



C.H. ROBINSON

ESG Bericht 2021

UMWELT | GESELLSCHAFT | GOVERNANCE

Über diesen Bericht

In diesem Bericht werden Daten vom Geschäftsjahr 2021, vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 gezeigt. Der Bericht wird jedes Jahr veröffentlicht, berücksichtigt die globale Berichtsinitiative (GRI) und umfasst Standards zu Nachhaltigkeit und Buchführung. Er enthält Indizes zum Board (SASB) und zur Task-Force für klimabezogene Finanzangaben (TCFD) zum Abschluss des Geschäftsjahres.

Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Ihr Feedback; kontaktieren Sie uns bitte unter ESG@chrobinson.com.

Um weitere Informationen über C.H. Robinson zu erhalten, besuchen Sie chrobinson.com.

Inhaltsverzeichnis

Info zu C.H. Robinson	3
Unsere Wertschöpfungskette	3
Schreiben des CEO/CESGO	3
ESG bei C.H. Robinson	4
Einbeziehung aller Stakeholder	4
Wesentlichkeitsbewertung	5
Umwelt	6
Klimawandel	7
EMS-Systeme und Berichterstattung	8
Robinson Fresh	9
Gesellschaft	12
Lieferketten-Management	13
Kundenzufriedenheit	13
Unterstützung von Spediteuren	14
Unsere Mitarbeiter: Anziehung, Bindung und Entwicklung von Talenten	15
Arbeitnehmerschutz und Wohlbefinden	17
Diversität, Gleichstellung und Inklusion	18
Beziehungen zur Gemeinde	20
Innovation	22
Governance	23
Ethik und Compliance	24
Risiko- und Krisenmanagement	25
Zulieferbetriebe	26
Globaler Datenschutz	27
Cybersicherheit	28
Anhang	30

Info zu C.H. Robinson

Um unser Nachhaltigkeitsprogramm zu verstehen, muss man zunächst unser flexibles Geschäftsmodell verstehen. Als eine der weltweit größten und meist vernetzten Logistikplattformen kümmern wir uns um den Transport der Kundenfracht und unterstützen Lieferketten-Optimierung durch Datenservices. Bei Branchenklassifizierungen werden wir oft als Transportunternehmen eingeordnet. Wir heben uns aber von den herkömmlichen Transportunternehmen mit eigenen Betriebsgütern insofern ab, als wir ein globales Netzwerk an Logistiklösungen ohne eigene Flotte nutzen. Im Rahmen unseres Engagements für ESG-Themen konzentrieren wir uns auf die Belange dieses einzigartigen Geschäftsmodells.

Unsere Wertschöpfungskette



E · D · G · E

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

C.H. Robinson Worldwide, Inc. („C.H. Robinson“, „das Unternehmen“, „wir“, „uns“ oder „unser“) ist eines der größten weltweit operierenden Logistikunternehmen mit einem konsolidierten Gesamtumsatz von 23,1 Mrd. US-Dollar im Jahre 2021. Wir transformieren das Speditionsgeschäft und verbessern die globale Lieferkette mit unseren Mitarbeitern, Prozessen und Technologien. Unser Anliegen besteht darin, den Kunden und Zulieferfirmen ein außergewöhnliches Erlebnis zu bieten. Hierfür erbringen wir Frachttransport-Services und Logistik-Lösungen für Unternehmen jedweder Größe und in den unterschiedlichsten Branchen. 2021 haben wir rund 20 Millionen Lieferungen durchgeführt und mit ca. 100.000 Kunden zusammengearbeitet. Wir sind in Nordamerika, Europa, Asien, Ozeanien und Südamerika tätig und bieten eine globale Palette an Dienstleistungen. Hierfür nutzen wir maßgeschneiderte, marktführende und differenzierte Technologien, die speziell von und für unser globales Netz an Lieferketten-Experten entwickelt wurden. Unsere Experten arbeiten direkt mit unseren Kunden zusammen, um bessere Ergebnisse zu ermöglichen, wobei wir unser Know-how, unsere Daten, unsere Technologie und unsere Skalierbarkeit nutzen. Unsere EDGE-Werte sind der Dreh- und Angelpunkt unserer Strategie: Konstante Entwicklung (Evolve), Erbringen von Bestleistungen (Deliver), gemeinsames Wachstum (Grow) und Streben nach Integrität (Embrace).



\$23.1B
Mrd. (USD) Bruttoumsatz im Jahr 2021



100,000
Aktive Kunden weltweit



85,000
Transportistas contratados y proveedores de transporte activos



16,877
Mitarbeiter weltweit

Newsweek

2022 eines der verantwortungsvollsten Unternehmen in Amerika

Fortune

2021 eines der angesehensten Unternehmen weltweit

Inbound Logistics

2021 Partner der grünen Lieferkette

EcoVadis

2021 Bronzemedaille für Nachhaltigkeit



Foto von C.H. Robinson Mitarbeiter Greg Blahetka

Eine stetige Zunahme an Bedeutung

2021 hat die Welt erfahren, was wir schon längst wussten: Die globale Lieferkette und die Menschen, die sie am Laufen halten, sind für die Weltwirtschaft und unsere Lebensweise von zentraler Bedeutung. Seit über 115 Jahren sorgt das C.H. Robinson Team dafür, dass die Welt einen stetigen Fortschritt erlebt. Mit Stolz können wir sagen, dass auch in einem Jahr mit ständigen Unterbrechungen in der Lieferkette, unsere Kunden sich weiterhin auf uns verlassen. Wir werden unseren Werten gerecht und entwickeln uns ständig weiter, erbringen Bestleistungen, wachsen gemeinsam und streben nach Integrität.

Trotz aller Herausforderungen in der Lieferkette und den fortwährenden Auswirkungen von COVID-19 halten wir an unseren ESG-Zielen fest und beeinflussen Kunden, Vertragsspediteure und Gemeinden auf positive Weise. Mit Stolz melden wir bemerkenswerte Fortschritte in unterschiedlichen Bereichen.

Durch eine Kombination von Effizienzprojekten und der Nutzung erneuerbarer Energien sind wir auf gutem Wege, unsere CO₂-Ziele vorzeitig zu erreichen. Beim Erreichen unserer Klimaziele für 2025 liegen wir auf halber Strecke bereits 40 % vor der angestrebten Kohlendioxid-Emissionsreduzierung.

Unser Sektor für Obst und Gemüse, Robinson Fresh, hat durch seine Partnerschaft mit Apeel® der Lebensmittelverschwendung Einhalt geboten. 2021 wurden 1,5 Mio. Limetten vor der Tonne gerettet. Mit Hilfe eines pflanzenbasierten Schutzes wurde die Haltbarkeit verdoppelt.

Wir demonstrieren auch weiterhin unser starkes Engagement für unsere Mitarbeiter und unsere Gemeinden. Beim Weg zu einem zunehmend diversen und inklusiven Unternehmen haben wir Fortschritte erzielt. 2021 haben wir unseren Anteil von Minderheiten und Frauen auf Management- und Geschäftsführungs-Ebene erhöht.

Wir haben Programme eingeführt, um unsere Mitarbeiter aus Minderheiten gezielt zu fördern und das 15. Jahr für das Programm „Frauen in Führungspositionen“ begangen. C.H. Robinson und die C.H. Robinson Foundation haben fast 3 Mio. US-Dollar für die Unterstützung unserer Mitarbeiter, unserer Gemeinde und Branche ausgegeben. Wir haben kollektiv zudem 4.500 Stunden an gemeinnütziger Arbeit geleistet und durch das Mitarbeiter-Verdopplungsprogramm mehr als 1,3 Mio. US-Dollar an gemeinnützige Organisationen gespendet.

Wir haben unsere Technologie weiterentwickelt, um für unsere 100.000 Kunden und 85.000 Vertrags-Transportunternehmen komplexe Probleme zu lösen. Zu diesem Zweck wurde unter unserem neuen Leiter der Produktabteilung eine neue Produktorganisation entwickelt. Die von Robinson Labs eingeführten Tools bieten personalisierte Lösungen, wobei Premium-Technologie der Branche zum Einsatz kommt, darunter das Sichtbarkeits-Tool für Kundenemissionen, **Emissions IQ**.

Durch die Gesamtheit dieser Entwicklungen wurden das Unternehmen und unsere Mitarbeiter 2021 weiter gestärkt. Mit Blick auf die Zukunft wollen wir uns weiterhin dafür einsetzen, dass die Welt ein nachhaltiger, effizienter und inklusiver Ort für alle ist.



Bob Biesterfeld
President and Chief Executive Officer



Angie Freeman
Chief Human Resources and ESG Officer

ESG bei C.H. Robinson

Als eine der weltweit größten und bestvernetzten Logistikplattformen bringt C.H. Robinson die Personen und Produkte zusammen, welche die Weltwirtschaft voranbringen. In mehr als 115 Jahren Unternehmensgeschichte haben wir erlebt, welchen Nutzen eine starke Integration von Minderheiten (ESG) für alle bringt. Neben einer besseren Sicht auf neue Chancen, die unseren Stakeholdern einen Mehrwert bieten, bringt dies auch einen Wettbewerbsvorteil in einem sich heute schnell entwickelnden Transportmarkt. Aus diesem Grund haben wir ESG zu einem kritischen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie erklärt. Ausgehend von dieser Grundüberlegung haben wir ESG auch in unseren Unternehmensstrukturen verankert. ESG-Führung beginnt mit unserem Leiter der Personalabteilung, der zugleich für ESG zuständig ist. Zusammen mit dem Leiter für ESG gehört er zugleich der obersten Geschäfts-

führung an. Unser Geschäftsführer (CEO) erhält alle drei Monate ein ESG-Update. Mindestens einmal im Jahr erhält der Vorstand von C.H. Robinson ein umfangreiches Update zur ESG-Arbeit und prüft die ESG-Leistungen im Hinblick auf strategische Entscheidungen für die Zukunft.

Der Governance-Ausschuss von C.H. Robinson beaufsichtigt ebenfalls die ESG-Bemühungen aufgrund eines sich ständig entwickelnden Umfelds. Es erhält regelmäßig Updates und macht Vorgaben bei bestimmten ESG-Belangen. Gemäß seiner Satzungen prüft der Governance-Ausschuss mindestens einmal im Jahr die Richtlinien, Praktiken, Leistungen, Offenlegungen und Zielerreichung des Unternehmens im Zusammenhang mit wichtigen ESG-Belangen. Dazu gehört unter anderem auch die Abstimmung derartiger Bemühungen mit der Unternehmens-Gesamtstrategie. Lesen Sie die Satzungen des Governance-Ausschusses.

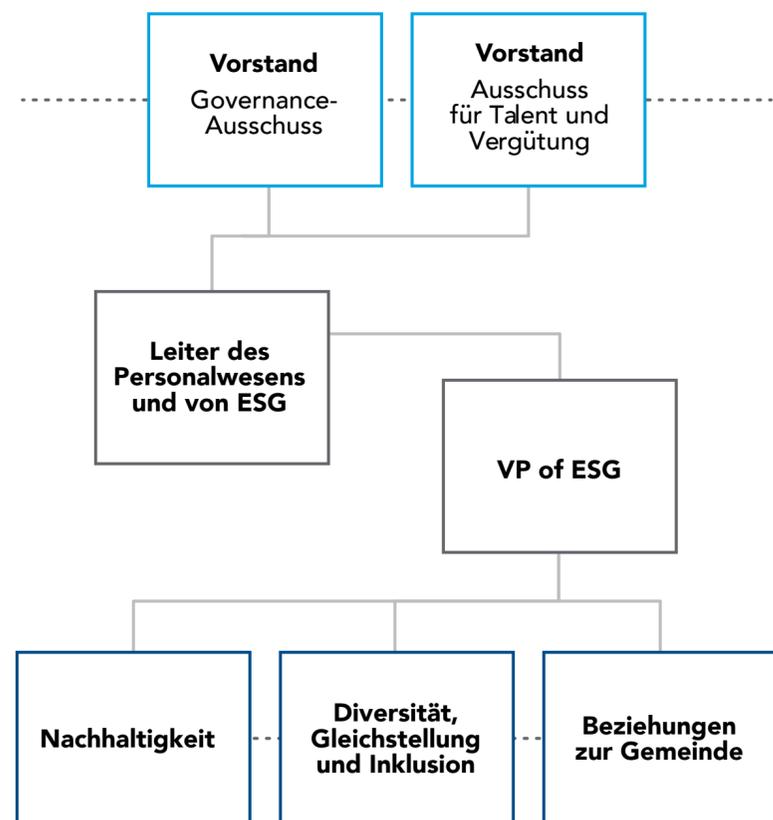
Unser Vorstand und unser Ausschuss für Talent und Vergütung überwachen das Personalmanagement und unsere Bemühungen bezüglich Diversität, Gleichstellung und Inklusion. Sie erhalten regelmäßig Updates von unserem Leiter für Personalwesen und ESG bezüglich wesentlicher strategischer Initiativen, Erfolgskennzahlen und sonstige relevante Belange im Zusammenhang mit Personalwesen und DEI, einschließlich Anwerben und Binden von Arbeitnehmern, Firmenkultur, Mitarbeiterengagement, Nachfolgeplanung, Vergütung und Bonusse sowie Risiken im Zusammenhang mit Personalwesen oder DEI. Gemäß seiner Satzungen prüft der Ausschuss für Talent und Vergütung mindestens einmal im Jahr die Richtlinien, Praktiken, Leistungen, Offenlegungen und Zielerreichung des Unternehmens im Zusammenhang mit wichtigen Belangen des Personalwesens. Dazu gehört unter anderem auch die Abstimmung derartiger Bemühungen mit der Unternehmens-Gesamtstrategie. Satzung des Ausschusses für Talent und Vergütung.

Weitere Informationen zu unseren Strukturen und Richtlinien bei der Unternehmens-Governance finden Sie auf [S. 24](#).

Weitere Informationen zu den vorrangigen ESG-Themen finden Sie in unserer Wesentlichkeitsbewertung auf [S. 5](#).

Weitere ESG-Ressourcen finden Sie auf unserem [ESG Hub](#).

ESG-Struktur



Einbeziehung der Stakeholder

Wir bei C.H. Robinson setzen uns regelmäßig mit unseren Stakeholdern in Verbindung, um Prioritäten zu identifizieren, Risiken und Chancen abzuwägen und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken sicherzustellen. 2021 sind wir mit unseren wichtigsten Stakeholder-Gruppen auf unterschiedliche Weise in Verbindung getreten.

