



C.H. ROBINSON

ESG Informe 2021

AMBIENTAL | SOCIAL | GOBERNANZA

Acercas de este informe

Este informe representa datos del ejercicio fiscal 2021, que comprende el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021. Publicado anualmente, este informe está basado en la Iniciativa de Informes Globales (GRI) e incluye Estándares de Contabilidad de Sostenibilidad Índices Board (SASB) y Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) al cierre.

Agradecemos sus preguntas y comentarios. Sírvase contactarnos al correo electrónico ESG@chrobinson.com.

Para obtener información adicional sobre C.H. Robinson, visite chrobinson.com.

Índice

Acerca de C.H. Robinson	3
Nuestra cadena de valor	3
Carta del Director Ejecutivo/CESGO	3
ESG en C.H. Robinson	4
Participación de los interesados	4
Evaluación de materialidad	5
Ambiental	6
Cambio climático	7
Sistemas e informes de EMS	8
Robinson Fresh	9
Social	12
Gestión de la cadena de suministro	13
Satisfacción del cliente	13
Transportistas de apoyo	14
Nuestra gente: Atracción, retención y desarrollo de talentos	15
SST del empleado y bienestar	17
Diversidad, equidad e inclusión	18
Relaciones con la comunidad	20
Innovación	22
Gobernanza	23
Ética y cumplimiento	24
Gestión de riesgos y crisis	25
Proveedores comerciales	26
Privacidad de datos globales	27
Seguridad cibernética	28
Apéndice	30

Acerca de C.H. Robinson

Para comprender nuestro programa de sostenibilidad, es fundamental comprender nuestro modelo comercial flexible. Como una de las plataformas logísticas más grandes y conectadas del mundo, organizamos el transporte de carga de nuestros clientes y apoyamos la optimización de la cadena de suministro a través de servicios de datos. Las clasificaciones de la industria a menudo nos etiquetan como una empresa de transporte; sin embargo, nos diferenciamos de las empresas de transporte propietarias de activos tradicionales en que aprovechamos una red global de soluciones logísticas sin una flota propia. Como parte de nuestro compromiso con los temas ESG, nos enfocamos en los problemas relacionados con este modelo comercial único.

Nuestra cadena de valor



E · D · G · E

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

C.H. Robinson Worldwide, Inc. ("C.H. Robinson", "la empresa", "nosotros" o "nuestro") es una de las empresas de logística global más grandes del mundo con ingresos totales consolidados de \$23.1 mil millones en 2021. Transformamos la forma en que se mueve el mundo, mejorando la cadena de suministro global a través de nuestra gente, procesos y tecnología. Estamos motivados a brindar una experiencia excepcional a nuestros clientes y proveedores al brindar servicios de transporte de carga y soluciones logísticas a empresas de todos los tamaños en una amplia variedad de industrias. En 2021, manejamos aproximadamente 20 millones de envíos y trabajamos con aproximadamente 100,000 clientes. Con operaciones en América del Norte, Europa, Asia, Oceanía y América del Sur, ofrecemos un conjunto global de servicios que utilizan tecnología diferenciada líder en el mercado y personalizada creada por y para nuestra red global de expertos en la cadena de suministro que trabajan con nuestros clientes para generar mejores resultados al aprovechar nuestra experiencia, datos, tecnología y escala. Nuestros valores EDGE (Evolucionar constantemente, brinDar excelencia, crecer en Grupo y adoptar la intEgridad) son el núcleo de nuestra estrategia y nos impulsan día a día.



\$23.1B
Miles de millones (USD) de ingresos brutos en 2021



100,000
Clientes activos en todo el mundo



85,000
Transportistas contratados y proveedores de transporte activos



16,877
Empleados en todo el mundo

Newsweek

Empresas más responsables de Estados Unidos en 2022

Fortune

Empresas más admiradas del mundo en 2021

Inbound Logistics

Socio de la cadena de suministro verde en 2021

EcoVadis

Medalla de bronce en reconocimiento a la sostenibilidad en 2021



Foto por C.H. Robinson Empleado Greg Blahetka

Acelerando nuestro impacto

En 2021, el resto del mundo aprendió lo que ya sabíamos: la cadena de suministro global y las personas que la hacen funcionar son fundamentales para la economía y el estilo de vida del mundo. Durante más de 115 años, el equipo de C.H. Robinson ha ayudado a que el mundo siga avanzando. Estamos orgullosos de que durante un año de interrupciones continuas en la cadena de suministro, nuestros clientes continuaron diciéndonos que somos las personas en las que confían, que cumplimos con nuestros valores para evolucionar constantemente, proporcionar excelencia, crecer juntos y asumir la integridad.

A pesar de los desafíos de la cadena de suministro y el impacto continuo de COVID-19, continuamos impulsando nuestro trabajo de ESG y logrando un impacto positivo en nuestros clientes, contratistas de transporte y comunidades. Estamos orgullosos de informar un progreso notable en varias áreas.

A través de una combinación de proyectos de eficiencia y el uso de energías renovables, estamos en camino de alcanzar nuestro objetivo de emisiones de carbono antes de lo previsto, habiendo superado el punto medio de nuestro objetivo climático para 2025 de reducir la intensidad de las emisiones en un 40 %.

Nuestra división de frutas y verduras, Robinson Fresh, redujo el desperdicio de alimentos a través de nuestra asociación con Ap-eel® al evitar que se desperdiciaran 1.5 millones de limones en 2021, dándoles una vida útil dos veces más larga con protección a base de plantas.

Continuamos demostrando nuestro profundo compromiso de apoyar a nuestra gente y nuestras comunidades. Estamos avanzando para convertirnos en una organización más diversa e incluyente, y en 2021 aumentamos nuestra BIPOC y la representación de mujeres a nivel gerencial y de liderazgo sénior.

Establecimos programas específicos para impulsar el crecimiento de nuestros empleados de BIPOC y celebramos el 15° año de nuestro programa de desarrollo de liderazgo femenino. C.H. Robinson y la Fundación C.H. Robinson donaron casi \$3 millones para apoyar a nuestra gente, comunidades e industria. También ofrecimos colectivamente 4,500 horas de voluntariado y donamos más de \$1.3 millones a organizaciones sin fines de lucro a través del programa de igualación de aportaciones por parte de los empleados.

Avanzamos en nuestra tecnología para resolver problemas complejos para nuestros 100,000 clientes y 85,000 operadores de contacto mediante la creación de una nueva organización de productos bajo la dirección de nuestro nuevo director de productos. Las herramientas lanzadas a través de Robinson Labs crean soluciones que utilizan tecnología de primer nivel en la industria, incluida nuestra herramienta de visibilidad de emisiones de clientes **Emissions IQ**.

A pesar de todo, nuestra organización y nuestra gente se fortalecieron en 2021. Mientras miramos hacia el futuro, continuaremos enfocándonos en nuestro compromiso de hacer del mundo un lugar más sostenible, eficiente e incluyente para todos.



Bob Biesterfeld

Bob Biesterfeld
President and Chief Executive Officer



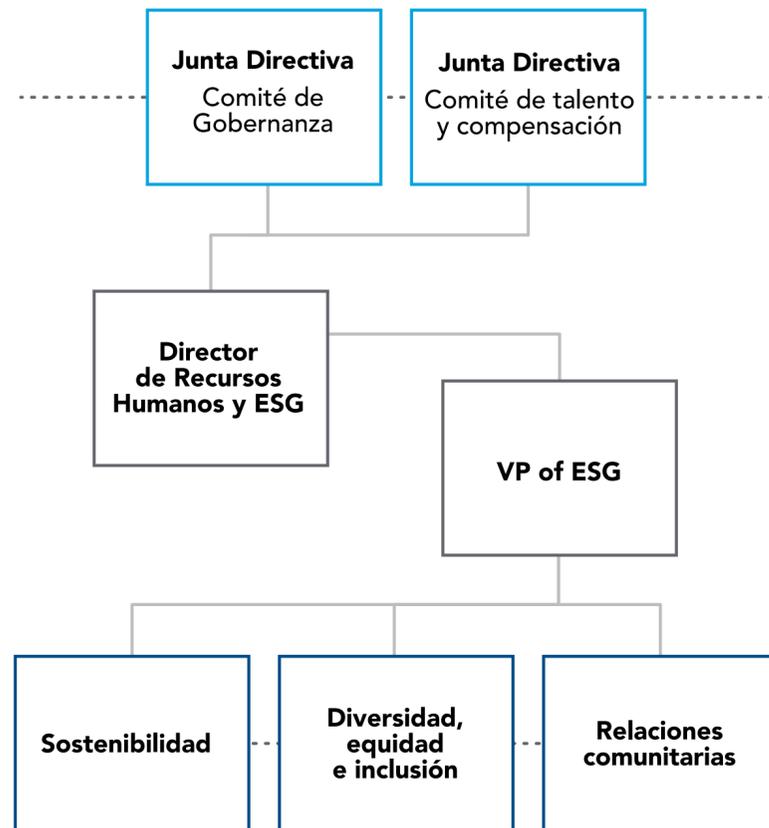
Angie Freeman

Angie Freeman
Chief Human Resources and ESG Officer

ESG en C.H. Robinson

Como una de las plataformas logísticas más grandes y conectadas del mundo, C.H. Robinson reúne a las personas y los productos que impulsan la economía mundial. Con más de 115 años de legado, hemos sido testigos del valor compartido que aporta un sólido enfoque ESG. Además de crear visibilidad de las oportunidades que crean valor para nuestros accionistas, también crea una ventaja competitiva en el actual mercado de transporte de rápida evolución. Es por eso que hemos hecho de nuestros esfuerzos ESG un componente crítico de nuestra estrategia empresarial. Inspirándonos en esta mentalidad, hemos integrado ESG en nuestras estructuras de supervisión más sólidas. El liderazgo de ESG comienza con nuestro director de recursos humanos y ESG, un miembro de nuestro equipo de liderazgo sénior, junto con nuestro vicepresidente de ESG.

Estructura ESG



Nuestro director ejecutivo (CEO) recibe actualizaciones de ESG trimestralmente. Al menos una vez al año, la Junta Directiva de C.H. Robinson recibe una actualización integral sobre el trabajo de ESG y realiza una revisión del desempeño de ESG para guiar la estrategia futura.

El Comité de Gobernanza de C.H. Robinson tiene una supervisión adicional del trabajo ESG de la empresa debido al panorama ESG en constante evolución; reciben actualizaciones adicionales y brindan orientación sobre cuestiones ESG específicas. Como parte de su estatuto, el Comité de Gobernanza se compromete a revisar, al menos una vez al año, las políticas, las prácticas, el desempeño, las divulgaciones y el avance hacia las metas de la empresa con respecto a cuestiones importantes de ESG, incluida la alineación de dichos esfuerzos con la estrategia general de la empresa. Lea la Carta del Comité de Gobernanza.

Nuestra Junta Directiva y el Comité de Talento y Compensación supervisan nuestra gestión del capital humano y los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión (DEI, por sus siglas en inglés). Reciben actualizaciones periódicas de nuestro director de recursos humanos y nuestro director de ESG sobre nuestras iniciativas estratégicas clave, medidas de éxito y otros asuntos relevantes relacionados con recursos humanos y DEI, incluidos, entre otros, contratación y retención, cultura, compromiso de los empleados, planificación de sucesión, compensación y beneficios y recursos humanos o riesgos relacionados con DEI. Como parte de su estatuto, el Comité de Talento y Compensación revisa, al menos una vez al año, las políticas, las prácticas, el desempeño, las divulgaciones y el progreso hacia las metas de la empresa con respecto a temas importantes de DEI y gestión de capital humano, incluida la alineación de tales esfuerzos con el estrategia general de la empresa. Carta del Comité de Compensación y Talento.

Para obtener más información sobre nuestras estructuras y políticas de Gobierno Corporativo, consulte la [pág. 24](#).

Obtenga más información sobre los temas ESG prioritarios identificados en nuestra evaluación de materialidad en la [pág. 5](#).

Encuentre más recursos ESG en nuestro [Centro ESG](#).

Participación de los interesados

En C.H. Robinson, nos relacionamos regularmente con nuestras partes interesadas para identificar prioridades, evaluar riesgos y oportunidades, y ayudar a garantizar prácticas comerciales responsables. En 2021, nos relacionamos con grupos clave de partes interesadas de diversas maneras.

