



C.H. ROBINSON

ESG Raport 2021

ŚRODOWISKO | SPOŁECZNOŚĆ | ŁAD KORPORACYJNY

O raporcie

Raport zawiera dane z roku podatkowego 2021, od 1 stycznia do 31 grudnia. Jest on publikowany dorocznie oraz obejmuje dane Global Reporting Initiative i opinie Sustainability Accounting Standards Board (SASB) oraz Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) na końcu.

Zachęcamy do wysyłania pytań oraz opinii pod adresem e-mail ESG@chrobinson.com.

Dodatkowe informacje o firmie dostępne są na stronie chrobinson.com.

Spis treści

O C.H. Robinson	3
Nasz łańcuch wartości	3
List od CEO / CESGO	3
ESC w C.H. Robinson	4
Zaangażowanie akcjonariuszy	4
Ocena znaczenia	5
Środowisko	6
Zmiany klimatu	7
Systemy i raportowanie EMS	8
Robinson Fresh	9
Społeczność	12
Zarządzanie łańcuchem dostaw	13
Zadowolenie klientów	13
Wspieranie kariery	14
Nasi ludzie: Przyciąganie, zatrzymanie oraz rozwój talentów	15
BHP i bezpieczeństwo pracowników	17
Różnorodność, równość i integracja	18
Relacje ze społecznościami	20
Innowacje	22
Ład korporacyjny	23
Etyka i zgodność z przepisami	24
Zarządzanie ryzykiem i sytuacjami kryzysowymi	25
Dostawcy biznesowi	26
Globalna prywatność danych	27
Cyberbezpieczeństwo	28
Załącznik	30

O C.H. Robinson

By zrozumieć nasz program zrównoważonego rozwoju trzeba zrozumieć nasz elastyczny model biznesowy. Jako jedna z największych i najlepiej skomunikowanych platform logistycznych organizujemy transport frachtu dla klientów i wspieramy optymalizację łańcucha dostaw poprzez usługi danych. Klasyfikacje branżowe często określają nas jako firmę transportową, jednak różnimy się od tradycyjnych przedsiębiorstw tym, że wykorzystujemy globalną sieć rozwiązań logistycznych bez własnej floty. W ramach zaangażowania w obszar ESG skupiamy się na kwestiach związanych z tym wyjątkowym modelem biznesowym.

Nasz łańcuch wartości



E · D · G · E

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

C.H. Robinson Worldwide, Inc. („C.H. Robinson”, „firma”, „my”, „nas” lub „nasza”) to jedna z największych globalnych firm logistycznych na świecie ze skonsolidowanym przychodem 23,1 miliarda USD w 2021 r. Przekształcamy globalny transport, ulepszając globalny łańcuch dostaw poprzez ludzi, procesy i technologię. Chcemy zapewnić klientom oraz dostawcom wyjątkowe doświadczenie poprzez zapewnienie usług frachtowych oraz rozwiązań logistycznym firmom każdej wielkości z każdej branży. W 2021 roku obsłużyliśmy ok. 20 milionów przesyłek i współpracowaliśmy z ok. 100 000 klientów. Działamy w Ameryce Północnej, Europie, Azji, Oceanii oraz Ameryce Południowej i oferujemy globalny pakiet usług wykorzystujących dopasowaną, nowoczesną technologię stworzoną i obsługiwaną przez naszą globalną sieć ekspertów łańcucha dostaw, którzy współpracują z klientami, by zapewnić lepsze wyniki dzięki naszemu doświadczeniu, danym, technologii i skali. Wartości EDGE są trzonem naszej strategii i napędzają nas do ciągłego usprawnienia, zapewniania doskonałości, wspólnego rozwoju i stawiania na prawość.



\$23.1B
Miliardy (USD) przychodu brutto w 2021 roku



100,000
Klienci na całym świecie



85,000
Aktywni przewoźnicy kontraktowi



16,877
Pracownicy na całym świecie

Newsweek

2022 America's Most Responsible Companies

Fortune

2021 World's Most Admired Companies

Inbound Logistics

2021 Green Supply Chain Partner

EcoVadis

2021 Brązowy medal za zrównoważony rozwój



Zdjęcie: C.H. Robinson Pracownik Greg Blahetka

Wzmacniamy nasz wpływ

W 2021 roku reszta świata odkryła to, co już wiedzieliśmy. Globalny łańcuch dostaw i obsługujący go ludzie są kluczowy dla światowej gospodarki i stylu życia. Od ponad 115 lat C.H. Robinson pomaga światu się rozwijać. Jesteśmy dumni, że w trakcie roku pełnego zakłóceń łańcucha dostaw nasi klienci niezmiennie zapewniali nas, że ufają nam, iż trwamy w swoich wartościach ciągłego usprawniania, zapewniania doskonałości, wspólnego rozwoju i stawiania na prawość.

Mimo wyzwań w łańcuchu dostaw i trwającej pandemii COVID-19 stale rozwijaliśmy naszą pracę w obszarze ESG, by wywrzeć pozytywny wpływ na klientów, przewoźników i społeczności. Z dumą przedstawiamy znaczny postęp w kilku obszarach.

Poprzez połączenie projektów wydajnościowych oraz wykorzystanie energii odnawialnej jesteśmy na drodze do osiągnięcia celu dot. emisji dwutlenku węgla przed czasem, pokonując połowę drogi do zmniejszenia emisji o 40% do 2025 roku.

Dział produktów rolnych, Robinson Fresh, zmniejszył marnotrawstwo żywności poprzez partnerstwo z Apeel® i uratowanie 1,5 miliona limonek przed wyrzuceniem w 2021 – zapewniając im dwa razy dłuższą zdatność do spożycia dzięki roślinnej ochronie.

Stale demonstrujemy nasze zaangażowanie we wsparcie naszych pracowników i społeczności. Czynimy postępy, by zostać bardziej różnorodną i inkluzywną firmą, a w 2021 roku zwiększyliśmy reprezentację BIPOC oraz kobiet w zarządzie oraz kadrcie kierowniczej.

Utworzyliśmy programu rozwoju dla pracowników z mniejszości i świętowaliśmy 15 rok trwania programu rozwoju przywództwa dla

kobiet. C.H. Robinson oraz C.H. Robinson Foundation przekazały niemal 3 miliony USD na wsparcie pracowników, społeczności i branży. Przepracowaliśmy też 4500 godzin wolontariatu i przekazaliśmy ponad 1,3 miliona USD organizacjom nonprofit poprzez pracowniczy program wsparcia.

Unowocześniliśmy technologię, by rozwiązać złożone problemy dla naszych 100 000 klientów i 85 000 przewoźników, tworząc nowy dział produktów pod kierownictwem Chief Product Officera. Narzędzia dostępne przez Robinson Labs tworzą personalizowane rozwiązania, które wykorzystują nowoczesną technologię, w tym narzędzie monitoringu emisji, **Emissions IQ**.

Dzięki temu nasza organizacja oraz pracownicy rozwinęli się w 2021 roku. W przyszłości będziemy dalej angażować się w tworzenie zrównoważonego, wydajnego i inkluzywnego świata.



Bob Biesterfeld

Bob Biesterfeld
President and Chief Executive Officer



Angie Freeman

Angie Freeman
Chief Human Resources and ESG Officer

ESG at C.H. Robinson

Jako jedne z największych na świecie platform logistycznych, C.H. Robinson łączy ludzi oraz produkty, które napędzają światową ekonomię. Nasze ponad 115-letnie dziedzictwo dało nam okazję, by dostrzec wartość zaangażowania w podejście ESG. Poza lepszą widocznością możliwości zarobku dla naszych akcjonariuszy, ESG tworzy konkurencyjną przewagę na dzisiejszym, zmiennym rynku transportu. Właśnie dlatego działania ESG stały się kluczowym elementem strategii naszego przedsiębiorstwa. Zainspirowani tą postawą, włączyliśmy ESG do naszych najsilniejszych struktur kontrolnych. Kierownictwo ESG zaczyna się od naszego dyrektora ds. kadr i kierownika ds. ESG, członka starszego zespołu kierowniczego oraz naszego wiceprezesa ds. ESG. Nasz dyrektor wykonawczy (CEO) co

kwartał otrzymuje aktualne informacje o ESG. Przynajmniej raz w roku zarząd C.H. Robinson otrzymuje kompleksową aktualizację działalności ESG i przeprowadza ocenę wyników w celu określenia kolejnych strategii.

Komitet ds. ładu korporacyjnego C.H. Robinson również ma możliwość nadzoru pracy ESG ze względu na zmieniające się środowisko ESG; otrzymuje dodatkowe informacje i zapewnia poradnictwo w przypadku konkretnych problemów ESG. Komitet ds. ładu korporacyjnego ma możliwość przeprowadzić przynajmniej coroczną ocenę firmowych zasad, praktyk, działań, ujawniania informacji i postępów ukierunkowanych na cele związane z istotnymi sprawami ESG, w tym dostosowaniem działań do strategii firmy. Przeczytaj statut komitetu ds. ładu korporacyjnego.

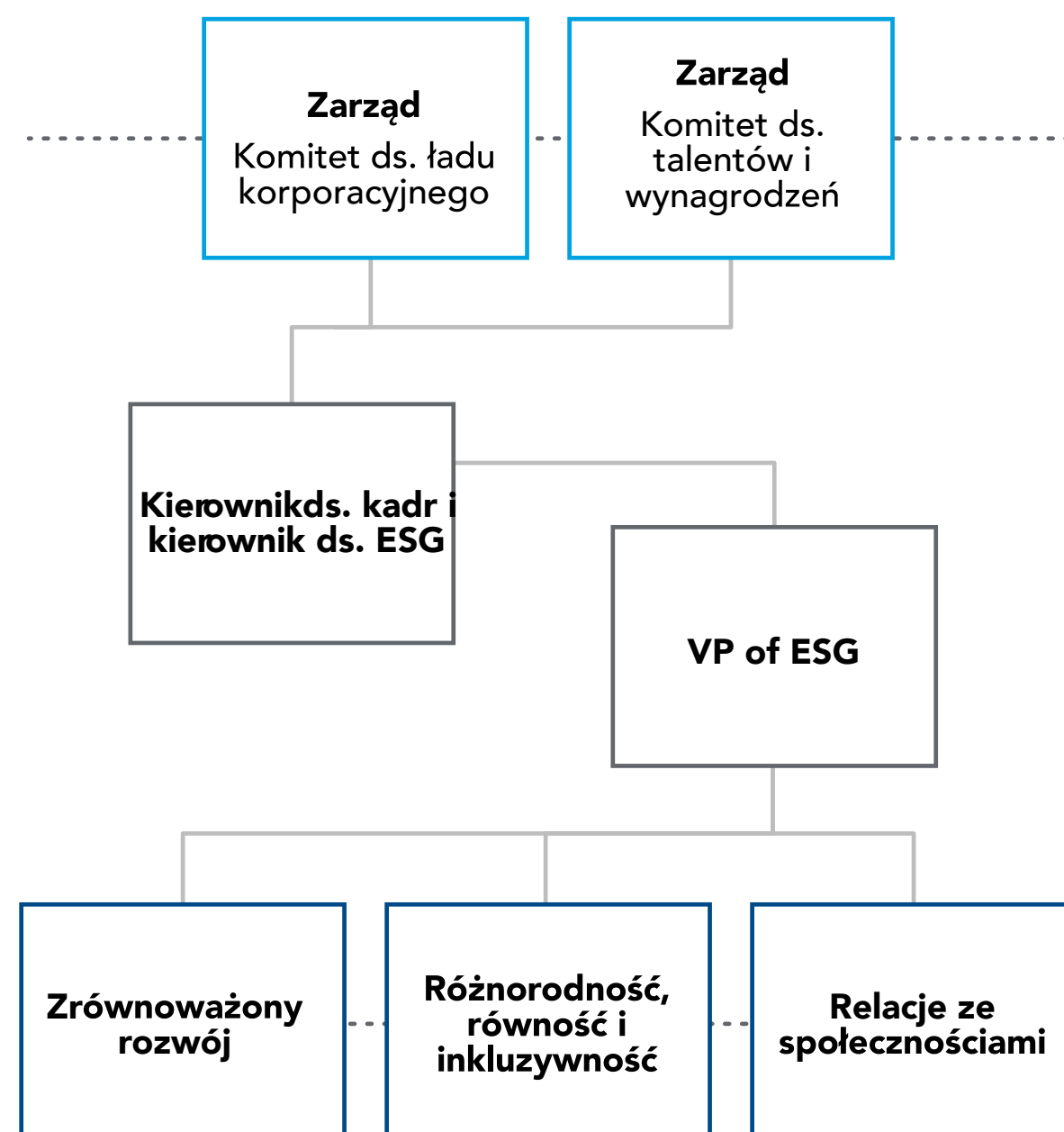
Zarząd oraz komitet ds. talentów i wynagrodzeń nadzoruje kierownictwo kapitału ludzkiego i działania związane z różnorodnością, równością i inkluzywnością (DEI). Otrzymują regularne informacje od dyrektora ds. kadr oraz kierownika ds. ESG na temat naszych kluczowych inicjatyw strategicznych, pomiaru sukcesu i innych ważnych kwestii należących do działu kadr i DEI, włącznie z zatrudnianiem i zatrzymywaniem, kulturą, zaangażowaniem pracowników, planowaniem awansów, wynagrodzeniami, dodatkami i ryzykiem związanym z kwestiami kadrowymi lub DEI. Komitet ds. talentów i wynagrodzeń ma możliwość przeprowadzić przynajmniej coroczną ocenę firmowych zasad, praktyk, działań, ujawniania informacji i postępów ukierunkowanych na cele związane z istotnymi sprawami ESG, w tym dostosowaniem działań do strategii firmy. Statut komitetu ds. talentów i wynagrodzeń.

Inne informacje na temat struktur i zasad naszego ładu korporacyjnego znajdziesz na [str. 24](#).

Dowiedz się więcej o priorytetowych tematach ESG określonych w ocenie istotności na [str. 5](#).