 <h3>Mitarbeiter</h3> <h4>Einbeziehungsaktivitäten</h4> <ul style="list-style-type: none"> Onboarding-Programme Schulungen: Compliance und Ethik, Entwicklung von Führungseigenschaften, rollenspezifische Kurse Zuhören-Strategie gegenüber Mitarbeitern: Umfragen, Fokusgruppen, Feedback, organisiertes Zuhören Halbjährliche Leistungsprüfungen und vierteljährliche Leistungsbesprechungen Anonyme Hotline Interne Kommunikationen Inklusivitäts-Schulung Vollversammlungen aller Mitarbeiter 	 <h3>Customers</h3> <h4>Einbeziehungsaktivitäten</h4> <ul style="list-style-type: none"> C.H. Robinson Blog Emails and newsletters Quarterly business reviews Virtual and in-person logistics events, including trade shows, industry conferences, and summits Social media Webinars and videos White papers Case studies Trade guides 	 <h3>Investoren</h3> <h4>Einbeziehungsaktivitäten</h4> <ul style="list-style-type: none"> Jährliche Aktionärsversammlung Aufrufe zu ESG-Engagement Fortlaufende Aktionärsversammlungen Vierteljährliche Anrufe und Webcasts Interview zur Wesentlichkeit Teilnahme an Investorenkonferenzen Website für Investoren SEC-Berichte
 <h3>Behörden und Regulierungsstellen</h3> <h4>Einbeziehungsaktivitäten</h4> <ul style="list-style-type: none"> Einbeziehung des Branchenverbands Branchenveranstaltungen C.H. Robinson Blog Partnerschaft mit EPA SmartWay® Öffentlichkeitsarbeit für Regulierungsbehörde Besuche der Niederlassungen von US-amerikanischen Senatoren und Parlamentsabgeordneten 	 <h3>Lieferanten, Vertragsspediteure und Erzeuger</h3> <h4>Einbeziehungsaktivitäten</h4> <ul style="list-style-type: none"> Messen Branchenkonferenzen Gipfeltreffen für Logistik Carrier Advantage® Dashboard Online-Ressourcen E-Mails Social Media Umfragen bei Transportunternehmen C.H. Robinson Blog 	 <h3>Community</h3> <h4>Einbeziehungsaktivitäten</h4> <ul style="list-style-type: none"> C.H. Robinson Foundation Ehrenamtliche Arbeit von Mitarbeitern Programm für Spenden und Verdopplung bei ehrenamtlicher Arbeit Jährliches Förderprogramm Strategisches Gewähren von Zuschüssen Globale alljährliche Spendenkampagne Unternehmensgeschenke Sponsorenschaft bei Veranstaltungen Mitarbeiter und Vertragsspediteur Stipendiumprogramm Hilfsfonds für Mitarbeiter in Not



Wesentlichkeitsbewertung

2021 haben wir unsere erste formale Wesentlichkeitsbewertung aktualisiert, bei der interne und externe Stakeholder teilnahmen, um diejenigen Bereiche zu identifizieren, die für unsere ESG-Strategie besonders wichtig sind.

Prioritäre Themen

Von hoher Bedeutung für Stakeholder und erhebliche Auswirkungen auf C.H. Robinson

Maßnahmen gegen Klimaerwärmung

Abschwächen der Auswirkungen von Klimaveränderung und Ermöglichen von Industrietransformation

- Klimawandel und Treibhausgasemissionen**
- Luftqualität**
- EMS-Systeme und Berichterstattung**

Befähigung von Mitarbeitern

Investitionen in unsere Mitarbeiter, Gemeinden und Lieferanten, um gleichberechtigte Bereiche, diverse Teams und befähigte Personen zu schaffen

- Innovation**
- Diversität und Chancengleichheit**
- Lieferketten-Management**
- Kundenzufriedenheit**
- Anziehung, Einstellung, Bindung und Weiterbildung von Talenten und Karriereentwicklung**
- Einbeziehung der Stakeholder**
- Einbeziehung der Gemeinde**
- Arbeitnehmerschutz und Wohlbefinden**

Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken

Förderung der Weltwirtschaft durch verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, die sich auf unsere Gesellschaft und unseren Planeten vorteilhaft auswirken

- Unternehmens-Governance**
- Menschenrechte, Arbeitsrechte**
- Ethik und Compliance**
- Sicherheit und Datenschutz**
- Risiko- und Krisenmanagement**

Sonstige wesentliche Themen

Von gemischter Bedeutung für Stakeholder und Auswirkungen auf C.H. Robinson

Andere

- Abfallmanagement und Recycling
- Wasser
- Biodiversität
- Verantwortungsvolle Investitionen
- Bedeutung von Richtlinien

UMWELT

–

GESELLSCHAFT

–

GOVERNANCE

Umwelt



Climate change

Unsere Vorgehensweise

Die Klimakrise ist aktuell eine der weltweit dringendsten Fragen. Als führendes Unternehmen stellen wir uns der Herausforderung, einen Wandel herbeizuführen. Unsere Stakeholder sind der gleichen Meinung und nennen Klimawandel, Umweltmanagement-Systeme (EMS) und Berichte als wesentliche Faktoren für das langfristige Gedeihen unseres Unternehmens.

Der Klimawandel wird über unser Unternehmensrisiko-Register evaluiert. Das interne Audit-Team von C.H. Robinson leitet das Risikomanagement für das Unternehmen. Dieses wird vierteljährlich überprüft und mit den jährlich in unserem 10-K-Formular gemeldeten Risikofaktoren in Einklang gebracht. ESG-Probleme und Auswirkungen des Klimawandels, deren Konsequenzen und Chancen, sind Teil dieses Prozesses. Ebenfalls behandelt werden die Auswirkungen, die Unwetterereignisse auf unseren allgemeinen Betrieb, die Transportbranche und die Beschaffung von Frischwaren haben können. 2021 bildeten das ESG-Team, die Gruppe für Geschäftskontinuität und die interne Audit-Einheit von C.H. Robinson eine Partnerschaft, um für unseren Betrieb in den USA und in Kanada eine qualitative Klimaszenario-Analyse auf Grundlage des **IEA 2DS**-Übergangsszenarios durchzuführen. Hierbei handelt es sich um den ersten Schritt beim Erarbeiten eines Klimarisiko-Prozesses.

Unser Leiter für Finanzen arbeitet eng mit unserem Geschäftsführer, dem Leiter der Rechtsabteilung und dem Leiter für Personalfragen und ESG zusammen, um klimabezogene Probleme bereits in der Entstehung zu prüfen. Sie liefern Feedback zu empfehlenswerten Aktionen und entscheiden letztlich, welche Aktionen dem Vorstand vorgelegt werden. Neben den regelmäßigen Updates für den Vorstand von C.H. Robinson räumen wir Zeit für klimabezogene Themen ein, sofern diese außerhalb der planmäßigen Zeiten vorgebracht werden. Siehe **S. 4**, um weitere Informationen zu ESG-Governance oder **S. 24** zu Unternehmens-Governance und Compliance zu finden.

Wir setzen uns dafür ein, klimabezogene Themen in all unseren Governance- und Management-Prozessen zu integrieren. Und

wie in unserem globalen Ethikkodex ausgeführt, erwartet C.H. Robinson von allen Mitarbeitern, dass diese die geltenden Umweltgesetze unabhängig von ihrem Aufenthaltsort befolgen.

Wie wir uns engagieren

Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam mit unseren Industriepartnern die notwendigen Investitionen und Innovationen finden werden, um die Herausforderungen des Klimawandels zu bewältigen. Einige Beispiele:

Partnerschaft mit dem US-amerikanischen SmartWay® der EPA

Bereits seit 2005 nehmen wir am SmartWay-Programm der US-amerikanischen Environmental Protection Agency („EPA“) teil. Dieses hilft Unternehmen, die Lieferketten-Nachhaltigkeit zu fördern, indem die Frachttransport-Effizienz ermittelt, bewertet und verbessert wird. Bei dem Programm handelt es sich um eine freiwillige Partnerschaft zwischen mehreren Sektoren der Frachtbranche und der EPA. Es schafft Anreize für Verbesserungen bei der Treibstoffeffizienz und bei der Vermeidung von Treibhausgasen.



SmartWaySM — C.H. Robinson EPA SmartWay Partnerschaft

C.H. Robinson nimmt seit 2005 SmartWay Programm der EPA teil. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Partnerschaft zwischen unterschiedlichen Sektoren der Frachtbranche und der US-amerikanischen Environmental Protection Agency. Sie schafft Anreize für Verbesserungen bei der Treibstoffeffizienz und bei der Vermeidung von Treibhausgas-Emissionen.

Das EPA SmartWay Programm besteht insgesamt aus 3.551 Speditionsunternehmen und stützt sich auf die SmartWay Speditionsdaten von 2020, die C.H. Robinson von der EPA zur Verfügung gestellt wurden.

C.H. Robinson reicht jedes Jahr eine Sammlung „aller“ passenden EPA SmartWay-Speditionsdaten und „aller“ Nicht-SmartWay-Speditionsdaten zur EPA SmartWay Partner-Zertifizierung sowie zur Emissionsbewertung ein.

2020 wurden nahezu 48 % aller von C.H. Robinson vermittelten Lieferungen über Speditionsbetriebe bewerkstelligt, die SmartWay nutzen. Rund 3 Prozent aller von C.H. Robinson unter Vertrag genommenen Speditionsbetriebe nahmen am SmartWay-Programm teil.

Das EPA SmartWay-Programm erkennt insgesamt 593 Unternehmen als „Logistik“-Spediteure an, wobei dies auf dem SmartWay-Speditionsleistungs-Ranking von 2020 beruht.

C.H. Robinson rangiert bei den CO₂-Emissionen pro g/Tonne Meile unter insgesamt 593 Logistikanbietern unter den führenden 40 %.

Datengesteuerte Klimalösungen für unsere Kunden

Bereits seit 2020 sind wir ein akkreditierter Partner von Smart Freight Centre („SFC“), einer globalen Non-Profit-Organisation, die sich dem nachhaltigen Frachtgeschäft verschrieben hat. Kundenemissionen, die in unserem Tool Emissions IQ gemeldet werden, werden mit dem Global Logistics Emissions Council-Framework von SFC in Einklang gebracht, der einzigen global anerkannten Methodologie für eine harmonisierte Berechnung und Meldung des Logistik-Treibhausgas-Footprints über eine multimodale Lieferkette hinweg.

Einsatz für hochmoderne Industrielösungen

Um die Nachhaltigkeitsbemühungen in der Transportbranche zu fördern, unterstützt C.H. Robinson eine Initiative des World Economic Forum und des SFC. Deren Ziel ist es, ein „Book & Claim“-System für die Nachverfolgung und Rechenschaftslegung bei Reduzierungen von Frachtemissionen und damit eine schnellere Entkarbonisierung zu erreichen. Dieses System ermöglicht Aktionen zur Emissionsreduzierung durch Insetting und unterstützt Industrieunternehmen, ihren CO₂-Fußabdruck effektiv zu reduzieren.

Blick nach vorne

Wir glauben, dass unsere Investitionen in Technologie und Innovation bei der Schaffung von einzigartigen und skalierbaren Lösungen entscheidend sind. Auf diese Weise erreichen unsere Kunden ihre Ziele, während sie zugleich Maßnahmen gegen den Klimawandel ergreifen. Darüber hinaus treiben wir unseren Fortschritt mit globalen Frameworks voran, beispielsweise mit TCFD.

→ Im Jahre 2020

Wir haben **Robinson Labs™** gestartet, eine Brutstätte für Innovation, die Hand in Hand mit unseren Produkt- und Technologie-Teams und ihren mehr als 1.000 Datenwissenschaftlern, Ingenieuren und Entwicklern zusammenarbeitet, um neue Technologien zu entwickeln und diese einsatzbereit zu machen.

→ Im Jahre 2021

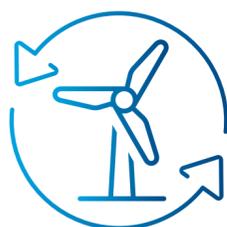
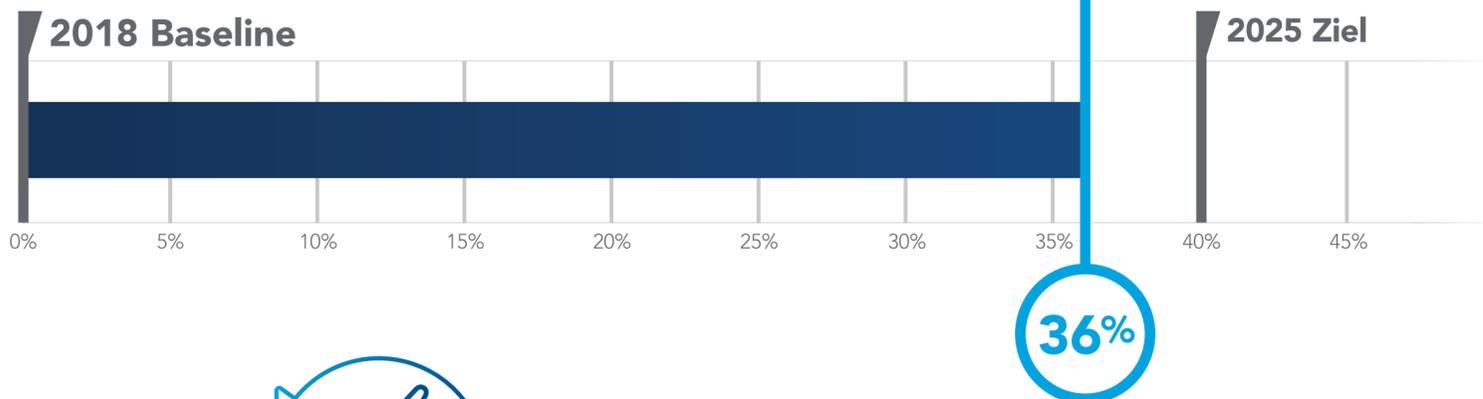
Wir haben **Emissions IQ** eingeführt, das erste Selbstbedienungs-Tool der Branche, durch das unsere Kunden weltweit und über alle Transportarten hinweg Transparenz bezüglich ihrer Scope 3-Emissionen erhalten.

EMS-Systeme und Berichterstellung

Unsere Vorgehensweise

Wir tragen das unsrige dazu bei, um unser Unternehmen, unsere Branche und unsere Stakeholder beim Übergang zu einer postfossilen Wirtschaft zu unterstützen. Im Rahmen dieses Engagements haben wir uns ein wissenschaftlich fundiertes* Ziel gesetzt, wonach (ausgehend von einer 2018-Baseline) die Intensität unserer Scope 1- und Scope 2-Kohlendioxid-Emissionen bis 2025 um 40 % gesenkt werden soll. Wir freuen uns mitteilen zu dürfen, dass wir zum 31. Dezember 2021 unsere spezifischen Kohlendioxid-Emissionen bereits um 36 % gesenkt haben.