 <h3>Empleados</h3> <h4>Actividades de participación</h4> <ul style="list-style-type: none"> Programas de incorporación Entrenamientos: Cumplimiento y ética, desarrollo de liderazgo, cursos específicos de roles Estrategia de escuchar a los empleados: Encuestas, grupos de enfoque, retroalimentación, sesiones de interlocución Revisiones de desempeño semestrales y discusiones de desempeño trimestrales Línea directa anónima Comunicación interna Capacitación en inclusión Reuniones abiertas de empleados 	 <h3>Clientes</h3> <h4>Actividades de participación</h4> <ul style="list-style-type: none"> Blog de C.H. Robinson Correos electrónicos y boletines Revisiones comerciales trimestrales Eventos de logística virtuales y presenciales, incluidas ferias comerciales, conferencias de la industria y cumbres Redes sociales Seminarios web y videos Documentación técnica Estudios de caso Guías comerciales 	 <h3>Inversionistas</h3> <h4>Actividades de participación</h4> <ul style="list-style-type: none"> Asamblea anual de accionistas Llamadas de participación ESG Asambleas de accionistas en curso Llamadas y webcasts trimestrales Entrevista de materialidad Participación en conferencias de inversionistas Sitio web orientado a inversionistas Presentaciones ante la SEC
 <h3>Gobierno y reguladores</h3> <h4>Actividades de participación</h4> <ul style="list-style-type: none"> Participación de la asociación de la industria Eventos de la industria Blog de C.H. Robinson Asociación EPA SmartWay® Alcance de la agencia reguladora Visitas de oficina con senadores y representantes de los EE. UU. 	 <h3>Proveedores, contratistas de transporte y agricultores</h3> <h4>Actividades de participación</h4> <ul style="list-style-type: none"> Ferias comerciales Conferencias de la industria Cumbres de logística Tablero de Carrier Advantage® Recursos en línea Correos electrónicos Redes sociales Encuestas de transportistas Blog de C.H. Robinson 	 <h3>Community</h3> <h4>Actividades de participación</h4> <ul style="list-style-type: none"> Fundación C.H. Robinson Voluntariado de empleados Programa de donación de empleados y emparejamiento de voluntarios Programa de becas anuales Donaciones estratégicas Campaña anual de donaciones globales Donaciones de la empresa Patrocinios de eventos Empleado y transportista contratado Programa de becas Fondo para dificultades económicas de los empleados



Evaluación de materialidad

En 2021, actualizamos nuestra primera evaluación formal de materialidad, involucrando a las partes interesadas internas y externas para determinar las áreas de enfoque más críticas para nuestra estrategia ESG.

Temas importantes prioritarios

Alta importancia para las partes interesadas y alto impacto en C.H. Robinson

Climate Action

Mitigar los efectos del cambio climático y permitir la transformación de la industria

- Cambio climático y emisiones de GEI
- Calidad del aire
- Sistemas e informes de EMS

Empoderamiento de personas

Invertir en nuestra gente, comunidades y proveedores para crear espacios equitativos, equipos diversos y personas empoderadas

- Innovación
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Gestión de la cadena de suministro
- Satisfacción del cliente
- Atracción, compromiso, retención y capacitación del talento y desarrollo de carrera
- Participación de los interesados
- Participación de la comunidad
- SST y Bienestar

Prácticas comerciales responsables

Impulsar la economía mundial a través de prácticas comerciales responsables que tengan un impacto positivo en nuestra sociedad y nuestro planeta

- Gobernanza corporativa
- Derechos humanos, derechos laborales
- Ética y cumplimiento
- Seguridad y privacidad de datos
- Riesgo y gestión de crisis

Otros temas importantes

Importancia mixta para las partes interesadas e impacto en C.H. Robinson

Otros

- Gestión de residuos y reciclaje
- Agua
- Biodiversidad
- Inversión responsable
- Influencia política

AMBIENTAL

—

SOCIAL

—

GOBERNANZA



Ambiental

Cambio climático

Cómo nos manejamos

La crisis climática es uno de los problemas más apremiantes que enfrenta el mundo en la actualidad. Como líder de la industria, reconocemos nuestro lugar como agente de cambio para el progreso. Nuestras partes interesadas están de acuerdo e indican que el cambio climático y los sistemas de gestión ambiental (EMS) y los informes son de alta prioridad para el valor a largo plazo de nuestra organización.

El cambio climático se evalúa dentro de nuestro registro de riesgos empresariales. El equipo de auditoría interna de C.H. Robinson dirige la gestión de riesgos de la empresa, que se revisa trimestralmente y se alinea con los factores de riesgo informados anualmente en nuestro Formulario 10-K. Los problemas ESG y los impactos del cambio climático, sus consecuencias y oportunidades se incluyen en este proceso, incluido el impacto que los eventos climáticos severos podrían tener en nuestras operaciones generales, la industria del transporte y nuestro abastecimiento de productos frescos. En 2021, el equipo ESG de C.H. Robinson, su grupo de continuidad comercial y nuestra función de auditoría interna se asociaron para realizar un análisis de escenario climático cualitativo para nuestras operaciones en EE. UU. y Canadá utilizando el escenario de transición **IEA 2DS**. Este es el primer paso en un proceso de riesgo climático en evolución.

Nuestro director financiero trabaja en estrecha colaboración con nuestro director ejecutivo, el director jurídico y el director de recursos humanos y ESG para revisar los problemas relacionados con el clima a medida que surgen. Proporcionan comentarios sobre las acciones recomendadas y dan la aprobación final con respecto a las acciones que se presentan a la junta. Además de las actualizaciones programadas regularmente para la Junta Directiva de C.H. Robinson, agregamos tiempo para revisar temas relacionados con el clima si surgen fuera del período programado. Consulte la pág. 4 para más información sobre la gobernanza ESG, o la pág. 24 para la gobernanza corporativa y el cumplimiento.

Estamos comprometidos a integrar los temas relacionados con el clima en todos nuestros procesos de gobernanza y gestión. Y, como se establece en nuestro Código de ética global, C.H. Robinson requiere que todos los empleados cumplan con todas las leyes ambientales aplicables, independientemente de su localidad.

Cómo nos involucramos

Creemos que encontrar soluciones para enfrentar los desafíos del cambio climático exige inversión e innovación con nuestros socios de la industria. Algunos ejemplos incluyen:

Asociación con la EPA de EE. UU. SmartWay®

Desde 2005, formamos parte del programa SmartWay de la Agencia de Protección Ambiental de EE. UU. ("EPA"), que ayuda a las empresas a promover la sostenibilidad de la cadena de suministro al medir, comparar y mejorar la eficiencia del transporte de carga. El programa es una asociación voluntaria entre varios sectores de la industria del transporte de mercancías y la EPA. Establece incentivos para generar mejoras en la eficiencia de combustibles y reducciones de emisiones de gases de efecto invernadero ("GEI").



— Asociación SmartWay de la EPA de C.H. Robinson

C.H. Robinson ha sido miembro del programa EPA SmartWay desde 2005. Esta es una asociación voluntaria entre varios sectores de la industria del transporte de mercancías y la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos. Establece incentivos para la mejora de la eficiencia del combustible y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

El programa SmartWay de la EPA se compone de un total de 3551 transportistas según los datos de transportistas SmartWay 2020 de la EPA proporcionados a C.H. Robinson.

C.H. Robinson envía un agregado de "todos" los datos de los transportistas de EPA SmartWay que coinciden, así como "todos" los datos de los transportistas que no son SmartWay cada año para la Certificación de socios de EPA SmartWay, así como para la puntuación de emisiones.

En 2020, casi el 48 % de todos los envíos negociados por C.H. Robinson se trasladaron utilizando auto transportistas participantes de SmartWay. Aproximadamente el 3 por ciento de los auto contratistas de transporte por C.H. Robinson eran participantes del programa SmartWay.

El programa SmartWay de la EPA reconoce a 593 empresas en total como transportistas de "logística" según sus clasificaciones de desempeño de transportistas SmartWay de 2020. C.H. Robinson se ubica en el 40 % superior de los 593 proveedores de Logística en términos de emisiones de CO2 por g/ton milla.

Desarrollar soluciones climáticas basadas en datos para nuestros clientes

Desde 2020, somos socios acreditados del Smart Freight Center ("SFC"), una organización global sin fines de lucro dedicada al transporte sostenible de mercancías. Los informes de emisiones de los clientes en nuestra herramienta Emissions IQ están alineados con el marco del Consejo Global de Emisiones de Logística de SFC, la única metodología reconocida a nivel mundial para el cálculo y el informe armonizados de la huella de GEI de la logística en toda la cadena de suministro multimodal.

Participar en soluciones industriales de vanguardia

Para avanzar en los esfuerzos de sostenibilidad dentro de la industria del transporte, C.H. Robinson se unió a un esfuerzo encabezado por el Foro Económico Mundial y la SFC para desarrollar un sistema de cadena de custodia de libros y registros para rastrear y contabilizar las acciones de reducción de emisiones de carga para acelerar la descarbonización. Este sistema permitirá acciones de reducción de emisiones a través de la inserción y apoyará a las organizaciones de la industria para reducir efectivamente su huella de carbono.

Mirando hacia el futuro

Creemos que nuestra inversión en tecnología e innovación es la clave para crear soluciones únicas y escalables para ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos mientras avanzan en el cambio climático. Y continuaremos acelerando nuestro avance con marcos globales, como el TCFD.

En 2020
Realizamos el lanzamiento de **Robinson Labs™**, una incubadora de innovación que trabaja mano a mano con nuestros equipos de productos y tecnología de más de 1000 científicos, ingenieros y desarrolladores de datos para desarrollar nuevas tecnologías y llevarlas a escala.

En 2021
Realizamos el lanzamiento **Emissions IQ**, la primera herramienta de autoservicio en la industria que brinda a nuestros clientes visibilidad de sus emisiones de Alcance 3 en todos los modos de transporte a nivel mundial.

Sistemas EMS e informes

Cómo nos manejamos

Estamos haciendo nuestra parte para apoyar a nuestra empresa, nuestra industria y nuestras partes interesadas en la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono. Como parte de nuestro compromiso, establecimos una meta alineada con la ciencia* para reducir la intensidad de nuestras emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 en un 40 % para 2025 utilizando una referencia de 2018. Nos complace anunciar que al 31 de diciembre de 2021 hemos reducido la intensidad de nuestras emisiones en un 36 %.

Reducir la intensidad de nuestras emisiones en un 36 % en 2021

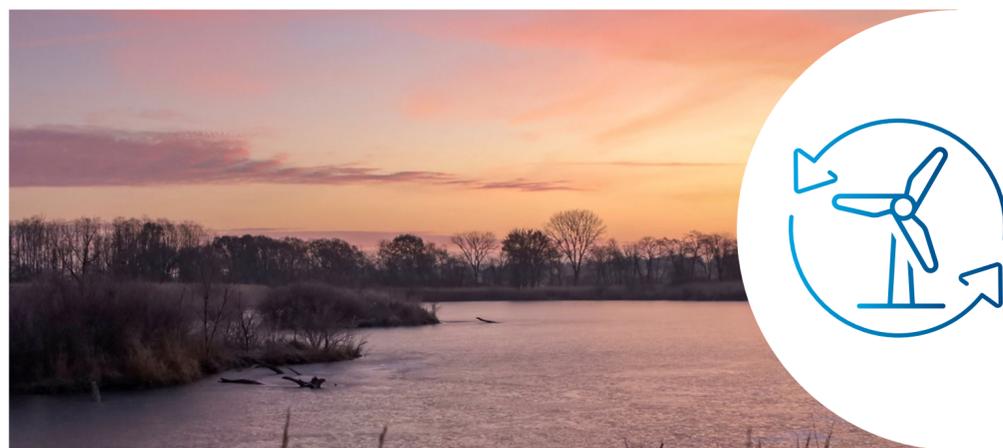
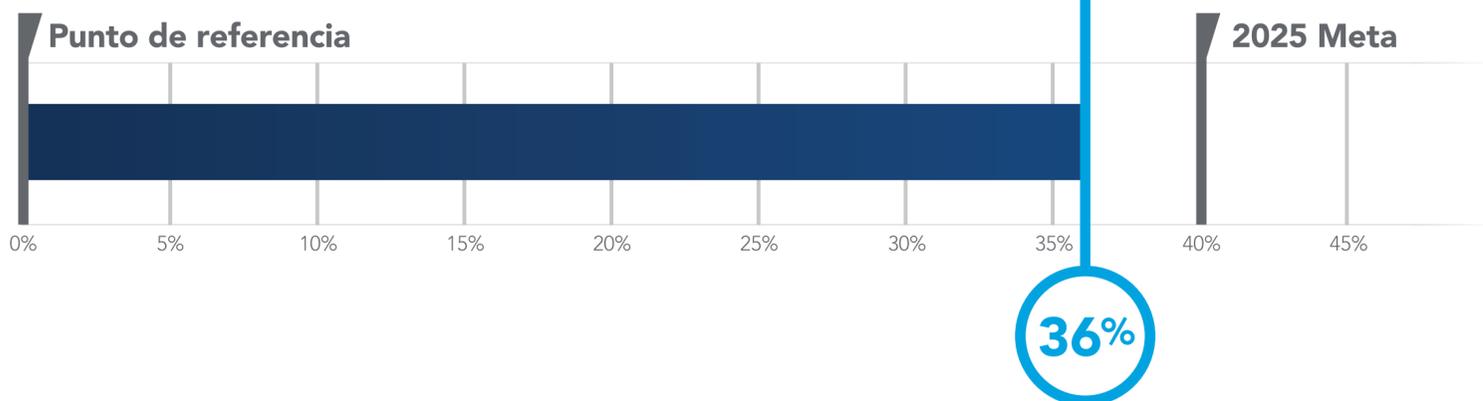


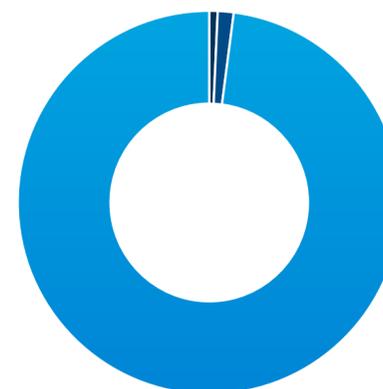
Foto por C.H. Robinson Empleado Greg Blahetka

2021 Resultados

36%

Increased renewable energy purchases

30%
year-over-year



Huella de GEI de C.H. Robinson

- Alcance 1 0.01%** **Emisiones directas de nuestras instalaciones y oficinas**
Incluye uso de combustible para generadores, calderas, montacargas, etc.
- Alcance 2 0.14%** **Compra de energía y calor**
Emisiones basadas en el mercado, incluidas nuestras compras de REC
- Alcance 3 99.85%** **Emisiones de la cadena de valor**
Las emisiones de alcance 3 son emisiones indirectas creadas en la cadena de valor, incluidas las emisiones asociadas con la logística que organizamos para nuestros clientes. Nuestra divulgación aquí representa la magnitud de la oportunidad dentro de la industria para el compromiso y la asociación.