Znajdź więcej materiałów o ESG w [ESG Hub](#).

Struktura ESG



Zaangażowanie udziałowców

W C.H. Robinson regularnie współpracujemy z naszymi udziałowcami w celu określenia priorytetów, ryzyka i możliwości oraz zapewnienia odpowiedzialnych praktyk biznesowych. W 2021 roku współpracowaliśmy z głównymi grupami udziałowców na wielu obszarach.



Pracownicy

Działania angażujące

Programy wewnętrzne
Szkolenia: Zgodność i etyka, rozwój kierownictwa, kursy stanowiskowe
Strategia słuchania pracownika: ankiety, grupy fokusowe, informacje zwrotne, spotkania
Półroczne oceny pracy i kwartalne dyskusje o wynikach
Anonimowy telefon zaufania
Wewnętrzna komunikacja
Szkolenia z zakresu inkluzywności
Spotkania z pracownikami



Klienci

Działania angażujące

[Blog C.H. Robinson](#)
E-maile i newslettery
Kwartalne firmowe oceny
Wirtualne i stacjonarne spotkania, m.in targi handlowe, konferencje oraz szczyty
Media społecznościowe
Webinary i [nagrania](#)
[Materiały informacyjne](#)
[Opisy przypadków](#)
[Poradniki handlowe](#)



Inwestorzy

Działania angażujące

Coroczne spotkanie udziałowców
Konferencje ws. ESG
Regularne spotkania
[Kwartalne konferencje i webcasty](#)
Ocena znaczenia
Uczestnictwo w konferencjach
[Strona dla inwestorów](#)
[Sprawozdania SEC](#)



Rząd i organy kontrolne

Działania angażujące

Przynależność do związków
Wydarzenia branżowe
[Blog C.H. Robinson](#)
Partnerstwo EPA SmartWay®
Popularyzacja agencji
Spotkania z senatorami



Przewoźnicy oraz hodowcy

Działania angażujące

Targi handlowe
Konferencje branżowe
Szczyty logistyczne
Panel Carrier Advantage®
[Materiały online](#)
E-maile
Media społecznościowe
Ankiety
[Blog C.H. Robinson](#)



Społeczność

Działania angażujące

C.H. Robinson Foundation
Wolontariat pracowników
Program podwajania dotacji pracowników
Coroczne granty
Wsparcie strategiczne
Coroczna kampania charytatywna
Prezenty korporacyjne
Sponsoring wydarzeń
Program stypendialny
Dla pracowników i przewoźników
Fundusz wsparcia pracowników



Ocena znaczenia

W 2021 r. odświeżyliśmy naszą pierwszą formalną ocenę znaczenia, angażując zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych udziałowców, by określić kluczowe obszary, najważniejsze dla naszej strategii ESG.

Tematy priorytetowe

Duże znaczenie dla udziałowców i duży wpływ na C.H. Robinson

Działania klimatyczne

Zmniejszenie skutków zmian klimatu i transformacja branży

Zmiana klimatu i emisje gazów cieplarnianych
Jakość powietrza
Systemy i raportowanie EMS

Wzmacnianie ludzi

Investowanie w ludzi, społeczności i dostawców, by stworzyć sprawiedliwe miejsca oraz różnorodne zespoły i dać ludziom sprawczość

Innowacje
Różnorodność i równe szanse
Zarządzanie łańcuchem dostaw
Zadowolenie klientów
Przyciąganie, zaangażowanie, zatrzymywanie, szkoleń
Zaangażowanie udziałowców
Zaangażowanie społeczności
BHP i bezpieczeństwo

Odpowiedzialne praktyki biznesowe

Rozwijanie światowej gospodarki poprzez odpowiedzialne praktyki biznesowe, mające pozytywny wpływ na społeczeństwo i planetę

Ład korporacyjny
Prawa człowieka i pracownicze
Etyka i zgodność z przepisami
Bezpieczeństwo i prywatność danych
Zarządzanie ryzykiem i kryzysami

Inne tematy

Mieszane znaczenie dla udziałowców i wpływ na C.H. Robinson

Inne

Zarządzanie odpadami i recykling
 Woda
 Bioróżnorodność
 Odpowiedzialne inwestowanie
 Wpływ polityk



ŚRODOWISKO

—

SPOŁECZNOŚĆ

—

ŁAD KORPORACYJNY

Środowisko

Climate change

Jak zarządzamy

Kryzys klimatyczny to jeden z największych problemów na świecie. Jako lider branży czujemy się odpowiedzialni za wdrażanie zmian. Nasi udziałowcy zgadzają się i wskazują, że zmiany klimatu oraz systemy zarządzania środowiskowego (EMS) oraz raporty to priorytety dla długofalowej wartości organizacji.

Zmiana klimatu jest oceniana w naszym wewnętrznym rejestrze ryzyka. Wewnętrzny zespół audytujący C.H. Robinson zarządza ryzykiem dla Firmy, które jest oceniane raz na kwartał i zgodne z czynnikami ryzyka zgłaszanymi corocznie w formularzu 10-K. Kwestie ESG oraz wpływ zmian klimatycznych, ich konsekwencje oraz szanse są włączone w ten proces. Jest to m.in wpływ załamania pogody na działalność, branżę transportową i pozyskiwanie produktów rolnych. W 2021 r. zespół ds. ESG, grupa ciągłości biznesowej oraz dział audytu wewnętrznego w C.H. Robinson wspólnie przeprowadziły jakościową analizę scenariuszy klimatycznych dla działalności w USA oraz Kanadzie, uwzględniającą scenariusz przekształcenia **IEA 2DS**. To pierwszy krok rozwoju procesu ryzyka klimatycznego.

Nasz dyrektor finansowy współpracuje z CEO, dyrektorem ds. prawnych oraz dyrektorem ds. kadr i kierownikiem ds. ESG, by na bieżąco oceniać problemy klimatyczne. Zapewniają opinie zwrotne dotyczące zalecanych działań i określają, które z nich są przedstawiane zarządowi. Oprócz regularnych aktualizacji dla zarządu, oceniamy też problemy związane z klimatem poza ustalonym terminarzem. Na **str. 4** znajdziesz więcej na temat korporacyjnego w ESG, zaś na **str. 24** na temat ładu korporacyjnego i zgodności z przepisami działalności.

Jesteśmy zaangażowani w zintegrowanie kwestii klimatycznych w nasze procesy związane z ładem korporacyjnym i zarządzaniem. Zgodnie z globalnym kodeksem etycznym C.H. Robinson wymaga, by wszyscy pracownicy przestrzegali stosowanych praw środowiskowych niezależnie od miejsca zamieszkania.

Jak się angażujemy

Wierzmy, że znalezienie rozwiązań na wyzwania związane ze zmianą klimatu wymaga inwestycji i innowacji wraz z partnerami w branży. Przykłady takich działań to:

Partnerstwo z U.S. EPA SmartWay®

Od 2005 roku jesteśmy częścią programu SmartWay Agencji Ochrony Środowiska USA („EPA”), który pomaga firmom wdrożyć zrównoważony łańcuch dostaw poprzez pomiar, porównanie i poprawę wydajności transportu. Program to dobrowolne partnerstwo między różnymi sektorami branży frachtu oraz EPA. Obejmuje on premie za większą oszczędność paliwa oraz niższe emisje gazów cieplarnianych.

Tworzenie rozwiązań klimatycznych dla klientów

Od 2020 r. jesteśmy oficjalnym partnerem Smart Freight Centre („SFC”), globalnej organizacji non-profit, wspierającej zrównoważony fracht. Raporty dot. emisji wprowadzane przez klientów przez narzędzie Emissions IQ są przesyłane do modelu Global

Logistics Emissions Council SFC, jedynej globalnie uznanej metodologii zharmonizowanego obliczania i raportowania śladu węglowego logistyki w multimodalnym łańcuchu dostaw.

Wdrażanie nowoczesnych rozwiązań branżowych

By rozwijać zrównoważone działania w branży transportowej C.H. Robinson włączył się w wysiłki Światowego Forum Ekonomicznego oraz SFC, by utworzyć system zarządzania Book & Claim do monitorowania i zestawiania działań ukierunkowanych na zmniejszenie emisji, by przyspieszyć dekarbonizację. System umożliwi działania redukujące emisję poprzez włączenie i wspieranie organizacji branżowych w skuteczne redukcje śladu węglowego.

Co przed nami

Wierzmy, że inwestycje w technologie oraz innowacje to klucz do stworzenia wyjątkowych i realnych rozwiązań, by pomóc naszym klientom osiągnąć cele i zmniejszyć skutki zmian klimatu. Będziemy też dalej czynić postępy dot. globalnych zasad, np. TCFD.

W 2020

Wprowadziliśmy **Robinson Labs™**, inkubator innowacji, który współpracuje z zespołem ds. produktów i technologii, ponad 1000 naukowców, inżynierów i deweloperów, by opracować i wprowadzić nowe technologie.

W 2021

Wprowadziliśmy **Emissions IQ**, pierwsze samoobsługowe narzędzie w branży, które zapewnia klientom widoczność emisji z zakresu 3 we wszystkich rodzajach transportu.



SmartWay™ — Partnerstwo C.H. Robinson z SmartWay EPA

C.H. Robinson jest członkiem programu SmartWay EPA od 2005 roku. To dobrowolny program partnerski między różnymi sektorami branży frachtu oraz Agencją Ochrony Środowiska USA. Określa on bodźce do większej oszczędności paliwa oraz redukcji emisji gazów cieplarnianych.

Według danych z 2020 SmartWay Carrier Data agencji EPA program SmartWay EPA obejmuje 3551 przewoźników.

C.H. Robinson corocznie przesyła wszystkie dane wspólnych i indywidualnych przewoźników do oceny emisji przez EPA SmartWay Partner Certification.

W 2020 r. niemal 48% przesyłek C.H. Robinson było obsługiwanych przez przewoźników należących do SmartWay. Około 3% zakontraktowanych przewoźników C.H. Robinson uczestniczyło w programie SmartWay.

EPA SmartWay Program uznaje 593 firmy jako „przewoźników logistycznych” w oparciu o ranking wyników przewoźników w 2020 roku.

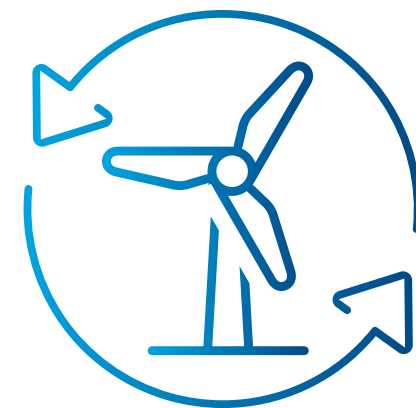
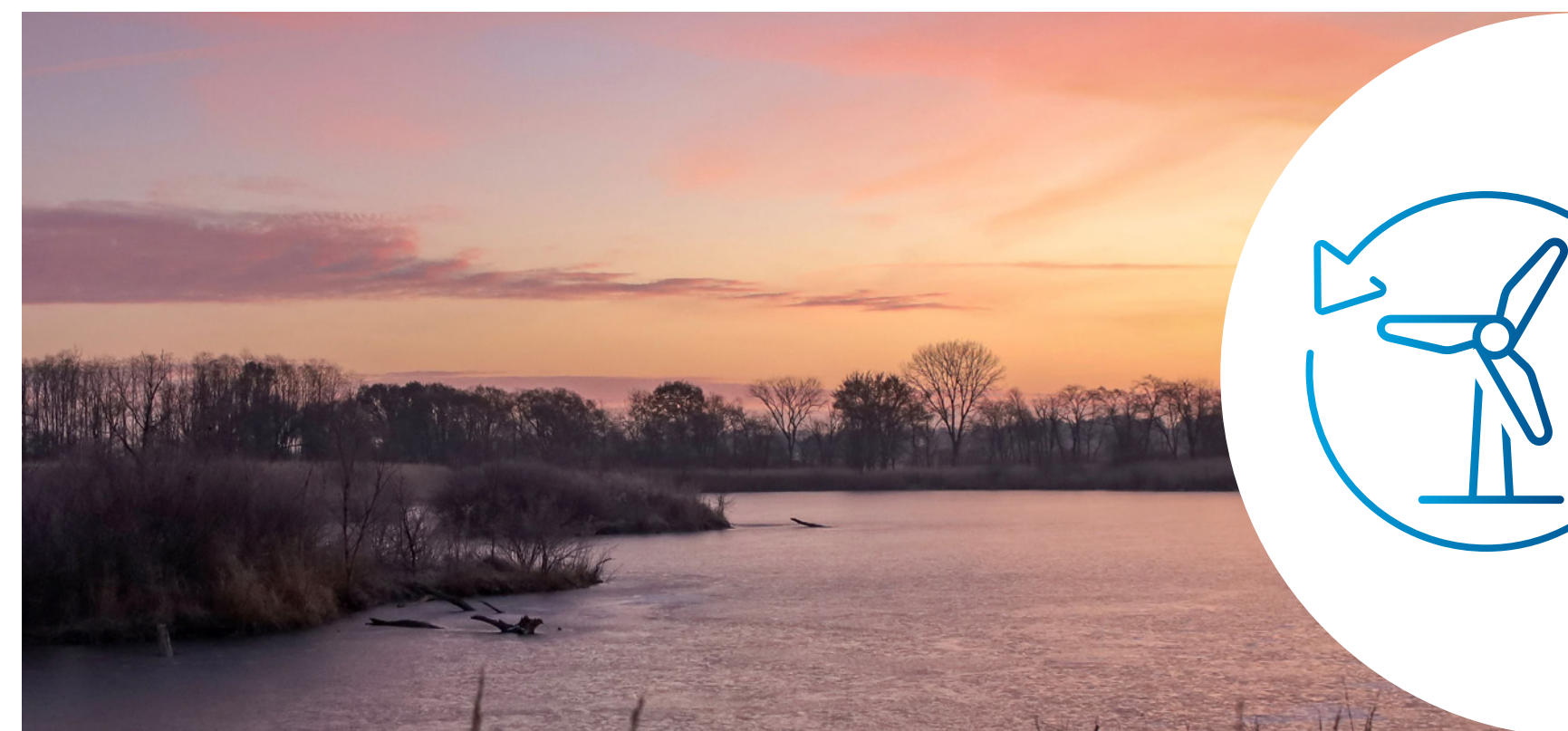
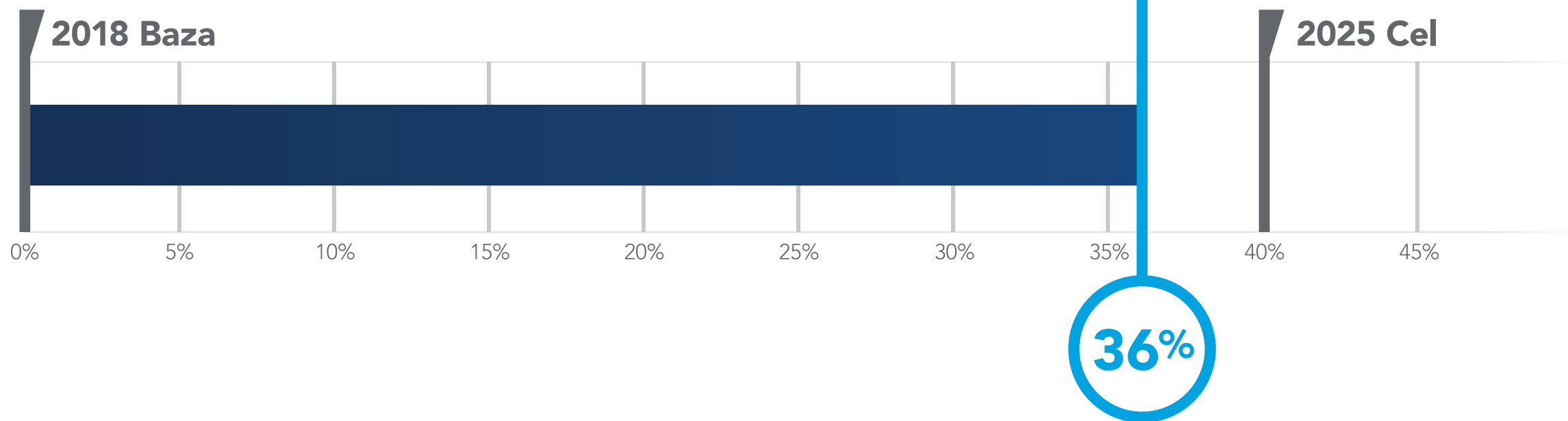
C.H. Robinson zajmuje miejsce w pierwszych 40% przewoźników pod względem emisji gramów na tonomilę.