2021 Reduzierung unserer spezifischen Kohlendioxid-Emissionen um 36 %



Increased renewable energy purchases

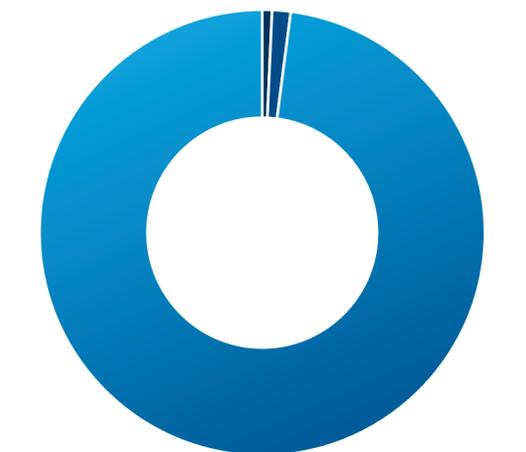
30%

year-over-year

Wie wir uns engagieren

Seit 2018 veröffentlichen wir unsere Scope 1- und Scope 2-Emissionen. Hierbei handelt es sich um Emissionen, die direkt von unseren Anlagen kommen, oder um die Energie, die wir einkaufen, um diese Standorte mit Strom zu versorgen und zu heizen. Als Teil unserer Energie-Roadmap kaufen wir weiterhin Zertifikate für erneuerbare Energie (RECs), um damit jegliche Elektrizität zu kompensieren, die an unserem Unternehmenshauptsitz in Eden Prairie (Maine) und beim Betreiben von zahlreichen Anlagen verbraucht wird. 2021 machten die Zukäufe von Zertifikaten 24 % der im Kalenderjahr 2021 verbrauchten Elektrizität aus.

2021 Ergebnisse



C.H. Robison Treibhausgase-Footprint

- Scope 1**
0.01%
Direktemissionen von unseren Anlagen und Büroräumen
Einschließlich Treibstoff für Generatoren, Boiler, Gabelstapler usw.
- Scope 2**
0.14%
Hinzugekaufte Energie und Wärme
Markt-abhängige Emissionen, einschließlich unserer REC-Zertifikate
- Scope 3**
99.85%
Wertketten-Emissionen
Bei den Scope 3-Emissionen handelt es sich um indirekte Emissionen, die in der Wertkette anfallen. Dazu gehören auch Emissionen im Zusammenhang mit Logistik, die wir für unsere Kunden arrangieren. Unsere Veröffentlichung hier zeigt die erheblichen Chancen, die sich in der Branche für Engagement und Partnerschaft eröffnen.

Relevante Emissionen bei Scope 3 beziehen sich auf folgende:

- Robinson Fresh
- Transport, den wir für unsere Kunden arrangieren

Wir entwickeln unseren jährlichen Prozess zur Treibhausgas-Bestandsaufnahme ständig weiter, um die kritischen Daten zu unserer Energienutzung und zu den Emissions-Hotspots zu extrahieren. Unsere alljährliche Treibhausgas-Bestandsaufnahme findet über die Grenzen der betrieblichen Kontrolle hinweg statt, und unsere Berechnungen folgen dem Protokoll für Treibhausgase. 2021 erzielten wir einen wichtigen Fortschritt, indem wir Scope 3-Emissionen in unsere Bestandsaufnahme einbezogen. Dies wird im diesjährigen ESG-Bericht erstmalig publik gemacht. Als erstes Unternehmen haben wir die Ausgaben-basierte Methode im Quantis Scope 3 Evaluator Tool genutzt, um unsere Scope 3-Emissionen einzuschätzen und die besonders relevanten Kategorien für eine weitergehende Schätzung zu ermitteln.

Hierbei wurde festgestellt, dass die mit unserer Robinson-Sparte verbundenen Waren und Dienstleistungen sowie der Transport und die Distribution, die wir für unsere Kunden arrangieren, besonders relevant sind. Nach Bestätigung dieser Übung haben wir eine Drittpartei einbezogen, um eine gründlichere Analyse und Berechnung durchzuführen. Scope 3-Emissionen sind indirekte Emissionen in Verbindung mit der Lieferkette, also Aktivitäten, die nicht unter der Zuständigkeit oder Kontrolle von C.H. Robison stehen. Diese Emissionen sind naturgemäß schwer zu beziffern und setzen eine solide

Datensammlung und einen Bestandsmanagement-Plan voraus, um in unseren Emissions-Berechnungen eine kontinuierliche Verbesserung zu erzielen. 2021 haben wir gemeldet, dass die Gesamtheit unserer Scope 3-Emissionen bei 17.360.650 Megatonnen CO₂-Äquivalent liegt.

Wir bestätigen und melden unsere Umweltdaten über mehrere Kanäle, darunter die CDP Climate Change Umfrage, EcoVadis und unser jährlicher ESG-Bericht (u. a.).

Blick nach vorne

Wir haben bereits damit begonnen, eine Drittparteien-Plattform zu nutzen, um unsere Anstrengungen im Zusammenhang mit Umweltmanagement und Monitoring zu unterstützen. Dies wird auch unserer Strategie zur Emissionsreduzierung zugute kommen. Wir werden auch weiterhin Energie-Audits durchführen und Chancen zur Energieeinsparung in unseren größten eigenen und betriebenen Anlagen identifizieren, die Machbarkeit einer Nutzung erneuerbarer Energien vor Ort einschätzen, uns für Offset-Projekte einsetzen und REC auf verantwortungsvolle Weise nutzen.



Während C.H. Robinson einer der größten Lieferanten für landwirtschaftliche Erzeugnisse ist und der weltweit größten Logistikplattform angehört, ist Robinson Fresh® auf die Beschaffung und den Transport von Frischwaren für Verbraucher weltweit spezialisiert.

Wir bei Robinson Fresh glauben, dass unsere Verantwortung in der Ernährung unserer Gemeinden und des ganzen Planeten liegt. Über ein Netzwerk von Erzeugern und Kunden nutzen wir unsere Nachhaltigkeitspraktiken für eben diesen Zweck.

Auf einen Blick

Wir setzen uns für die Förderung nachhaltiger Lösungen ein, welche die Resilienz unserer Landwirte und Gemeinden schützen, den Boden anreichern und frische Produkte auf den Markt bringen.



Produkte Fair Trade

Im Mittelpunkt eines nachhaltigen Lebensmittel-Systems stehen die Landwirte, die sich uneingeschränkt der Aufgabe widmen, den Boden anzureichern und frische Lebensmittel in unsere Regale zu bringen.

In den letzten Jahren ist Robinson Fresh eine Partnerschaft mit Fair Trade USA eingegangen, um mehrere Fair Trade Certified™ Produkte wie Wassermelonen und Limetten in Zusammenarbeit mit Landwirten weltweit anzubieten. Unser Fair Trade Certified-Produktprogramm sorgt für stabile Einkommen für Landwirte, für kommunale Entwicklung und für eine Pflege der Umwelt, damit die Landwirte und ihre Familien auch in den kommenden Generationen noch von ihrer Arbeit leben können. Im ersten Jahr des Robinson Fresh Fair Trade-Programms verdienten die Landwirte in unseren Lieferketten mehr als 143.000 US-Dollar zusätzlich an Fair Trade Premium-Fonds, die sie in ihren Gemeinden investieren konnten. Seit 2004 hat das Fair Trade Certified Produktprogramm mehr als 80 Millionen US-Dollar an Gemeinde-Entwicklungsgeldern generiert, die zugunsten von 440 Arbeitnehmern auf vier Betrieben für Projekte, Bildung, Gesundheitswesen, Verbesserung von Wohnraum bzw. Infrastruktur und vieles mehr eingesetzt wurden.

Produkte

440 Arbeitnehmer erreicht und **143.000** US-Dollar für den Fair Trade Community Development Fund gesammelt

110 Megatonnen an CO₂-Emissionen vermieden, indem verhindert wurde, dass **1,5 Millionen** Limetten im Abfall landen

19 Millionen Gallonen Wasser eingespart dank Apeel



Verpackungswesen

Robinson Fresh ist ein Mitglied der Sustainable Packaging Coalition. Hierdurch können wir unser Ziel verwirklichen, das darin besteht, eine Reihe nachhaltiger Verpackungslösungen über die gesamte Produktpalette hinweg zu entwickeln.



Der Weg zum Verbraucher

23 % Reduzierung der spezifischen Kohlendioxid-Emissionen bei der Robinson Fresh-Lieferkette YOY

Die von Robinson Fresh kontrollierten Lager nutzen zu **100 %** erneuerbare Energie, indem Zertifikate für erneuerbare Energie zugekauft werden



„Wir sind sehr stolz darauf, mit Robinson Fresh zusammenarbeiten zu dürfen, dem Branchenführer für Obst und Gemüse, der den Erzeugern dieser beliebten Produkte große Chancen eröffnet. Mit mehr als 7,4 Millionen Pfund an Limetten, Melonen und Ananas mit Fair Trade-Zertifikat, die in den ersten beiden Jahren des Fair Trade-Programms verkauft wurden, eröffnen sie lebensverändernde Vorteile für hunderte von Landarbeiten in Mexiko.“

–Paul Rice, Gründer und Geschäftsführer von Fair Trade USA

Mehr noch als die finanziellen Vorteile für Landwirte und Landarbeiter unterhält Robinson Fresh auch eine direkte Verbindung zur Landbevölkerung und unterstützt sie auf folgende Weise:

Planung von Feldfrüchten und Ernte: Wir unterstützen Landwirte bei der Planung von Feldfrüchten gemäß der Nachfrage bei der historischen Lebensmittelversorgung und des Einzelhandels und liefern zugleich wertvolle Informationen zu Personal- und Kostenreduzierungen, um profitabel zu sein. Indem wir die Landwirte von Anfang an unterstützen, können wir auch das Angebot mit der Nachfrage abstimmen und das ganze Jahr über eine gute Versorgung gewährleisten.

Fortbildung der Landwirte: Landwirte, die auch weiterhin, Jahr für Jahr, einen erfolgreichen produzierenden und landwirtschaftlichen Betrieb führen wollen, setzen sich mit unseren Experten in Verbindung. Wir fördern und liefern Know-how zu bewährten Verfahren bei der Landbestellung, beim Düngen, bei der Fremdbestäubung, bei der Ertragsoptimierung, beim betrieblichen Management usw. Mit Teams, deren Mitarbeiter direkt vor Ort helfen, etablieren wir Anbaupraktiken, die einen optimalen Ertrag gewährleisten.

Unterstützung bei Fragen der Nachhaltigkeit: Neben Vorteilen einer nachhaltigen Umwelt und Gesundheit, bieten wir den Landwirten auch Unterstützung durch Finanzdienstleistungen, damit ihre Betriebe zukunftssicher sind.

„Wir sind stolz darauf, mit einem innovativen Lieferanten wie Robinson Fresh zusammenzuarbeiten, der unsere Mission bezüglich weniger Lebensmittelverschwendung und Schaffung einer nachhaltigen Lebensmittelversorgung teilt“, erklärte Jessica Vieira, zuständig für Nachhaltigkeit bei Apeel. „Gemeinsam bringen wir frische und haltbarere Früchte zu neuen Kategorien, Märkten und Kunden. Wir können einen größeren Beitrag zur Kundenzufriedenheit leisten, während wir zugleich die Umweltauswirkungen der Lieferkette reduzieren.“



Apeel®

Robinson Fresh ist eine Partnerschaft mit Apeel® eingegangen, einem Unternehmen, das sich einer Vermeidung von Lebensmittelverschwendung verschrieben hat. Möglich wird dies durch länger haltbare Erträge und Mehrwert über die gesamte Lieferkette hinweg. Obst und Gemüse, das mit der pflanzenbasierten Schutz von Apeel behandelt wurde, ist zweimal länger haltbar als Produkte ohne Apeel. Dies eröffnet ein größeres Zeitfenster für den Verzehr beim richtigen Reifegrad, wodurch weniger Produkte auf der Lieferkette entsorgt werden müssen.

Apeel schätzt, dass 2021 durch die Zusammenarbeit mit Robinson Fresh 1,5 Millionen Limetten vor der Tonne gerettet werden konnten. Als Ergebnis dieser Abfallvermeidung haben die mit Apeel behandelten und von Robinson Fresh im vergangenen Jahr ausgelieferten Limetten zur Vermeidung von 110 Megatonnen CO₂-Äquivalent und zur Einsparung von 19 Millionen Gallonen Wasser beigetragen. Apeel nutzte seine von Drittstelle geprüfte Lebenszyklus-Bewertungsmethodologie, um diese Umweltvorteile zu quantifizieren.

Blick nach vorne

Lebensmittelverschwendung ist ein Problem, das nicht von einem Tag auf den anderen verschwinden wird. Als Mitglieder der Lebensmittel- und Getränkebranche glauben wir, dass es in unserer Verantwortung liegt, neue Wege zu erkunden, zu identifizieren und umzusetzen, um Lebensmittelverschwendung über die gesamte Lieferkette hinweg zu reduzieren. Mit der Entwicklung bei Technologie und Wissenschaft wollen wir betrieblich flexibel sein, neue Lebensmittelinnovationen einführen und insgesamt die Nachhaltigkeit stärken.

Unser Ziel besteht darin, die Lebensmittelverschwendung bis
2023 um mehr als 3 Millionen Pfund
 zu reduzieren



Verpackungswesen

Sustainable Packaging Coalition

Als Mitglieder der Sustainable Packaging Coalition® entwickeln und lancieren wir innovative Verpackungslösungen und Alternativen zu Einwegkunststoff. Bei der Sustainable Packaging Coalition® handelt es sich um eine auf Mitgliedschaft beruhende Kooperative, die überzeugt ist, dass die Branche eine nachhaltigere Verpackungslösung finden kann. Die Kooperative setzt sich für nachhaltige Verpackungen ein und arbeitet mit Nachdruck, um eine Verpackungslösung zu finden, die für Menschen wie Umwelt gleichermaßen vorteilhaft ist.

How2Recycle

Bei How2Recycle handelt es sich um ein standardisiertes Etikettiersystem, mit dem die Öffentlichkeit eindeutig über Recyclingmöglichkeiten aufgeklärt wird. Als Mitglied dieser Koalition kommen wir mit mehreren progressiven Marken zusammen, die wollen, dass ihre Verpackung recycelt wird, wozu sie den Verbraucher über intelligente Verpackungsetiketten in die Lage versetzen.

Blick nach vorne

Wir erneuern aktuell gerade unsere derzeitige Verpackung für das Robinson Fresh Etikett, indem wir bei allen zukünftigen Verpackungen das How2Recycle Logo einbeziehen. Hierdurch erhalten wir eine Bezugsgröße für die Zukunft und machen beim Erreichen eines nachhaltigen Verpackungsziels für die Zukunft einen entscheidenden Schritt voran. Indem wir das How-2-Recycle Logo zukünftig auf allen Robinson Fresh Verpackungen einsetzen, erhält der Verbraucher unserer Markenprodukte zudem die klare Information, ob die Verpackung recycelbar ist.

Daily 'Dos

Ein Beispiel dafür, dass wir nachhaltige Verpackungslösungen fördern, ist unsere Verpackung für Avocados mit der Bezeichnung „Daily 'Dos Stay Fresh“. Die Avocados von Robinson Fresh Daily 'Dos wurden sorgfältig ausgewählt, vorgereift und handverpackt, um dem Verbraucher die perfekte Avocado zu bieten ...für den sofortigen Verzehr oder auch für später. Bei 60 % der Kunden, die Avocados regelmäßig kaufen, sind wir darum bemüht, die Umweltauswirkungen in einer Gegend mit hoher Nachfrage gering zu halten.