Las emisiones relevantes dentro del Alcance 3 se relacionan con lo siguiente:

- Robinson Fresh
- Transporte que organizamos para nuestros clientes

Cómo nos involucramos

Desde 2018, informamos públicamente nuestras emisiones de Alcance 1 y Alcance 2. Estas son emisiones que provienen directamente de nuestras instalaciones o de la energía que compramos para alimentar y calentar estos lugares. Como parte de nuestra hoja de ruta de energía, continuamos comprando créditos de energía renovable (REC) para compensar toda la electricidad utilizada en los edificios de nuestra sede en Eden Prairie, Minnesota y múltiples instalaciones en todas nuestras operaciones. En 2021, las compras de energía renovable constituyeron el 24 % de la electricidad total consumida durante el año calendario 2021.

Continuamos evolucionando nuestro proceso de inventario anual de GEI para extraer datos críticos sobre nuestros puntos críticos de uso de energía y emisiones. Realizamos un inventario anual de GEI a través del límite de control operativo y nuestros cálculos siguen el Protocolo de GEI. En 2021, dimos un paso significativo en la evolución de nuestros informes para incluir las emisiones de Alcance 3 en nuestro inventario, divulgadas en el informe ESG de este año por primera vez. Primero utilizamos el método basado en gastos dentro de la herramienta de evaluación Quantis Scope 3 para estimar nuestras emisiones de Scope 3 y determinar las categorías más relevantes para una estimación más profunda.

Esto reveló que los bienes y servicios adquiridos asociados con nuestra división Robinson, así como el transporte y la distribución que organizamos para nuestros clientes fueron los

más relevantes. Luego de la confirmación de este ejercicio, contratamos a un tercero para realizar un análisis y un cálculo más profundos. Las emisiones de Alcance 3 son emisiones indirectas asociadas con la cadena de suministro, actividades que no son propiedad ni están controladas por C.H. Robinson. Estas emisiones son, por naturaleza, difíciles de estimar y requieren una sólida recopilación de datos y un plan de gestión de inventario para garantizar la mejora continua en nuestros procesos de contabilidad de emisiones. En 2021, informamos que nuestras emisiones totales de Alcance 3 fueron de 17,360,650 MTCO₂e.

Interactuamos e informamos regularmente sobre nuestros datos ambientales a través de varios canales, incluida la encuesta sobre el cambio climático de CDP, EcoVadis y nuestro informe ESG anual, entre otros.

Mirando hacia el futuro

Hemos comenzado a aprovechar una plataforma de terceros para aumentar nuestros esfuerzos de control y gestión ambiental, lo que ayudará a acelerar nuestra estrategia de reducción de emisiones. Continuaremos realizando auditorías energéticas e identificando oportunidades para la conservación de energía en nuestras instalaciones más grandes de propiedad y operación, evaluar la viabilidad del uso de energía renovable en el sitio, participar en proyectos de compensación y continuar aprovechando los REC de manera responsable.



Como uno de los mayores proveedores de productos agrícolas y una división de la plataforma de logística más grande del mundo, C.H. Robinson, Robinson Fresh® se especializa en el abastecimiento y el transporte de productos agrícolas frescos para los consumidores de todo el mundo.

En Robinson Fresh, creemos que es nuestra responsabilidad nutrir tanto a nuestras comunidades como al planeta. A través de nuestra red de productores y clientes, aprovechamos las prácticas de sostenibilidad para hacer precisamente eso.

De un vistazo

Estamos comprometidos con el avance de soluciones sostenibles que protejan la resiliencia de nuestros agricultores y comunidades y nutran la tierra, todo mientras llevamos productos frescos al mercado.



Producto Comercio justo

En el corazón de un sistema alimentario sostenible se encuentran los agricultores que dedican sus vidas a nutrir la tierra para llevar alimentos frescos a los estantes de nuestras tiendas.

Durante los últimos años, Robinson Fresh se ha asociado con Fair Trade USA para ofrecer varios productos Fair Trade Certified™, como sandías y limones, en colaboración con productores de todo el mundo. Nuestro programa de productos con certificación de Comercio Justo respalda la estabilidad de los ingresos de los productores, el desarrollo comunitario y la administración ambiental, para que los productores y sus familias puedan prosperar para las generaciones venideras. En el primer año del programa de comercio justo de Robinson Fresh, los trabajadores agrícolas de nuestras cadenas de suministro ganaron más de \$143,000 en fondos adicionales de la Prima de Comercio Justo para invertir en sus comunidades. Desde 2004, el programa de producción de productos certificados por Comercio Justo ha generado más de \$80 millones de dólares en fondos de desarrollo comunitario para proyectos, educación, atención médica, mejoras de vivienda/infraestructura y más para más de 440 trabajadores en cuatro fincas.

Producto

Se evitó la generación de 110 MTCe (megatoneladas equivalentes de carbón) al evitar el desperdicio de **1.5 millones** de limones

Llegamos a 440 trabajadores y generamos **\$143,000** para el Fondo de Desarrollo Comunitario de Comercio Justo

19 millones de galones de agua conservados a través de Apeel



Ruta de compra

Reducción del **23 %** en la intensidad de las emisiones dentro de la cadena de suministro de Robinson Fresh en términos interanuales

Los almacenes controlados por Robinson Fresh utilizan energía **100 % renovable** mediante la compra de créditos de energía renovable



Empaque

Robinson Fresh es miembro de la Coalición de Empaques Sostenibles, lo que nos permite lograr nuestro objetivo de desarrollar una variedad de soluciones de empaques sostenibles en toda nuestra cartera de productos.



“Estamos muy orgullosos de asociarnos con Robinson Fresh, un líder en la industria de productos agrícolas, que representa una gran oportunidad para generar un impacto positivo en las personas que producen las frutas y verduras que disfrutamos todos los días. Con más de 7.4 millones de libras de limones, melones y piñas certificadas por Comercio Justo vendidas en los primeros dos años de su programa de comercio justo, están desbloqueando beneficios que cambiarán la vida de cientos de trabajadores agrícolas en México”

—Paul Rice, fundador y director ejecutivo, Fair Trade USA

Más allá de retribuir a los productores y trabajadores agrícolas a través de medios financieros, Robinson Fresh tiene una conexión directa y la capacidad de apoyar a la comunidad de productores a través de:

Planificación de cultivos y cosechas: Ayudamos a los productores a planificar cultivos de acuerdo con las demandas históricas de suministro de comestibles y servicio de alimentos, al tiempo que brindamos información valiosa sobre la reducción de mano de obra y la reducción de costos de suministro para proporcionar los mejores rendimientos para los productores. Al apoyar a los productores desde cero, también tenemos la capacidad de alinear el suministro con la demanda de los clientes para garantizar el suministro durante todo el año.

Educación del productor: Los productores que desean continuar teniendo un producto exitoso y un negocio en crecimiento año tras año están conectados con nuestros expertos. Promovemos y brindamos conocimiento sobre las mejores prácticas en cultivo, fertilización, polinización cruzada, optimización del rendimiento, gestión empresarial y más. Con equipos de personal "en el cultivo", ayudamos a establecer prácticas de cultivo diseñadas para garantizar los mejores rendimientos posibles.

Apoyo a la sostenibilidad: Además de brindar beneficios sostenibles para la salud física y ambiental, brindamos apoyo a los productores con servicios financieros para que sus negocios puedan sobrevivir en el futuro.

"Estamos orgullosos de asociarnos con proveedores innovadores como Robinson Fresh, que comparten nuestra misión de prevenir el desperdicio de alimentos y crear un sistema alimentario más sostenible", dijo Jessica Vieira, vicepresidenta de sostenibilidad de Apeel. "Juntos, estamos trayendo productos frescos y duraderos a nuevas categorías, mercados y clientes. Podemos tener un mayor impacto en la satisfacción de los consumidores, mientras reducimos el impacto ambiental de la cadena de suministro".



Apeel®

Robinson Fresh se ha asociado con Apeel®, una empresa dedicada a reducir el desperdicio de alimentos al garantizar productos más duraderos y crear valor en toda la cadena de suministro. Los productos tratados con la protección a base de plantas de Apeel tienen una vida útil dos veces más larga que los productos sin Apeel, lo que permite un período de tiempo más largo para comer productos en la etapa de maduración correcta y resulta en menos productos desechados a lo largo de la cadena de suministro.

Apeel estima que, al trabajar con Robinson Fresh, hemos evitado que se desperdicien 1.5 millones de limones en 2021. Como resultado de esta reducción de desechos, los limones tratados con Apeel suministrados por Robinson Fresh durante el año pasado ayudaron a evitar 110 MTCO₂e de emisiones de gases de efecto invernadero y a conservar 19 millones de galones de agua. Apeel utilizó su metodología de evaluación del ciclo de vida revisada por terceros para cuantificar estos beneficios ambientales.

Mirando hacia el futuro

El desperdicio de alimentos es un problema que no desaparecerá de la noche a la mañana. Como miembros de la industria de alimentos y bebidas, creemos que es nuestra responsabilidad investigar, identificar e implementar nuevas formas de ayudar a reducir el desperdicio de alimentos en toda la cadena de suministro. A medida que la tecnología y la ciencia continúen evolucionando, nos mantendremos operativamente flexibles, implementaremos nuevas innovaciones alimentarias y promoveremos la sostenibilidad en general.



Nuestro objetivo es reducir el desperdicio de alimentos en **más de 3 millones de libras en 2023**

Empaque

Sustainable Packaging Coalition (Coalición de empaque sostenible)

Como miembros de Sustainable Packaging Coalition®, desarrollamos y lanzamos soluciones de empaque innovadoras y alternativas al plástico de un solo uso. Sustainable Packaging Coalition® es una colaboración basada en membresía que cree en el poder de la industria para hacer que los envases sean más sostenibles. Son la voz líder en empaques sostenibles y les apasiona crear empaques que sean buenos tanto para las personas como para el medio ambiente.

How2Recycle (Como reciclar)

How2Recycle es un sistema de etiquetado estandarizado que comunica claramente las instrucciones de reciclaje al público. Como miembro de esta coalición, nos unimos a un grupo de marcas con visión de futuro que quieren que sus envases se reciclen y empoderan a los consumidores a través de etiquetas de envases inteligentes.

Mirando hacia el futuro

Estamos en el proceso de adaptar nuestro empaque actual en la etiqueta Robinson Fresh para incluir el logotipo de How2Recycle en todos los diseños de empaque futuros. Esto nos permitirá establecer un mejor punto de referencia en el futuro y es un paso hacia el establecimiento de un objetivo de empaque sostenible para el futuro. Además, al incluir el logotipo How2Recycle en todos los empaques de Robinson Fresh en el futuro, les brinda a los consumidores de nuestro producto de marca una comunicación clara sobre si el empaque es reciclable.

Daily 'Dos

Un ejemplo de nuestro trabajo para expandir las soluciones de empaque sostenible es nuestro empaque Daily 'Dos Stay Fresh para aguacates. Los aguacates Robinson Fresh Daily 'Dos se seleccionan cuidadosamente, maduran previamente y se envasan a mano para ofrecer al comprador el aguacate perfecto para comer ahora... y más adelante. Dado que el 60 % de los compradores compran aguacates de manera habitual, estamos trabajando para minimizar el impacto ambiental dentro de un área de alta demanda.

Ruta de compra

Robinson Fresh trabaja para avanzar en el objetivo de toda la empresa de C.H. Robinson de reducir la intensidad de las emisiones globales en un 40 % hacia 2025. Los almacenes controlados por Robinson Fresh utilizan energía 100 % renovable mediante la compra de créditos de energía renovable. Continuaremos avanzando a través de la búsqueda de eficiencias energéticas y el aprovechamiento responsable de los certificados de energía renovable.

También estamos comprometidos a apoyar los objetivos de sostenibilidad de nuestros clientes. Aumentaremos las prácticas y los resultados comerciales sostenibles de Robinson Fresh para guiar a los clientes a través del proceso de optimización de la red para la sostenibilidad a fin de compensar las emisiones de carbono de su cadena de suministro.