Systemy i raportowanie EMS

Jak zarządzamy

Robimy wszystko, by wspierać naszą działalność, branżę oraz udziałowców w przejściu na niskoemisyjną ekonomię. W ramach naszego zaangażowania wyznaczyliśmy naukowy* cel zmniejszenia emisji zakresu 1 i 2 o 40% do 2025 r. w stosunku do 2018 r. Z radością ogłaszamy, że na dzień 31 grudnia 2021 r. zmniejszyliśmy emisje o 36%.

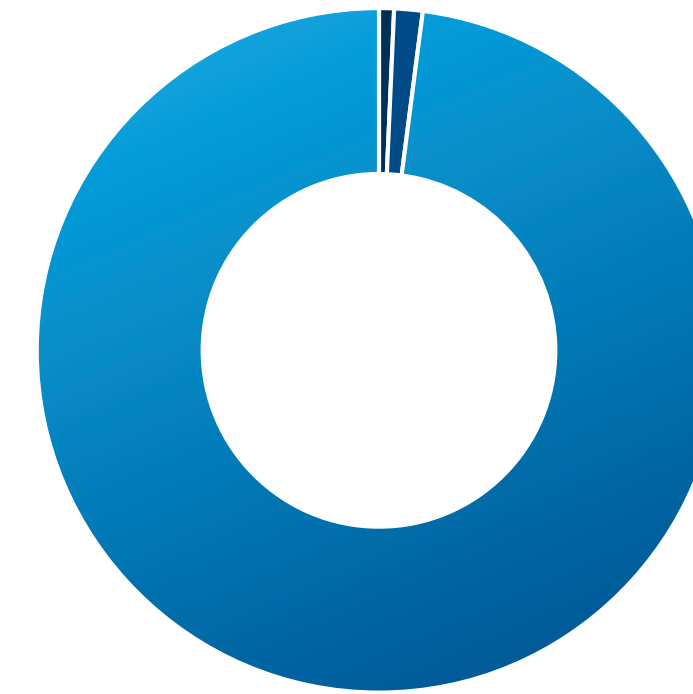
Zmniejszenie emisji w 2021 r. o 36%



Increased renewable energy purchases

30%
year-over-year

Zdjęcie: C.H. Robinson Pracownik Greg Blahetka



Ślad węglowy
C.H. Robinson

Zakres 1
0.01%

Bezpośrednie emisje obiektów i biur

Zużycie paliwa do generatorów, bojlerów, urządzeń itp.

Zakres 2
0.14%

Zakup energii i ogrzewania

Rynkowe emisje, w tym zakup REC

Zakres 3
99.85%

Emisje łańcucha wartości

Emisje z zakresu 3 to pośrednie emisje z łańcucha wartości, w tym emisje powiązane z logistyką, którą organizujemy dla klientów. Informacje wskazują na skalę możliwości w branży dot. zaangażowania i partnerstwa.

Kluczowe emisje z zakresu 3 odnoszą się do:

- Robinson Fresh
- Transportu dla naszych klientów

Jak się angażujemy

Od 2018 r. publicznie raportujemy emisje z zakresu 1 i 2. Pochodzą one bezpośrednio z naszych obiektów lub energii, którą kupujemy, by zasilić i ogrzać te obiekty. Zgodnie z harmonogramem działań energetycznych stale wykupujemy kredyty energetyczne (REC), by zrównoważyć elektryczność wykorzystaną w siedzibie w Eden Prairie w Minnesocie i innych naszych obiektach. W 2021 r. zakupy energii odnawialnej stanowiły 24% energii zużytej w 2021 r.

Stale rozwijamy proces wykazu gazów cieplarnianych, by wydzielić kluczowe dane odnośnie do zużycia energii i punktów wysokich emisji. Przeprowadzamy coroczny wykaz gazów cieplarnianych poprzez zarys kontroli operacyjnej, a nasze obliczenia odnoszą się do protokołu GHC. W 2021 r. poczyniliśmy znaczny postęp w rozwoju naszego raportowania, by ujmować emisje z zakresu 3, które w tym roku pierwszy raz zostały ujęte w raporcie ESG. Pierwszy raz wykorzystaliśmy metodę opartą o wydatki w Quantis Scope 3 Evaluator Tool, by ocenić nasze emisje z zakresu 3 i określić najważniejsze kategorie do dalszej oceny.

Odkryliśmy, że towary oraz usługi powiązane z działem Robinson, a także organizowany transport i dystrybucja dla klientów,

mają największe znaczenie. Po potwierdzeniu tego wniosku zatrudniliśmy stronę trzecią do dalszej analizy i obliczeń. Emisje z zakresu 3 to pośrednie emisje powiązane z łańcuchem dostaw – działania, które nie są obsługiwane i kontrolowane przez C.H. Robinson. Są one z natury ciężkie do oszacowania i wymagają zebrania sporych danych i planu zarządzania inwentarzem, by zagwarantować stały rozwój procesu klasyfikacji emisji. W 2021 r. odnotowaliśmy łącznie 17 360 650 MTCO_{2e} emisji z zakresu 3.

Stale angażujemy się i raportujemy nasze dane środowiskowe poprzez kilka kanałów, w tym ankietę CDP Climate Change, EcoVadis oraz coroczny raportu ESG.

Co przed nami

Zaczęliśmy wykorzystywać platformę zewnętrzną, by rozwinąć nasze zarządzanie środowiskiem i monitorowanie, co pomaga przyspieszyć strategię redukcji emisji. Będziemy dalej przeprowadzać audyty energii i identyfikować możliwości oszczędności energii. w naszych największych obiektach, oceniać możliwość stosowania energii odnawialnej, angażować się w zrównoważone projekty i odpowiedzialnie wykorzystywać REC.



Jako jeden z największych dostawców produktów rolnych i oddział największej platformy logistycznej świata, C.H. Robinson Fresh® specjalizuje się w zakupie i transporcie produktów rolnych do klientów na świecie.

W Robinson Fresh wierzymy, że to nasza odpowiedzialność, by pomagać społecznościom oraz planecie. Poprzez sieć hodowców oraz klientów wykorzystujemy zrównoważone praktyki, by to realizować.

W skrócie

Jesteśmy zaangażowani w rozwój zrównoważonych rozwiązań, które chronią naszych hodowców oraz społeczności i kultywują środowisko, zapewniając produkty rolne klientom.



Produkt Fair Trade

W sercu zrównoważonego systemu żywności są rolnicy, którzy dedykują życie pielęgnacji ziemi, by zapewnić nam owoce i warzywa.

W ciągu ostatnich lat Robinson Fresh nawiązało współpracę z Fair Trade USA, by oferować szereg produktów z certyfikatem Fair Trade Certified™, np. melony i limonki, w współpracy z hodowcami na świecie. Nasz program produktów Fair Trade Certified wspiera większe zarobki dla hodowców, rozwój społeczności oraz zarządzanie środowiskiem, by hodowcy i ich rodziny mogli się rozwijać. W pierwszym roku programu sprawiedliwego handlu rolnicy z łańcucha dostaw zyskali około 143 tysiące dolarów w ramach funduszu Fair Trade Premium na inwestycje w społecznościach. Od 2004 r. program produktów Fair Trade Certified zapewnił ponad 80 milionów dolarów w funduszach rozwoju społeczności do wykorzystania na projekty, edukację, opiekę zdrowotną, poprawę warunków mieszkalnych i nie tylko dla ponad 440 pracowników gospodarstw.

Produkt

143 000 \$ dla 440 pracowników w ramach Fair Trade Community Development Fund

110 MTCe mniej dzięki uratowaniu 1,5 miliona limonek

70 milionów litrów oszczędzonych przez Apeel



Opakowania

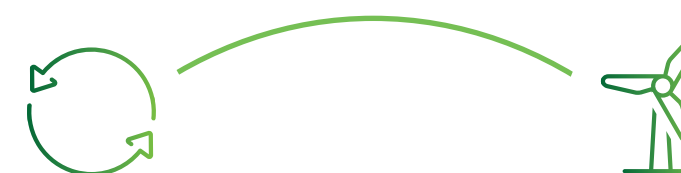
Robinson Fresh to członek Sustainable Packaging Coalition, która pozwala osiągnąć cel utworzenia gamy zrównoważonych rozwiązań pakujących w naszym portfolio produktów.



Droga do zakupu

23% redukcja emisji w łańcuchu dostaw Robinson Fresh

Magazyny Robinson Fresh korzystają w 100% z energii odnawialnej poprzez zakup kredytów REC



„Z dumą współpracujemy z firmą Robinson Fresh, liderem branży produktów rolnych, która tak pozytywnie wpływa na hodowców owoców i warzyw, które jemy każdego dnia. Niemal 3,5 miliona kilogramów limonek, melonów i ananasów Fair Trade Certified sprzedanych w dwóch pierwszych latach trwania programu sprawiedliwego handlu zapewniło ogromne korzyści dla rolników z Meksyku”

–Paul Rice, założyciel i CEO, Fair Trade USA

Poza pomocą hodowcom oraz pracownikom rolnym poprzez środki finansowe Robinson Fresh ma bezpośrednie połączenie oraz możliwość wsparcia społeczności hodowców poprzez:

Planowanie plonów i zbiorów: Pomagamy hodowcom zaplanować zbiory na podstawie przeszłego zapotrzebowania, jednocześnie zapewniając cenne wskazówki dot. redukcji pracy oraz kosztów zaopatrzenia, by zagwarantować hodowcom jak największe zyski. Nieustannie wspierając hodowców, mamy możliwość zapewnić całoroczne dostawy zgodne z zapotrzebowaniem klientów.

Edukację hodowców: Hodowcy, którzy chcą rozwijać swój biznes i donieść sukces, są łączeni z naszymi ekspertami. Zapewniamy im wiedzę na temat dobrych praktyk w uprawie, użyźnianiu, zapylaniu, optymalizacji plonów, zarządzaniu działalnością i nie tylko. Posiadamy zespół działający „w polu”, by zagwarantować praktyki dające jak najlepsze plony.

Wsparcie zrównoważonego rozwoju: Oprócz zapewnienia korzyści związanych ze zrównoważonym środowiskiem oraz zdrowiem fizycznym zapewniamy wsparcie hodowcom w postaci usług finansowych, by ich firmy mogły przetrwać.

„Z dumą współpracujemy z innowacyjnymi dostawcami jak Robinson Fresh, by dzielić misję zmniejszania marnotrawstwa i tworzenia zrównoważonych systemów żywności”, powiedziała Jessica Vieira, wiceprezes ds. zrównoważonego rozwoju w Apeel. „Wspólnie zapewniamy świeże i trwałe produkty rolne dla nowych rynków i klientów. Mamy wpływ na większe zadowolenie klientów, jednocześnie zmniejszając wpływ na środowisko”.



Apeel®

Robinson Fresh nawiązał partnerstwo z Apeel®, firmą starającą się zmniejszać marnotrawstwo żywności poprzez wydłużenie zdolności do spożycia produktów rolnych i tworzenie wartości w łańcuchu dostaw. Produkty rolne z roślinną ochroną Apeel mają dwa razy dłuższy okres przechowywania bez niej, co pozwala na wydłużenie zdolności do spożycia i dzięki temu zmniejszenia ilości produktów wyrzucanych w łańcuchu dostaw.

