



C.H. ROBINSON

ESG 报告 2021

环境 | 社会 | 治理

关于本报告

本报告涵盖 2021 财年(即 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)的数据。本报告每年发布一次,以 Global Reporting Initiative (GRI) 为依据,包括 Sustainability Accounting Standards Board (SASB) 和 Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 收盘时的指数。

我们欢迎您提出问题和反馈意见;请发送电子邮件至 ESG@chrobinson.com 与我们联系。

有关 C.H. Robinson 的更多信息,请访问 chrobinson.com。

目录

- 关于 C.H. Robinson** 3
- 我们的价值链 3
- CEO/CESGO 致辞** 3
- C.H. Robinson 的 ESG 方法** 4
- 利益相关者参与 4
- 重要性评估 5
- 环境** 6
- 气候变化 7
- EMS 系统和报告 8
- Robinson Fresh 9
- 社会** 12
- 供应链管理 13
- 客户满意度 13
- 为承运商提供支持 14
- 我们的员工:人才吸引、保留 和发展 15
- 员工职业健康与安全 (OHS) 及权益 17
- 多元、公平与包容 18
- 社区关系 20
- 创新 22
- 治理** 23
- 道德与合规 24
- 风险与危机管理 25
- 业务供应商 26
- 全球数据隐私 27
- 网络安全 28
- 附录** 30

关于 C.H. Robinson

了解我们可持续发展计划的关键在于了解我们的灵活业务模式。作为全球规模较大、互联程度较高的物流平台，我们通过数据服务来安排客户货物的运输并为供应链优化提供支持。通常，我们在行业分类中被称为运输公司；然而，与资产型传统运输公司不同，我们利用全球物流解决方案网络提供服务，且无需自有车队。在参与环境、社会和治理 (ESG) 主题的讨论时，我们重点关注与这种独特业务模式相关的问题。

我们的价值链



E · D · G · E

- E**volve constantly (不断发展)
- D**eliver excellence (实现卓越)
- G**row together (携手成长)
- E**mbrace integrity (拥抱诚信)

C.H. Robinson Worldwide, Inc. (以下简称“C.H. Robinson”、“本公司”、“我们”或“我们的”) 是全球大型物流公司，2021 年的综合总收入为 231 亿美元。我们通过我们的员工、流程和技术改进全球供应链，进而改变世界运转的方式。我们致力于为各行各业各种规模的公司提供货运服务和物流解决方案，为客户和供应商提供卓越体验。2021 年，我们共处理了约 2,000 万件货物，并与约 10 万个客户开展合作。我们在北美洲、欧洲、亚洲、大洋洲和南美洲开展业务，采用市场出众的定制差异化技术以提供全球服务套件。我们的全球供应链专家网络构建并使用此类技术，与我们的客户开展合作，并利用我们的经验、数据、技术和规模推动实现更佳结果。我们的 EDGE 价值观是我们战略的核心，驱使我们不断发展、实现卓越、携手成长和拥抱诚信。

\$23.1B
2021 年总收入
(以十亿美元为单位)

100,000
全球活跃客户数量

85,000
活跃的合同承运商和运输服务供应商

16,877
全球员工数量

Newsweek
“2022 年美国最负责任公司”

Fortune
“2021 年全球最受尊敬公司”

Inbound Logistics
“2021 年绿色供应链合作伙伴”

EcoVadis
“2021 年可持续发展认可铜奖”



摄影者：C.H. Robinson 员工 Greg Blahetka

加速扩大我们的影响力

2021 年，我们已经熟知的一件事情终于为世界所知，那就是全球供应链及其运营人员对于世界经济发展和生活方式改善至关重要。在过去的逾 115 年间，C.H. Robinson 团队始终致力于助力世界不断向前发展。让我们感到自豪的是，在供应链频繁中断的一年中，我们的客户不断告诉我们，我们是他们所依赖的人，我们始终践行公司的价值观：不断发展、实现卓越、携手成长和拥抱诚信。