Mirando hacia el futuro

Continuaremos aprovechando nuestro equipo de expertos en la cadena de suministro para desarrollar soluciones personalizadas para nuestra red, manteniéndonos firmes en nuestro compromiso de reducir nuestro impacto ambiental. Y, más allá de los kilómetros y los camiones, estamos enfocados en hacer que nuestras instalaciones de almacén y centro de servicio sean lo más eficientes posible.

Robinson Fresh siempre ha estado en el negocio de mejorar las cadenas de suministro a medida que llevamos frutas y verduras frescas al mercado, y creemos que el futuro de la agricultura dependerá de los avances en la agricultura de ambiente controlado (CEA). Este tipo de agricultura reduce considerablemente el uso de la tierra y el agua, limita la exposición a los riesgos de seguridad alimentaria y permite que los productos se cultiven cerca de áreas densamente pobladas, lo que reduce significativamente los kilómetros alimentos y mejora la vida útil. Hoy, Robinson Fresh actualmente comercializa productos para tres granjas de CEA, cultivando muchas verduras y hierbas, y continuamos desarrollando relaciones para expandir nuestra huella en este espacio.





AMBIENTAL

—

SOCIAL

—

GOBERNANZA

Social

Customer experience

Cómo nos manejamos

Cada uno de nuestros clientes enfrenta un conjunto único de desafíos, y nuestro objetivo es brindar soluciones para ayudarlos a tener éxito. Con esto en mente, construimos nuestro equipo de experiencia del cliente para capturar esas necesidades únicas de principio a fin. Este equipo es responsable de medir la satisfacción general del cliente con nuestros servicios, personas y tecnología, además de brindar visibilidad organizacional a los comentarios, asegurando respuestas y acciones apropiadas.

Capacitamos a los empleados que trabajan con clientes y contratistas de transporte en nuestros sistemas para brindar el mejor soporte y administrar adecuadamente los comentarios. También ofrecemos a los clientes y operadores asistencia las 24 horas del día, los 7 días de la semana a través de nuestro centro de asistencia fuera del horario de atención.

Los directivos sénior tienen visibilidad en tiempo real de los comentarios y reciben informes trimestrales. Nos esforzamos por cerrar los ciclos de retroalimentación a través de procesos metódicos destinados a madurar y mejorar nuestros servicios y ofertas para que podamos continuar mejorando la experiencia de nuestros clientes. Desde 2019, nuestros objetivos de satisfacción del cliente interno se han vinculado a aspectos de la compensación de algunos de nuestros empleados.

Cómo nos involucramos

Para comprender las necesidades de nuestros clientes, nos relacionamos con ellos mediante encuestas anuales de la Voz del Cliente en todas las regiones del mundo en las que operamos. En 2021, identificamos estratégicamente oportunidades críticas de puntos de contacto digitales que nos permiten recopilar comentarios significativos en el momento. Estas oportunidades identifican cómo podemos mejorar la forma en que interactuamos con los clientes mientras intentan realizar una tarea: reservar una carga, rastrear un envío y más.

Los clientes continúan enfrentando complejidades y soportan la peor parte de las mayores presiones sobre las cadenas de suministro. Algunos de estos desafíos han cambiado la cara del comercio global a largo plazo. Nuestros clientes recurren a nosotros para obtener el mejor asesoramiento de la industria que coincida con sus necesidades comerciales y los valores de su empresa. Estamos orgullosos de que el 89 % de los clientes respondieran positivamente sobre continuar haciendo negocios con nosotros, y continuaremos mejorando las experiencias de nuestros clientes.

Nuestro modelo de mejora continua impulsa nuestras relaciones independientemente del desempeño positivo. Todos los clientes, incluidos aquellos que no aportan comentarios,

reciben un plan de acción de la cuenta, que se integra en el compromiso continuo. Este proceso demuestra nuestra dedicación para superar las expectativas y elevar el listón para nosotros mismos.

Our continuous improvement model drives our relationships regardless of positive performance. All customers—including those who don't provide feedback—receive an account action plan, which is built into ongoing engagement. This process demonstrates our dedication to exceeding expectations and raising the bar for ourselves.

Mirando hacia el futuro

Ponemos al cliente en el centro de todo lo que hacemos, escuchando, entendiendo sus necesidades y ayudándolo a resolver sus desafíos logísticos más complejos. A medida que miramos hacia el futuro, continuaremos utilizando puntos de contacto digitales para capturar comentarios procesables e introducirlos en nuestros flujos de trabajo para desarrollar soluciones que no solo sean las mejores de la industria, sino que respalden las necesidades únicas de nuestros clientes.

Estudio de caso – Market Rate IQ

Con la interrupción global, los clientes nos dijeron que necesitaban apoyo para navegar por el mercado al contado mientras luchaban con cambios de última hora y decisiones a corto plazo. Los comentarios de estos clientes impulsaron la visión de una solución desarrollada por la incubadora de tecnología de C.H. Robinson, Robinson Labs. Market Rate IQ es una herramienta que brinda a los clientes transparencia sobre sus tarifas y cómo se comparan con el mercado para que puedan mantener su negocio en funcionamiento y continuar encontrando ahorros en los costos.



Ponemos al cliente en el centro de todo lo que hacemos, escuchando, entendiendo sus necesidades y ayudándolo a resolver sus desafíos logísticos más complejos.



Supporting the importance of the Carrier Industry

Semana Nacional de Apreciación al Conductor del Camionero

C.H. Robinson ha estado celebrando la Semana Nacional de Apreciación del Camionero durante más de dos décadas. Los camioneros son esenciales tanto para los negocios como para la vida cotidiana, pues realizan entregas todos los días y en nuestros momentos más complicados. Los últimos dos años han demostrado precisamente eso: desde la entrega de materiales que salvan vidas hasta bienes de consumo para llenar los estantes para nosotros y nuestras familias durante una pandemia mundial, los conductores nunca se bajaron de la carretera.

En 2021, más de 1500 personas enviaron al sitio web de C.H. Robinson, [ThankTruckDrivers.com](https://www.thanktruckdrivers.com), notas significativas de agradecimiento a los conductores por su trabajo incansable. Además, la Fundación C.H. Robinson realizó una donación por cada mensaje de agradecimiento recibido. La donación de \$25,000 se destinó al St. Christopher Truckers Relief Fund, que ayuda a los camioneros que lo necesitan. [Conocer más.](#)

Transportista del año

Cada año, reconocemos a una selección de los mejores transportistas de nuestra red de más de 85,000 auto contratistas de transporte con nuestro exclusivo Premio al Transportista del Año. El premio se basa en una lista de criterios que incluyen la capacidad de entregar constantemente a tiempo y en su totalidad para los clientes, su adopción de tecnología de transporte para impulsar la eficiencia para ellos y los cargadores, y su esfuerzo por ir más allá para satisfacer con éxito las necesidades de los cargadores. [Obtenga más información sobre los ganadores de este año.](#)



¡Gracias a los camioneros por mantener nuestros estantes abastecidos! Realmente eres esencial para mantener a Estados Unidos en movimiento.



Abogar por la diversidad en el transporte por carretera

Continuamos abogando por la creación de un lugar de trabajo más incluyente y equitativo para las mujeres en la industria del transporte por carretera. El año pasado, C.H. Robinson apoyó la Ley de Promoción de Mujeres en la Fuerza Laboral de Camiones, que habría requerido que el Administrador de la Administración Federal de Seguridad de Autotransportes estableciera una junta asesora enfocada en crear oportunidades para las mujeres en la industria de camiones. En 2022, nuestra directora de recursos humanos y directora de ESG, Angie Freeman, representó a C.H. Robinson en una mesa redonda de la Casa Blanca sobre mujeres en la industria del transporte para ayudar a avanzar en estos temas.

También apoyamos a la fundación Women in Trucking para ayudar a avanzar en la misión del grupo de apoyar a estudiantes, conductores y profesionales ambiciosos en la industria de camiones que buscan aumentar sus habilidades a través de la capacitación vocacional y en el aula. Las calificaciones para la solicitud son cualquier mujer que asistirá a un centro de capacitación con el fin de avanzar en su carrera en las áreas de seguridad, conducción, técnica o liderazgo en la industria del transporte por carretera.



The backbone of our global supply chain, our over 85,000 contracted motor carriers are the reason we can build the most efficient and resilient freight network in the world.

Ampliación del acceso a la educación a través del Programa de Becas Global Carrier

Administrado por Scholarship America®, el programa de becas de la Fundación C.H. Robinson proporciona asistencia para la matrícula a los auto transportistas y sus hijos en todo el mundo en la búsqueda de estudios de pregrado. Al proporcionar estas becas a nuestra comunidad de contratistas de transporte, la Fundación C.H. Robinson puede apoyar y ampliar el éxito educativo tanto de los contratistas de transporte de C.H. Robinson como de sus hijos.

[Obtenga más información sobre el programa.](#)

Construyendo tecnología centrada en el operador

Para los transportistas de todo el mundo, mantener un flujo constante de negocios es la clave del éxito. También puede ser uno de los aspectos más desafiantes del transporte de carga, especialmente en tiempos de volatilidad del mercado. Basado en los comentarios de los transportistas para resolver los puntos débiles clave, Navisphere® Carrier ofrece a los transportistas las cargas que desean en los carriles que necesitan al instante a través de la plataforma en línea y móvil. Obtenga más información sobre la innovación en C.H. Robinson en la [pag. 22.](#)

Nuestra gente: Atracción, retención y desarrollo de talento

Cómo nos manejamos

En C.H. Robinson, nuestra gente impulsa nuestro éxito. Nuestro director de recursos humanos y ESG es responsable de dirigir las estrategias globales de talento y sostenibilidad, DEI y compromiso con la comunidad de la empresa. Para asegurarnos de tener la experiencia, los recursos y la pericia para ejecutar las prioridades de nuestra empresa, nuestro objetivo es atraer y retener el talento adecuado e involucrar a cada empleado con un trabajo significativo. Nuestro objetivo es crear un entorno en el que las personas sepan lo que se espera de ellas, puedan establecer relaciones y pertenencia, aprender y crecer, rendir al máximo y crear una carrera que mejore su vida. Nuestro enfoque de trabajo híbrido equilibra la interacción y la colaboración que valoran los empleados de nuestra cultura en la oficina con la flexibilidad y la autonomía para decidir dónde trabajan mejor. Trabajando de esta manera, combinamos lo mejor de un entorno combinado virtual y presencial para estar preparados para el futuro de nuestra industria.

Estos pilares se impulsan a través de iniciativas estratégicas que ayudarán a trabajar hacia tres objetivos de talento: permitir una transformación comercial exitosa, capacitar a los empleados para tener éxito y fortalecer nuestra cultura de alto rendimiento y bienestar de los empleados. La base de todo nuestro trabajo es nuestro compromiso de aprovechar los datos para tomar decisiones informadas y medir el impacto de nuestros esfuerzos.

Nuestras innovadoras estrategias de talento respaldan el desarrollo y el empoderamiento de nuestras aproximadamente 16,900 personas en todo el mundo, lo que permite que el éxito de nuestros clientes y contratistas de transporte ayude a impulsar nuestra estrategia de crecimiento. Nuestra estrategia de talento se centra en los siguientes pilares:

Talento adecuado:

Permitir una transformación empresarial exitosa al adquirir, desarrollar y alinear el talento adecuado para el futuro, incluidas estrategias de liderazgo sólidas y equipos diversos.

Experiencia del personal:

Empoderar a los empleados para que tengan éxito proporcionando una experiencia de empleado atractiva e incluyente.

Rendimiento y recompensas:

Fortalecer nuestra cultura de rendimiento y bienestar de los empleados proporcionando recompensas y beneficios flexibles y competitivos.



Cómo nos involucramos

Nuestras áreas de enfoque incluyen mejorar nuestra estrategia de liderazgo, integrar aún más a DEI en nuestras estrategias de talento, apoyar a nuestra gente a través del cambio a un entorno de trabajo híbrido y establecer un marco de carrera que haga crecer nuestro talento desde dentro y prepare a los empleados para el éxito en sus cargos actuales y futuros.

Para ayudarnos a mejorar nuestros esfuerzos, actuar con urgencia, garantizar que nuestros clientes y personas estén en el centro de toda nuestra toma de decisiones, presentamos nuestros Principios de liderazgo a los líderes de personas de toda la organización. Basados en nuestros valores EDGE, los Principios de Liderazgo brindan un conjunto común de comportamientos que nos unen con una definición compartida de lo que significa trabajar y tomar decisiones en C.H. Robinson. Refuerzan nuestras relaciones con cli-

entes, transportistas, socios, el mercado y entre nosotros. Definen quiénes somos y cómo hacemos las cosas, y cobran vida gracias a las diversas personas y perspectivas que componen C.H. Robinson.

Además de nuestro trabajo de iniciativa enfocada, nuestro equipo de recursos humanos brinda una excelente prestación de servicios al apoyar a nuestra gente desde su solicitud inicial durante toda su carrera, escuchándolos y comprendiendo sus objetivos a lo largo del camino. Para asegurarnos de que estamos unidos en nuestros objetivos comunes, después de unirse al equipo de C.H. Robinson, todos los empleados participan en nuestro programa de incorporación ACCELERATOR. El programa está diseñado para satisfacer diversas necesidades al segmentar a los participantes en "carriles" que se adaptan al nivel de experiencia y el rol de los empleados.