Apeel szacuje, że współpraca z Robinson Fresh pozwoliła uratować 1,5 miliona limonek przed wyrzuceniem w 2021 roku. Dzięki redukcji odpadów limonki z Apeel, które Robinson Fresh przetransportowało w ciągu ostatniego roku, pozwoliły uniknąć 110 MTCO₂e emisji gazów cieplarnianych i oszczędzić 70 milionów litrów wody. Apeel wykorzystało metodologię oceny cyklu życia ocenioną przez stronę trzecią, by obliczyć te korzyści.

Co przed nami

Marnotrawstwo żywności to problem, który nie zniknie ot tak. Jako członkowie branży jedzenia i napojów wierzymy, że to nasz obowiązek, by szukać, identyfikować i wprowadzać nowe sposoby zmniejszania marnotrawstwa żywności w łańcuchu dostaw. W związku z rozwojem technologii oraz nauki zachowujemy elastyczność operacyjną, wprowadzamy nowe innowacje i promujemy zrównoważoną działalność.

Nasz cel to zmniejszenie marnotrawstwa o ok.
1,5 miliona kilogramów do 2023 r.



Opakowania

Sustainable Packaging Coalition

Jako członek Sustainable Packaging Coalition® tworzymy i wprowadzamy innowacyjne opakowania i alternatywy dla jednorazowego plastiku. Sustainable Packaging Coalition® to wspólnota partnerska, która wierzy w siłę przemysłu, by utworzyć bardziej ekologiczne opakowania. To główny orędownik ekologicznych opakowań, zabiegający o tworzenie opakowań dobrych dla ludzi oraz środowiska.

How2Recycle

How2Recycle to ujednolicony system etykietowania, który jasno przekazuje instrukcje odnośnie do recyklingu. Jako członek koalicji współpracujemy z grupą przyszłościowych marek, które chcą, by opakowania ich produktów zostały poddane recyklingowi, a także zapewniają klientom inteligentne etykiety opakowań.

Co przed nami

Aktualnie adaptujemy etykiety opakowań Robinson Fresh, by uwzględniły logo How2Recycle. Pozwoli to wyznaczyć lepsze ramy na przyszłość i stanowi kolejny krok we wprowadzeniu zrównoważonych opakowań. Uwzględniając logo How2Recycle na wszystkich opakowaniach Robinson Fresh, konsument naszych produktów będzie wiedział, czy opakowanie nadaje się do recyklingu.

Daily 'Dos

Przykład naszej pracy na rzecz ekologicznych opakowań to opakowania Daily 'Dos Stay Fresh na awokado. Awokado do Robinson Fresh Daily 'Dos są starannie selekcjonowane, dojrzwane i ręcznie pakowane, by zagwarantować klientowi idealne awokado na teraz... i na później. 60% klientów kupuje awokado rutynowo, więc robimy wszystko, by zminimalizować wpływ środowiskowy w obszarach o wysokim popycie.

Droga do zakupu

Robinson Fresh pracuje nad realizacją globalnego celu C.H. Robinson, by zmniejszyć poziom emisji o 40% do 2025 r. Magazyny Robinson Fresh wykorzystują w 100% energii odnawialnej poprzez zakup kredytów REC. Będziemy dalej czynić postępy poprzez szukanie oszczędności energii i odpowiedzialne wykorzystywanie certyfikatów energii odnawialnej.

Zrobimy też wszystko, by spełnić cele zrównoważonego rozwoju klientów. Zwiększymy poziom zrównoważonych praktyk i wyniki Robinson Fresh, by pokierować klientów poprzez proces optymalizacji sieci i zapewnić mniejsze emisje dwutlenku węgla.

Co przed nami

Będziemy wykorzystywać nasz zespół ekspertów łańcucha dostaw, by stworzyć indywidualne rozwiązania dla naszej sieci, zachowując poświęcenie, by zmniejszyć nasz wpływ na środowisko. Poza kilometrami i pojazdami skupiamy się na zwiększeniu wydajności naszych magazynów oraz centrów obsługi.

Robinson Fresh zawsze starało się poprawiać nasze łańcuchy dostaw, którymi dostarczamy na rynki świeże owoce i warzywa. Wierzymy, że przyszłość agrokultury opiera się na wspieraniu rozwoju Controlled Environment Agriculture (CEA, „agrokultura w kontrolowanym środowisku”). Ten typ rolnictwa znacznie zmniejsza wykorzystanie terenu i wody, ogranicza ryzyko i pozwala na hodowlę w gęsto zaludnionych obszarach, zmniejszając koszty transportu i zwiększając przydatność do spożycia w sklepie. Dziś Robinson Fresh obsługuje produkty dla trzech hodowli CEA, które specjalizują się w warzywach oraz ziołach. Zawieramy kolejne partnerstwa, by poszerzyć naszą działalność w tym obszarze.





ŚRODOWISKO

—

SPOŁECZNOŚĆ

—

ŁAD KORPORACYJNY

Spółeczność

Zadowolenie klientów

Jak zarządzamy

Każdy z naszych klientów stoi przed unikalnymi wyzwaniami. Staramy się zapewnić rozwiązania, które pomogą odnieść im sukces. W związku z tym zadaniem naszego zespołu ds. obsługi klienta jest dostrzeganie tych unikalnych potrzeb. Zespół jest odpowiedzialny za poprawę ogólnego zadowolenia klientów z naszych usług, pracowników i technologii, a także zapewnić możliwość udzielenia opinii zwrotnej, by podjąć odpowiednie działania.

Szkolimy pracowników mających styczność z klientami i przewoźnikami z obsługi naszych systemów, by zapewniali jak największe wsparcie i odpowiednio zarządzali opiniami. Oferujemy też klientom i przewoźnikom wsparcie 24/7 przez nasze całodobowe centrum pomocy.

Starsi liderzy mają bieżącą widoczność opinii i otrzymują ciekawe raporty. Dążymy do zamykania pętli opinii poprzez procesy metodologiczne skupiające się na rozwoju i ulepszeniu naszych usług oraz ofert, byśmy mogli stale ulepszać doświadczenia dla naszych klientów. Od 2019 r. nasze wewnętrzne cele zadowolenia klientów zostały połączone z aspektami wynagrodzenia niektórych pracowników.

Jak się angażujemy

By zrozumieć potrzeby klientów, angażujemy się w relacje poprzez ankiety Głos Klienta w każdym obszarze, na którym działamy. W 2021 r. zidentyfikowaliśmy kluczowe obszary cyfrowych touchpointów, by zebrać znaczącą opinię w kluczowym momencie. Pozwala to zidentyfikować, jak możemy poprawić sposób interakcji z klientami, gdy próbują zrealizować swoje zadanie: zamówić ładunek, śledzić przesyłkę itp.

Klienci stale mierzą się ze złożonością i przyjmują największy ciężar wysokiej presji łańcuchów dostaw. Niektóre z wyzwań długoterminowo zmieniły postać globalnego handlu. Nasi klienci zwracają się do nas po branżowe porady, które odpowiadają ich potrzebom biznesowym oraz wartościom firmy. Jesteśmy dumni z tego, że 89% klientów potwierdziło, że chce dalej prowadzić z nami interesy, a my będziemy dalej poprawiać ich zadowolenie z usług.

Nasz model stałego rozwoju napędza nasze relacje niezależnie od dobrych wyników. Nasi klienci – również ci, którzy nie udzielają opinii – otrzymują plan działania, który jest uwzględniony w trwających usługach. Proces ten dowodzi nasze zaangażowanie w przekroczenie oczekiwań i podwyższenie poprzeczki.

Co przed nami

Klient jest dla nas zawsze w centrum uwagi. Słuchamy go, rozumiemy jego potrzeby i pomagamy rozwiązać najbardziej złożone problemy logistyczne. W przyszłości chcemy wykorzystywać cyfrowe touchpointy, by zbierać opinie i wdrażać je w naszej działalności, by opracować rozwiązania, które nie tylko są najlepsze w branży, ale też wspierają unikalne potrzeby klientów.

Studium przypadku – Market Rate IQ

W związku z globalnymi zakłóceniami klienci chcieli pomocy z nawigowaniem po rynku kasowym w obliczu nagłych zmian i krótkoterminowych decyzji. Opinie klientów napędziły naszą wizję rozwiązania opracowanego przez inkubator C.H. Robinson, Robinson Labs. Market Rate IQ to narzędzie, które zapewnia klientom przejrzyste stawki i porównuje je do rynku, by mogli dalej prowadzić firmę i szukać oszczędności.



Klient jest dla nas zawsze w centrum uwagi. Słuchamy go, rozumiemy jego potrzeby i pomagamy rozwiązać najbardziej złożone problemy logistyczne.



Wspieranie kariery

Krajowy Tydzień Kierowców Ciężarówek

C.H. Robinson świętuje Krajowy Tydzień Kierowców Ciężarówek do ponad dwóch dekad. Kierowcy ciężarówek mają kluczowe znaczenie dla biznesu i codziennego życia, doręczając towary nawet w najtrudniejszych okresach. Ostatnie dwa lata były tego dowodem. Kierowcy doręczali wszystko, od ratujących życie towarów po produkty, które zapełniały półki dla nas i naszych rodzin w trakcie pandemii.

W 2021 r. ponad 1500 osób przesłało wyrazy uznania dla kierowców poprzez stronę C.H. Robinson, [ThankTruckDrivers.com](https://www.thanktruckdrivers.com). Dodatkowo C.H. Robinson Foundation przekazała dotację za każde podziękowanie. Dotacja w wysokości 25 000 USD zasilła St. Christopher Truckers Relief Fund, który pomaga potrzebującym kierowcom ciężarówek. [Dowiedz się więcej.](#)

Przewoźnik Roku

Co roku wyróżniamy najlepszych z ponad 85 000 zakontraktowanych przewoźników nagrodą Przewoźnik Roku. Nagrodę otrzymuje się na podstawie listy kryteriów, m.in. terminowości i dbałości o dostawy, adaptacji technologii wspomagającej wydajność dla firm i nadawców oraz wysiłków, by z powodzeniem sprostać potrzebom nadawców. [Dowiedz się więcej o tegorocznych zwycięzcach.](#)



Dziękujemy, że dzięki Wam produkty są dostępne! Jesteście kluczowi dla życia w Ameryce.



Orędownicy różnorodności w transporcie

Stale opowiadamy się za tworzeniem bardziej inkluzywnych i sprawiedliwych miejsc pracy dla kobiet w branży transportowej. W ostatnim roku C.H. Robinson wsparło ustawę Promoting Women in Trucking Workforce Act, która wymagałaby od administracji Federal Motor Carrier Safety Administration utworzenia rady doradczej, odpowiadającej za tworzenie okazji dla kobiet w branży transportowej. W 2022 roku dyrektor ds. kadr oraz kierownik ds. ESG, Angie Freeman, reprezentowała C.H. Robinson podczas okrągłego stołu dla kobiet w branży transportowej w Białym Domu, by zaadresować te problemy.

Wspieramy też fundację Women in Trucking Foundation, by wesprzeć ich misję pomocy ambitnym studentkom, kierowcom i profesjonalistkom w branży transportowej, które chcą rozwinąć swoje umiejętności podczas szkoleń zawodowych. W szkoleniach może wziąć udział każda kobieta, która chce uczęszczać do placówki szkoleniowej i rozwijać swoją karierę w obszarze bezpieczeństwa, techniki jazdy, kwestiach technicznych i przywódczych w branży transportowej.



Podstawa naszego globalnego łańcucha dostaw, ponad 85 000 zakontraktowanych przewoźników, to powód, dzięki któremu stworzyliśmy najwydajniejszą i najbardziej odporną sieć na świecie.

Zwiększanie dostępu do edukacji przez program stypendialny dla przewoźników

Program stypendialny administrowany przez Scholarship America® zapewnia wsparcie w czesnym przewoźnikom oraz ich dzieciom na całym świecie, by zapewnić im edukację. Zapewniając stypendia społeczności przewoźników, C.H. Robinson Foundation wspiera i zwiększa dostęp do udanej edukacji zarówno przewoźnikom C.H. Robinson, jak ich dzieciom.

[Dowiedz się więcej o programie.](#)

Tworzenie technologii dla przewoźników

Płynność działalności to dla przewoźników na całym świecie klucz do sukcesu. Może to być też jeden z najtrudniejszych aspektów frachtu, zwłaszcza podczas niestabilności rynkowych. W odpowiedzi na opinie zwrotne przewoźników Navisphere® Carrier zapewnia im natychmiastowo pożądane ładunki na pożądanych trasach poprzez platformę online. Dowiedz się więcej o innowacjach w C.H. Robinson na [str. 22](#).

Nasi ludzie: Pozyskiwanie talentów, utrzymanie i rozwój

Jak zarządzamy

W C.H. Robinson sukces zawdzięczamy pracownikom. Nasza dyrektorka ds. kadr oraz kierowniczka ds. ESG jest odpowiedzialna za strategię globalnych talentów oraz zrównoważonego rozwoju, DEI oraz zaangażowania społeczności. By upewnić się, że mamy doświadczenie, zasoby oraz ekspertyzę, by zrealizować priorytety działalności, naszym celem jest przyciągnięcie i utrzymanie odpowiednich talentów i angażowanie pracowników znaczącą pracą. Chcemy tworzyć środowisko, którym pracownicy wiedzą, czego się od nich oczekuje, mogą tworzyć relacje oraz przynależność, uczyć się i rozwijać, zbierać świetne wyniki i tworzyć karierę, która popęlnia ich życie. Hybrydowe podejście do pracy równoważy interakcje i współpracę pracowników w naszych biurach z elastycznością i autonomią decydowania, gdzie pracuje im się najlepiej. W ten sposób łączymy to, co najlepsze w mieszance wirtualnego i stacjonarnego środowiska, by być gotowym na przyszłość branży.

Innowacyjne strategie talentów wspierają rozwój i sprawczość około 16 900 ludzi na całym świecie, umożliwiając sukces naszym klientom i przewoźnikom, by napędzić naszą strategię wzrostu. Nasza strategia skupia się na następujących filarach:

Filary te są napędzane przez strategiczne inicjatywy, które pomogą zrealizować trzy reguły talentów – umożliwią udaną transformację, umożliwią pracownikom sukces oraz wzmocnią kulturę wydajności i zadowolenia pracowników. Podporą naszej pracy jest zaangażowanie w wykorzystywanie danych do podejmowania przemyślanych decyzji i oceny wpływu naszych działań.