尽管存在供应链挑战和新冠疫情的持续影响，我们仍继续推动 ESG 工作不断向前发展，并对客户、合同承运商和社区产生积极的影响。我们自豪地宣布，我们在多个领域取得了显著进步。

通过将能效项目与可再生能源的使用相结合，我们正在按部就班地提前实现碳排放目标。我们的目标是，到 2025 年将排放强度降低 40%，目前这一气候目标已完成一半。

我们的农产品部门 Robinson Fresh 通过与 Apeel® 合作，采用植物保护技术，使酸橙的保质期延长两倍，在 2021 年成功避免 150 万颗酸橙遭到丢弃，从而有效减少了食物浪费。

我们继续践行我们对员工和社区支持的坚定承诺。我们正朝着成为一个更加多元和包容的组织迈进，并且在 2021 年增加了管理层和高级领导层中黑人、原住民、有色人种 (BIPOC) 以及女性的代表人数。

我们制定了有针对性的计划来帮助促进 BIPOC 员工的成长，并在女性领导力发展计划 15 周年纪念之际开展了庆祝活动。C.H. Robinson 和 C.H. Robinson 基金会共捐赠了近 300 万美元来支持我们的员工、社区和行业。我们还提供了共计 4,500 小时的志愿服务，并通过员工配捐计划向非营利组织捐赠了超过 130 万美元。

我们在新任命的首席产品官的领导下打造出一个全新的产品组织，并通过改进技术，为 10 万个客户和 8.5 万个合同承运商解决复杂的问题。Robinson Labs 推出的各种工具使用业界先进的技术打造个性化解决方案，其中包括我们的客户排放可视化工具 **Emissions IQ**。

