde kwesties aan te pakken. Naast onze betrokkenheid bij de CDP Climate Change-enquête, die is afgestemd met de TCFD, vinden we manieren om bolwerken van veerkracht te bouwen voor ons bedrijf, onze industrie en de planeet.



Foto door C.H. Robinson Werknemer **Carita Hibben**



Business suppliers

Hoe we het doen

C.H. Robinson verwacht dat alle externe leveranciers waar we mee werken onze inzet voor verantwoorde bedrijfspraktijken delen. Ons Wereldwijde beleid voor aankoop legt de basis voor onze sourcing-praktijken en integreert van begin tot eind ESG-beginselen in processen.

In 2021 lanceerde C.H. Robinson een nieuw publiek bedrijfsleveranciersportaal voor gemakkelijke en onmiddellijke toegang tot de Gedragscode en het Informatiebeveiligingssaddendum van C.H. Robinson. Onze inzet aan de voorkant en in het midden zorgt ervoor dat alle belanghebbenden zich bewust zijn van onze verwachtingen en zakendoen in lijn met onze waarden.

C.H. Robinson is toegewijd aan het ontwikkelen van een leveringsbasis die onze gemeenschappen en onze mensen weerspiegelt. Ons inkoopprogramma is gebouwd om strategische bedrijfsdoelstellingen, waaronder diversiteit, te ondersteunen. Om aan deze doelstelling te voldoen vereist ons wereldwijde aankoopbeleid de inachtneming van diversiteit binnen ons selectieproces. We geloven dat het nakomen van deze belofte bijdraagt aan het creëren van waarde voor ons bedrijf en onze belanghebbenden.

Ga voor informatie over onze bredere inspanningen voor diversiteit en inclusie naar [pag. 14](#).

Hoe we betrokkenheid tonen

We blijven onze leveringsbasis benutten om leveranciersbetrekkingen te optimaliseren, wat resulteert in sterkere relaties, verbeterde efficiëntie en minder overtolligheid. In het afgelopen jaar hebben we met succes due diligence-processen gelanceerd die de relatie versterken en het overzicht op onze privacy, beveiliging en interne auditfuncties.

Onze inkoopprocessen sturen de beste waarde voor de organisatie en bouwen tegelijkertijd een wereldwijd netwerk van verantwoordelijke leveranciers. Als onderdeel van deze inzet wil C.H. Robinson gekwalificeerde diverse en kleine bedrijven voorzien van inkoopmogelijkheden in onze gehele organisatie. Deze focus wordt overal in ons inkoopproces geïntegreerd, en relevant uitgaven- en inclusiedoelen worden opgesteld om de inbreng van differentiatie in onze leveringsbasis voortdurend te verbeteren. We moedigen diverse verkopers aan deel te nemen aan ons inkoopproces, waaronder BIPOC, vrouwen, veteranen, LGBTQIA+ en bedrijven in eigendom van mensen met een beperking. Deze inspanningen waarborgen dat we toegang hebben tot oplossingen die niet alleen kostenbesparend maar ook innoverend zijn.

In 2021 hebben we een meldsysteem opgezet dat ons in staat stelde om beloningen aan diverse verkopers binnen sourcing-evenementen bij te houden. We hebben ook samengewerkt met een externe expert om onze aanpak van onze basislijn te valideren en te verbeteren.

Vooruit kijken

We werken naar de verhoging van toegang tot diverse leverancierspools om het algehele programma te ondersteunen.

Wereldwijde gegevensprivacy

Hoe we het doen

Persoonsgegevens moeten worden beheerd in overeenstemming met het beleid van C.H. Robinson, onze wereldwijde verplichtingen en toepasselijke wetgeving. Ons wereldwijde gegevensprivacyprogramma sluit nauwkeurig aan op ons wereldwijde cyberbeveiligingsteam betreffende het beheer van een raamwerk dat een geharmoniseerde reeks privacy- en gegevensbeschermingscontroles vertegenwoordigt en onze wereldwijde en regionale verplichtingen inzake persoonsgegevens omvat. De directeur van ons wereldwijde gegevensprivacyprogramma rapporteert aan onze Chief Legal Officer en stemt nauwkeurig af op regionaal advies in Noord- en Zuid-Amerika, Azië en Europa.

De Wereldwijde Privacyverklaring van C.H. Robinson licht toe hoe C.H. Robinson uw privacy respecteert, inclusief het verzamelen, bewaren, wissen en verwerken van persoonsgegevens verkregen via onze ondernemingsbrede activiteiten, websites, toepassingssoftware en mobiele apps.

Hoe we betrokkenheid tonen

Alle werknemers van C.H. Robinson die persoonsgegevens verwerken, moeten voldoen aan het privacybeleid en de processen die ontworpen zijn ter naleving. Dit omvat het lezen en bevestigen van onze Ethische Code, die ons wereldwijde gegevensprivacybeleid bevat en andere beleidslijnen die verwachtingen uiteenzetten over hoe persoonsgegevens moeten worden beheerd. Werknemers ondergaan jaarlijks training inzake informatiebescherming en privacy ter ondersteuning van de Ethische Code en om hen te begeleiden in hun rollen en verantwoordelijkheden betreffende het verzamelen, beschermen, gebruiken en beheren van hen toevertrouwde persoonsgegevens.

Ons wereldwijde gegevensprivacyprogramma strekt zich uit over het gehele bedrijf en gedeelde dienstenorganisaties om privacy door middel van ontwerpbeginzelen in te bedden in onze activiteiten en in overeenstemming en coördinatie met

ons informatiebeveiligingsprogramma. Dit gebeurt zowel door actieve gegevensbeschermingsimpact- / privacyimpactbeoordelings("DPIA/PIA")afspraken met zakelijke en technische partners, als door gestructureerde privacy via ontwerpchecklists, ingebed in technische en zakelijke procesontwikkeling. Technische teams nemen deel aan regelmatige en doorlopende workshops die beveiliging- en privacy by design-initiatieven ondersteunen.