Der Weg zum Verbraucher

Robinson Fresh arbeitet daran, das Unternehmensziel von C.H. Robinson zu erreichen, wonach bis 2025 rund 40 % der globalen spezifischen Kohlendioxid-Emissionen reduziert werden sollen. Die von Robinson Fresh kontrollierten Lager nutzen zu 100 % erneuerbare Energie, indem Zertifikate für erneuerbare Energie zugekauft werden. Wir werden auch weiterhin auf Verbesserungen setzen, indem wir Energieineffizienzen finden und mit den Zertifikaten für erneuerbare Energie verantwortungsbewusst umgehen.

Wir setzen uns zudem dafür ein, dass die Nachhaltigkeitsziele unserer Verbraucher unterstützt werden. Wir verbessern die nachhaltigen Geschäftspraktiken und -ergebnisse von Robinson Fresh, um den Kunden durch den Prozess einer Netzwerkoptimierung zwecks Nachhaltigkeit ein Beispiel zu geben und damit die Kohlenstoffemissionen der Lieferkette zu kompensieren.

Blick nach vorne

Wir setzen auch weiterhin unser Team mit Lieferketten-Experten ein, um individuelle Lösungen für unser Netzwerk zu entwickeln und an unserem Ziel festzuhalten, die Umweltauswirkungen zu reduzieren. Über gefahrene Kilometer und Lastwagen hinaus sollen unsere Lager und Service-Center so effizient wie möglich arbeiten.

Robinson Fresh hat sich seit jeher dafür eingesetzt, dass Lieferketten für frisches Obst und Gemüse verbessert werden. Wir sind überzeugt, dass die Zukunft der Landwirtschaft auf Fortschritten bei der Controlled Environment Agriculture (CEA) beruht. Bei dieser Art von Landwirtschaft werden die Nutzung von Land und Wasser erheblich eingeschränkt, die Risiken für Lebensmittelsicherheit begrenzt und die Feldfrüchte in der Nähe von dicht besiedelten Gebieten angebaut, was die Transportwege verkürzt und die Haltbarkeit verbessert. Aktuell vermarktet Robinson Fresh die Erzeugnisse von drei CEA-Betrieben, die hauptsächlich Gemüse und Kräuter anbauen. Wir knüpfen auch weiterhin neue Kontakte, um unsere Präsenz in diesem Bereich auszubauen.





UMWELT
–
GESELLSCHAFT
–
GOVERNANCE

Gesellschaft

Customer experience

Unsere Vorgehensweise

Jeder unserer Kunden sieht sich mit seinen ganz eigenen Herausforderungen konfrontiert, und wir wollen Lösungen anbieten, die für jeden erfolgversprechend sind. Ausgehend von dieser Idee stellen wir unser Kundenerlebnis-Team so zusammen, dass diese besonderen Anforderungen vollumfänglich erfasst werden. Aufgabe des Teams ist es, die generelle Kundenzufriedenheit mit unseren Dienstleistungen, Mitarbeitern und Technologien zu ermitteln und Feedback im Unternehmen so weiterzuleiten, dass die entsprechenden Reaktionen und Maßnahmen folgen.

Wir schulen Kunden und Mitarbeiter, die in direktem Kontakt mit Vertragsspediteuren stehen, im Umgang mit unseren Systemen, um eine optimale Unterstützung zu bieten und mit Feedback richtig umzugehen. Wir bieten darüber hinaus den Kunden und Spediteuren durch unser auch nach Geschäftsschluss noch erreichbares Support-Center einen Rund-um-die-Uhr-Support.

Leitende Führungskräfte haben Echtzeit-Zugriff auf Feedback und erhalten vierteljährliche Berichte. Wir sind bemüht, Feedback-Schleifen durch methodologische Verfahren zu schließen, durch die unsere Dienstleistungen und Angebote ausgereifter und besser werden, was letztlich zu einem besseren Kundenerlebnis beiträgt. Seit 2019 sind die Zufriedenheitsziele unserer internen Kunden mit bestimmten Mitarbeitervergütungen verknüpft.

Wie wir uns engagieren

Um die Bedürfnisse unserer Kunden zu verstehen, führen wir alljährlich sogenannte „Voice of the Customer“-Umfragen in allen Weltregionen durch, in denen wir tätig sind. 2021 haben wir auf strategische Weise kritische digitale Touchpoint-Chancen identifiziert, mit deren Hilfe wir aussagekräftiges Feedback in kürzester Zeit einholen können. Diese Chancen zeigen auf, wie wir im Umgang mit Kunden besser werden können, wenn diese gerade eine Aufgabe erledigen – beispielsweise beim Beladen eines Lkw, beim Nachverfolgen einer Lieferung und vieles mehr.

Kunden stehen weiterhin komplexen Situationen gegenüber und tragen beim erhöhten Druck auf Lieferketten die Hauptlast. Einige dieser Herausforderungen haben das Gesicht des globalen Handels langfristig verändert. Unsere Kunden erwarten von uns branchenrelevante Beratung, die ihren geschäftlichen Anforderungen und ihren Unternehmenswerten entsprechen. Wir können mit Stolz sagen, dass 89 % der Kunden auch weiterhin Geschäfte mit uns machen wollen, und wir werden das Kundenerlebnis weiterhin verbessern.

Unser Modell einer kontinuierlichen Verbesserung fördert diese Beziehung, ganz unabhängig davon, wie die Ergebnisse ausgefallen sind. Alle Kunden, also auch diejenigen, die kein Feedback geliefert haben, erhalten einen Kundenaktionsplan, der in ein fortlaufendes Engagement eingebettet ist. Dieser Prozess zeigt, wie wir die Erwartungen übertreffen und uns selbst hohe Ziele stecken wollen.

Blick nach vorne

Der Kunden steht im Mittelpunkt all unserer Bemühungen. Wir hören zu, verstehen die Anforderungen und helfen beim Lösen der komplexesten logistischen Herausforderungen. Mit Blick auf die Zukunft werden wir die digitalen Touchpoints weiterhin einsetzen, um verwertbares Feedback zu erfassen und in unsere Arbeitsabläufe zu integrieren. Ziel dabei ist es, Lösungen zu entwickeln, die nicht nur branchenführend sind, sondern darüber hinaus die besonderen Anforderungen unserer Kunden berücksichtigen.

Fallstudie – Market Rate IQ

Im Zusammenhang mit den globalen Verwerfungen teilten uns Kunden mit, dass sie Unterstützung im Spotmarkt brauchten, da sie sich mit plötzlichen Änderungen und kurzfristigen Entscheidungen konfrontiert sahen. Dieses Kunden-Feedback regte eine Vision an, die wiederum in eine von Robinson Labs (der technischen Brutstätte von C.H. Robinson) entwickelte Lösung mündete. Market Rate IQ ist ein Tool, mit dem Kunden mehr Transparenz bezüglich ihrer Tarife und zur Marktlage erhalten, wodurch sie ihren Betrieb am Laufen und zugleich Kosteneinsparungen erreichen können.



Der Kunde steht im Mittelpunkt all unserer Bemühungen. Wir hören zu, verstehen die Anforderungen und helfen beim Lösen der komplexesten logistischen Herausforderungen.



Supporting the importance of the Carrier Industry

Nationale Wertschätzungswoche für Lastwagenfahrer

C.H. Robinson begeht die nationale Wertschätzungswoche für Lastwagenfahrer schon seit mehr als zwei Jahrzehnten. Lkw-Fahrer sind für das geschäftliche wie für das private Leben von entscheidender Bedeutung, da sie jeden Tag liefern – auch in diesen schwierigen Zeiten. In den letzten zwei Jahren haben sie eben dies unter Beweis gestellt: Sie liefern alles – von lebenserhaltenden Materialien bis zu Konsumgütern, um die Regale für uns und unsere Familien zu füllen. Auch während der globalen Pandemie haben uns die Lkw-Fahrer nie im Stich gelassen.

2021 haben mehr als 1.500 Personen auf der C.H. Robinson Website „[ThankTruckDrivers.com](#)“ anerkennende Worte für die unermüdliche Arbeit der Lkw-Fahrer hinterlassen. Daneben machte die C.H. Robinson Foundation für jede Danksagung eine Spende. Die Spende in Höhe von 25.000 US-Dollar ging an den St. Christopher Truckers Relief Fund, der Lkw-Fahrer in Not unterstützt. [Erfahren Sie mehr.](#)

Spediteur des Jahres

Jedes Jahr zeichnen wir einige der besten der bei uns unter Vertrag stehenden Spediteure (von insgesamt 85.000 Spediteuren im Transportunternehmen-Netzwerk) mit dem exklusiven „Carrier of the Year Award“ aus. Der Preis basiert auf mehreren Kriterien, darunter der Fähigkeit, immer pünktlich und vollständig an die Kunden zu liefern, der Einführung von Transporttechnologie, um die Effizienz für sich selbst und beim Verlader zu steigern, und der Bemühung, die Anforderungen von Verladern in jeder Hinsicht zu verbessern.

[Erfahren Sie mehr über die diesjährigen Gewinner.](#)



Vielen Dank an alle Lkw-Fahrer, die unsere Regale füllen! Ihr seid wirklich **entscheidend, um Amerika am Laufen zu halten.**



Fürsprache für Diversität in der Transportbranche

Wir setzen uns weiterhin für die Schaffung von inklusiven und gleichberechtigten Arbeitsplätzen für Frauen in der Transportbranche ein. Letzte Jahr hat C.H. Robinson den „Promoting Women in Trucking Workforce Act“ unterstützt. Dieser sah vor, dass der Administrator der Federal Motor Carrier Safety Administration einen Beirat einsetzt, der Chancen für Frauen in der Transportbranche schaffen soll. 2022 vertrat Angie Freeman, unsere Leiterin für Personalwesen und ESG, das Unternehmen C.H. Robinson bei einer Konferenz im Weißen Haus, bei der es um Frauen in der Transportbranche und deren Rechte ging.

Wir unterstützen zudem die Women in Trucking Foundation, um die Mission der Gruppe zu fördern. Diese besteht darin, ambitionierte Studenten, Fahrer und Professionelle in der Transportbranche zu unterstützen, die ihre Fertigkeiten durch Schulungen und Berufsausbildung ausbauen wollen. Qualifiziert für eine Anmeldung sind alle Frauen, die eine Schulungseinrichtung aufsuchen, um ihre Karriere in den Bereichen Sicherheit, Fahren, Technik oder Führung in der Transportbranche voranzutreiben.



Das Rückgrat unserer globalen Lieferkette, unsere mehr als 85.000 Vertragsspediteure, sind der Grund, warum unser Frachtnetzwerk das effizienteste und robusteste weltweit ist.

Der Zugang wird auf Fortbildung im Rahmen des Global Carrier Scholarship Programms ausgeweitet

Unter der Leitung von Scholarship America®, bietet das C.H. Robinson Foundation Scholarship Programm Fortbildungsunterstützung für Transportunternehmer und deren Kinder weltweit, um ein Vordiplomstudium zu absolvieren. Indem die C.H. Robinson Foundation diese Stipendien unseren Vertragsspediteuren anbietet, werden der schulische Erfolg von C.H. Robinson Vertragsspediteuren und deren Kindern unterstützt und ausgeweitet. [Learn more about the program.](#)

Aufbau einer expeditionszentrierten Technologie

Für Spediteure weltweit ist eine konstante Geschäftslage der Schlüssel zum Erfolg. Hierbei kann es sich aber auch um eine der schwierigsten Fragen im Transportwesen handeln, besonders in Zeiten volatiler Märkte. Ausgehend vom Feedback der Spediteure zu den wesentlichen Problemen bietet Navisphere® Carrier den Spediteuren genau die Fracht dort, wo sie diese brauchen – online und auf Mobilgeräten. Erfahren Sie mehr über Innovation bei C.H. Robinson auf [S. 22](#).

Unsere Mitarbeiter: Anziehung, Bindung und Entwicklung von Talenten

Unsere Vorgehensweise

Bei C.H. Robinson sind die Mitarbeiter die treibende Kraft unseres Erfolgs. Unsere Leiterin des Personalwesens und für ESG ist auch für die globalen Unternehmensstrategien bezüglich Talent und Nachhaltigkeit, DEI und Engagement in den Gemeinden zuständig. Um sicher zu sein, dass wir die Erfahrung, die Ressourcen und das Know-how haben, um unsere Unternehmensziele umzusetzen, wollen wir die richtigen Talente anziehen und binden und jedem Mitarbeiter eine verantwortungsvolle Tätigkeit anvertrauen. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem die Mitarbeiter genau wissen, was man von ihnen erwartet, in dem sie Kontakte und ein Zugehörigkeitsgefühl aufbauen, in dem sie lernen und wachsen, ihre Bestleistungen abrufen und eine lebensbereichernde Karriere anstreben können. Unser hybrider Arbeitsansatz bieten einen gesunden Mit-

telweg zwischen der Interaktion und der Zusammenarbeit, die Mitarbeiter an unserer internen Unternehmenskultur schätzen – mit der Flexibilität und Autonomie für Entscheidungen, wo diese am besten funktionieren. Indem wir so arbeiten, kombinieren wir die Stärken einer gemischten virtuellen und einer persönlichen Arbeitsumgebung, um für die Zukunft unserer Branche gewappnet zu sein.

Unsere innovativen Talentstrategien unterstützen die Entwicklung und die Befähigung unserer rund 16.900 Mitarbeiter weltweit und schaffen somit die Voraussetzungen, dass unsere Kunden und Vertragspediteure unsere Wachstumsstrategie vorantreiben können. Unsere Talent-Strategie konzentriert sich auf die folgenden Grundpfeiler:

Richtiges Talent:

Machen Sie den Weg frei für eine erfolgreiche geschäftliche Transformation, indem die richtigen Talente für die Zukunft angeworben, weiterentwickelt und zielgerichtet eingesetzt werden – u. a. für starke Führungsstrategien und diversifizierte Teams.

Erfahrung von Mitarbeitern:

Versetzen Sie Ihre Mitarbeiter in die Lage, erfolgreich zu sein, indem Sie ein integrierendes und inklusives Mitarbeitererlebnis bieten.

Leistung und Belohnung:

Stärken Sie unsere Leistungskultur und das Wohlbefinden der Mitarbeiter, indem Sie flexible und kompetitive Belohnungen und Vorteile vergeben.



Diese Grundpfeiler werden durch strategische Initiativen unterstützt, die auf drei Talent-Zielsetzungen gerichtet sind: das Ermöglichen einer erfolgreichen geschäftlichen Transformation, das Befähigen von Mitarbeitern zum Erfolg und die Stärkung unserer Kultur von Hochleistung und Wohlbefinden der Mitarbeiter. Unserer Arbeit liegt zugrunde, dass wir Daten bestmöglich nutzen wollen, um fundierte Entscheidungen zu treffen und die Auswirkungen unserer Bemühungen zu ermessen.

Wie wir uns engagieren

Unsere Schwerpunkte liegen auf einer Verbesserung unserer Führungsstrategie, daneben dem Integrieren von DEI in all unseren Talentstrategien, der Unterstützung unserer Mitarbeiter durch den Übergang zu einer hybriden Arbeitsumgebung und dem Etablieren eines Karriere-Frameworks, das Talente im Unternehmen aufbaut und Mitarbeiter auf den Erfolg in ihren aktuellen und zukünftigen Rollen vorbereitet.