Odpowiednie talenty:

Umożliwiamy udaną transformację, pozyskując, rozwijając i przydzielając odpowiednie talenty – w tym silne strategie przywódcze i różnorodne zespoły.

Doświadczenie dla pracowników:

Zapewniamy pracownikom zasoby do sukcesu poprzez angażujące i inkluzywne środowisko.

Wyniki i nagrody:

Wzmacniamy kulturę wydajności i zadowolenie pracowników poprzez elastyczne i konkurencyjne nagrody i korzyści.



Jak się angażujemy

Obszary naszego zainteresowania to wzmocnienie strategii przywódczej, integrowanie DEI w strategiach talentów, wspieranie pracowników poprzez zmianę na pracę hybrydową oraz utworzenie ścieżki kariery, która rozwija nasze talenty oraz przygotowanie pracowników na sukces na obecnych lub przyszłych stanowiskach.

By zwiększyć nasze wysiłki, zapewnić niezwłoczność działań i upewnić się, że klienci i pracownicy są w centrum podejmowanych decyzji, wprowadziliśmy „Zasady przywódcze” wśród liderów w organizacji. Bazują one na naszych wartościach EDGE i zapewniają ramy postępowania, które łączy nas wspólną definicją tego, co oznacza praca i podejmowanie decyzji w C.H. Robinson. Wzmacniają nasze relacje z klientami, przewoźnikami,

partnerami oraz rynkami. Określają, kim jesteśmy i jak postępujemy – i są wprowadzane w życie przez różnorodny zespół osób i perspektywy, które tworzą C.H. Robinson.

Oprócz tych inicjatyw zespół ds. kadr zapewnia idealną jakość usług poprzez wspieranie pracowników od przesłania CV poprzez całą karierę – cały czas słuchając ich i rozumiejąc ich cele. By upewnić się, że łączą nas wspólne cele, po dołączeniu do zespołu C.H. Robinson wszyscy pracownicy uczestniczą w szkoleniu ACCELERATOR. Program ma za zadanie spełnić szereg potrzeb poprzez przydzielenie uczestników do „ścieżek” dopasowanych do doświadczenia i roli pracownika.

Zespół ds. kadr jest odpowiedzialny za ocenę naszych celów biznesowych, stworzenie i zapewnienie nowych rozwiązań edukacyjnych oraz pomiar i ocenę ich skuteczności. Poprzez ten proces tworzymy treści dopasowane do stanowisk i kursy rozwoju umiejętności, by zagwarantować pracownikom możliwość rozwoju w trakcie całej kariery. Jesteśmy dumni z naszego zaangażowania w długoterminowy rozwój osobisty i zawodowy naszych pracowników.

Słuchanie naszych pracowników to ważny składnik naszej strategii dot. talentów, kluczowy dla długofalowego sukcesu jako organizacja. Regularnie pytamy pracowników o opinię, a potem w oparciu o to tworzymy plan działania, by C.H. Robinson było jeszcze lepszym miejscem do pracy. W tym roku kontynuujemy naszą strategię słuchania pracowników. Zorganizowaliśmy grupy fokusowe, a także ankiety samopoczucia i zaangażowania, by stale włączać głos pracowników we wszystko, co robimy. Zaangażowanie pracowników to kluczowy czynnik naszego sukcesu. W 2021 r. wskaźnik zaangażowania wyniósł globalnie 81%. Oprócz formalnego zaangażowania i strategii słuchania dodaliśmy też kilka nowych sposobów, by utrzymać kontakt z liderami i pracownikami poprzez globalne spotkania z dyrektorem wykonawczym oraz sesje pytań i odpowiedzi z kierownictwem. W C.H. Robinson chcemy przyciągać, angażować i zatrzymywać najlepszych pracowników. Dlatego chcemy nagradzać pracowników, którzy demonstrują wartości oraz zachowania, które definiują to, jaką firmą chcemy być. Wierzy-

my, że stałe opinie zwrotne oraz wyróżnienia pomagają w rozwoju. Robimy to m.in. poprzez proces globalnego zarządzania wynikami. Proces ten motywuje pracowników i zespoły do pracy przy maksymalnej wydajności poprzez dopasowanie celów indywidualnych i firmowych, częste przekazywanie jasnych komunikatów i opinii zwrotnych, a także nacisk na rozwój pracowników. Ujednolicony proces oceny wyników pomaga upewnić się, że wszyscy pracownicy są stale oceniani pod względem tego, co osiągają (cele) oraz jak to osiągają (kompetencje). W 2021 r. około 97,7% naszych pracowników regularnie otrzymywało oceny wyników oraz rozwoju kariery. Dodatkowo procesy umożliwiają obustronną wymianę opinii zwrotnych między pracownikami i kierownikami, tworząc kulturę przejrzystości i komunikacji.

Co przed nami

C.H. Robinson to globalna firma kierująca się wartościami EDGE z wspólną kulturą, która ceni różnorodność, równość i przynależność. W przyszłości chcemy rozwijać nasze rozwiązania dot. talentów, by upewnić się, że mamy odpowiednich ludzi oraz inkluzywną kulturę, w której każdy posiada wsparcie i możliwości, by osiągnąć sukces. Nasz plan na przyszłość zapewni pracownikom pełną przejrzystość licznych okazji do rozwoju i postępów, zarówno w ramach, jak i poza obecnym stanowiskiem. Wykorzystujemy wyjątkowe doświadczenia i korzenie naszych pracowników, by stworzyć silniejszy, bardziej innowacyjny i odnoszący sukcesy zespół.

Praca
hybrydowaStrategia
przywództwaRóżnorodność,
równość i
inkluzywność

Moja kariera

Wydajny, zaangażowany i
zmotywowany talent

Odpowiedni talent

Umożliwiamy transformację przez
pozyskiwanie, rozwój, utrzymywanie i
przydzielanie talentów na przyszłość

Doświadczenia pracowników

Umożliwiamy pracownikom
sukces, zapewniając im angażujące
i inkluzywne środowisko

Korzyści i nagrody

Wzmacniamy kulturę wydajności
i zadowolenia, zapewniając konkurencyjne
nagrody, korzyści i programy

Doskonałość i innowacyjność kadrowa

Napędzamy skuteczne oraz wydajne usługi dostawcze na świecie, zgodne z priorytetami firmy i elastyczne wobec zmiennych potrzeb, a także zapewniamy innowacyjne rozwiązania, wspierające rozwój C.H. Robinson

BHP i bezpieczeństwo pracowników

Jak zarządzamy

W C.H. Robinson dbanie o bezpieczeństwo jest obowiązkiem każdego z nas. Oczekujemy od pracowników przestrzegania przepisów bezpieczeństwa w miejscu pracy z instrukcji dla pracowników, by utrzymać zdrowe i bezpieczne środowisko pracy oraz zagwarantować płynne usługi dla klientów.

Jak się angażujemy

W ostatnim roku wprowadziliśmy pakiet szkoleń dotyczących środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa poprzez nową platformę z ponad 1000 e-kursów, dodając liczne treści dla pracowników, w tym Occupational Safety and Health Administration („OSHA”, Agencja Bezpieczeństwa Pracy) w wielu językach. Edukacja obejmuje szeroki zakres tematów, od wprowadzenia do OSHA po kontuzje i zapobieganie im.

W 2021 r. firma powołała radę bezpieczeństwa, by wprowadzić w magazynach zgodność z przepisami OSHA oraz utrzymać zasady bezpieczeństwa, gwarantujące doskonałość operacyjną. Podkomitety odpowiadają za następujące kwestie:

- Comiesięczna kontrola bezpieczeństwa obiektów
- Cokwartalne spotkanie komitetu ds. bezpieczeństwa w każdym magazynie
- Narzędzie kontroli zgodności z OSHA, np. dla operacji wózkami widłowymi

Co przed nami

Będziemy rozszerzać zakres działania rady bezpieczeństwa, rozwijając nasz program.

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

Oferta w USA

Różnorodność, równość i inkluzywność (DEI)

Jak zarządzamy

Nasza wizja DEI w C.H. Robinson to tworzenie kultury przynależności, która wykorzystuje unikalne doświadczenia i różnorodne korzenie pracowników, by tworzyć silniejszy, bardziej innowacyjny i odnoszący sukcesy zespół. W 2021 r., po ocenie naszych praktyk, podjęliśmy decyzję o dodaniu słowa „równość” do naszego podejścia. Odzwierciedla to nasze podejście DEI oraz naszą pracę. W C.H. Robinson wierzymy, że nazywanie i uznawanie równości umożliwia tworzenie rozwiązań dla nierówności, które istnieją ze względu na bariery systemowe.

Nasze działania DEI są kierowane przez wicedyrektora ds. ESG, który podlega dyrektorowi ds. kadr oraz oficerowi ESG. Dodatkowo dyrektor generalny oraz zarząd nadzorują strategię oraz postępy DEI. Mimo że wsparcie i zaangażowanie w działania dot. DEI zaczynają się na samym szczycie od dyrektora generalnego oraz zespołu kierowniczego, wsparcie oraz zaangażowanie wszystkich pracowników jest kluczowe, by wysiłki te odniosły efekt. DEI zostało w ubiegłym roku dodane do oceny wyników starszego kierownictwa, a w tym roku rozszerzamy to o kolejne stanowiska kierownicze.

Wierzymy w wspólną odpowiedzialność za sukces DEI oraz zachęcamy pracowników do zrozumienia roli w tworzeniu kultury przynależności. Żadna osoba nie składa się z tylko jednego wymiaru różnorodności, więc mamy intersekcyjne i inkluzywne podejście do DEI. Zintegrowaliśmy DEI z naszą pracą i posiadamy kilka wielofunkcyjnych zespołów działających na rzecz DEI przez cały rok.

Nasza strategia DEI to klucz do naszych wartości i opiera się na następujących zasadach, które napędzają naszą pracę:

Our DEI strategy is core to our EDGE values and is grounded by the following principles that drive our work:

1

Niesprawiedliwości społeczne i rasowe istnieją i musimy znieść bariery, by umożliwić wspólny sukces.

2

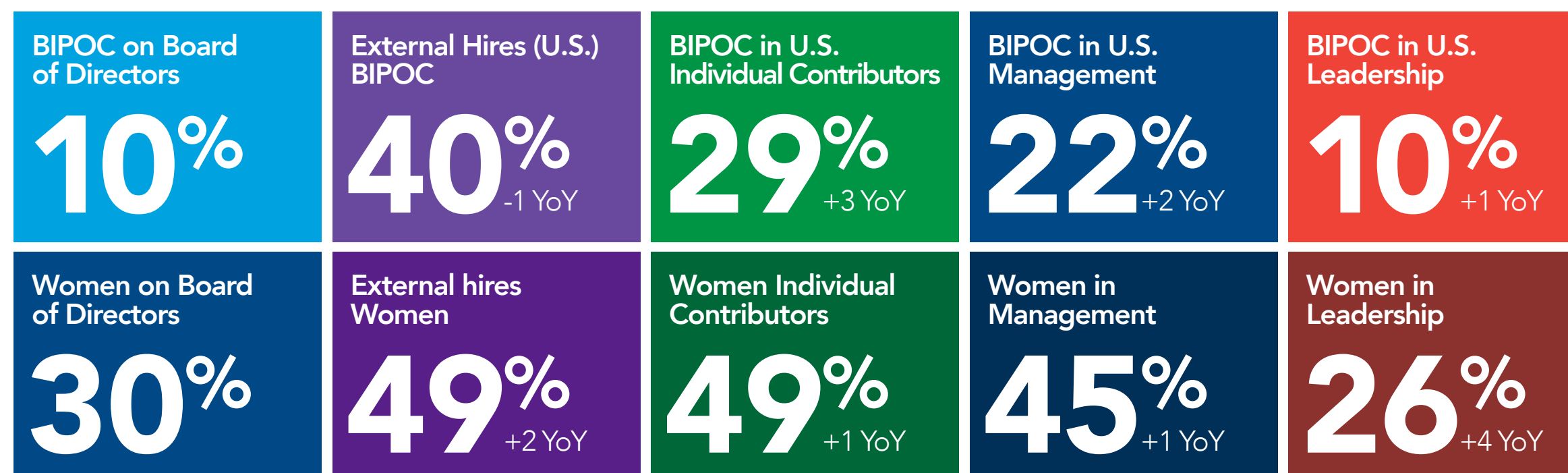
DEI jest osadzone w naszych wartościach i będziemy dalej integrować je z wszystkimi aspektami działalności, by zagwarantować trwałą, zrównoważoną zmianę.

3

Różnice czynią nas silniejszymi i lepiej zdolnymi, by spełniać potrzeby naszych klientów, przewoźników, pracowników i społeczności.

4

Każdy pracownik odgrywa ważną rolę w tworzeniu kultury inkluzji i przynależności, gdzie każdy może pomóc i rozwijać się.



Jak się angażujemy

Nasze działania i zaangażowanie dot. DEI skupia się wokół głównych filarów – miejsca pracy, siły roboczej, partnerstwa oraz odpowiedzialności. Mamy kompleksowe cele skupiające się wokół: zwiększenia ilości kobiet oraz osób czarnych, rdzennych i z mniejszości („BIPOC”) na stanowiskach kierowniczych, zatrudniania i utrzymywania różnorodnej kadry, sprawiedliwego utrzymywania kobiet i pracowników BIPOC oraz upewniania się, że wyniki zaangażowania u kobiet i pracowników BIPOC odpowiadają ogólnym wynikom firmy. Mierzmy wyniki i postępy w osiągnięciu tych celów przez cały rok, by upewnić się, że mamy czas, by w razie potrzeby wprowadzić konieczne zmiany. W tym roku ankieta zaangażowania wykazała, że pracownicy posiadają wyższy poziom inkluzji w organizacji, co pozytywnie świadczy o naszej pracy.