通过这一切努力，我们的组织和员工在 2021 年变得更加强大。展望未来，我们将继续专注于践行承诺，让世界成为一个对所有人都更可持续、更高效且更包容的地方。



Bob Biesterfeld

Bob Biesterfeld
President and Chief Executive Officer



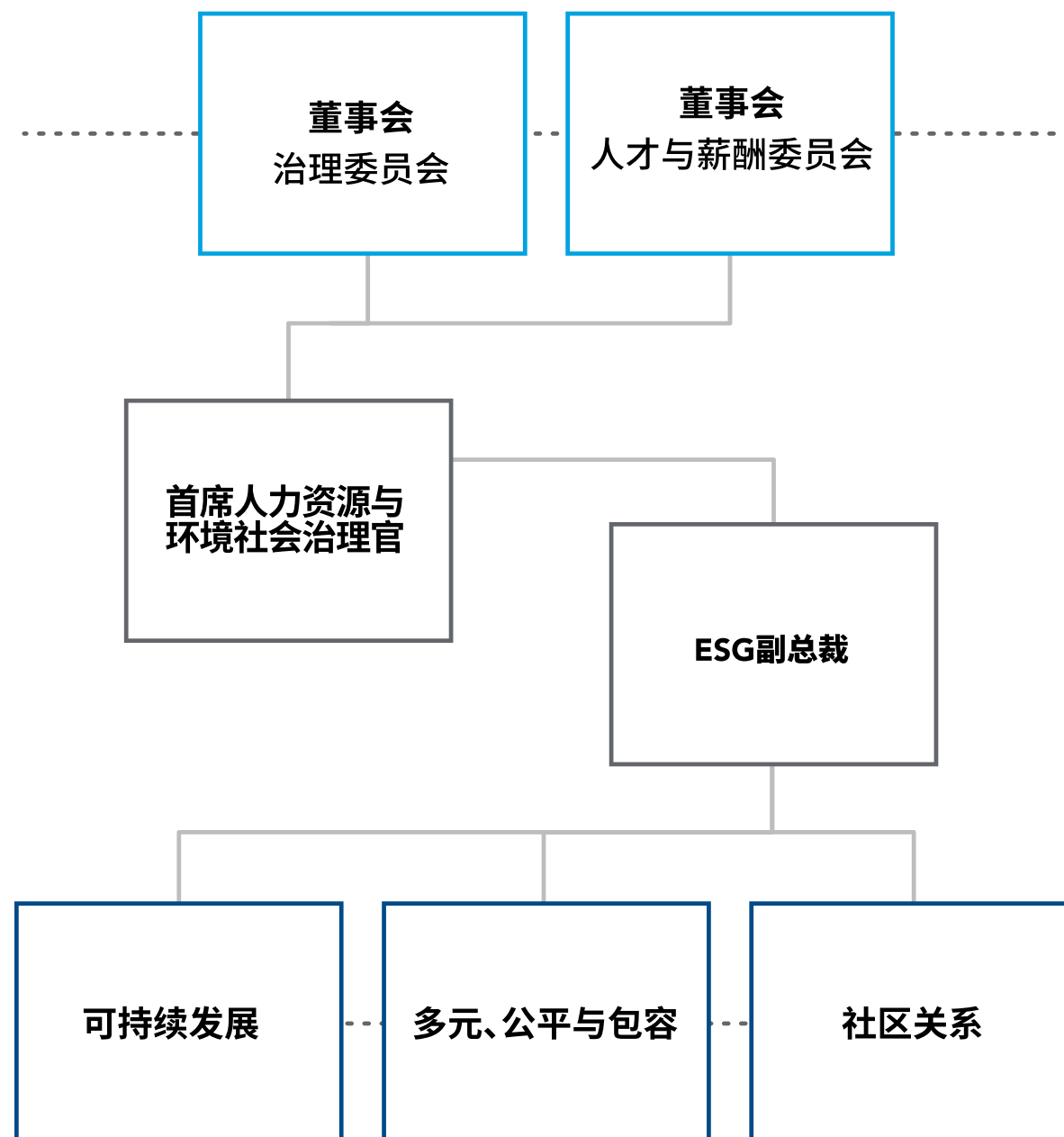
Angie Freeman

Angie Freeman
Chief Human Resources and ESG Officer

C.H. Robinson 的 ESG 方法

作为互联程度较高的全球大型物流平台之一C.H. Robinson 汇集了推动世界经济发展的人才和产品。凭借超过 115 年的传承,我们见证了强大的 ESG 方法带来的共同价值。该方法不但可以让我们的利益相关者发现能够创造价值的机会,还在当今快速发展的运输市场中创造了竞争优势。因此,我们将 ESG 工作视为企业战略的重要组成部分。这种理念促使我们将 ESG 整合到了我们强大的监督结构中。我们的首席人力资源和 ESG 官,同时也是高级领导团队的成员兼 ESG 副总裁,负责主导 ESG 事务。我们的首席执行官 (CEO) 每个季度都会收到关于 ESG 最新情况的汇报。C.H. Robinson 董事会每年至少会收到一次有关 ESG 工作最新情况的全面汇报,并负责对 ESG 绩效进行考核,以便制定未来战略。

ESG 的结构



由于 ESG 形势不断发展变化, C.H. Robinson 治理委员会对公司的 ESG 工作开展了进一步监督;他们会收到更多的最新情况汇报,并就特定的 ESG 问题提供指导。在其章程中,治理委员会承诺至少每年就公司关于 ESG 重大问题的政策、实践、绩效、披露情况和目标进展情况进行一次审核,包括审核这些工作是否符合公司的整体战略。敬请阅读《治理委员会章程》。