Um unsere Bemühungen zu unterstützen, mit Dringlichkeit zu handeln und dafür zu sorgen, dass unsere Kunden und Mitarbeiter im Mittelpunkt unserer gesamten Entscheidungsfindung stehen,

haben wir unsere Prinzipien für Menschenführung im gesamten Unternehmen eingeführt. Ausgehend von unseren EDGE-Werten liefern die Führungsprinzipien einen allgemeinen Verhaltenskodex, der uns im gemeinsamen Wissen vereint, was die Arbeit und Entscheidungsfindung bei C.H. Robinson bedeuten. Sie bekräftigen unsere Beziehungen zu Kunden, Spediteuren, Partnern, dem Markt und anderen Stellen. Sie definieren, wer wir sind und wie wir vorgehen. Und sie werden von den unterschiedlichen Personen und Perspektiven zum Leben erweckt, die zusammen C.H. Robinson ausmachen.

Neben unserer gezielten Einführungsarbeit bietet unser HR-Team auch eine vorzügliche Service-Bereitstellung, indem unsere Mitar-

beiter von ihrer ersten Bewerbung auf ihrem gesamten Karriereweg unterstützt werden – durch Zuhören und Verständnis für deren Ziele. Um sicherzustellen, dass wir alle gemeinsame Ziele verfolgen, müssen alle Mitarbeiter nach Eintreten ins C.H. Robinson Team an unserem ACCELERATOR-Onboarding-Programm teilnehmen. Das Programm ist so angelegt, dass unterschiedliche Anforderungen erfüllt werden. Die Teilnehmer werden hierzu je nach Kenntnisstand und Position des Mitarbeiters in „Lanes“ eingeteilt.

Unser HR-Team ist verantwortlich dafür, unsere geschäftlichen Zielsetzungen festzulegen, neue Schulungslösungen zu entwickeln und bereitzustellen und deren Effektivität zu messen sowie zu bewerten. Über diesen Prozess erstellen wir positionsspezifische Inhalte und Kenntniserweiterungskurse, damit unsere Mitarbeiter sich über die ganze Karriere hinweg entwickeln und entfalten können. Wir sind stolz auf unser Engagement für die langfristige persönliche und berufliche Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter.

Unseren Mitarbeitern zuzuhören ist ein wichtiger Bestandteil unserer Talentstrategie und für unseren langfristigen Erfolg als Unternehmen entscheidend. Wir bitten unsere Mitarbeiter regelmäßig um Feedback und ergreifen auf dieser Grundlage dann Maßnahmen, um C.H. Robinson als Arbeitsplatz noch attraktiver zu machen. Auch dieses Jahr haben wir an unserer Zuhörstrategie gegenüber Mitarbeitern weiter gearbeitet. Wir haben Fokusgruppen und Stimmungs- sowie Engagement-Umfragen gestartet, um der Stimme unserer Mitarbeiter bei allen Belangen Gehör zu verschaffen. Das Engagement unserer Mitarbeiter ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolgs, und 2021 lag der Engagement-Wert weltweit bei beeindruckenden 81 %. Neben unseren formalen Strategien für Engagement und Zuhören haben wir auch neue Wege gefunden, um mit Führungskräften und Mitarbeitern in Verbindung zu bleiben. Hierbei handelt es sich um globale Vollversammlungen mit unserem Geschäftsführer und Frage-Antwort-Sitzungen für unsere Führungspersonen. Wir bei C.H. Robinson setzen uns dafür ein, die besten Mitarbeiter anzuziehen, anzuwerben und an uns zu binden. Aus diesem Grund ist es wichtig, diejenigen Mitarbeiter zu erkennen, die bereits die vom Unterneh-

men angestrebten Werte und Verhaltensweisen aufweisen. Wir glauben, dass fortwährendes Feedback und Anerkennung zur Entwicklung jeder Person beitragen. Eine Möglichkeit dies umzusetzen, ist unser globaler Leistungsmanagement-Prozess. Dieser motiviert Mitarbeiter und Teams, ihre bestmögliche Leistung zu erbringen, indem die individuellen und unternehmensbezogenen Ziele abgestimmt werden, regelmäßige und klare Kommunikation sowie Feedback stattfinden und eine starke Fokussierung auf Mitarbeiterentwicklung und -wachstum erfolgt. Durch einen einheitlichen Leistungsprüfungs-Prozess ist sichergestellt, dass alle Mitarbeiter einheitlich bewertet werden, und zwar sowohl nach ihren Leistungen (Zielen) als auch danach, wie diese erreicht wurden (Kompetenzen). 2021 wurden rund 97,7 % unserer Belegschaft regelmäßig über Leistungs- und Karriereentwicklungs-Prüfungen bewertet. Darüber hinaus ermöglichen diese Prozesse Manager-zu-Mitarbeiter-, Mitarbeiter-zu-Manager- und Peer-zu-Peer-Feedback, wodurch eine Kultur der Transparenz und Kommunikation etabliert wird.

Blick nach vorne

C.H. Robinson ist ein globales Unternehmen, das von seinen EDGE-Werten geleitet wird und eine gemeinsame Kultur pflegt, in der Diversität, Gleichberechtigung und Zugehörigkeit für alle gelten. Mit Blick auf die Zukunft entwickeln wir Talentlösungen, mit denen wir sicherstellen wollen, dass wir die richtigen Personen und eine inklusive Kultur haben, in der jeder die Unterstützung und Befähigung erhält, um Erfolge zu erzielen. Unsere zukünftige Roadmap gibt Mitarbeitern eine klare Aussicht auf die bestehenden zahlreichen Entwicklungsmöglichkeiten, die sowohl innerhalb als auch außerhalb der aktuellen Position vorhanden sind. Wir schätzen die besonderen Erfahrungen und diversen Hintergründe unserer Mitarbeiter, um ein stärkeres, innovativeres und erfolgreicherer Team zu bilden.



Arbeitnehmerschutz und Wohlbefinden

Unsere Vorgehensweise

Jeder ist für die Sicherheit bei C.H. Robinson zuständig. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie die im Mitarbeiter-Handbuch dargelegten Prinzipien für Sicherheit am Arbeitsplatz und Umwelt hochhalten, um eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung für alle zu garantieren und unseren Kunden unterbrechungsfreie Dienstleistungen zu bieten.

Wie wir uns engagieren

Letztes Jahr haben wir eine Reihe von Schulungen zum Thema „Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS)“ über eine neue Lernplattform gestartet. Diese bietet über 1000 E-Schulungen zu EHS. Hinzu kommen unterschiedliche Inhalte für Mitarbeiter, u. a. „Occupational Safety and Health Administration“ (OSHA) in mehreren Sprachen. Die Schulung deckt eine Vielzahl von Themen ab, die von einer Einführung in OSHA, über Verletzungen bis hin zur Prävention reichen.

2021 veranstaltete das Unternehmen eine Sicherheitsveranstaltung, um Lagereinrichtungen in Richtung einer OSHA-Compliance zu bewegen und Sicherheitsprinzipien zu unterstreichen, die für eine betriebliche Exzellenz erforderlich sind. Unterausschüsse für Sicherheit behandelten die folgenden Themen:

- Monatliche Anlagensicherheit-Checkliste
- Vierteljährliche Treffen des Sicherheitsausschusses mit jeder Lageranlage
- Tool für Compliance-Tracking zwecks OSHA-Compliance, z. B. Betrieb von Gabelstaplern und Hubwagen

Blick nach vorne

Wir werden die Reichweite unserer Sicherheitsveranstaltung mit der Fortentwicklung und Ausreifung unseres Programms zunehmend ausweiten.

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

Angebote in den USA

Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI)

Unsere Vorgehensweise

Unsere Vision für DEI bei C.H. Robinson besteht darin, eine Zugehörigkeitskultur zu schaffen, welche die einzigartigen Erfahrungen und unterschiedlichen Hintergründe unserer Mitarbeiter einbezieht, um ein stärkeres, innovativeres und erfolgreicherer Team zu bilden. 2021 trafen wir nach Prüfung unserer Praktiken die Entscheidung, das Wort „Gleichstellung“ in unseren Titel aufzunehmen. Dieser Zusatz reflektiert die Art und Weise, wie wir an DEI und unsere Arbeit herangehen. Wir bei C.H. Robinson glauben, dass ein Nennen und Anerkennen von Gleichstellung dazu beiträgt, eine Lösung zu schaffen, die gewisse Unausgewogenheiten aufgrund von Systemschranken berücksichtigt.

Unsere DEI-Bemühungen werden vom Leiter für ESG angeführt, der wiederum dem Leiter für das Personalwesen und für ESG unterstellt ist. Daneben beaufsichtigen unser Geschäftsführer und der Vorstand unsere DEI-Strategie und deren Fortschritt. Selbst wenn die Unterstützung und das Engagement für unsere DEI-Arbeit auf der Spitze der Pyramide mit dem Geschäftsführer und seinem Team beginnt, bedarf es doch der Unterstützung und des Engagements aller Mitarbeiter, um Fortschritte zu erzielen. DEI wurde letztes Jahr zu den Leistungsprüfungen und zur Vergütungsbewertung hinzugefügt, und dieses Jahr gehen wir einen Schritt weiter, um es auf weiteren Managementebenen zu etablieren.

Wir sind überzeugt, dass der Erfolg von DEI einer gemeinschaftlichen Anstrengung bedarf, und fordern alle Mitarbeiter auf, ihren ganz individuellen Beitrag beim Schaffen einer Zusammengehörigkeitskultur zu erkennen. Wir sind uns im Klaren darüber, dass Diversität immer mehrere Dimensionen hat, weshalb wir bei DEI auch einen intersektionalen und inklusiven Ansatz gewählt haben. Wir betten DEI in unsere Arbeit ein und verfügen über mehrere funktionsübergreifende Teams, die aktiv, unternehmensweit und das ganze Jahr über um DEI bemüht sind.

Unsere DEI-Strategie ist ein zentraler Bestandteil unserer Werte und gründet auf den folgenden Prinzipien, die unsere Arbeit antreiben:

Unsere DEI-Strategie ist ein zentraler Bestandteil unserer EDGE-Werte und gründet auf den folgenden Prinzipien, die unsere Arbeit antreiben:

1

Gesellschaftliche und ethnische Ungleichheiten existieren, und wir müssen versuchen, Barrieren zu beseitigen und Erfolg für alle zu ermöglichen.

2

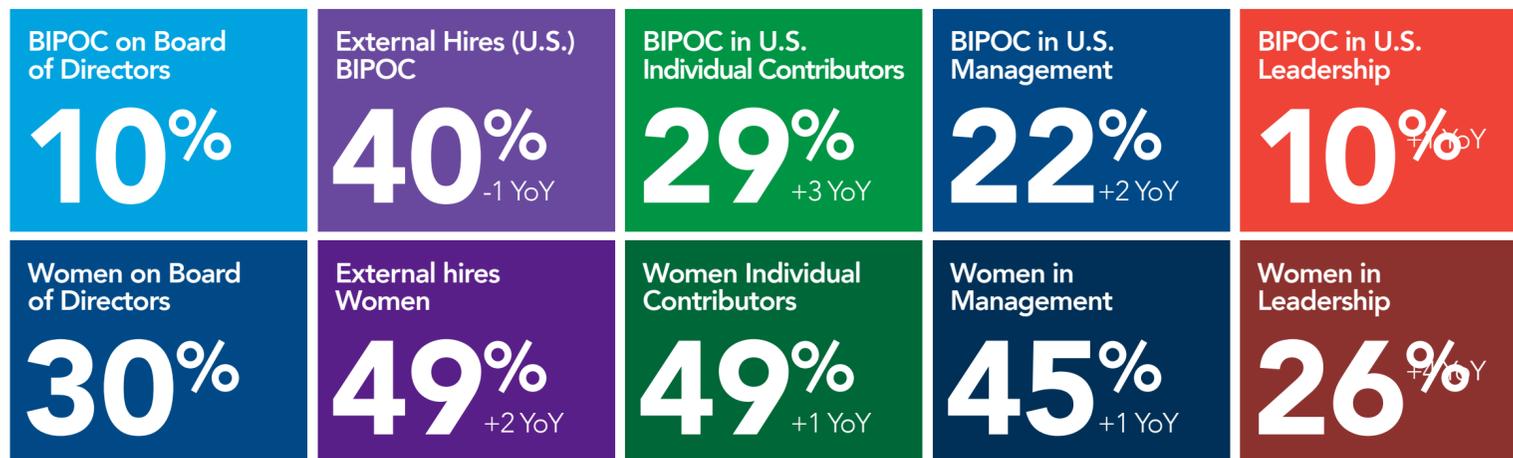
DEI sind in unsere Werte integriert, und wir wollen sie auch weiterhin in alle Bereiche unseres Unternehmens integrieren, um so eine langfristige und nachhaltige Veränderung zu ermöglichen.

3

Unsere Unterschiede sind ein Vorteil und erlauben es uns, den Anforderungen unserer Kunden, Spediteure, Mitarbeiter und Gemeinden besser zu entsprechen.

4

Jeder Mitarbeiter spielt eine aktive Rolle dabei, eine Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit zu schaffen, in der alle ihren Beitrag leisten und sich entfalten können.



Wie wir uns engagieren

Unsere Bemühungen und unser Engagement zu DEI stützen sich auf einige Grundpfeiler: Arbeitsplatz, Belegschaft, Partnerschaften und Verantwortlichkeit. Unsere unternehmensweiten Ziele konzentrieren sich auf Folgendes: Erhöhung der Zahl an BIPOC-Mitarbeitern (Frauen, schwarze Menschen, Indigene und Farbige) in Führungspositionen, Einstellung und Bindung einer diversen Belegschaft, bei der Frauen und BIPOC-Mitarbeiter gleichermaßen im Unternehmen gehalten und sichergestellt wird, dass Einstellungsraten für Frauen und BIPOC-Mitarbeiter sich paritätisch zu den Gesamtzahlen im Unternehmen verhalten. Wir ermitteln das ganze Jahr über Kennzahlen und Fortschritte bei diesen Zielen, wobei wir auch darauf achten, dass wir genug Zeit für das Überprüfen der Ergebnisse und ggf. für Änderungen haben. Dieses Jahr konnte man in unserer jährlichen Engagement-Umfrage feststellen, dass die Mitarbeiter besser für Inklusion im Unternehmen sensibilisiert sind. Dies ist ein erfreuliches Ergebnis und bestätigt unsere Arbeit.

Nachdem wir 2020 das Paritätsversprechen unterschrieben und uns verpflichtet hatten, sehr unterschiedliche Kandidaten für die Besetzung von Führungspositionen einzuladen, schufen wir ein Einstellungs-Prüfkomitee. Dieses besteht aus Mitarbeitern, die speziell dafür geschult wurden, bei den Kandidatengesprächen auf Voreingenommenheit zu achten. Hierdurch können objektive Beobachter, die nicht zum Team für Vorstellungsgespräche gehören, mit eben diesem Team Rücksprache halten und sicherstellen, dass Entscheidungen ohne Voreingenommenheit getroffen werden.