Nuestro equipo de recursos humanos es responsable de evaluar nuestros objetivos comerciales, crear y ofrecer nuevas soluciones de aprendizaje y medir y evaluar su eficacia. A través de este proceso, creamos contenido específico para cada función y cursos de desarrollo de habilidades para ayudar a garantizar que los empleados puedan crecer y prosperar a lo largo de sus carreras. Nos enorgullecemos de nuestro compromiso con el crecimiento y avance personal y profesional a largo plazo de nuestra gente.

Escuchar a nuestros empleados es un componente importante de nuestra estrategia de talento y fundamental para nuestro éxito a largo plazo como organización. Regularmente solicitamos comentarios de los empleados y luego un plan de acción en función de esos comentarios para hacer de C.H. Robinson un lugar de trabajo aún mejor. Este año, continuamos construyendo nuestra estrategia de escuchar a los empleados. Organizamos grupos de enfoque, así como encuestas de pulso y compromiso para incorporar continuamente la voz de nuestros empleados en todo lo que hacemos. El compromiso de nuestros empleados es una parte crucial de nuestro éxito, y nuestro puntaje de compromiso de 2021 fue un 81 % favorable a nivel mundial. Además de nuestras estrategias formales de participación y escucha, también hemos agregado nuevas formas de mantenernos en contacto con los líderes y empleados a

través de foros globales con nuestro director ejecutivo y sesiones de preguntas y respuestas para nuestros líderes de personas. En C.H. Robinson, nos dedicamos a atraer, involucrar y retener a los mejores empleados. Por eso es importante reconocer a los empleados que demuestran los valores y comportamientos que definen la empresa que aspiramos a ser. Creemos que brindar retroalimentación y reconocimiento continuos ayuda a que cada persona prospere. Una forma de hacerlo es a través de nuestro proceso de gestión del desempeño global. El proceso motiva a los empleados y equipos para que se desempeñen a su máxima capacidad a través de la alineación de los objetivos individuales y de la empresa, la comunicación y la retroalimentación clara y frecuente, y un sólido enfoque en el desarrollo y crecimiento de los empleados. Tener un proceso de revisión de desempeño estándar ayuda a garantizar que todos los empleados sean evaluados consistentemente tanto en lo que logran (objetivos) como en cómo lo lograron (competencias). En 2021, aproximadamente el 97.7 % de nuestra fuerza laboral recibió evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional. Además, estos procesos permiten la retroalimentación de gerente a empleado, de empleado a gerente y de igual a igual, lo que ayuda a establecer una cultura de transparencia y comunicación.

Mirando hacia el futuro

C.H. Robinson es una empresa global guiada por nuestros valores EDGE y conectada por una cultura compartida que valora la diversidad, la equidad y la pertenencia para todos. A medida que miramos hacia el futuro, estamos desarrollando nuestras soluciones de talento para asegurarnos de contar con las personas adecuadas y una cultura incluyente donde todos tengan el apoyo y el empoderamiento para tener éxito. Nuestra hoja de ruta futura brindará a los empleados una visibilidad clara de las numerosas oportunidades disponibles para el desarrollo y el avance, tanto dentro como fuera de su función laboral actual. Aprovechamos las experiencias únicas y los diversos antecedentes de nuestra gente para crear un equipo más fuerte, más innovador y exitoso.



SST del empleado y bienestar

Cómo nos manejamos

La seguridad es tarea de todos en C.H. Robinson. Esperamos que los empleados respeten los principios de seguridad y medio ambiente en el lugar de trabajo descritos en el Manual del empleado para mantener un entorno de trabajo saludable y seguro para todos y brindar un servicio ininterrumpido a nuestros clientes.

Cómo nos involucramos

El año pasado, lanzamos un conjunto de capacitación sobre medio ambiente, salud y seguridad (EHS) a través de una nueva plataforma de aprendizaje con más de 1000 aprendizajes electrónicos sobre EHS, agregando una variedad de contenido para los empleados, que incluye Cal/Administración de salud y seguridad ocupacional ("OSHA") en varios idiomas. La educación cubre una amplia gama de temas, desde la introducción a OSHA hasta lesiones y prevención.

En 2021, la Empresa convocó un Consejo de Seguridad para guiar las instalaciones de almacenamiento en el cumplimiento de OSHA y mantener los principios de seguridad que sustentan la excelencia operativa. Se establecieron subcomités de seguridad sobre los siguientes temas:

- Lista de verificación mensual del recorrido de seguridad de las instalaciones
- Reuniones trimestrales del comité de seguridad dentro de cada instalación de almacén
- Herramienta de seguimiento de cumplimiento para el cumplimiento de OSHA, por ejemplo, operación de mo tacargas y transpaletas

Mirando hacia el futuro

Continuaremos ampliando el alcance de nuestro Consejo de seguridad a medida que evolucionamos y maduramos nuestro programa.

Health

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

Wealth

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

Self

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

Ofertas de EE. UU.

Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

Cómo nos manejamos

Nuestra visión para DEI en C.H. Robinson es crear una cultura de pertenencia que abarque las experiencias únicas y los diversos orígenes de nuestra gente para crear un equipo más fuerte, innovador y exitoso. En 2021, luego de una revisión de nuestras prácticas, tomamos la decisión de agregar la palabra equidad a nuestro título. Esta adición refleja la forma en que abordamos DEI y el trabajo que hacemos. En C.H. Robinson creemos que nombrar y reconocer la equidad nos permite generar soluciones que den cuenta de los desequilibrios que existen por las barreras sistémicas.

Nuestros esfuerzos de DEI están dirigidos por nuestro vicepresidente de ESG, quien rinde cuentas a nuestro director de recursos humanos y ESG. Además, nuestro director ejecutivo y la Junta Directiva supervisan nuestra estrategia y progreso de DEI. Si bien el apoyo y el compromiso con nuestro trabajo de DEI comienza desde arriba con nuestro director ejecutivo y su equipo de liderazgo sénior, el apoyo y el compromiso de todos los empleados es fundamental para ayudar a que este trabajo avance. DEI se agregó a las revisiones de desempeño y puntaje de compensación de nuestro equipo de liderazgo sénior el año pasado y este año estamos dando un paso más en la organización para niveles de administración adicionales.

Creemos en las contribuciones compartidas para el éxito de DEI e invitamos a cada empleado a comprender su papel en la creación de una cultura de pertenencia. Reconocemos que ninguna persona se compone de una sola dimensión de diversidad, por lo que adoptamos un enfoque interseccional e incluyente con respecto a DEI. Integramos DEI en nuestro trabajo y tenemos varios equipos multifuncionales que trabajan activamente en los esfuerzos de DEI en toda la empresa durante todo el año.

Nuestra estrategia DEI es fundamental para nuestros valores y se basa en los siguientes principios que impulsan nuestro trabajo:

Nuestra estrategia DEI es fundamental para nuestros valores EDGE y se basa en los siguientes principios que impulsan nuestro trabajo:

1

Las desigualdades sociales y raciales existen y debemos trabajar para eliminar las barreras al éxito para todos.

2

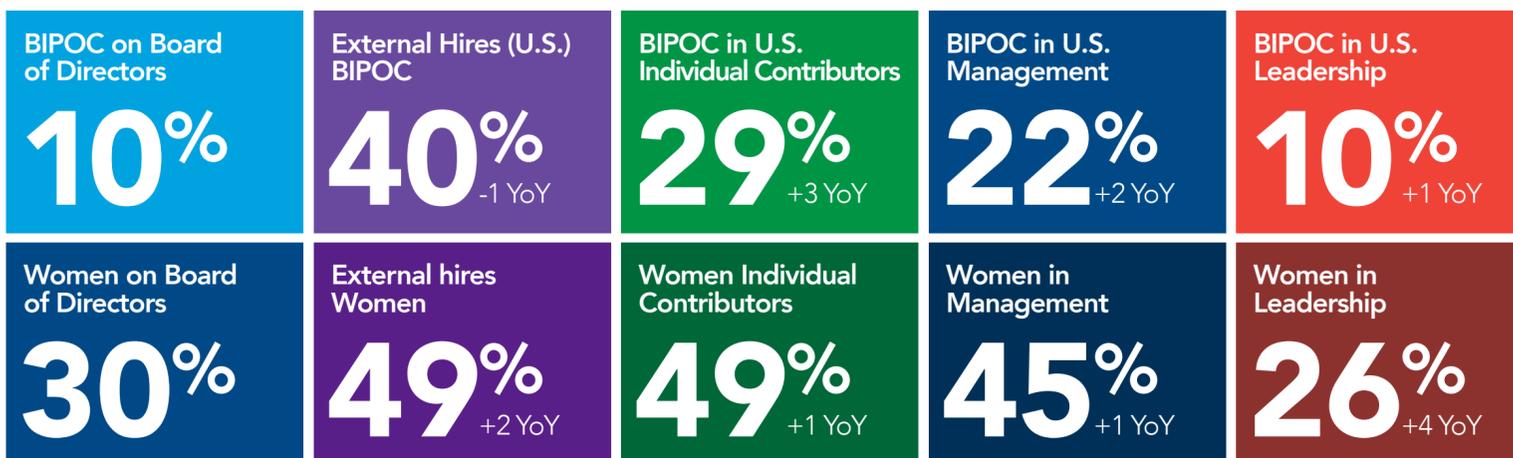
DEI está integrado en nuestros valores, y continuaremos integrándonos en todos los aspectos de nuestro negocio para garantizar un cambio sostenible a largo plazo.

3

Nuestras diferencias nos hacen más fuertes y más capaces de satisfacer las necesidades de nuestros clientes, transportistas, personas y comunidades.

4

Cada empleado juega un papel activo en la creación de una cultura de inclusión y pertenencia donde todas las personas pueden contribuir y prosperar.



Cómo nos involucramos

Nuestros esfuerzos y compromiso de DEI se basan en nuestros pilares fundamentales: lugar de trabajo, fuerza laboral, asociaciones y responsabilidad. Tenemos objetivos para toda la empresa enfocados en lo siguiente: aumentar la representación de mujeres y empleados negros, indígenas y personas de color ("BIPOC") en cargos de liderazgo, contratar y retener un personal diverso, retener equitativamente a mujeres y empleados BIPOC y garantizar Los puntajes de compromiso de las mujeres y los empleados de BIPOC están a la par con los puntajes generales de la empresa. Realizamos un seguimiento de las métricas y el progreso con respecto a estos objetivos a lo largo del año, asegurándonos de tener suficiente tiempo para monitorear los resultados y realizar cambios en nuestras acciones cuando sea necesario. Este año, nuestra encuesta anual de compromiso mostró que los empleados calificaron un mayor sentido de inclusión en la organización, lo que fue un reflejo positivo del trabajo que estamos haciendo.

Después de firmar el Compromiso de paridad en 2020, donde nos comprometimos a entrevistar a una lista diversa de candidatos para todos los puestos de liderazgo principales, creamos un Comité de revisión de contratación. Este comité está compuesto por empleados que están capacitados para escuchar y verificar si hay sesgos en las discusiones informativas de los candidatos. Esto permite que los observadores objetivos que no formaron parte del equipo de entrevistas puedan escuchar y hacer preguntas a los equipos de contratación y asegurarse de que estamos tomando decisiones sin prejuicios.

Nuestros Grupos de recursos para empleados (ERG) continúan creciendo y son un impulsor importante de la cultura de pertenencia que estamos creando. Estos grupos ofrecen una oportunidad para que los empleados se conecten y brinden información sobre los esfuerzos de DEI específicos de su grupo mientras interactúan con otros de todo el mundo. En 2021, nuestros ERG reconocieron y celebraron los meses de

la herencia, incluido el Mes de la Historia Negra, el Mes de la Historia de la Mujer, el Mes del Orgullo y el Mes de la Herencia Hispana. Estos eventos, como la membresía en nuestros ERG, son abiertos e incluyentes para que todos los empleados se unan, independientemente de si se identifican con la dimensión de diversidad en la que se enfoca el ERG. El año pasado aumentamos el número promedio de empleados que actualmente participan en cada uno de los siguientes ERG: NEGRO, LatinX, Orgullo, Mujeres, Mujeres en Tecnología y Mujeres en Ventas de 500 a 797, un aumento de casi el 60 %.

2021 nos vio completar nuestro lanzamiento de un año de cursos de inclusión global para todos los empleados. Cada curso de inclusión tenía una guía de discusión del líder acompañada para ayudar a dar vida a los conceptos. Además, el contenido de DEI se integró aún más en nuestros principios de incorporación y liderazgo y programas de desarrollo.

Otro punto destacado de nuestro trabajo este año fue nuestra primera Semana de inclusión global anual. Este evento inaugural se construyó en torno al tema "You Belong", que se inspiró en el trabajo continuo que estamos haciendo como organización para ser un lugar incluyente para todos nuestros em-

pleados. La semana contó con un orador principal, actividades diarias, un video recién creado con testimonios de empleados y una guía para líderes para ayudar a apoyar los eventos de la semana y a futuro. Las presentaciones y los materiales se pusieron a disposición de todos los empleados globales a través de traducciones y grabaciones o sesiones en horarios que se adaptaban a múltiples zonas horarias.