董事会和人才与薪酬委员会负责监督我们的人力资本管理以及多元、公平和包容 (DEI) 工作。他们会定期从首席人力资源与 ESG 官处收到关于关键战略计划、成功衡量标准以及与人力资源和 DEI 相关的其他事宜的最新情况汇报,包括但不限于人才招聘和保留、文化、员工敬业度、继任计划、薪酬福利和人力资源或与 DEI 相关的风险。在其章程中,人才与薪酬委员会承诺至少每年就公司关于 DEI 和人力资本管理重大问题的政策、实践、绩效、披露情况和目标进展情况进行一次审核,包括审核这些工作是否符合公司的整体战略。敬请阅读《人才与薪酬委员会章程》。

有关我们的公司治理结构和政策的其他信息, [请参见第 24 页](#)。

有关我们在重要性评估中确定的优先 ESG 主题, [请参见第 5 页](#)。

若要获得更多 ESG 资源,请前往我们的 [ESG Hub](#)。

利益相关者参与

在 C.H. Robinson, 我们会定期与利益相关者接触, 确定优先事项、评估风险和机会, 并确保各方实施负责任的商业行为。2021 年, 我们以各种方式与多个主要利益相关者团体进行了接触。

员工

参与活动

- 入职计划
- 培训: 合规与道德、领导力发展、岗位特定课程
- 员工倾听策略: 调查、小组座谈会、意见反馈、聆听会议
- 半年度绩效考核及季度绩效讨论
- 匿名热线
- 内部通信
- 包容性培训
- 员工大会

客户

参与活动

- [C.H. Robinson 博客](#)
- 电子邮件和时事通讯
- 季度业务回顾
- 虚拟和现场物流活动, 包括贸易展览、行业会议和峰会
- 社交媒体
- [网络研讨会和视频](#)
- [白皮书](#)
- [案例研究](#)
- [贸易指南](#)

投资者

参与活动

- 利益相关者年度大会
- ESG 参与电话会议
- 利益相关者持续会议
- [季度电话会议和网络广播](#)
- 重要性访谈
- 参加投资者会议
- [面向投资者的网站](#)
- [美国证券交易委员会 \(SEC\) 文件](#)

政府与监管部门

参与活动

- 行业协会参与
- 行业活动
- [C.H. Robinson 博客](#)
- EPA SmartWay® 合作伙伴关系
- 监管机构外展
- 与美国参议员和众议员的办公室访问

供应商、合同承运商和种植者

参与活动

- 贸易展览
- 行业会议
- 物流峰会
- Carrier Advantage™ 控制面板
- 在线资源**
- 电子邮件
- 社交媒体
- 承运商调查
- [C.H. Robinson 博客](#)

社区

参与活动

- C.H. Robinson 基金会
- 员工志愿服务
- 员工捐赠和志愿者配捐计划
- 年度赠款计划
- 战略拨款
- 年度全球捐赠活动
- 企业礼品
- 活动赞助
- 员工与合同承运商
- 奖学金计划
- 员工困难基金



重要性评估

2021 年, 我们更新了首个正式的重要性评估, 让内外部利益相关者一同参与确定对我们的 ESG 战略最关键的重点领域。

优先重要性主题

对利益相关者非常重要, 且对 C.H. Robinson 影响巨大

气候行动

减轻气候变化的影响并促进行业转型

- 气候变化和温室气体排放
- 空气质量
- EMS 系统和报告

人员赋能

投资于我们的员工、社区和供应商, 以打造公平的空间、多元化的团队和有能力的人才库

- 创新
- 多元化和平等机会
- 供应链管理
- 客户满意度
- 人才吸引、参与、保留、培训和职业发展
- 利益相关者参与
- 社区参与
- 职业健康与安全及权益

负责任商业行为

通过开展对社会和地球产生积极影响的负责任商业行为来推动世界经济的发展

- 公司治理
- 人权、劳工权利
- 道德与合规
- 安全与数据隐私
- 风险与危机管理

其他重要性主题

对利益相关者的重要性以及对 C.H. Robinson 的影响不一

其他

- 废物管理及回收
- 水资源
- 生物多样性
- 负责任的投资
- 政策影响



环境

环境
—
社会
—
治理

气候变化

我们如何应对

气候危机是当今世界面临的最紧迫问题之一。作为行业领军企业，我们认识到我们在推动变革方面发挥着重要作用。我们的利益相关者认同并指出，气候变化和环境管理系统 (EMS) 以及报告是我们组织实现长期价值的重中之重。