Unsere Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs) wachsen weiter und sind ein wichtiger Antrieb für die von uns zu erstellende Zugehörigkeitskultur. Diese Gruppen bieten die Gelegenheit für Mitarbeiter, sich untereinander zu DEI-Bemühungen ihrer Gruppe auszutauschen und Input zu liefern und zugleich mit ihren weltweiten Kollegen in Verbindung zu treten. 2021 haben unsere ERGs Monate für kulturelles Erbe anerkannt und begangen, darunter Gedenkmonate für schwarze Menschen,

für Frauen, für LGBD und für Menschen spanischer Abstammung. Derartige Veranstaltungen sind ebenso wie unsere ERGs offen und inklusiv für alle Mitarbeiter, ganz gleich, ob sie sich mit dem Grad an Diversität der ERG identifizieren können. Im vergangenen Jahr haben wir die durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter, die aktuell in jeder der nachfolgenden ERGs teilnehmen, weiter steigern können: B.L.A.C.K, LatinX, Pride, Women's, Women in Tech und Women in Sales von 500 auf 797, was einem Zuwachs von 60 % entspricht.

2021 gelang es uns, unsere ganzjährige Einführung von weltweiten Inklusionskursen für alle Mitarbeiter abzuschließen. Jeder Inklusionskurs bot einen begleitenden Diskussionsleitfaden für Führungskräfte, um die Konzepte mit Substanz zu versehen. Darüber hinaus wurden DEI-Inhalte weiter in unsere Onboarding- und Führungsprinzipien sowie Entwicklungsprogramme integriert.

Ein weiterer Höhepunkt unserer diesjährigen Arbeit war unsere erste jährliche globale Inklusionswoche. Die Einführungsveranstaltung stand unter dem Motto „You Belong“ (Sie gehören dazu). Inspiriert wurde sie von der stetigen Arbeit, die wir als Unternehmen leisten, um ein inklusiver Ort für alle Mitarbeiter zu sein. Die Woche bestand aus einer Eröffnungsrede, tägli-

chen Aktivitäten, einem neu erstellten Video mit Aussagen von Mitarbeitern und einem Leitfaden für Lernende, um die Ereignisse der Woche und auch die zukünftige Arbeit zu unterstützen. Die Präsentationen und Materialien wurden für alle Mitarbeiter weltweit in übersetzter Form zur Verfügung gestellt. Sie wurden zudem aufgezeichnet oder zeitlich so terminiert, dass mehrere Zeitzonen abgedeckt wurden.

C.H. Robinson unterstützt auch weiterhin Organisationen bzw. geht Partnerschaften mit solchen ein, die unser DEI-Engagement unterstützen und damit in Einklang stehen. Um unsere langfristige Beziehung zu bestehenden Partnern aufrecht zu erhalten, bekennen wir uns auch dazu, wann immer nötig als Teil einer Gemeinde aufzutreten. Dieses Jahr waren von amerikanischer Seite eine Zunahme an Rassismus gegen Asiaten und damit verbundene Hassdelikte festzustellen. Wir haben deshalb darauf geachtet, dass bei unseren Spenden auch eine Organisation berücksichtigt wird, die sich genau dagegen einsetzt. Unsere Tätigkeiten in Australien laufen weiterhin über einen Versöhnungs-Aktionsplan mit Partnerorganisationen. Hierbei handelt es sich um eine Reihe von Dokumenten, mit denen wir die Beziehungen zwischen Aborigines bzw. Bewohnern der Torres-Strait-Inseln und den nicht-indigenen Bewohnern zum Vorteil aller Australier stärken wollen.

Blick nach vorne

Auch wenn wir auf unserer DEI-Reise Fortschritte erzielen, ist uns bewusst, dass es sich um Arbeit mit einem großen Potenzial handelt, die sowohl langfristig als auch ohne klaren Abschluss angelegt ist. In Anbetracht dieser Tatsache werden wir unsere Fokusbereiche weiter ausbauen, unsere Ziele weiter verfeinern und sie tiefer in das Unternehmen integrieren. Hierzu gehört auch, dass wir zu unserem DEI-Fortschritt bei der Arbeit mehr Transparenz schaffen und über DEI-Aktionspläne für Abteilungen den Führungskräften weitere Zuständigkeiten zuweisen. Ziel ist es, weitere Dimensionen an Diversität bei unseren Mitarbeitern anzuerkennen, zu würdigen und zu unterstützen. Wir bauen auch auf unserer DEI-Schulung auf, indem wir neue Chancen schaffen und ein im Bündnis-Konzept verankertes Rahmenwerk nutzen. Wir erwarten, dass unser ERG-Programm dieses Jahr weiter expandiert und neue Gruppen hinzustoßen werden. Das DEI-Team arbeitet weiterhin partnerschaftlich mit dem Team für Talentanwerbung zusammen, um neue Anwerbungsstrategien zu fördern, deren Ziel darin besteht, die Diversität sowohl bei den Bewerbern als auch bei den Neueinstellungen zu erhöhen.

2021 haben wir rund
475.000 US-Dollar
an DEI-Zuschüssen gewährt.

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



Beziehungen zur Gemeinde

Unsere Vorgehensweise

Die Beziehungen zur Gemeinde sind bei C.H. Robinson in die ESG-Funktion eingebettet. Hierzu gehören DEI, Nachhaltigkeit, Gemeindebeziehungen und die C.H. Robinson Foundation.

Die im Jahre 2005 gegründete C.H. Robinson Foundation wird von C.H. Robinson finanziert und bildet eine langfristige Ressource, um unseren Gemeinden durch die Unterstützung von 501(c)(3) Non-Profit-Organisationen etwas zurückzugeben. Das Budget wird vom Vorstand der Foundation bestimmt und gebilligt. Eine gemeinnützige Stiftung sorgt für interne Kontrolle und achtet zugleich auf die Einhaltung von Richtlinien zu internen Einkünften und von Unternehmenssteuergesetzen.

2021 belief sich der Gesamtspendenbetrag des Unternehmens und der C.H. Robinson Foundation auf mehr als

2,5 million
US-Dollar



Wie wir uns engagieren

Die C.H. Robinson Foundation gewährt Non-Profit-Organisationen Zuschüsse über ein Portfolio von Programmen:

Zuschüsse für Partnerstädte. Die C.H. Robinson Foundation unterstützt die Gemeinde in Minneapolis, Großstadtgebiet St. Paul, wo das Unternehmen seine Hauptniederlassung hat. Wir bieten einer Vielzahl von Organisationen Zuschüsse, wobei wir Dienstleistungen in den folgenden zentralen Bereichen anbieten: Ernährung, Wohnraum und Bildung.

Programme für Spendenverdopplung und Verdopplung bei ehrenamtlicher Arbeit.

Jedes Jahr geben die Mitarbeiter von C.H. Robinson im Rahmen des Programms für Spendenverdopplung und von Verdopplung bei ehrenamtlicher Arbeit den Gemeinden auf großzügige Weise ihr Geld, ihre Zeit und ihr Talent. Mitarbeiter, die ihre Zeit und/oder ihr Geld spenden, haben jährlich Anspruch auf eine Verdopplung bis 10.000 US-Dollar.

Verdopplung durch Führungskräfte in Vorständen. Das Programm zur Verdopplung durch die Unternehmensführung soll Führungskräfte von C.H. Robinson ermutigen, ihr Engagement als Vorstandsmitglieder bei Non-Profit-Organisationen zu vertiefen. Dies geschieht über Geldspenden an Non-Profit-Organisationen, in deren Vorstand sie sitzen.

Strategische Zuschüsse. Das Programm für strategische Zuschüsse wird von der Foundation unter Zuhilfenahme der Geschäftsführung gemanagt, um ethnische Gerechtigkeit und gesellschaftliche Gleichstellung zu fördern, die Einstellung und Bindung von diversen Talenten zu unterstützen und Organisationen zu helfen, die einen industriellen Bedarf erfüllen.

Robinson Cares

Bei den Ausschüssen von Robinson Cares handelt es sich um von Mitarbeitern betriebene Gruppen, die das Unternehmens-Engagement eines Zurückgebens in die Tat umsetzen. Hierzu werden Mitarbeiter zu ehrenamtlicher Arbeit und Spenden an Non-Profit-Organisationen in deren örtlichen Gemeinden ermutigt. Die Ausschüsse sind kreativ, indem sie auch während der Pandemie ständig neue Möglichkeiten suchen, etwa durch die Schaffung virtueller Fernaktivitäten und entsprechender Chancen. In den letzten fünf Jahren haben Mitarbeiter während der jährlichen Robinson Cares-Kampagne mehr als 4,46 Millionen US-Dollar an gemeinnützige Organisationen gespendet.

Global Employee Engagement

Trotz aller Schwierigkeiten bei der gemeinnützigen Arbeit während der COVID-19-Krise hat unsere LatinX ERG unternehmensweite Veranstaltungen organisiert, um für ihre Gemeinden etwas Gutes zu tun. So haben beispielsweise die argentinischen Niederlassungen Blutspenden organisiert. Letztlich erhielten 39 Erwachsene eine Bluttransfusion und 260 Babys erhielten eine Blutplättchen-Transfusion. In Brasilien haben unsere Niederlassungen mit der örtlichen Organisation Green Farm CO2Free einen mehrjährigen Vertrag abgeschlossen, um gesellschaftliche und umweltbezogene Nachhaltigkeit in Brasilien zu fördern, indem ein Waldgebiet unter Naturschutz gestellt wurde.

C.H. Robinson Foundation



Das globale Programm für Stipendien

ist stolz darauf, zwei globale Stipendienprogramme zu fördern. Diese unterstützen die Mitarbeiter von C.H. Robinson und deren unterhaltsberechtigten Kinder sowie die Vertragsspediteure und deren unterhaltsberechtigten Kinder beim Anstreben eines Vordiplom-Abschlusses. 2021 haben wir über ganz Nordamerika 50 Stipendien an Mitarbeiter, Vertragsspediteure und ihre Unterhaltsberechtigten vergeben.

Der C.H. Robinson Fonds für Mitarbeiter in Not

wurde eingerichtet, um unsere Mitarbeiter auch in Zeiten der Not finanziell zu unterstützen. Im Falle von Tragödien oder Krisen stehen unsere Mitarbeiter zusammen, um sich gegenseitig auf bedeutungsvolle Weise zu unterstützen.

Blick nach vorne

- Fortführung unserer Arbeit zur Unterstützung von Non-Profit-Organisationen, die DEI verstärken und gesellschaftliche sowie ethnische Gerechtigkeit in BIPOC-Gemeinden fördern
- Unterstützung der Spediteure in Pandemie-Zeiten, in denen die Lieferketten unterbrochen und die Verbrauchernachfrage hoch sind
- Weiterhin Anerkennung und Prämien für überragende Leistungen von Mitarbeitern und wertebasierte Erbringung von Dienstleistungen. Dazu gehören auch Belohnungen und Anreize in Verbindung mit Onboarding, Milestones von Mitarbeitern und professionelle Entwicklung

2021 haben Mitarbeiter **1.276.740** US-Dollar (einschließlich Spendenverdopplungen) an 944 Non-Profit-Organisationen in ganz Nordamerika beigetragen. Mitarbeiter haben 2021 **4516** Stunden an gemeinnütziger Arbeit und über das gemeinnützige Verdopplungsprogramm gespendet, um die von ihnen unterstützten Anliegen zu unterstützen.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gemeinnützige Stunden im Jahr	--	3,210	8,569	10,375	4,215	4,516
Geldleistungen des Unternehmens (USD)	818,499	673,056	647,473	821,341	326,227	349,966
Corporate Foundation und sonstige Spenden insgesamt (USD)	1,250,227	1,163,178	1,447,226	1,770,108	3,078,230	2,176,039
Leistungen an Gemeinde insgesamt (USD)	2,068,726	1,836,234	2,094,701	2,593,468	3,404,457	2,526,005

Stand: 31. Dezember 2021



Wichtige Partnerschaften

Voller Stolz unterstützen wir Organisationen, die Barrieren für alle abbauen und Chancen schaffen. Durch strategische Zuschüsse unterstützen wir Organisationen wie GWC, Truckers Against Trafficking, St. Christopher Truckers Relief Fund, Women in Trucking, NAACP Legal Defense & Educational Fund, YWCA, National Urban League und viele mehr.

C.H. Robinson startete eine Dankeskampagne und eine Lotterie, um die Aufmerksamkeit des ganzen Landes auf ein wichtiges Ziel zu richten: eine Wertschätzung der Lkw-Fahrer, die ohne Unterbrechung gefahren sind und ausgeliefert haben, auch in den schwierigsten Phasen der Pandemie. Eine Spende in Höhe von 25.000 US-Dollar ging an den St. Christopher Truckers Relief Fund, der Lkw-Fahrer in Not unterstützt. Tausende von Dankeschreiben wurden eingesendet. Als Teil der Kampagne hat C.H. Robinson während der National Truck Driver Appreciation Week im September 100.000 US-Dollar an Barauszahlungen an Lkw-Fahrer und Spediteure vergeben.

Durch sein unternehmensweites Geb erprogramm unterstützt C.H. Robinson das Zentrum für Transport und Logistik im Massachusetts Institute of Technology („MIT“). Ziel ist hierbei ein verantwortungsvolles Lieferketten-Management. In Partnerschaft mit Experten vom Rat für Lieferketten-Management veröffentlicht das MIT den jährlichen Bericht „State of Supply Chain Sustainability“. In diesem kommen Mitglieder der Ausschüsse für Lieferkette, Logistik und Nachhaltigkeit zusammen, um eine empirische Studie zu entwickeln, in der wichtige Fragen zu Investitionen in Technologien und Lösungen, zu vorherrschenden Praktiken und zu Änderungen im Laufe der Zeit behandelt werden.

Produktinnovation

Unsere Vorgehensweise

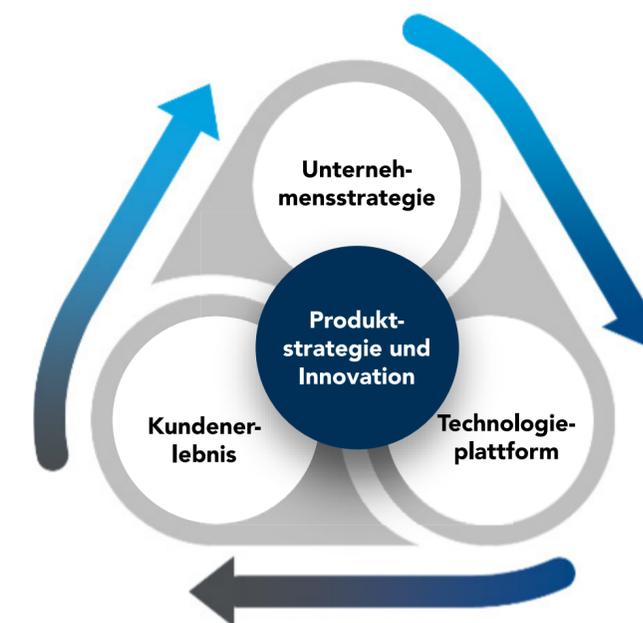
2021 gab C.H. Robinson die Schaffung einer neuen Unternehmenseinheit namens „Product“ bekannt. Diese befindet sich im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie und unserer Technologieplattformen und soll ein einheitliches, branchenführendes Erlebnis für Kunden und Transportunternehmer fördern. Sie setzt die Ziele von Kunden und Spediteuren sowie die geschäftlichen Ergebnisse an erster Stelle und fördert die globalen digitalen Fähigkeiten über alle Produkte hinweg. Um diese wesentliche Arbeit zu leiten und das Product-Team zusammenzustellen, ist Arun Rajan im August 2021 als Leiter der Produktabteilung (CPO) in die Geschäftsführung eingetreten.