C.H. Robinson continuó apoyando y asociándose con organizaciones que realizan trabajos que se alinean y respaldan nuestros compromisos de DEI. Con el objetivo de mantener nuestra relación a largo plazo con los socios existentes, también reconocemos la necesidad de responder como miembros de la comunidad cuando sea necesario. Este año vio un aumento en el sentimiento antiasiático estadounidense y los crímenes de odio, y nos aseguramos de incluir en nuestras donaciones una organización que esté trabajando para abordar esto. Nuestras operaciones australianas continúan trabajando a través de su Plan de acción de reconciliación con organizaciones asociadas. Esta es una serie de documentos que respaldan nuestro compromiso de fortalecer las relaciones entre los pueblos aborígenes e isleños del Estrecho de Torres y los pueblos no indígenas, en beneficio de todos los australianos.

Mirando hacia el futuro

Si bien continuamos avanzando en nuestro viaje DEI, somos conscientes de que este trabajo tiene una gran oportunidad y es un trabajo a largo plazo sin una fecha de finalización. Con eso en mente, continuaremos avanzando en nuestras áreas de enfoque, refinando nuestros objetivos e integrándolos más profundamente en el negocio. Esto incluye proporcionar una mayor transparencia de nuestro progreso de DEI en el trabajo y crear responsabilidad adicional para los líderes a través de planes de acción divisionales de DEI. Buscar formas de reconocer, celebrar y apoyar dimensiones adicionales de la diversidad de nuestros empleados. También aprovecharemos nuestro aprendizaje de DEI al crear nuevas oportunidades utilizando un marco arraigado en el concepto de alianza. Esperamos que nuestro programa ERG se expanda este año con la incorporación de nuevos grupos. El equipo de DEI continúa asociándose con el equipo de Adquisición de Talento para impulsar nuevas estrategias de contratación diseñadas con el objetivo de aumentar la diversidad tanto en las listas de candidatos como en las contrataciones.

En 2021 donamos aproximadamente **\$475,000** en subvenciones DEI.

Select community partners and grant recipients included:

- Asian-American Legal Defense and Education Fund
- Cristo Rey
- Girls Who Code
- Green Light Fund
- Human Rights Campaign Foundation
- Minnesota Business Coalition for Racial Equity
- NAACP Legal Defense and Education Fund
- National Urban League
- Northside Achievement Zone
- Comunidades Unidas de Pillsbury
- The Center for Economic Inclusion
- Transgender Law Center
- Fondo Universitario Negro Unido
- Women in Trucking
- YWCA



Community Relations

Cómo nos manejamos

Relaciones con la comunidad está integrada en la función ESG en C.H. Robinson, que incluye DEI, sostenibilidad, relaciones con la comunidad y la Fundación C.H. Robinson.

Establecida en 2005, la Fundación C.H. Robinson está financiada por C.H. Robinson y crea un recurso a largo plazo para retribuir a nuestras comunidades mediante el apoyo de organizaciones sin fines de lucro 501(c)(3). El presupuesto es determinado y aprobado por el consejo de administración de la Fundación. Una entidad fiduciaria benéfica proporciona controles y equilibrios al tiempo que garantiza el cumplimiento de las pautas del Servicio de Impuestos Internos y la ley de impuestos corporativos.

En 2021, las donaciones benéficas totales de la empresa y la Fundación C.H. Robinson fueron de más de

\$2.5 millones



Cómo nos involucramos

La Fundación C.H. Robinson otorga subvenciones a organizaciones sin fines de lucro a través de una cartera de programas:

Becas Ciudades Gemelas. La Fundación C.H. Robinson ayuda a fortalecer la comunidad en el área metropolitana de Minneapolis-St. Paul, donde tiene su sede la empresa. Brindamos subvenciones a una variedad de organizaciones que brindan servicios en las siguientes áreas de enfoque: hambre, vivienda y educación.

Programas de Igualación de Donativos para Empleados y Voluntarios.

Cada año, los empleados de C.H. Robinson donan generosamente su dinero, tiempo y talentos a sus comunidades a través de nuestro programa Volunteer Match y Gift Match. Los empleados que donan su tiempo o dinero son elegibles para una igualación de hasta \$10,000 al año.

Leadership Board Match (Partido de la Junta de Liderazgo).

El programa Leadership Board Match está diseñado para alentar a los líderes de C.H. Robinson a profundizar su compromiso como miembros de la junta con organizaciones sin fines de lucro al proporcionar donaciones monetarias a las organizaciones sin fines de lucro para las juntas a las que atienden.

Strategic Grants (Subvenciones Estratégicas). El Programa Strategic Grants es administrado por la Fundación, con aportes de líderes senior, para promover la justicia racial y la equidad social, apoyar el reclutamiento y la retención de diversos talentos y organizaciones de apoyo que abordan necesidades de la industria.

Robinson Cares

Los comités de Robinson Cares son grupos impulsados por los empleados que activan el compromiso de la empresa de retribuir al involucrar a los empleados en el voluntariado y las donaciones a organizaciones sin fines de lucro en sus comunidades locales. Los comités son creativos al continuar encontrando formas de participar en todo el entorno pandémico mediante la creación de actividades y oportunidades virtuales y remotas. Durante los últimos cinco años, los empleados han donado más de \$4.46 millones a organizaciones benéficas durante la campaña anual Robinson Cares.

Global Employee Engagement

A pesar de los desafíos con el voluntariado debido al COVID-19, nuestro ERG LatinX se organizó en toda la empresa para generar un impacto en sus comunidades. Por ejemplo, las oficinas argentinas organizaron campañas de donación de sangre, lo que finalmente ayudó a 39 adultos que necesitaban una transfusión de sangre o 260 transfusiones de plaquetas para 260 bebés. Y, en Brasil, nuestras oficinas contrataron a una organización local, Green Farm CO2Free, en un acuerdo de varios años para promover la sostenibilidad socioambiental en Brasil a través de la preservación ambiental de un área forestal.

Fundación C.H. Robinson



El Programa Global Scholarship (Becas Globales)

se enorgullece de patrocinar dos programas de becas globales para ayudar a los empleados de C.H. Robinson y sus hijos dependientes y a los contratistas de transporte de camiones y sus hijos dependientes a medida que obtienen títulos universitarios. En 2021, otorgamos 50 becas en América del Norte a empleados, contratistas de transporte o sus dependientes.

El Fondo de dificultades para empleados de C.H. Robinson

se estableció para ayudar financieramente a nuestros empleados en un momento de necesidad. Cuando ocurre una tragedia o una crisis es inevitable, nuestros empleados se unen para ayudarse mutuamente de manera significativa.

Mirando hacia el futuro

- Continuar nuestro trabajo para apoyar a las organizaciones sin fines de lucro que amplían DEI y promueven la justicia social y racial en las comunidades BIPOC
- Apoyar a la comunidad de transportistas a través de los desafíos de las interrupciones de la cadena de suministro y el aumento de la demanda de los consumidores en el entorno pandémico
- Continuar reconociendo y recompensando la excelencia e los empleados y la prestación de servicios basada en valores, incluidas las recompensas e incentivos relacionados con la incorporación, los hitos de los empleados y el desarrollo profesional.

En 2021, los empleados contribuyeron **\$1,276,740**, incluidas donaciones equivalentes, a 944 organizaciones sin fines de lucro en toda América del Norte. Los empleados ofrecieron **4516 horas** de voluntariado en 2021, aprovechando el Tiempo libre para voluntarios y el Programa de coincidencia de voluntarios para donar a las causas que les interesan.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Horas anuales de voluntariado	--	3,210	8,569	10,375	4,215	4,516
Donaciones corporativas en efectivo (\$USD)	818,499	673,056	647,473	821,341	326,227	349,966
Fundación corporativa total y otras donaciones (\$USD)	1,250,227	1,163,178	1,447,226	1,770,108	3,078,230	2,176,039
Total de donaciones comunitarias (\$USD)	2,068,726	1,836,234	2,094,701	2,593,468	3,404,457	2,526,005

Al 31 de diciembre de 2021



Asociaciones clave

Estamos orgullosos de apoyar a las organizaciones enfocadas en eliminar barreras y crear oportunidades para todos. A través de subvenciones estratégicas, apoyamos a organizaciones como GWC, Truckers Against Trafficking, St. Christopher Truckers Relief Fund, Women in Trucking, NAACP Legal Defense y Fondo Educativo, YWCA, Liga Nacional Urbana y más.

C.H. Robinson lanzó una campaña de agradecimiento y sorteos diseñados para impulsar a la nación detrás de un objetivo importante: apreciar a los camioneros que nunca se salieron de la carretera y nunca dejaron de entregar, incluso en los momentos más difíciles. Una donación de \$25,000 se destinó a St. Christopher Truckers Relief Fund, que ayuda a los camioneros que lo necesitan. Se enviaron miles de notas de agradecimiento y, como parte de la campaña, C.H. Robinson entregó \$100,000 en sorteos en efectivo a camioneros y transportistas durante la Semana Nacional de Apreciación del Camionero en septiembre.

A través del programa de donaciones corporativas, C.H. Robinson apoya al Centro de Transporte del Instituto Tecnológico de Massachusetts ("MIT") y La logística en su búsqueda de una gestión responsable y sostenible de la cadena de suministro. En asociación con el Consejo de profesionales de la gestión de la cadena de suministro, el MIT publica el informe anual Estado de la sostenibilidad de la cadena de suministro, cuyo objetivo es reunir a los miembros de las comunidades de la cadena de suministro, la logística y la sostenibilidad para desarrollar investigaciones empíricas que aborden preguntas importantes sobre las inversiones en tecnologías y soluciones, prácticas predominantes y cambios a lo largo del tiempo.

Innovación de producto

Cómo nos manejamos

En 2021, C.H. Robinson anunció la creación de una nueva organización de productos empresariales que se encuentra en el centro de nuestra estrategia comercial y plataformas tecnológicas para impulsar una experiencia consistente y líder en la industria para el cliente y el auto transportista. Prioriza los objetivos de los clientes y los operadores y los resultados comerciales e impulsa las capacidades digitales globales en todos nuestros productos. Para dirigir este trabajo crucial y construir el equipo de Producto, Arun Rajan se unió al equipo ejecutivo como director de producto (CPO) en agosto de 2021.

Al conectar nuestros equipos comerciales y de tecnología de manera más resuelta para brindar datos, información y conocimientos significativos, estamos cambiando la forma en que entregamos valor a nuestros clientes, transportistas y empleados al:

- 1 Eliminar las barreras internas para mejorar la experiencia del cliente y del transportista
- 2 Impulsar cambios que conecten capacidades en toda la organización
- 3 Crear una estructura que permita a los empleados ejecutar con creatividad y rapidez

“Este enfoque mejorado es nuestra oportunidad de aprovechar lo que hemos hecho para acelerar nuestra posición en el mercado y diferenciarnos aún más de nuestra competencia a medida que generamos valor para nuestros clientes, operadores y accionistas. Este es un próximo paso crítico a medida que continuamos siendo líderes en un mercado global cada vez más competitivo y digital”.

–Arun Rajan, director de productos



Cómo nos involucramos

La organización de productos comenzó a agregar valor al lanzar nuevas funciones y mejoras a las plataformas móviles y web Navisphere Carrier de C.H. Robinson. El objetivo de este enfoque inicial es continuar construyendo nuestra base de operadores de contrato leales para avanzar hacia un futuro digital primero. Creemos que tener una sólida solución de autoserivicio para nuestros operadores contratados nos dará acceso a operadores adicionales que valoran un entorno digital. El acceso a nueva capacidad nos brinda la oportunidad de cubrir más fletes en nombre de nuestros clientes, mejorando así también la experiencia del cliente.

Mirando hacia el futuro

Trabajaremos hacia atrás a partir de las necesidades del cliente y del operador y donde podamos agregar valor para informar nuestras inversiones en tecnología de una manera que brinde los resultados comerciales que buscamos.

Adoptaremos una mentalidad de aprendizaje, nos moveremos rápidamente y utilizaremos esos conocimientos para evolucionar y repetir nuestro conjunto global de servicios.



AMBIENTAL
—
SOCIAL
—
GOBERNANZA

Gobernanza

Ethics and compliance

Cómo nos manejamos

Cada empleado es responsable de defender los valores de la Empresa desde el primer día que se une al equipo de C.H. Robinson. Nuestra fuerte ética y enfoque responsable de todo lo que hacemos nos han guiado durante décadas y continúan a medida que servimos a los clientes, innovamos para el cambio y hacemos crecer el negocio. Es un ancla inquebrantable en el centro de nuestro negocio, que nos sostiene a medida que evolucionamos.

Un tono fuerte en la parte superior ha establecido el estándar para nuestra organización. Nuestra junta directiva de diez miembros está presidida por un miembro de la junta independiente, Scott P. Anderson. Nuestra Junta es responsable de garantizar un gobernanza responsable y establecer el camino estratégico a seguir para C.H. Robinson. La Junta Directiva supervisa la estrategia y el desempeño de ESG, y los comités de la Junta también participan regularmente en temas de ESG en el alcance de sus estatutos.