Voortdurende nalevingsaudits en risico's geïdentificeerd tijdens DPIA/PIA-activiteiten informeren risicobeheerprocessen en betrokkenheid van senior leiders, evenals zichtbaarheid voor de auditcommissie via interne auditprocessen voor privacy-risico's. We hebben de implementatie voortgezet van onze privacy-routekaart en overal in de organisatie betrokkenheid getoond om de sterke privacybewustzijns cultuur bij C.H. Robinson te ondersteunen. In deze volgende fase van onze volwassenheidsschaal is sprake van toenemende proactieve integratie van het wereldwijde privacyteam in bestaande processen. In 2021

werkte het wereldwijde privacyteam samen met het wereldwijde inkoopteam om het leveranciersbetrokkenheidsproces te verbeteren, inclusief een stijging in data-mapping, contractuele en risicobeoordeling.

Vooruit kijken

In 2022 blijven we groeien en uitbreiden in onze privacyprocessen. Dit omvat een toename van nalevingsverificaties en het evolueren van de besturing van ons programma ter afstemming op onze voortgang.

Cybersecurity

Hoe we het doen

Terwijl we het wereldwijde bereik van ons platform verder brengen en ?????? blijven gegevensbeveiliging en privacy een cruciale prioriteit. Ons wereldwijde cybersecurityteam rapport aan onze Chief Technology Officer. Samen zijn ze verantwoordelijk voor netwerkbeveiliging, engineerprocessen en bedrijfscontinuïteit. Ze werken samen met leiders van al onze wereldwijde regio's om strategische doelen centraal af te stemmen op onze zakelijke prioriteiten.

Als wereldwijd bedrijf begrijpen we onze nalevingsverplichtingen en hebben we processen en programma's om aan die verplichtingen te voldoen, en verzekeren we dat we goede rentmeesters zijn van de gegevens die onze belanghebbenden aan ons hebben toevertrouwd. We gaan verder dan naleving door te werken met werknemers en teams over de hele wereld om te waarborgen dat beveiligings- en gegevensbeschermingsbeginselen geïntegreerd zijn in de manier waarop we elke dag zakendoen. Zie pag. 27 voor informatie over ons wereldwijde gegevensprivacyprogramma.

We hebben een geharmoniseerde reeks controles met geïntegreerde richtlijnen van de Algemene Verordening Gegevensprivacy en afstemming met het U.S. National Institute of Standards and Technology's (NIST)-raamwerk. Daarnaast leveren we bijdragen aan onafhankelijke beoordelingen door externe partijen, waaronder systeem- en organisatiecontroles (SOC) 2 type 2 audit, om te waarborgen dat alle veiligheidsmaatregelen naar behoren functioneren.

Ook ons IT-continuïteitsprogramma is solide en volgt industriënormen voor rampherstellingspraktijken, waaronder afstemming met ISO 27031:2011 en de Disaster Recovery Institute International's Professional Practices. Ons programma omvat meerdere componenten die fungeren als een aanvullende defensielijn, waaronder regelmatige functionele herstel oefeningen voor bureaucomputers, cybersecurity-oefeningen, programma-audits en -onderhoud, bewustzijn en training, impactanalyse en risico-evaluatie en -controles.

Hoe we betrokkenheid tonen

Om onze mensen hun verantwoordelijkheden binnen dit programma te helpen begrijpen, ondergaan alle werknemers training over naleving, privacy en beveiliging bij indiensttreding en ieder jaar daaropvolgend. Programmaprestaties zijn onderdeel van een belangrijke meting die per kwartaal gemeld wordt aan en gemonitord wordt door senior leiderschap en de raad van bestuur. We vragen belanghebbenden ook om een gegevensverwerkings-intake te voltooien, waardoor juridische, beveiligings- en privacyteams in staat zijn due diligence beoordelingen uit te voeren op de reikwijdte van bedrijfsactiviteiten en risico en naleving kunnen beheren naast de ondersteuning van het bevorderen van nieuwe initiatieven. En bij het ontstaan van incidenten binnen de gewone gang van zaken, hebben we ingebouwde escalatieroutes met aangewezen leiders en externe deskundige partners.

In 2021 hebben we een programmagroeibeoordeling uitgevoerd ten opzichte van het NIS Cybersecurity Framework (CSF) en vorderingen geboekt in verschillende domeinen betreffende het identificeren, analyseren en verbeteren van cybersecurity-capaciteiten. Het proces beoordeelde meer dan 50 beleidslijnen en procedures, waaronder meerdere interviews met belanghebbenden, en resulteerde in analyse en een meerjar-enroute kaart.

Vooruit kijken

In 2022 blijven we doorgaan met het verfijnen en afstemmen van ons risicobeheerraamwerk in overeenstemming met beste praktijken. We zullen nog een programmagroeibeoordeling ten opzichte van het NIST Cybersecurity Framework (CSF) uitvoeren en onze omgeving voorbereiden op een Zero Trust-model. We gaan door met het doen van nieuwe investeringen in onze cybersecurity-programma's en leunen op beste praktijken om onze houding ten opzichte van algemene en specifieke dreigingen te verbeteren.





“Dankzij dit alles kwamen onze organisatie en onze mensen er sterker uit in 2021. Met onze blik op de toekomst blijven we focussen op onze toewijding om de wereld tot een duurzamere, efficiëntere en inclusievere plek voor iedereen te maken.”

Appendix

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

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

Appendix

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

*2018 emissions baseline has been adjusted to reflect current portfolio

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



C.H. ROBINSON

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