Indem wir unsere Teams für Geschäftsabläufe und Technologie zielgerichteter verknüpfen und aussagekräftigere Daten, Informationen und Einblicke erhalten, ändern wir die Art und Weise, in der wir Nutzen für unsere Kunden, Spediteure und Mitarbeiter bieten:

- 1 Beseitigen von internen Barrieren, um das Erlebnis für Kunden und Spediteure zu verbessern
- 2 Vorantreiben von Veränderungen, um Fähigkeiten unternehmensweit zu vernetzen
- 3 Etablieren einer Struktur, die Mitarbeitern eine kreative und schnelle Arbeitsausführung ermöglicht

„Diese verbesserte Fokussierung stellt für uns eine Chance dar. Wir können damit das bereits Erreichte nutzen, um unsere Position auf dem Markt zu forcieren und uns weiter von unseren Mitbewerbern abzuheben, indem wir für unsere Kunden, Spediteure und Shareholders neuen Nutzen generieren. Dies ist der entscheidende nächste Schritt auf unserem Weg zur Spitze in einem zunehmend wettbewerbsfähigeren und digitaleren globalem Markt.“

–Arun Rajan, Leiter der Produktabteilung



Wie wir uns engagieren

Die Unternehmenseinheit „Product“ wirkte wertsteigernd, indem sie Navisphere Carrier, die Internet- und Mobilgeräte-Plattformen von C.H. Robinson, mit neuen Funktionen und Verbesserungen ausstattete. Das Ziel dieser anfänglichen Fokussierung besteht darin, die Basis unserer loyalen Vertragsspediteure weiter auszubauen und in eine Zukunft zu führen, bei der die Digitalität an erster Stelle steht. Wir glauben, dass eine starke Selbstbedienungs-Lösung für unsere Vertragsspediteure uns Zugang zu weiteren Spediteuren verschaffen wird, die eine digitale Umgebung zu schätzen wissen. Der Zugriff auf neue Kapazitäten eröffnet uns wiederum die Möglichkeit, mehr Fracht für unsere Kunden zu verwalten, was ebenfalls das Kundenerlebnis verbessert.

Blick nach vorne

Wir arbeiten rückwärts, von den Anforderungen der Kunden zu denen der Spediteure, und ermitteln, wo der Nutzen gesteigert werden kann. Ziel ist es, unsere Technologie-Investitionen dergestalt zu fundieren, dass wir die gewünschten geschäftlichen Ergebnisse erzielen können.

Wir nehmen eine lernbereite Haltung ein, agieren schnell und nutzen diese Informationen, um unsere globale Suite an Dienstleistungen zu entwickeln und mehrfach anzuwenden.



UMWELT
–
GESELLSCHAFT
–
GOVERNANCE

Governance

Ethics and compliance

Unsere Vorgehensweise

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die Werte des Unternehmens zu vertreten. Dies beginnt mit dem ersten Tag, wenn er bzw. sie zum Team von C.H. Robinson stößt. Unsere starke ethische Grundhaltung und unser verantwortungsvoller Umgang mit allem, was wir tun, leiten uns schon seit Jahrzehnten beim Dienst am Kunden, und werden dies auch weiterhin tun. Sie haben auch für innovativen Wandel gesorgt und das Unternehmen wachsen lassen. Es handelt sich um einen zentralen Fixpunkt unseres Unternehmens, der uns auch in Zukunft leiten wird.

Eine starke Ansage von der Unternehmensführung gilt in unserem Unternehmen als Standard. Unser aus zehn Mitgliedern bestehender Vorstand wird von dem unabhängigen Vorstandsmitglied Scott P. Anderson geleitet. Unser Vorstand ist dafür verantwortlich, dass eine verantwortungsvolle Governance stattfindet und der strategische Weg für C.H. Robinson vorgeben wird. Der Vorstand überwacht die ESG-Strategie und -Leistung, und die Vorstandsmitglieder engagieren sich je nach ihren Zuständigkeiten regelmäßig bei ESG-Themen.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass unsere Kunden, Vertragsspediteure und Aktionäre voller Zuversicht mit uns Geschäfte eingehen und Investitionen tätigen. Wir verfügen über robuste Strukturen, um die Compliance zu sichern und unethisches Verhalten zu sanktionieren. Der Leiter unserer Rechtsabteilung ist verantwortlich für alle globalen ethischen und Compliance-bezogenen Protokolle, Schulungen und zugehörige Themen. Dazu gehört auch eine alljährliche interne Prüfung, um Input von Stakeholdern einzuholen und auf neue Vorschriften einzugehen. Ein vierteljährliches Meeting des Compliance-Ausschusses bietet ein offenes Forum, um Bedenken von Mitarbeitern zu behandeln und zu diskutieren. Wesentliche Erkenntnisse werden zum Vorstand zwecks weiterer Prüfung eskaliert. Der Compliance-Ausschuss besteht aus dem Finanzvorstand (CFO), dem Personalchef (CHR), dem Leiter der Rechtsabteilung (CLO) und einem oder mehreren Leitern der Unternehmensabteilungen.



Schnelle Fakten zu unserem Vorstand

- Vorstand, der aus einer Ebene mit 10 Mitgliedern besteht
- 90 % sind unabhängig (was auch auf den Vorsitzenden und alle Mitglieder zutrifft)
- Kandidaten für den Vorstand werden unter Berücksichtigung von Diversität gewählt (wie vom Governance-Ausschuss vorgegeben)
- Vorstand ist zu 30 % mit Frauen besetzt, darunter einer, die den Vorsitz führt und 10 % BIPOC

Wie wir uns engagieren

Wir trachten danach, dass unsere Aktivitäten den Industriestandards zumindest entsprechen, diese aber besser übertreffen. Alle Mitarbeiter durchlaufen interne Schulungen, damit sie mit unseren Richtlinien und Erwartungen bestens vertraut sind. Zum Zeitpunkt der Einstellung und anschließend alle drei Jahre nehmen Mitarbeiter an einer Schulung zu unserem globalen Ethikkodex teil, der ggf. jährlich geprüft und aktualisiert wird. Der in mehrere regionale Sprachen übersetzte Ethikkodex behandelt zahlreiche Themen, darunter u. a. unsere globalen Datenschutzrichtlinien und Richtlinien zur Aufbewahrung von Daten, zur Bestechungsbekämpfung, zur Korruptionsbekämpfung und zum Beschaffungswesen.

Alle Mitarbeiter müssen den Ethikkodex einmal jährlich lesen und weitere Compliance-Schulungen absolvieren, um dies zu dokumentieren. Weitere Hilfsmittel, die für die Wirksamkeit des Ethikkodex sorgen:

- Compliance-Hotline, um Verstöße zu melden, wozu auch eine Prüfung der gemeldeten Verstöße gehört
- Interne Untersuchung und Disziplinarmaßnahme
- Schutz für Whistleblower

Blick nach vorne

Wir prüfen unsere Richtlinien und Verfahren ständig aufs Neue, um die Integrität unseres Unternehmens zu schützen. Je weiter unsere Plattform entwickelt ist, desto mehr werden wir dafür sorgen, dass auch geeignete Kontrollmaßnahmen vorhanden sind. Zudem führen wir bei Bedarf Compliance-Prüfungen durch.

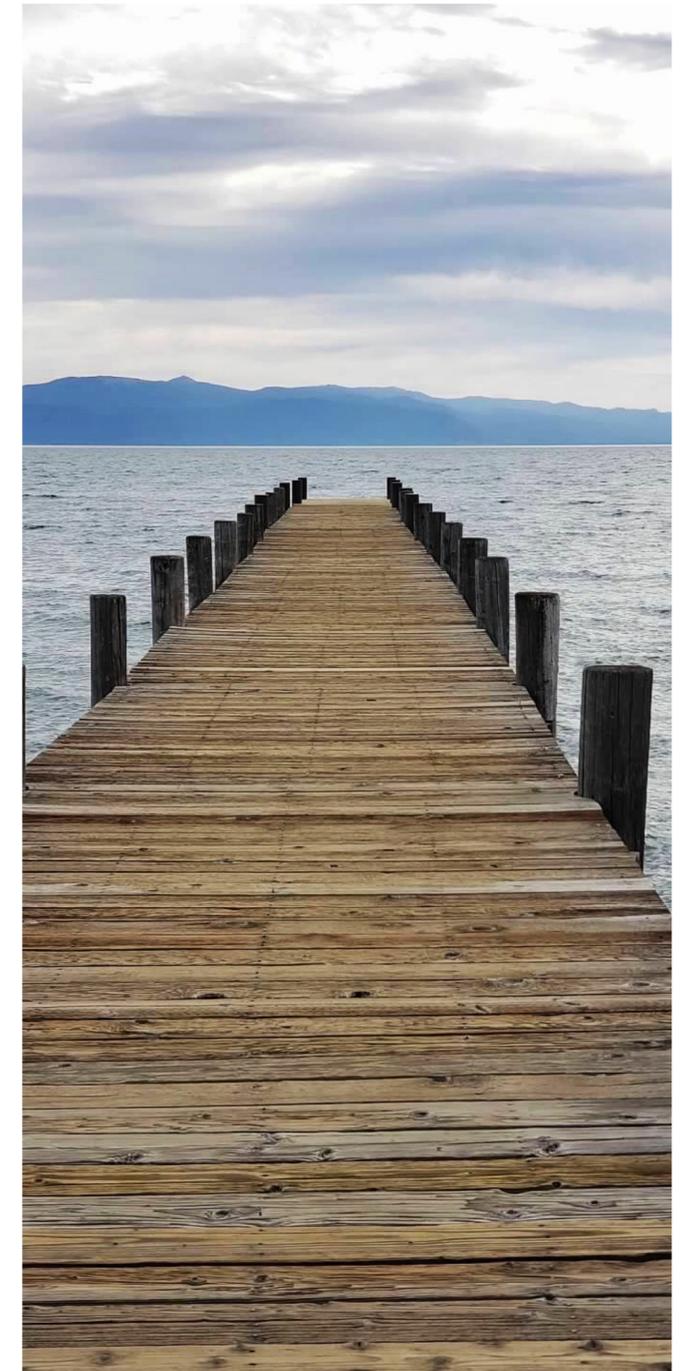


Foto von C.H. Robinson Mitarbeiter **Carita Hibben**

Risiko- und Krisenmanagement

Unsere Vorgehensweise

Das interne Audit-Team von C.H. Robinson erleichtert das Risikomanagement-Programm des Unternehmens (ERM) und erstattet Meldung über unseren Audit-Ausschuss und den Finanzvorstand (CFO). Ein wichtiger Teil des ERM-Frameworks ist der zugrunde liegende Risikobewertungs-Prozess, der ein tiefes Verständnis der Unternehmens-Risikolandschaft vermittelt. ESG-Themen im Zusammenhang mit dem Unternehmen und unseren Stakeholders werden in den Umfang der Risiken und in den Risikobewertungs-Prozess einbezogen. Indem die Risikolandschaft in einem formalen Risikoregister weiter klassifiziert wird, kann das Unternehmen die Risiken auf Grundlage von Auswirkung, Wahrscheinlichkeit, Anfälligkeit und Schnelligkeit zu Beginn priorisieren. Entstehende Risiken werden ebenfalls im ERM-Programm erfasst und gestatten es dem Unternehmen, die aktuelle und die zukünftige Exponiertheit zu verstehen. Sobald die Risikoregister-Informationen eingeholt worden sind, verständigen sich die Unternehmensführer zur Risikoplatzierung und zur Risikotoleranz, die dann von unserem Geschäftsführungs-Team und dem Audit-Ausschuss befolgt werden.

ESG-Themen wurden mit Führungspersonen evaluiert, um das Gesamtrisiko-Ranking, die Heatmap-Platzierung und die Risikoreaktions-Pläne zu bestimmen. Bei dieser Evaluierung ergab sich, dass Klimawandel ein aufkommendes Risiko darstellt, weshalb er mit weiteren aufkommenden Risiken, die einer detaillierten Risikoanalyse und Reaktionspläne bedürfen, einer Heatmap hinzugefügt wurde.

Wie wir uns engagieren

Mit der kontinuierlichen Fortführung des ERM-Programms gibt es häufiger Berührungspunkte mit Risikoinhabern, wodurch sichergestellt wird, dass Veränderungen in der Risikolandschaft schnell aufgezeichnet und weitergegeben werden. Die zunehmende Häufigkeit ermöglicht eine weitere Integration in die Geschäftsabläufe und sorgt dafür, dass Risiken bei der Entscheidungsfindung im Vordergrund stehen. Um dies auch umzusetzen, engagieren wir zahlreiche Stakeholder in den gemeinsamen+ Service-Organisationen des Unternehmens, wozu auch die Rechtsabteilung, das Personalwesen, behördliche Belange, Technologie, Privatsphäre und weitere gehören, damit das Audit möglich umfassend ausfällt.

Blick nach vorne

Mit dem weiteren Ausbau unseres Programms wird das ESG-Team weiterhin die Zusammenarbeit mit den Teams für interne Audits und Finanzen stärken. Neben der kontinuierlichen Risikobewertung und der Berichterstellung entwickeln wir unsere Veröffentlichungen im Einklang mit den TCFD-Empfehlungen weiter.

Wir verbessern unsere Fähigkeiten intern und schöpfen daraus die Kraft, die Klimafragen aktiv anzugehen. Neben der Zusammenarbeit mit der „CDP Climate Change“-Umfrage (die sich an TCFD orientiert), finden wir Möglichkeiten, um Resilienzbasen für unser Unternehmen, unsere Branche und den Planeten zu schaffen.



Foto von C.H. Robinson-Mitarbeiter **Carita Hibben**

Zulieferbetriebe

Unsere Vorgehensweise

C.H. Robinson geht davon aus, dass alle Drittanbieter, mit denen wir arbeiten, unser Engagement für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken teilen. Unsere Richtlinie für globales Beschaffungswesen liefert eine Grundlage für unsere Beschaffungspraktiken und integriert vollumfänglich die ESG-Prinzipien in unsere Prozesse.

2021 hat C.H. Robinson ein neues öffentliches Portal für Lieferanten eingeführt. Über dieses erhält man sofortigen und einfachen Zugriff auf den Verhaltenskodex von C.H. Robinson sowie den Zusatz zur Informationssicherheit. Dadurch, dass unsere Verpflichtungen allgegenwärtig sind, sind sich alle Stakeholder unserer Erwartungen bewusst und betreiben Geschäfte im Einklang mit diesen Werten.