Es crucial que nuestros clientes, contratistas de transporte, proveedores y accionistas se sientan seguros al hacer negocios e invertir con nosotros. Contamos con estructuras sólidas para ayudar a garantizar el cumplimiento y la protección contra el comportamiento poco ético. Nuestro director jurídico es responsable de todos los protocolos globales de ética y cumplimiento, capacitación y asuntos relacionados, incluida una revisión anual interna que integra los aportes de las partes interesadas y aborda las nuevas regulaciones. Una reunión trimestral del comité de cumplimiento proporciona un foro abierto para revisar y discutir las preocupaciones de los empleados; los hallazgos clave se elevan a la Junta Directiva para su revisión. Los miembros del comité de cumplimiento incluyen el director financiero, el director de recursos humanos y ESG, el director de asuntos legales y uno o más vicepresidentes de las divisiones de la empresa.



Datos breves sobre nuestra placa

- Junta Directiva de 10 miembros de un solo nivel
- El 90 % son independientes, al igual que el presidente y todos los miembros del comité
- Los candidatos a la junta se seleccionan teniendo en cuenta la diversidad, según lo indique el Comité de Gobernanza
- La membresía de la junta incluye un 30 % de mujeres, incluida una que se desempeña como presidenta del comité y un 10 % de BIPOC

Cómo nos involucramos

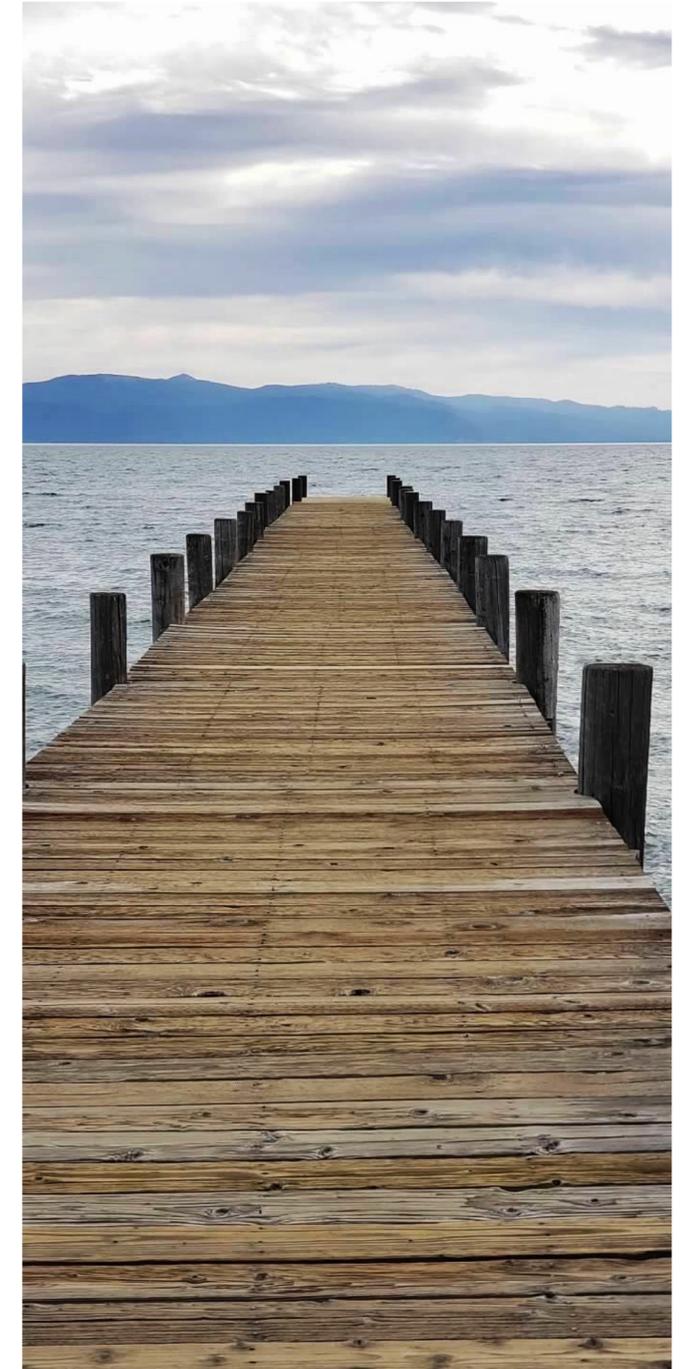
Nuestro objetivo es que nuestras actividades cumplan, si no es que superen, los estándares de la industria. Todos los empleados reciben capacitación interna para ayudar a garantizar la plena alineación con nuestras políticas y expectativas. En el momento de la contratación, y posteriormente cada tres años, los empleados participan en nuestra capacitación global sobre el Código de Ética, que se revisa anualmente y se actualiza según corresponda. Traducido a varios idiomas regionales, el Código de Ética cubre numerosos temas, incluida nuestra política de privacidad global, retención de registros, antisoborno, anticorrupción y políticas de adquisiciones, entre otros.

Anualmente, todos los empleados deben revisar el Código de Ética y completar capacitaciones adicionales de cumplimiento, de las cuales dan fe de su cumplimiento. Otras herramientas para asegurar la efectividad del Código de Ética incluyen:

- Línea directa de cumplimiento para denunciar infracciones, incluida la revisión del número de infracciones denunciadas
- Proceso interno de investigación y disciplina
- Protección de denunciantes

Mirando hacia el futuro

Revisamos continuamente nuestras políticas y procedimientos para proteger la integridad de nuestra organización. A medida que nuestra plataforma evolucione, nos aseguraremos de contar con las medidas de control adecuadas y realizaremos revisiones de cumplimiento según corresponda.



Gestión de riesgos y crisis

Cómo nos manejamos

El equipo de auditoría interna de C.H. Robinson facilita el programa de gestión de riesgos empresariales (ERM), informando a través de nuestro comité de auditoría y director financiero. Un factor importante del marco ERM es el proceso de evaluación de riesgos subyacente, que formula una comprensión profunda del universo de riesgos de la Empresa. Los temas ESG relacionados con el negocio y nuestros grupos de interés están incluidos en el alcance de los riesgos y el proceso de evaluación de riesgos. Al clasificar aún más el universo de riesgos en un registro de riesgos formal, la organización puede priorizar los riesgos en función del impacto, la probabilidad, la vulnerabilidad y la velocidad de aparición. Los riesgos emergentes también se capturan en el programa ERM y permiten que la organización comprenda la exposición actual y futura. Una vez que se recopila el respaldo del registro de riesgos, los líderes empresariales se alinean en la ubicación del riesgo y la tolerancia al riesgo seguidos por nuestro equipo de liderazgo sénior y el comité de auditoría.

Los temas ESG se evaluaron con los líderes para determinar el rango de riesgo general, la ubicación del mapa de calor y los planes de respuesta al riesgo. Esta evaluación determinó que el cambio climático es un riesgo emergente y se agregó a un mapa de calor con otras exposiciones a riesgos emergentes que necesitan un análisis de riesgo detallado y planes de respuesta.

Cómo nos involucramos

Con el avance continuo del programa ERM, hay puntos de contacto más frecuentes con los propietarios de riesgos para garantizar que los cambios en el entorno de riesgo se capturen y comuniquen con prontitud. La mayor frecuencia permite una mayor integración en el negocio y ayuda a mantener el riesgo como prioridad en la toma de decisiones. Para lograr esto, involucramos a numerosas partes interesadas en las organizaciones de servicios compartidos de la Empresa, incluidos los asuntos legales, de recursos humanos, gubernamentales, tecnológicos, de privacidad y otros, para garantizar que nuestra auditoría sea integral.

Mirando hacia el futuro

A medida que desarrollamos nuestro programa, el equipo ESG continuará fortaleciendo nuestra colaboración con los equipos de auditoría interna y finanzas. Además de nuestro proceso continuo de evaluación de riesgos e informes, continuaremos evolucionando nuestra divulgación de acuerdo con las recomendaciones de TCFD.

Estamos desarrollando nuestras capacidades internamente, fortaleciendo el músculo para promover activamente los problemas relacionados con el clima. Además de participar en la encuesta sobre el cambio climático de CDP, que está alineada con el TCFD, estamos encontrando formas de construir fortalezas de resiliencia para nuestro negocio, nuestra industria y el planeta.



Proveedores comerciales

Cómo nos manejamos

C.H. Robinson espera que todos los proveedores externos con los que trabaja compartan nuestro compromiso con las prácticas comerciales responsables. Nuestra Política de Adquisiciones Global proporciona una base para nuestras prácticas de abastecimiento, integrando los principios ESG en nuestros procesos de principio a fin.

En 2021, C.H. Robinson lanzó un nuevo portal público de proveedores comerciales para un acceso fácil e inmediato al Código de conducta de C.H. Robinson y al Anexo de seguridad de la información. Tener nuestros compromisos al frente y al centro garantiza que todas las partes interesadas sean conscientes de nuestras expectativas y realicen negocios de acuerdo con nuestros valores.

C.H. Robinson se compromete a desarrollar una base de suministro que refleje nuestras comunidades y nuestra gente. Nuestro programa de adquisiciones está diseñado para respaldar los objetivos comerciales estratégicos, incluida la diversidad. Para cumplir con este objetivo, nuestra Política global de compras exige la consideración de la diversidad dentro del proceso de selección. Creemos que cumplir con este compromiso ayuda a impulsar la creación de valor para nuestro negocio y nuestros grupos de interés.

Para obtener información sobre nuestros esfuerzos más amplios de diversidad e inclusión, consulte la [pág. 14](#).

Cómo nos involucramos

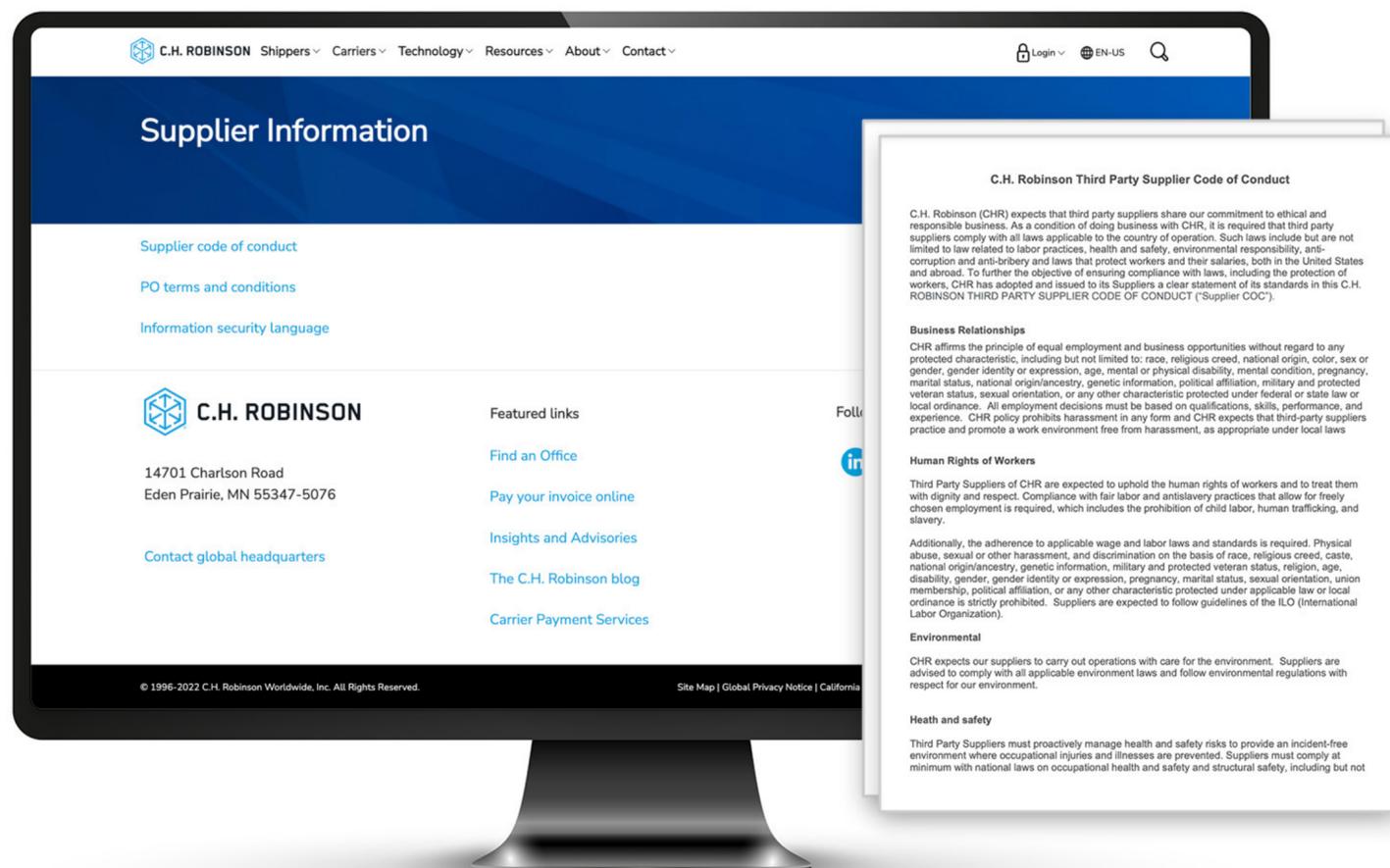
Continuamos aprovechando nuestra base de proveedores para optimizar los compromisos con los proveedores, lo que da como resultado relaciones más sólidas, eficiencias mejoradas y un menor número de redundancias. En el último año, lanzamos con éxito procesos mejorados de diligencia debida que fortalecen la relación y la supervisión de nuestras funciones de privacidad, seguridad y auditoría interna.