Po podpisaniu Parity Pledge w 2020 r, gdzie zobowiązaliśmy się do rozważenia różnorodnej gamy kandydatów na stanowiska kierownicze, utworzyliśmy komitet oceny zatrudnienia. Składa się on z pracowników wyszkolonych w słuchaniu i rozpoznawaniu stronniczości podczas dyskusji z kandydatem. Pozwala to obiektywnym obserwatorom, którzy nie są częścią zespołu rekrutacyjnego, wysłuchać i zadać pytania, by upewnić się, że podejmujemy decyzje wolne od stronniczości.

Nasze pracownicze grupy wspólnotowe (ERG) rozwijają się i są ważnym składnikiem naszej kultury przynależności. Grupy te często pozwalają pracownikom połączyć się, zdobyć wieści odnośnie do wysiłków DEI i współpracować z pracownikami z całego świata. W 2021 r. nasze ERG świętowały miesiące dziedzictwa, m.in. miesiąc czarnych, miesiąc kobiet, miesiąc dumy oraz miesiąc społeczności latynoskiej. Wydarzenia te, jak członkostwo w ERG, są otwarte i inkluzywne dla wszystkich pracowników, bez względu, czy ktoś identyfikuje się z poziomem różnorodności w danej grupie. W ostatnim roku zwiększyliśmy liczbę pracowników w następujących ERG: B.L.A.C.K, LatinX,

Pride, Women's, Women in Tech oraz Women in Sales z 500 do 797, co stanowi wzrost o niemal 60%.

W 2021 r. wprowadziliśmy globalne kursy dot. inkluzywności dla wszystkich pracowników. Każde szkolenie kończyła dyskusja z liderem, by pomóc wprowadzić te idee w życie. Dodatkowo treści DEI są dalej integrowane z naszymi zasadami zatrudniania oraz przywództwa i programami rozwoju.

Kolejnym punktem naszego tegorocznej pracy był pierwszy globalny tydzień inkluzywności. Głównym tematem wydarzenia był motyw „Należysz”, który został zainspirowany stałą pracą, jaką wykonujemy, by być inkluzywnym miejscem dla naszych pracowników. Tydzień obejmował wykłady, codzienne aktywności, nagranie z wypowiedziami pracowników oraz przewodnik dla liderów, by wspierali organizowane wydarzenia i nie tylko.

Prezentacje oraz materiały były dostępne dla wszystkich pracowników dzięki tłumaczeniom oraz nagrywaniom sesji lub wyznaczeniu godziny odpowiedniej dla wielu stref czasowych.

C.H. Robinson dalej wspiera i współpracuje z organizacjami, których cele pokrywają się w spierają nasze zaangażowanie w DEI. By utrzymać trwałe relacje z naszymi partnerami, widzimy też potrzebę do reagowania jako członkowie społeczności w razie potrzeby. W tym roku wzrosła nienawiść do Amerykanów o korzeniach azjatyckich, w związku z czym upewniliśmy się, by uwzględnić w dotacjach organizację, która temu przeciwdziała. Filia w Australii nieustannie wdraża pojednawczy plan działania z organizacjami partnerskimi. Seria dokumentów jest wspierana przez zaangażowanie we wzmocnienie relacji między rdzennymi Aborygenami oraz Melanezyjczykami a nierdzennymi mieszkańcami, z korzyścią dla wszystkich Australijczyków.

Co przed nami

Mimo że cały czas czynimy postępy w działalności dot. DEI, wiemy, że jest to długofalowa praca bez daty końcowej. Dlatego chcemy dalej czynić postępy w głównych obszarach, dopracowywać cele i integrować je w naszej działalności. Obejmuje to zapewnienie większej transparentności w postępach DEI i tworzenie dodatkowej odpowiedzialności na liderach poprzez wydziałowe plany działania. Będziemy szukać sposobów, by wyróżniać, świętować i wspierać dodatkowe wymiary różnorodności naszych pracowników. Będziemy też rozwijać wiedzę DEI poprzez tworzenie nowych możliwości zakorzenionych w koncepcji wspólnoty. Chcemy, by program ERG poszerzył się w tym roku o nowe grupy. Zespół DEI stale współpracuje z zespołem pozyskiwania talentów, by wdrożyć nowe strategie rekrutacji, mające na celu zwiększenie różnorodności kandydatów i zatrudnionych.

W 2021 r. przekazaliśmy ok.

475 000 \$

w grantach DEI.

Wybrani partnerzy i odbiorcy grantów to:

- 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



Community Relations

Jak zarządzamy

Relacje ze społecznościami są zintegrowane z funkcją ESG w C.H. Robinson. Obejmuje to DEI, zrównoważony rozwój, relacje ze społecznościami oraz C.H. Robinson Foundation.

C.H. Robinson Foundation została założona w 2005 r. i tworzy długofalowy kanał pomocy społecznościami poprzez wsparcie 501 organizacji non-profit. Budżet jest określany i zatwierdzany przez zarząd fundacji. Zarząd organizacji wypisuje czeki, jednocześnie potwierdzając zgodność z wewnętrznymi wytycznymi i korporacyjnym prawem podatkowym.

Jak się angażujemy

C.H. Robinson Foundation przekazuje granty organizacjom non-profit przez szereg programów:

Twin Cities Grants. C.H. Robinson Foundation wzmacnia społeczność w obszarze metropolitalnym Minneapolis – St. Paul, gdzie znajduje się siedziba firmy. Zapewniamy granty szeregowi organizacji poprzez pomoc w obszarach żywności, schronienia i edukacji.

Programy Employee Gift Match oraz Volunteer Match.

Co roku pracownicy C.H. Robinson przekazują społecznościami swoje pieniądze, czas i talenty poprzez program dopasowania dotacji. Firma podwoi dotację pracowników w postaci czasu/pieniędzy, do 10 000 \$ rocznie.

Leadership Board Match. Leadership Board Match Program ma zachęcać liderów C.H. Robinson do zwiększania zaangażowania jako członkowie zarządu w organizacje non-profit poprzez dotacje pieniężne.

Granty strategiczne. Program grantów strategicznych jest zarządzany przez fundację, z pomocą starszego kierownictwa, by zwiększać sprawiedliwość rasową i społeczną, wspierać rekrutację i utrzymanie różnorodnych talentów, a także wspierać organizacje, które adresują potrzeby branży.

Robinson Cares

Komitety Robinson Cares to grupy pracownicze, które aktywują zaangażowanie firmy w pomoc poprzez angażowanie pracowników w wolontariat i pomoc organizacjom non-profit w ich społecznościami. Komitety kreatywnie szukają sposobów na zaangażowanie się w pandemicznym środowisku poprzez tworzenie wirtualnych i zdalnych działań i możliwości. W ciągu ostatnich pięciu lat pracownicy przekazali organizacjom ponad 4,46 miliona dolarów w ramach kampanii Robinson Cares.

Globalne zaangażowanie pracowników

Mimo trudności z wolontariatem z powodu COVID-19, nasza ERG LatinX zorganizowała liczne akcje, by pomóc lokalnym społecznościami. Na przykład biuro w Argentynie zorganizowało akcje oddawania krwi, pomagając 39 dorosłym, którzy potrzebowali transfuzji lub 260 transfuzji płytek krwi dla 260 dzieci. W Brazylii nasza filia nawiązała współpracę z lokalną organizacją, Green Farm CO2Free, by rozwijać socjologiczno-środowiskowy rozwój w Brazylii poprzez ochronę obszarów leśnych.

W 2021 r. łączna kwota przekazanej pomocy przez C.H. Robinson Foundation to ponad

2,5 miliona USA



C.H. Robinson Foundation



Global Scholarship Program

z dumą sponsoruje dwa programy stypendialne, by pomóc pracownikom C.H. Robinson oraz ich dzieciom oraz przewoźnikom oraz ich dzieciom, by zdobyli edukację. W 2021 r. przyznaliśmy 50 stypendiów pracownikom, przewoźnikom lub ich dzieciom w Ameryce Północnej.

The C.H. Robinson Employee Hardship Fund

został utworzony, by pomagać pracownikom finansowo w trudnych okresach. W obliczu tragedii lub kryzysu nasi pracownicy wspólnie pomagają sobie w naprawę znaczący sposób.

Co przed nami

- Kontynuacja wsparcia organizacji non-profit, które wspierają DEI i promują sprawiedliwość społeczną i rasową w społecznościach BIPOC
- Wspieranie społeczności przewoźników w trakcie zakłóceń łańcucha dostaw i zwiększonego popytu klientów w czasach pandemii
- Wyróżnianie i nagradzanie doskonałości pracowników oraz dostaw, m.in. nagrody oraz motywacje związane z zatrudnianiem, kamieniami milowymi oraz rozwojem zawodowym.

W 2021 r. pracownicy przekazali **1 276 740 USD**, w tym podwajanych darowizn, 944 organizacjom non-profit w Ameryce Północnej. Pracownicy odbyli **4516 godzin** wolontariatu, wykorzystując Volunteer Time Off oraz Volunter Match Program, by wesprzeć najpilniejsze fundacje.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Roczne godziny wolontariatu	--	3,210	8,569	10,375	4,215	4,516
Dotacje korporacyjne (USD)	818,499	673,056	647,473	821,341	326,227	349,966
Łączne dotacje fundacji i inne (USD)	1,250,227	1,163,178	1,447,226	1,770,108	3,078,230	2,176,039
Łączna pomoc społecznościom (USD)	2,068,726	1,836,234	2,094,701	2,593,468	3,404,457	2,526,005

Na dzień 31 grudnia 2021 r.



Kluczowe partnerstwa

Z dumą wspieramy organizacje skupiające się na usunięciu barier i tworzeniu szans dla wszystkich. Poprzez granty strategiczne wspieramy takie organizacje jak GWC, Truckers Against Trafficking, St. Christopher Truckers Relief Fund, Women in Trucking, NAACP Legal Defense & Educational Fund, YWCA, National Urban League i nie tylko.

C.H. Robinson wprowadziło kampanię dziękczynną i loterię, mające skupić naród wokół ważnego celu: docenienia kierowców ciężarówek, którzy nigdy nie opuszczają drogi i nieustannie doręczają towar, nawet w najcięższym okresie. Dotacja 25 000 \$ traciła do St. Christopher Truckers Relief Fund, który pomaga potrzebującym kierowcom. Przesłano tysiące podziękowań i w ramach kampanii C.H. Robinson przekazało ponad 100 000 \$ w kuponach dla kierowców ciężarówek oraz przewoźników podczas narodowego tygodnia kierowców ciężarówek we wrześniu.

Poprzez firmowy program charytatywny C.H. Robinson wspiera centrum transportu i logistyki Massachusetts Institute of Technology („MIT”) w ich dążeniach do odpowiedzialnego i zrównoważonego zarządzania łańcuchem dostaw. W partnerstwie ze specjalistami z Council of Supply Chain Management MIT corocznie publikuje raport o stanie zrównoważonego łańcucha dostaw, który ma połączyć członków łańcucha dostaw, logistyki i zrównoważonego rozwoju, by opracować empiryczne badania, które odpowiadają na ważne pytania dot. inwestycji w technologii oraz zapewnią rozwiązania, powszechne praktyki oraz zmiany.

Innowacje produktów

Jak zarządzamy

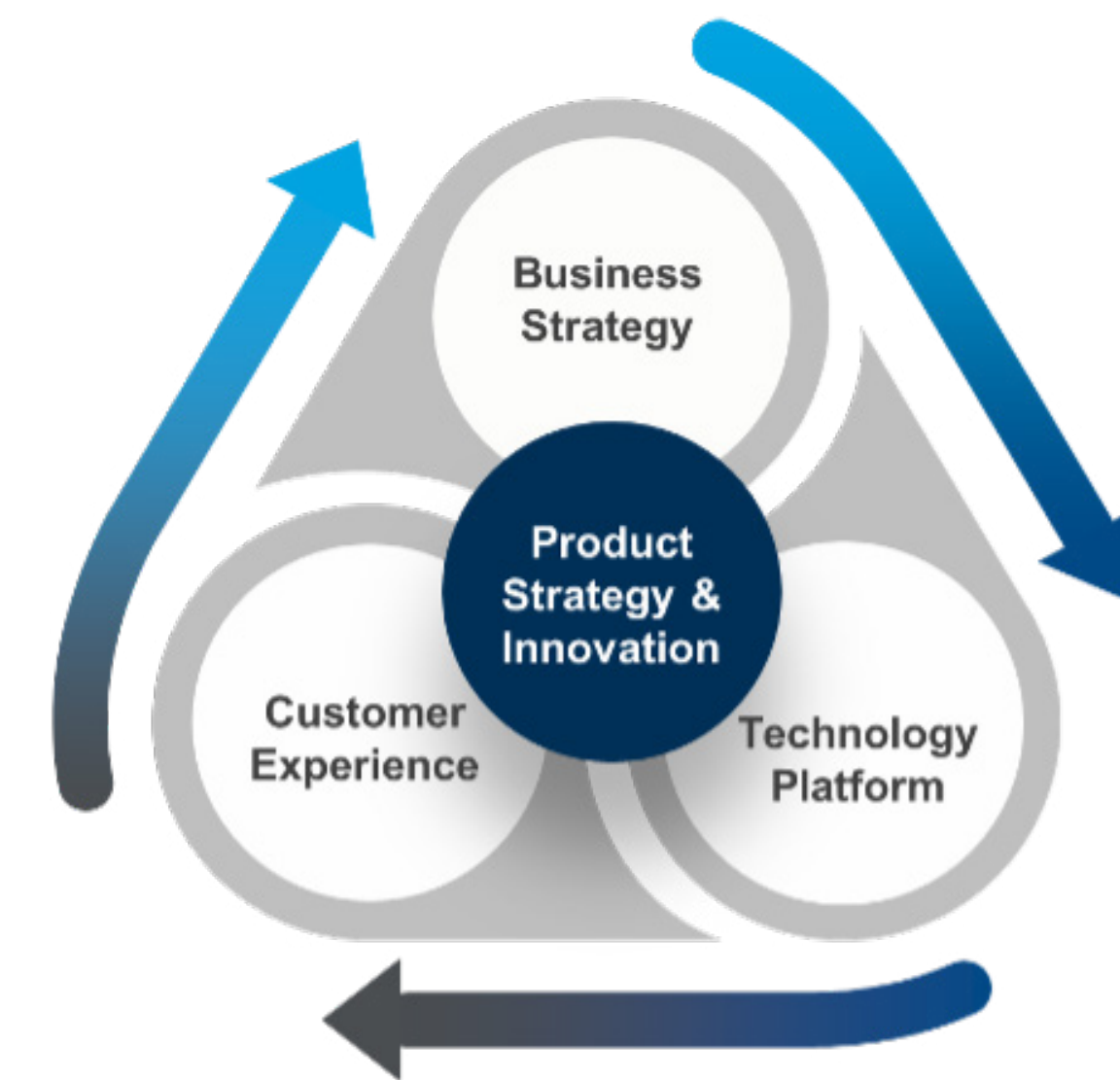
W 2021 r. C.H. Robinson ogłosiło utworzenie nowego jednostki ds. produktów, która znajduje się w centrum naszej strategii biznesowej i platform technologicznych, by zapewnić nieustannie przodujące doświadczenia dla klientów i przewoźników. Daje ona priorytet celom klienta i przewoźnika oraz wynikom biznesowym, a także napędza globalne możliwości cyfrowe naszych produktów. Arun Rajan dołączył do zespołu kierowniczego w sierpniu 2021 r. jako dyrektor ds. produktów, by pokierować tym kluczowym zadaniem i stworzyć zespół ds. produktów.