C.H. Robinson setzt sich dafür ein, eine Versorgungsbasis zu entwickeln, die unseren Gemeinden und unseren Mitarbeitern entspricht. Unser Beschaffungsprogramm soll strategische Geschäftsziele unterstützen, darunter auch die Diversität. Um die Ziele in Bezug auf Diversität zu erreichen, fordert unsere globale Beschaffungsrichtlinie eine Berücksichtigung von Diversität bereits beim Auswahlprozess. Wir sind überzeugt, dass durch Erreichen dieser Verpflichtung die Werte für unser Unternehmen und unsere Stakeholder gefördert werden.

Informationen zu unseren erweiterten Bemühungen für Diversität und Inklusion finden Sie auf [S. 14](#).

Wie wir uns engagieren

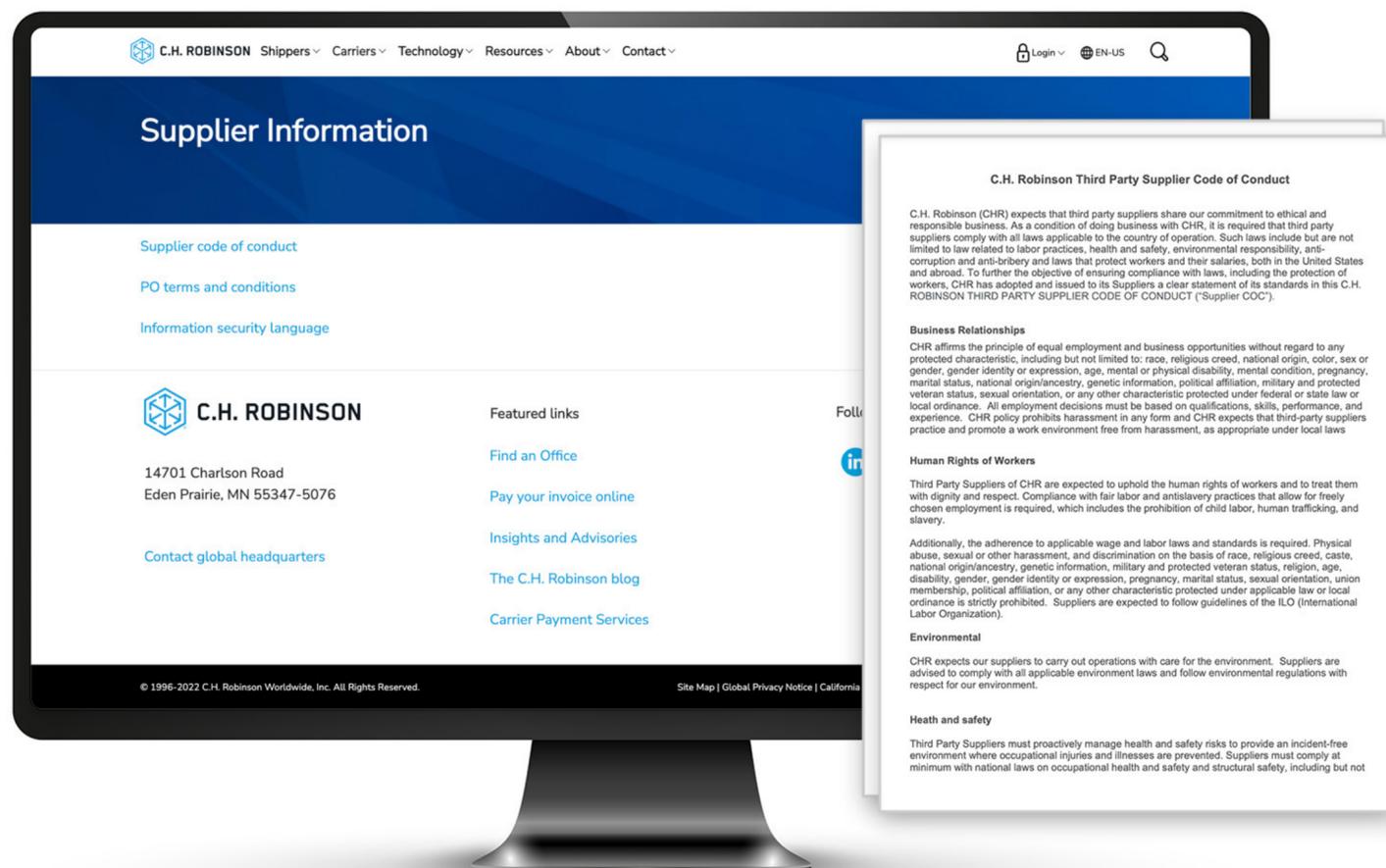
Wir nutzen auch weiterhin unsere Versorgungsbasis, um das Engagement von Zulieferern zu optimieren. Dies führt zu stärkeren Bindungen, mehr Effizienz und weniger Redundanz. Im letzten Jahr haben wir erfolgreich Due Diligence-Prozesse eingeführt, welche die Beziehungen und Kontrolle von Privatsphäre, Sicherheit und internen Audit-Funktionen stärken.

Unsere Prozesse im Beschaffungswesen erbringen den größten Nutzen für das Unternehmen, während zugleich ein globales Netzwerk von verantwortungsvollen Lieferanten geschaffen wird. Im Rahmen dieser Verpflichtung will C.H. Robinson qualifizierten, unterschiedlichen und kleinen Betrieben für das gesamte Unternehmen Beschaffungsmöglichkeiten bieten. Dieser Fokus ist in unseren gesamten Beschaffungsprozess integriert, und die relevanten Ziele für Ausgaben und Inklusion werden etabliert, um bei der Diversifizierung unserer Versorgungsbasis ständig besser zu werden. Wir ermutigen diversen Anbietern, an unserem Beschaffungsprozess teilzunehmen, einschließlich BIPOC, Frauen, Veteranen, LGBTQIA+ und Behindertenbetriebe. Durch derartige Anstrengungen stellen wir sicher, dass wir sowohl kosteneffektive als auch innovative Lösungen erhalten.

2021 haben wir ein Berichterstellungs-System geschaffen, mit dem wir bei Veranstaltungen für das Beschaffungswesen die Preise den diversen Lieferanten zuordnen konnten. Wir haben zudem mit einem Drittparteien-Experten zusammengearbeitet, um unseren Ansatz gegen unsere Baseline zu validieren und zu verbessern.

Blick nach vorne

Wir setzen uns für einen vermehrten Zugang zu diversen Lieferanten-Pools ein, um das Gesamtprogramm zu unterstützen.



Globaler Datenschutz

Unsere Vorgehensweise

Personenbezogene Informationen müssen in Einklang mit den Richtlinien von C.H. Robinson, unseren globalen Verpflichtungen und den geltenden Gesetzen gehandhabt werden. Unser globales Programm für Datenschutz ist eng mit unserem globalen Team für Cybersicherheit abgestimmt. Dies betrifft vor allem das Management eines Frameworks, das eine harmonisierte Reihe an Privatsphäre- und Datenschutz-Kontrollen darstellt und unsere globalen und regionalen Verpflichtungen sowie die personenbezogenen Informationen umfasst. Der Direktor unseres globalen Datenschutz-Programms ist unserem Leiter der Rechtsabteilung unterstellt und stimmt sich eng mit Nord- und Südamerika, Asien und Europa ab.

In der Notiz zum globalen Datenschutz von C.H. Robinson wird erklärt, wie C.H. Robinson unsere Privatsphäre respektiert, einschließlich der Sammlung, Aufbewahrung und Verarbeitung personenbezogener Informationen, die aus unseren unternehmensweiten Operationen, Websites, Anwendungssoftware und Mobilgeräte-Apps stammen.

Wie wir uns engagieren

Alle Mitarbeiter von C.H. Robinson, die personenbezogene Daten verarbeiten, müssen den Datenschutzrichtlinien und -prozessen entsprechen, die für Compliance sorgen sollen. Hierzu gehören auch das Lesen und Anerkennen des Ethikkodex, der unsere globale Datenschutzrichtlinie sowie andere Richtlinien enthält und beschreibt, wie personenbezogene Informationen verwaltet werden sollen. Die Mitarbeiter absolvieren jedes Jahr eine Schulung zum Datenschutz und zur Privatsphäre, die ebenfalls den Ethikkodex unterstützt und Mitarbeiter bei ihren Rollen und Verantwortungen im Zusammenhang mit dem Sammeln, Sichern, Nutzen und Verwalten der anvertrauten personenbezogenen Daten als Orientierung dienen soll.

Unser globales Datenschutz-Programm erstreckt sich über unser Unternehmen und die gemeinsamen Dienstleistungsunternehmen hinaus und integriert bewussten Datenschutz in unsere Abläufe, wobei dies mit unserem Informationssicherheits-

it-Programm abgestimmt und koordiniert wird. Dies geschieht einerseits durch eine aktive Bewertung der Auswirkungen von Datenschutz und Privatsphäre („DPIA/PIA“) bei Geschäfts- und technischen Partnern, und andererseits durch Checklisten für strukturierten und bewussten Datenschutz, die in die Entwicklung von technischen und geschäftlichen Prozessen eingebettet sind. Technische Teams nehmen regelmäßig und kontinuierlich an Workshops teil, die Initiativen bezüglich Sicherheit und bewusstem Datenschutz unterstützen.

Ständige Compliance-Audits und bei den DPIA/PIA-Aktivitäten identifizierte Risiken liefern Informationen für Risikomanagement-Prozesse und Engagement durch Führungspersonen und verschaffen dem Audit-Ausschuss durch interne Audit-Prozesse zu Datenschutzrisiken die notwendigen Einblicke. Wir haben weiterhin unsere Roadmap zum Datenschutz umgesetzt und uns unternehmensweit dafür eingesetzt, dass die starke auf Datenschutz achtende Kultur bei C.H. Robinson ermöglicht und unterstützt wird. In dieser nächsten Phase unserer Reifeskala gibt es eine zunehmend proaktive Integration des

globalen Datenschutz-Teams in bestehende Prozesse. 2021 ging das globale Team für Datenschutz eine Partnerschaft mit dem globalen Team für Beschaffungswesen ein, um den Lieferanteneinbindungs-Prozess zu verbessern, wozu auch eine bessere Datenverknüpfung, eine Prüfung von Verträgen und Risikoprüfungen gehörten.

Blick nach vorne

2022 werden wir unsere Datenschutzprozesse weiter ausbauen und erweitern. Hierzu gehören auch mehr Compliance-Verifizierungen und eine Weiterentwicklung der Governance unseres Programms, um dem Fortschritt Rechnung zu tragen.

Cybersicherheit

Unsere Vorgehensweise

Während wir die globale Reichweite unserer Plattform verbessern und die Bedrohungslage sich weiterentwickelt, bleiben Datenschutz und Privatsphäre weiterhin von kritischer Bedeutung. Unser globales Team für Cybersicherheit ist unserem Leiter für Technologie (CTO) unterstellt. Gemeinsam sind sie für Netzwerksicherheit, technische Prozesse und Geschäftskontinuität verantwortlich. Sie arbeiten eng mit den Leitern aller globalen Regionen zusammen, um strategische Ziele zentral an unseren geschäftlichen Prioritäten auszurichten.

Als weltweit agierendes Unternehmen ist uns unsere Compliance-Verantwortung bewusst, und wir unterhalten Prozesse und Programme, um dieser Verantwortung gerecht zu werden sowie ein guter Interessenwahrer der von unseren Stakeholdern anvertrauten Daten zu sein. Wir leisten mehr als nur Compliance, indem wir mit Mitarbeitern und Teams weltweit zusammenarbeiten, damit Sicherheits- und Datenschutzprinzipien in unser alltäglichen Geschäftsabläufe integriert werden. Auf S. 27 finden Sie Informationen zu unserem globalen Datenschutzprogramm.

Wir verfügen über eine harmonisierte Reihe an Kontrollen, welche Leitlinien der europäischen DSGVO mit dem US-amerikanischen National Institute of Standards and Technology's (NIST) integriert. Zudem holen wir unabhängige Bewertungen von externen Stellen ein, darunter das Audit „System and Organization Controls (SOC) 2 Typ 2“, damit alle Schutzmechanismen wirklich so funktionieren wie vorgesehen.

Unser IT-Kontinuitätsprogramm ist ebenfalls sehr robust und folgt Branchenstandards für Notfallwiederherstellungs-Praktiken, einschließlich der Abstimmung mit ISO 27031:2011 und den professionellen Praktiken des Disaster Recovery Institute International. Unser Programm umfasst zahlreiche Komponenten, die als weitere Verteidigungslinie dienen. Dazu gehören u. a. regelmäßige funktionelle Übungen zur Wiederherstellung und Table-Top-Exercises, Übungen zur Cybersicherheit, Programm-Audits und Wartung, Bewusstseinsbildung, Analysen der geschäftlichen Auswirkungen und Risiko-Bewertungen sowie -Kontrollen.

Wie wir uns engagieren

Damit unsere Mitarbeiter ihre Zuständigkeiten bei diesem Programm besser verstehen, absolvieren alle Mitarbeiter zum Zeitpunkt ihrer Einstellung eine Schulung zu Compliance, Datenschutz und Sicherheit, die kontinuierlich und alljährlich aufgefrischt wird. Die Programmleistung gehört zu einer wichtigen Kennzahl, die von der Geschäftsführung und vom Vorstand vierteljährlich gemeldet und kontrolliert wird. Wir bitten Stakeholders zudem, eine Erhebung zur Datenverarbeitung zu absolvieren, anhand derer die Teams der Rechtsabteilung, für Sicherheit und Datenschutz Due Diligence-Prüfungen zum Umfang der geschäftlichen Aktivität und zum Umgang mit Risiken und Compliance durchführen können, während zugleich neue Initiativen gefördert werden. Da aber bei Standardabläufen auch Vorfälle nicht ausgeschlossen werden können, haben wir Eskalationspfade mit dedizierten Zuständigen und spezialisierten externen Partnern integriert.

2021 führen wir eine Programmreife-Bewertung gegen das NIST Cybersecurity Framework (CSF) durch und haben in allen Bereichen beim Identifizieren, Analysieren und Verbessern der Cybersicherheit-Fähigkeiten gut abgeschnitten. In dem Prozess wurden über 50 Richtlinien und Verfahren geprüft und mehrere Stakeholder-Interviews einbezogen. Das Ganze mündete in eine Analyse und eine mehrjährige Roadmap.

Blick nach vorne

2022 werden wir unser Framework für Risikokontrolle nach bewährten Praktiken weiter verfeinern und abstimmen. Wir werden eine weitere Programmreife-Bewertung gegen das NIST Cybersecurity Framework (CSF) durchführen und unsere Umgebung auf ein Zero-Trust-Modell vorbereiten. Wir werden weiterhin neue Investitionen in unserem Programm für Cybersicherheit vornehmen und bewährte Praktiken nutzen, um unsere Stellung gegenüber allgemeinen und besonderen Bedrohungen zu verbessern.





„Durch die Gesamtheit dieser Entwicklungen wurden das Unternehmen und unsere Mitarbeiter 2021 weiter gestärkt. Mit Blick auf die Zukunft wollen wir uns weiterhin dafür einsetzen, dass die Welt ein nachhaltiger, effizienter und inklusiver Ort für alle ist.“

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