Nuestros procesos de adquisición generan el mejor valor para la organización al mismo tiempo que construyen una red global de proveedores responsables. Como parte de este compromiso, C.H. Robinson busca brindar a las pequeñas y diversas empresas calificadas oportunidades de adquisición en todo nuestro negocio. Este enfoque está integrado a lo largo de nuestro proceso de adquisición y se establecen objetivos de gasto e inclusión relevantes para impulsar la mejora continua en la diversificación de nuestra base de suministro. Alentamos a diversos proveedores a participar en nuestro proceso de adquisición, incluidos BIPOC, mujeres, veteranos, LGBTQIA+ y empresas propiedad de personas con discapacidades. Estos esfuerzos aseguran que tengamos acceso a soluciones que no solo son rentables sino también innovadoras.

En 2021, creamos un sistema de informes que nos permitió realizar un seguimiento de las adjudicaciones a diversos proveedores dentro de los eventos de abastecimiento. También colaboramos con un experto externo para validar y mejorar nuestro enfoque de nuestra línea de base.

Mirando hacia el futuro

Estamos trabajando para aumentar el acceso a diversos grupos de proveedores para respaldar el programa general.



Privacidad de datos globales

Cómo nos manejamos

La información personal debe administrarse de acuerdo con las políticas de C.H. Robinson, nuestras obligaciones globales y las leyes aplicables. Nuestro programa global de privacidad de datos se alinea estrechamente con nuestro equipo de ciberseguridad global con respecto a la gestión de un marco que representa un conjunto armonizado de controles de privacidad y protección de datos, que abarca nuestras obligaciones globales y regionales con respecto a la información personal. El director de nuestro programa global de privacidad de datos informa a nuestro director jurídico y se alinea estrechamente con los asesores regionales en América del Norte y del Sur, Asia y Europa.

El Aviso de privacidad global de C.H. Robinson explica cómo C.H. Robinson respeta su privacidad, incluida la recopilación, retención, eliminación y procesamiento de información personal obtenida a través de nuestras operaciones, sitios web, software de aplicación y aplicaciones móviles en toda la empresa.

Cómo nos involucramos

Todos los empleados de C.H. Robinson que procesan información personal deben cumplir con las políticas de privacidad y los procesos diseñados para lograr el cumplimiento. Esto incluye leer y reconocer nuestro Código de ética, que contiene nuestra política de privacidad de datos global y otras políticas que describen las expectativas sobre cómo se debe administrar la información personal. Los empleados completan una capacitación anual sobre privacidad y protección de la información que respalda el Código de ética y guía a los empleados sobre sus roles y responsabilidades para recopilar, proteger, usar y administrar la información personal que se les confía.

Nuestro programa global de privacidad de datos se extiende a través de nuestras organizaciones comerciales y de servicios compartidos para incorporar principios de privacidad por diseño dentro de nuestras operaciones y en alineación y coordinación con nuestro programa de seguridad de la in-

formación. Esto se hace a través de compromisos activos de evaluación de impacto de protección de datos/privacidad ("DPIA/PIA") con socios comerciales y técnicos, así como a través de listas de verificación estructuradas de privacidad por diseño integradas en el desarrollo de procesos técnicos y comerciales. Los equipos técnicos participan en talleres regulares y continuos que respaldan las iniciativas de seguridad y privacidad por diseño.

Las auditorías de cumplimiento en curso y los riesgos identificados durante las actividades de DPIA/PIA informan los procesos de gestión de riesgos y el compromiso de los líderes sénior, así como la visibilidad para el comité de auditoría a través de los procesos de auditoría interna sobre los riesgos de privacidad. Continuamos implementando nuestra hoja de ruta de privacidad y nos comprometimos en toda la organización para habilitar y apoyar la sólida cultura de conciencia de privacidad en C.H. Robinson. En esta próxima fase de nuestra escala de madurez, existe una integración cada vez más proactiva del equipo de privacidad global en los procesos existentes. En 2021, el equipo

global de privacidad de datos se asoció con el equipo global de adquisiciones para mejorar el proceso de participación de proveedores, incluido el mapeo de datos aumentado, la revisión contractual y las revisiones de riesgos.

Mirando hacia el futuro

En 2022, continuaremos madurando y ampliando nuestros procesos de privacidad. Esto incluye mayores verificaciones de cumplimiento y la evolución de la gobernanza de nuestro programa para alinearnos con nuestro progreso.

Seguridad cibernética

Cómo nos manejamos

A medida que avanzamos en el alcance global de nuestra plataforma y el panorama de amenazas evoluciona, la seguridad y la privacidad de los datos siguen siendo una prioridad fundamental. Nuestro equipo de ciberseguridad global depende de nuestro director de tecnología. Juntos, son responsables de la seguridad de la red, los procesos de ingeniería y la continuidad del negocio. Se asocian con líderes de todas nuestras regiones globales para alinear centralmente los objetivos estratégicos con nuestras prioridades comerciales.

Como empresa global, comprendemos nuestras obligaciones de cumplimiento y contamos con procesos y programas para cumplir con esas obligaciones, asegurándonos de ser buenos administradores de los datos que nos confían nuestros grupos de interés. Vamos más allá del cumplimiento al trabajar con empleados y equipos de todo el mundo para garantizar que los principios de seguridad y protección de datos se integren en la forma en que hacemos negocios todos los días. Consulte la pág. 27 para obtener información sobre nuestro programa global de privacidad de datos.

Contamos con un conjunto armonizado de controles que integra la orientación del Reglamento general de protección de datos de la UE y la alineación con el marco del Instituto Nacional de Estándares y Tecnología de EE. UU. (NIST). Además, nos sometemos a evaluaciones independientes por parte de terceros, incluida la auditoría de control de sistema y organización (SOC) 2 tipo 2, para garantizar que todas las salvaguardas funcionen adecuadamente.

Nuestro programa de continuidad de TI es igual de sólido y sigue los estándares de la industria para las prácticas de recuperación ante desastres, incluida la alineación con la norma ISO 27031:2011 y las prácticas profesionales del Instituto Internacional de Recuperación ante Desastres. Nuestro programa incluye múltiples componentes que actúan como una línea de defensa adicional, entre ellos se encuentran la recuperación funcional regular y los ejercicios de simulación, los ejercicios de seguridad cibernética, la auditoría y el mantenimiento del

programa, la concientización y la capacitación, el análisis de impacto comercial y la evaluación y los controles de riesgos.

Cómo nos involucramos

Para ayudar a nuestra gente a comprender sus responsabilidades dentro de este programa, todos los empleados reciben capacitación sobre cumplimiento, privacidad y seguridad en el momento de la contratación, así como de forma anual y continua. El desempeño del programa es parte de una métrica clave informada y monitoreada por el liderazgo senior y la Junta Directiva trimestralmente. También solicitamos a las partes interesadas que completen una solicitud de procesamiento de datos, lo que permite a los equipos legales, de seguridad y de privacidad realizar revisiones de diligencia debida sobre el alcance de la actividad comercial y administrar el riesgo y el cumplimiento mientras respaldan el avance de nuevas iniciativas. Y a medida que surgen incidentes en el curso de las operaciones estándar, hemos incorporado rutas de escalamiento con líderes dedicados y socios externos expertos.

En 2021, llevamos a cabo una evaluación de la madurez del programa según el marco de seguridad cibernética (CSF) del NIST y calificamos en todos los dominios para identificar, analizar y mejorar las capacidades de seguridad cibernética. El proceso revisó más de 50 políticas y procedimientos, incluyó múltiples entrevistas con partes interesadas y dio como resultado un análisis y una hoja de ruta de varios años.

Mirando hacia el futuro

En 2022, continuaremos perfeccionando y alineando nuestro marco de control de riesgos de acuerdo con las mejores prácticas. Realizaremos otra evaluación de madurez del programa contra el marco de seguridad cibernética (CSF) del NIST y prepararemos nuestro entorno para un modelo Zero Trust. Continuaremos realizando nuevas inversiones en nuestros programas de ciberseguridad y apoyándonos en las mejores prácticas para mejorar nuestra postura frente a amenazas generales y específicas.





“A pesar de todo, nuestra organización y nuestra gente se fortalecieron en 2021. Mientras miramos hacia el futuro, continuaremos enfocándonos en nuestro compromiso de hacer del mundo un lugar más sostenible, eficiente e incluyente para todos.”

Appendix

TCFD	SASB	Disclosure Topic	Metric	Note(s)
X		Governance	Disclose the organization's governance around climate-related risks and opportunities.	ESG at C.H. Robinson Our Value Chain Governance 2021 CDP Climate Change Response
X		Strategy	Disclose the actual and potential impacts of climate-related risks and opportunities on the organization's businesses, strategy, and financial planning where such information is material.	ESG at C.H. Robinson Our Value Chain Material Topics 2021 CDP Climate Change Response
X		Risk Management	Disclose how the organization identifies, assesses, and manages climate-related risks.	Risk and Crisis Management 2021 CDP Climate Change Response
X	X	Metrics and Targets	Disclose the metrics and targets used to assess and manage relevant climate-related risks and opportunities where such information is material.	Data provided below.
TCFD	SASB	Disclosure Topic	Metric	Note(s)
	X	Greenhouse Gas Emissions	Gross global Scope 1 emissions	2,135 MTCO2e For additional information review the company's response to the 2021 CDP Climate Change Questionnaire."
	X		Discussion of long-term and short-term strategy or plan to manage Scope 1 emissions, emissions reduction targets, and an analysis of performance against those targets	In 2019, we conducted an initial inventory of our Scope 1 and 2 emissions within our operational control. Subsequently, we set a science-aligned goal to reduce our emissions intensity 40% by 2025, using a 2018 baseline. We have taken steps to identify "hot spots" within our footprint and create a roadmap to achieve our goal. As of December 31, 2021 C.H. Robinson reached our goal three years ahead of schedule. In addition to reducing our facility footprint, we leveraged renewable energy credits (RECs), to increase market-based renewable energy. For additional information review the company's response to the 2021 CDP Climate Change Questionnaire.
	X		Fuel consumed by: (1) road transport, percentage (a) natural gas and (b) renewable, and (2) air transport, percentage (a) alternative and (b) sustainable	Not applicable - C.H. Robinson is a non-asset based logistics platform.
	X	Air Quality	Air emissions of the following pollutants: (1) NOx (excluding N2O), (2) SOx, and (3) particulate matter (PM10)	Not applicable - C.H. Robinson is a non-asset based logistics platform.
	X	Labor Practices	Percentage of drivers classified as independent contractors	100%
	X		Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with labor law violations	C.H. Robinson does not currently report this metric but will continue to evaluate in the future.
	X	Employee Health & Safety	(1) Total recordable incident rate (TRIR) and (2) fatality rate for (a) direct employees and (b) contract employees	"(1) .26 (2a) 0 (2b) 0"

TCFD	SASB	Disclosure Topic	Metric	Note(s)
	X	Supply Chain Management	Percentage of carriers with BASIC percentiles above the FMCSA intervention threshold	C.H. Robinson does not currently report this metric but will continue to evaluate in the future.
	X		Total greenhouse gas (GHG) footprint across transport modes	17,360,650 MTCO2e
	X	Accident & Safety Management	Description of implementation and outcomes of a Safety Management System	As a non-asset based logistics platform, C.H. Robinson does not implement a SMS with our contract carriers or suppliers.
	X		Number of aviation accidents	0
	X		Number of road accidents and incidents	C.H. Robinson does not currently report this metric but will continue to evaluate in the future.
	X		Safety Measurement System BASIC percentiles for: (1) Unsafe Driving, (2) Hours-of-Service Compliance, (3) Driver Fitness, (4) Controlled Substances/Alcohol, (5) Vehicle Maintenance, and (6) Hazardous Materials Compliance	As a non-asset based logistics platform, C.H. Robinson does not implement a SMS with our contract carriers or suppliers.
	X	Activity Metric	Revenue ton kilometers (RTK) for: (1) road transport and (2) air transport	C.H. Robinson does not currently report this metric but will continue to evaluate in the future.
	X		Load factor for: (1) road transport and (2) air transport	C.H. Robinson does not currently report this metric but will continue to evaluate in the future.
	X		(1) Number of employees (2) Number of truck drivers	(1) As of December 31, 2021, C.H. Robinson had a total of 16,877 employees. (2) As a non-asset global logistics platform, we contract with carriers to arrange the transport of our customers' freight. These stakeholders are key drivers of our business model but are not company employees. In 2021, we executed approximately 20 million shipments for approximately 100,000 customers with approximately 85,000 contracted carriers.

Appendix

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

*2018 emissions baseline has been adjusted to reflect current portfolio

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



C.H. ROBINSON

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