Łącząc nasze zespoły ds. operacji i technologii, by zapewnić znaczące dane, informacje oraz wiedzę, zmieniamy sposób przekazywania wartości klientom, przewoźnikom oraz pracownikom poprzez:

- 1 Usunięcie wewnętrznych barier do poprawy doświadczeń klienta i przewoźnika
- 2 Napędzanie zmian, które łączą możliwości w organizacji
- 3 Tworzenie struktury, która pozwala pracownikom działać kreatywnie i szybko

„Zwiększenie uwagi daje nam szansę, by wykorzystać to, co robimy, ugruntować naszą pozycję na rynku oraz wyróżnić się od konkurencji, zapewniając wartość naszym klientom, przewoźnikom oraz udziałowcom. To kluczowy krok, by być liderem na coraz bardziej konkurencyjnym i cyfrowym rynku globalnym”.

–Arun Rajan, dyrektor ds. produktów



Jak się angażujemy

Jednostka ds. produktów zapewnia wartość, poprzez wprowadzanie nowych funkcji i usprawnienia na platformach Navisphere Carrier C.H. Robinson. Pierwotnym celem jest tworzenie bazy lojalnych przewoźników, by przenieść się do cyfrowej przyszłości. Wierzymy, że pewne samoobsługowe rozwiązanie dla zakontraktowanych przewoźników zapewni nam dostęp do dodatkowych przewoźników, którzy docenią cyfrowe środowisko. Dostęp do nowych możliwości zapewni nam szansę obsługi jeszcze większego frachtu w imieniu naszych klientów, a tym samym poprawę ich doświadczenia.

Co przed nami

Będziemy zaczynać pracę od potrzeb klientów oraz przewoźników i dodawać wartość w postaci inwestycji technologicznych w taki sposób, który zapewnia nam pożądane wyniki biznesowe.

Będziemy się uczyć, szybko adaptować i wykorzystywać wiedzę do zmiany i ulepszania naszego globalnego pakietu usług.



ŚRODOWISKO

—

SPOŁECZNOŚĆ

—

ŁAD KORPORACYJNY

Ład korporacyjny

Etyka i zgodność z przepisami

Jak zarządzamy

Every employee is responsible for upholding the Company's. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie wartości firmy już od pierwszego dnia pracy w C.H. Robinson. Nasza silna etyka i odpowiedzialne podejście do wszystkiego, co robimy kieruje nami od dekad, gdy służymy klientom, wprowadzamy innowacje i rozwijamy się. To fundament naszej działalności, niezmienny wobec wszelkich zmian.

Stanowczy przekaz z góry wyznaczył standard w naszej organizacji. Dziesięcioosobowy zarząd jest kierowany przez niezależnego członka, Scotta P. Andersona. Zarząd jest odpowiedzialny za zagwarantowanie odpowiedzialnego zarządzania oraz wyznaczenie strategicznych kierunków dla C.H. Robinson. Zarząd nadzoruje strategię ESG oraz wyniki, zaś jego komitety angażują się w tematy ESG w zakresie swojej działalności.

To kluczowe, by nasi klienci, przewoźnicy, dostawcy oraz udziałowcy czuje się pewnie podczas współpracy i inwestowania. Mamy solidne struktury, by zagwarantować zgodność z przepisami i bezpieczeństwo przed nieetycznym zachowaniem. Nasz dyrektor ds. prawnych jest odpowiedzialny za protokoły, szkolenia i sprawy powiązane z globalną etyką oraz zgodnością z przepisami, m.in. roczną ocenę wewnętrzną, która obejmuje doświadczenia udziałowców, a także nowe przepisy. Cokwartalne spotkanie komitetu ds. zgodności z przepisami zapewnia przestrzeń do oceny i omówienia obaw pracowników; kluczowe wnioski są przekazywane do oceny zarządowi. Członkowie komitetu ds. zgodności to dyrektor finansowy, dyrektor ds. kadr i kierownik ds. ESG, dyrektor ds. prawnych oraz jeden lub kilku wiceprezesów ds. operacyjnych.



Szybkie fakty o zarządzie

- Jeden zarząd z 10 członkami
- 90% niezależnych członków, w tym prezes i członkowie komitetów
- Kandydaci są wybierani pod kątem różnorodności, zgodnie z zaleceniami komitetu ds. ładu korporacyjnego
- Zarząd składa się w 30% z kobiet, z których jedna jest prezesem komitetu, oraz 10% BIPOC

Jak się angażujemy

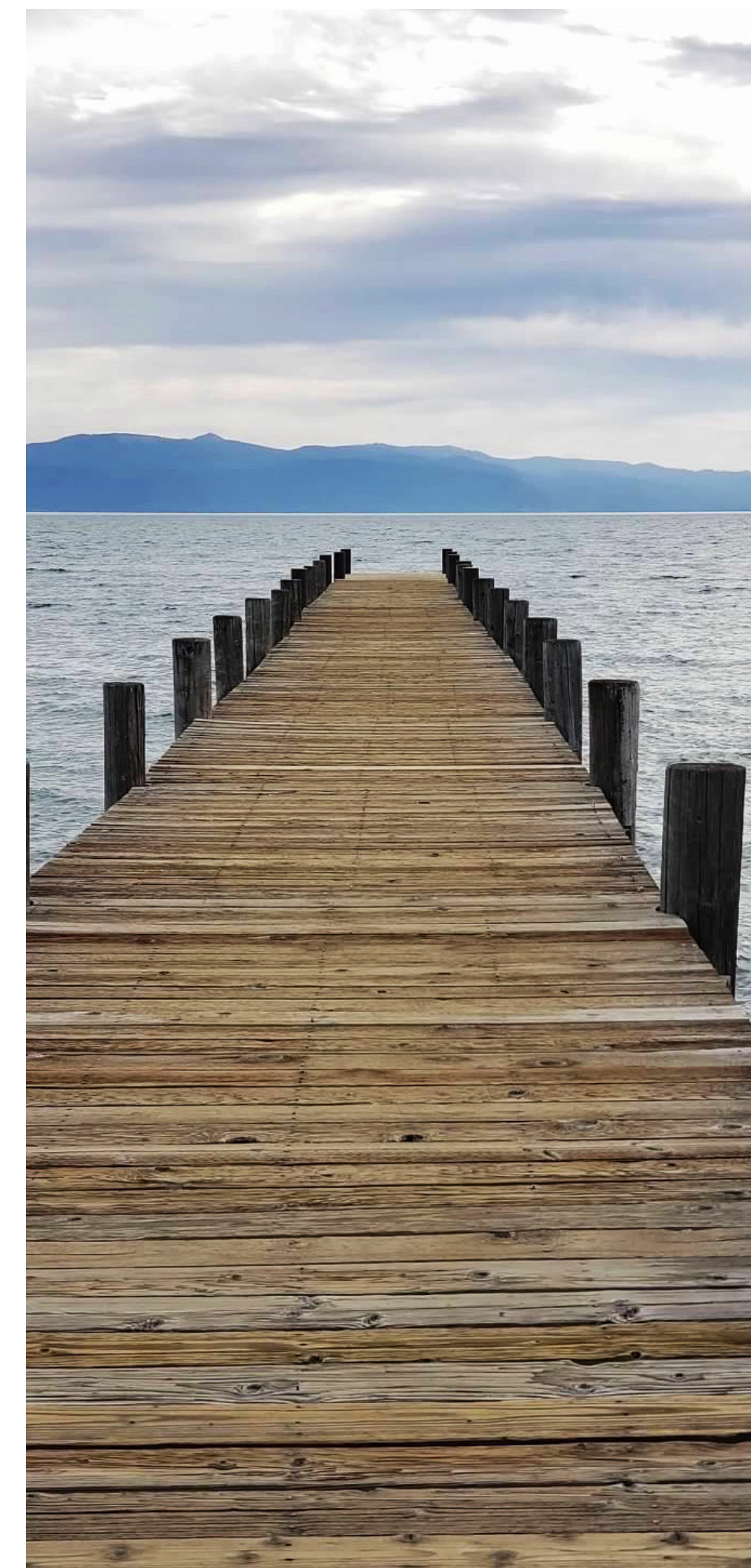
Chcemy, by nasza działalność była zgodna, jeśli nie przewyższała, standardów branży. Wszyscy pracownicy przechodzą szkolenie wewnętrzne, by zagwarantować pełną zgodność z naszymi przepisami i oczekiwaniami. W momencie zatrudnienia i przez kolejne trzy lata pracownicy uczestniczą w naszym szkoleniu z kodeksu etycznego, który jest co roku oceniany i w razie potrzeby aktualizowany. Kodeks etyczny został przetłumaczony na liczne języki i obejmuje wiele tematów, m.in. naszą globalną politykę prywatności, utrzymywanie danych, politykę antykorupcyjną oraz politykę stręczycielstwa.

Co roku wszyscy pracownicy muszą przejrzeć kodeks etyczny i przejść dodatkowe szkolenie, by potwierdzić jego znajomość. Inne narzędzia gwarantujące skuteczność kodeksu etycznego to:

- Specjalny telefon do zgłaszania naruszeń i oceny zgłaszanych wniosków
- Wewnętrzny proces śledztwa i dyscyplinowania
- Ochrona informatorów

Co przed nami

Stale analizujemy nasze polityki i procedury, by chronić uczciwość naszej organizacji. Wraz z rozwojem platformy będziemy zapewniać odpowiednie środki kontroli i przeprowadzać oceny zgodności z przepisami.



Zdjęcie: C.H. Robinson Pracownik Carita Hibben

Zarządzanie ryzykiem i sytuacjami kryzysowymi

Jak zarządzamy

Wewnętrzny zespół kontrolny C.H. Robinson prowadzi program zarządzania ryzykiem (ERM), raportując wyniki komitetowi ds. audytu oraz dyrektorowi ds. finansowych. Ważnym czynnikiem działalności ERM jest proces rzeczywistej oceny ryzyka, który zapewnia pełne zrozumienie zagrożenia dla firmy. Obszary ESG powiązane z firmą i naszymi udziałowcami są ujęte w ryzyku i procesie oceny ryzyka. Dalsza klasyfikacja ryzyka w formie formalnego rejestru ryzyka pozwala organizacji nadać im priorytet w oparciu o wpływ, prawdopodobieństwo, wrażliwość oraz prędkość. Pojawiające się ryzyka są też ujmowane w programie ERM i pozwalają organizacji zrozumieć obecne i przyszłe zagrożenia. Gdy rejestr ryzyka zostaje ustalony, liderzy oceniają umiejscowienie oraz tolerancję ryzyka i przekazują dane starszemu kierownictwu i komitetowi ds. audytu.

Tematy ESG są oceniane z liderami, by ocenić ogólny stopień ryzyka, punkty zagrożenia i plany reagowania. Ocena wykazała, że zmiana klimatu jest ryzykiem i została dodana do mapy zagrożeń wraz z innymi obszarami wymagającymi analizy i plany reagowania.

Jak się angażujemy

Ciągły rozwój programu ERM gwarantuje stały kontakt z podmiotami ryzyka, by zagwarantować, że zmiany w środowisku ryzyka są zauważane i komunikowane. Większa częstotliwość zapewnia większą integrację z działalnością i pozwala ująć ryzyko przy podejmowaniu decyzji. By to osiągnąć, angażujemy licznych udziałowców w różnych jednostkach firmy, m.in. dziale prawnym, kadr, spraw rządowych, technologii, prywatności oraz innych, by zagwarantować kompleksowość audytu.

Co przed nami

Wraz z rozwojem programu zespół ds. ESG będzie wzmocniać współpracę z zespołem ds. audytu oraz finansowym. Oprócz procesu oceny ryzyka i raportowania będziemy rozwijać ujawnianie informacji zgodnie z rekomendacjami TCFD.

Rozwijamy nasze możliwości wewnętrznie, tworząc zasoby, by aktywnie reagować na kwestie klimatyczne. Oprócz realizowania ankiety CDP CDP Climate Change zgodnej z TCFD, szukamy sposobów, by tworzyć zasoby do ochrony firmy, branży oraz planety.



Dostawcy biznesowi

Jak zarządzamy

C.H. Robinson oczekuje, że wszyscy dostawcy zewnętrzni, z którymi współpracujemy, współdzielą nasze zaangażowanie w odpowiedzialne praktyki biznesowe. Nasza globalna polityka zaopatrzenia stanowi fundament naszych praktyk pozyskiwania dostaw oraz integrowania zasad ESG w procesy.

W 2021 r. C.H. Robinson wprowadził nowy portal dostawców biznesowych dla łatwego, natychmiastowego dostępu do kodeksu postępowania C.H. Robinson oraz aneksu o bezpieczeństwie danych. Jawność naszych zobowiązań gwarantuje, że udziałowcy są świadomi naszych oczekiwań i działają zgodnie z naszymi wartościami.

C.H. Robinson jest zaangażowanie w tworzenie bazy dostawców, która odzwierciedla nasze społeczności oraz pracowników. Program zaopatrzenia został stworzony, by wspierać strategiczne cele biznesowe, w tym różnorodność. By zrealizować te cele, nasza polityka globalnego zaopatrzenia wymaga wzięcia pod uwagę różnorodności w procesie wyboru. Wierzymy, że realizacja tego zobowiązania pomaga zapewnić wartość dla naszej firmy oraz udziałowców.

Więcej informacji na temat działań dot. różnorodności i inkluzyjności można znaleźć na [str. 14](#).

Jak się angażujemy

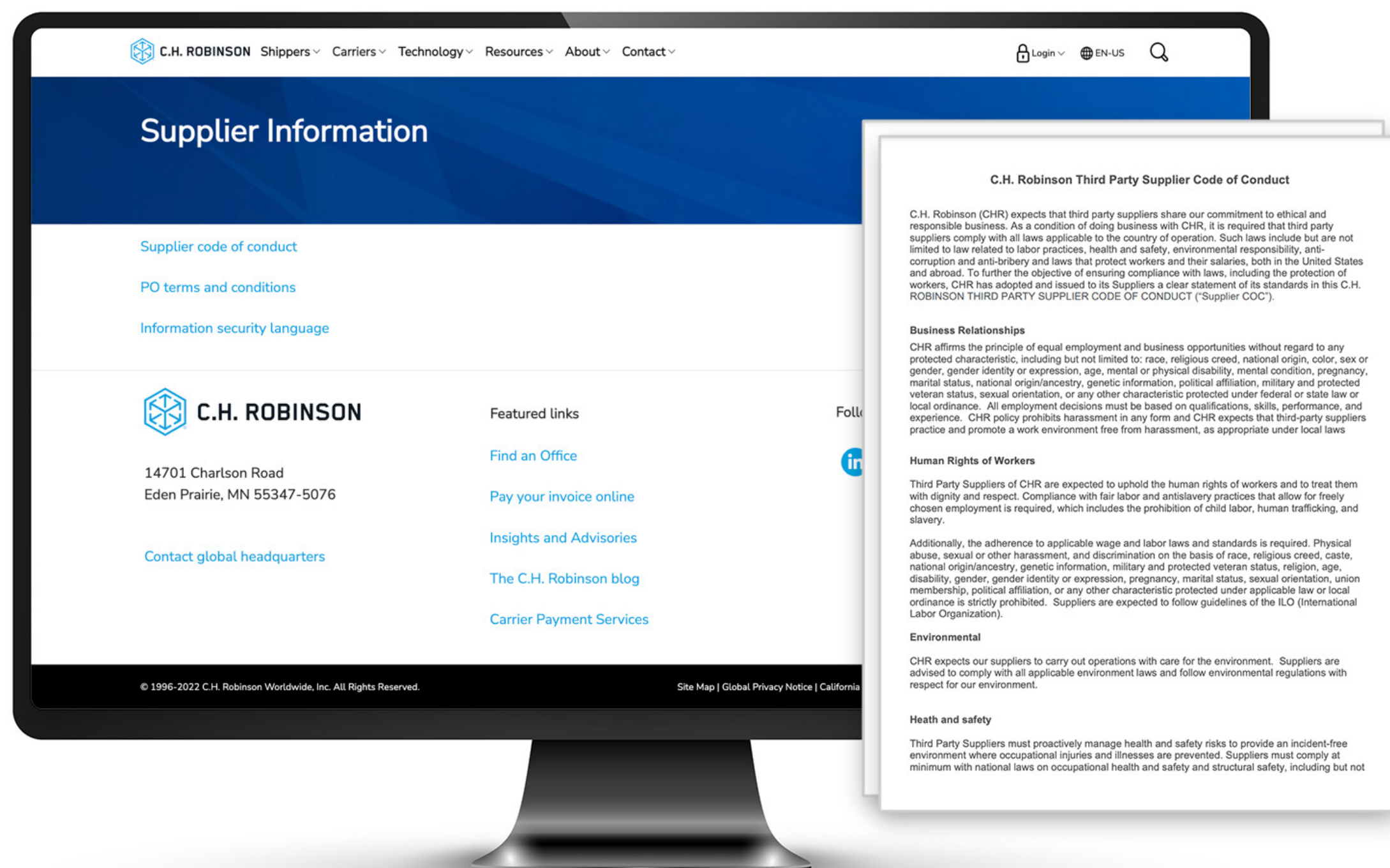
Stale wykorzystujemy naszą bazę dostawców, by zoptymalizować ich zaangażowanie, tworząc silniejsze relacje, większą wydajność oraz mniejsze niedobory. W ostatnim roku z powodzeniem wprowadziliśmy ulepszone procesy due diligence, które wzmacniają relacje i nadzór ze strony naszych działów ds. prywatności, bezpieczeństwa i audytu wewnętrznego.

Nasze procesy zaopatrzenia zapewniają największą wartość dla organizacji, jednocześnie tworząc globalną sieć odpowiedzialnych dostawców. W ramach tego zaangażowania C.H. Robinson chce zapewnić profesjonalnym i różnorodnym małym firmom możliwości zaopatrzenia dla naszej organizacji. Nastawienie to jest ujęte w naszych procesach zaopatrzenia, a odpowiednie cele wydatków oraz inkluzyjności są tworzone, by zagwarantować ciągłą dywersyfikację naszej bazy dostawców. Zachęcamy różnorodnych dostawców do uczestnictwa w naszym procesie zaopatrzenia, m.in. firmy mniejszości, kobiet, weteranów, LGBTQIA+ oraz osób niepełnosprawnych. Wysiłki te zagwarantują dostęp do rozwiązań, które są nie tylko oszczędne, ale i innowacyjne.

W 2021 r. stworzyliśmy system raportowania, który pozwala nam monitorować nagrody dla współpracujących z nami dostawców. Współpracowaliśmy też z ekspertem zewnętrznym, by potwierdzić i usprawnić nasze podejście.

Co przed nami

Robimy wszystko, by zwiększyć dostęp do różnorodnych dostawców i wesprzeć program.



Globalna prywatność danych

Jak zarządzamy

Dane osobowe muszą być zarządzane zgodnie z politykami C.H. Robinson, naszymi globalnymi zobowiązaniami i stosownymi prawami. Nasz globalny program prywatności danych jest ściśle powiązany z zespołem ds. cyberbezpieczeństwa odnośnie do zarządzania strukturą ujednoczonej kontroli prywatności oraz danych, ujmując nasze globalne i regionalne zobowiązania wobec danych osobowych. Kierownik programu globalnej prywatności danych zdaje raporty dyrektorowi ds. prawnych i ściśle współpracuje z radą regionalną w Amerykach, Azji i Europie.

Globalna polityka prywatności C.H. Robinson wyjaśnia, jak C.H. Robinson chroni Twoją prywatność, m.in. zbieranie, przechowywanie, usuwanie i przetwarzanie danych osobowych uzyskanych poprzez operacje firmowe, stronę internetową oprogramowanie i aplikacje mobilne.

Jak się angażujemy

W C.H. Robinson pracownicy, którzy przetwarzają dane osobowe, muszą przestrzegać polityk prywatności oraz procesów, których zadaniem jest zagwarantować zgodność z przepisami. Obejmuje to przeczytanie i akceptację kodeksu etycznego, który obejmuje globalną politykę prywatności danych oraz inne polityki, które opisują oczekiwania dot. zarządzania danymi osobowymi. Pracownicy co roku przechodzą szkolenie z ochrony i prywatności danych, by wesprzeć kodeks etyczny oraz wskazać pracownikom ich rolę oraz odpowiedzialność przy zbieraniu, ochronie, przetwarzaniu i zarządzaniu powierzonymi im danymi osobowymi.

Nasz globalny program prywatności danych obejmuje całą działalność oraz powiązane organizacje, by utrwalić prywatność poprzez tworzenie zasad zgodnych z programem bezpieczeństwa danych. Realizujemy to poprzez ocenę zaangażowania w ochronę/prywatności danych („DPIA/PIA”) w naszej firmie oraz u partnerów technologicznych, a także poprzez ustruktury-

zowaną prywatność w formie listy kontrolnej podczas tworzenia procesów technologicznych i biznesowych. Zespoły techniczne uczestniczą w regularnych warsztatach, które wspierają bezpieczeństwo i prywatność poprzez inicjatywy projektowe.

Ciągłe audyty zgodności z przepisami oraz ryzyka zidentyfikowane podczas działań DPIA/PIA i oceny zarządzania ryzykiem pozwalają na zaangażowanie starszego kierownictwa, a także widoczność dla komitetu ds. audytu poprzez wewnętrzne procesy kontrolne dot. ryzyka w obszarze prywatności. Stale wprowadzamy harmonogram działania w sprawie prywatności i angażujemy całą organizację, by stworzyć kulturę świadomości bezpieczeństwa danych w C.H. Robinson. Na kolejnym etapie rozwoju nastąpi proaktywna integracja zespołu ds. globalnej prywatności w istniejące procesy. W 2021 r. zespół ds. globalnej prywatności współpracował z zespołem ds. globalnego zaopatrzenia, by ulepszyć proces zaangażowania dostawców, m.in. poprzez większe mapowanie danych, umowną ocenę i ocenę ryzyka.

Co przed nami

W 2022 r. będziemy rozwijać i rozszerzać nasze procesy dot. prywatności. Obejmuje to częstszą weryfikację zgodności z przepisami oraz zintegrowanie programu z naszymi postępami.

Cyberbezpieczeństwo

Jak zarządzamy

Wraz ze zwiększaniem globalnego zasięgu naszej platformy i rosnącym zagrożeniem bezpieczeństwo i prywatność danych są kluczowym priorytetem. Nasz zespół ds. globalnego cyberbezpieczeństwa zdaje raporty kierownikowi ds. technologii. Wspólnie są odpowiedzialni za bezpieczeństwo sieci, procesy inżynieryjne oraz płynność działania. Współpracują z liderami wszystkich globalnych regionów, by wdrożyć cele strategiczne dla naszych priorytetów biznesowych.

Jako globalna firma rozumiemy wymogi zgodności z przepisami i posiadamy procesy oraz programy, by jest zagwarantować. Upewniamy się, że jesteśmy dobrymi zarządcami danych powierzonych nam przez naszych udziałowców. Robimy jeszcze więcej, współpracując z naszymi pracownikami i zespołami na świecie, by upewnić się, że zasady bezpieczeństwa i prywatności danych są zintegrowane ze sposobem naszej działalności. Na str. 27 można znaleźć informacje dot. naszego programu globalnej prywatności danych.

Posiadamy zharmonizowany zestaw regulacji, który integruje wytyczne z Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych UE oraz National Institute of Standards and Technology. Dodatkowo przesyłamy niezależne oceny podmiotów zewnętrznych, m.in. audyt System and Organization Controls (SOC) 2 Type 2, by upewnić się, że wszystkie zabezpieczenia funkcjonują prawidłowo.

Nasz program ciągłości informatycznej jest równie wytrzymały i realizuje standardy branżowe dla praktyk odtwarzania awaryjnego, m.in. zgodność z ISO 27031:2011 oraz Disaster Recovery Institute International's Professional Practices. Program obejmuje liczne czynniki, które stanowią dodatkową linię obrony. Są to m.in. regularne odzyskiwanie funkcjonalności oraz symulacje, ćwiczenia dot. cyberbezpieczeństwa, program audytowy, szkolenia z utrzymania i świadomości, analiza wpływu biznesowego, ocena ryzyka i procedury.

Jak się angażujemy

By pomóc ludziom zrozumieć odpowiedzialność, wszyscy pracownicy przechodzą szkolenie dot. zgodności z przepisami, prywatności i bezpieczeństwa w momencie zatrudnienia, a później corocznie. Wyniki programu to kluczowy aspekt analizowany i monitorowany przez starsze kierownictwo oraz zarząd co każdy kwartał. Prosimy też udziałowców o wypełnienie kwestionariusza dot. przetwarzania danych, co pozwala zespołom ds. prawnych, bezpieczeństwa i prywatności przeprowadzić należytą ocenę działań biznesowych i zarządzać ryzykiem oraz zgodnością z przepisami, jednocześnie wspierając rozwój nowych inicjatyw. Mimo występowania zdarzeń w trakcie standardowych działań, stworzyliśmy ścieżkę eskalacji z przydzielonymi liderami oraz partnerami zewnętrznymi.

W 2021 r. przeprowadziliśmy ocenę rozwoju programu wobec NIST Cybersecurity Framework (CSF), oceniając szereg dziedzin, by zidentyfikować, przeanalizować i wzmocnić nasze możliwości cyberbezpieczeństwa. Proces ocenił ponad 50 polityk i procedur, m.in. wywiady z udziałowcami, i poskutkował analizą oraz wieloletnim harmonogramem.

Co przed nami

W 2022 r. będziemy kontynuować rozwój i integrowanie zasad kontroli ryzyka z najlepszymi praktykami. Przeprowadzimy kolejną kontrolę rozwoju programu wobec NIST Cybersecurity Framework (CSF) i przygotujemy nasze środowisko do modelu Zero Trust. Będziemy dalej inwestować w programy cyberbezpieczeństwa i wprowadzać dobre praktyki, by wzmocnić ochronę przed ogólnymi i konkretnymi zagrożeniami.





„Mimo przeszkód nasza firma i pracownicy wyszli z roku 2021 silniejsi. W przyszłości będziemy dalej skupiać się na zaangażowaniu w tworzenie zrównoważonego, wydajnego i inkluzywnego świata”.

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