气候变化通过我们的企业风险登记簿进行评估。C.H. Robinson 的内部审计团队负责领导公司的风险管理工作，每季度根据我们每年在 10-K 表中报告的风险因素对风险进行审核。此过程包含 ESG 问题和气候变化的影响、其后果和计划，其中包括恶劣天气事件可能对我们的一般运营、运输行业和新鲜农产品采购产生的影响。2021 年，C.H. Robinson 的 ESG 团队、其业务持续性小组和我们的内部审计职能部门合作，使用 [IEA 2DS](#) 过渡方案对我们在美国和加拿大的业务运营进行了气候方案定性分析。这是不断变化的气候风险过程的第一步。

我们的首席财务官与首席执行官、首席法务官、首席人力资源和 ESG 官密切合作，审核出现的气候相关问题。他们就建议采取的行动提供反馈意见，并最终批准将哪些行动提交给董事会审批。除了按计划定期向 C.H. Robinson 董事会汇报最新情况，我们还会在气候相关主题超出预定时间时，延长时间来审核这些主题。有关 ESG 治理的更多信息，[请参见第 4 页](#)；有关企业治理与合规的更多信息，[请参见第 24 页](#)。

我们致力于将气候相关问题整合到治理和管理流程中。正如我们在全球道德规范中所述，C.H. Robinson 要求所有员工无论身处何地，都必须遵守所有适用的环境法。

我们如何参与

我们认为，在寻找应对气候变化挑战的解决方案时，需要与行业合作伙伴一同开展投资和创新。一些例子包括：

与美国 EPA SmartWay® 合作

自 2005 年以来，我们一直参与美国环境保护署 (“EPA”) 的 SmartWay 计划。该计划通过衡量、对标和提高货运效率来帮助公司推进供应链的可持续发展。该计划倡导各个货运行业部门自愿与 EPA 建立合作伙伴关系，为提高燃油效率和减少温室气体 (“GHG”) 排放制定了激励措施。

为我们的客户构建数据驱动型气候解决方案

自 2020 年以来，我们一直是致力于可持续货运业务的全球非营利组织 Smart Freight Center (“SFC”) 的认证合作伙伴。我们 Emissions IQ 工具中的客户排放报告符合 SFC 的全球物流排放委员会框架，这是全球唯一公认的跨多模式供应链物流业温室气体足迹的统一计算和报告方法。

参与尖端行业解决方案

为推进运输行业在可持续发展方面所做出的努力，C.H. Robinson 加入了由世界经济论坛和 SFC 牵头的一项工作，开发了一套账簿和索赔监管链系统，用于跟踪及核算货运减排行动项目，以加速脱碳进程。此系统将通过安排和支持行业组织有效减少其碳足迹，采取减排行动。

展望未来

我们相信，我们在技术和创新方面的投资是打造可扩展的独特解决方案的关键。这些解决方案可帮助我们的客户实现目标，同时在气候变化方面取得进展。我们将继续通过 TCFD 等全球框架加快进程。

2020 年

我们推出了 **Robinson Labs™**。这是一个创新孵化基地，与由 1,000 多名数据科学家、工程师和开发人员组成的产品和技术团队携手合作，共同研发新技术并实现规模化。

2021 年

我们推出了 **Emissions IQ**。这是业内首个自助服务工具，让我们的客户了解其在全球所有运输模式中的范围 3 排放。



SmartWaySM — C.H. Robinson 与 EPA SmartWay 的合作伙伴关系

C.H. Robinson 自 2005 年以来一直是 EPA SmartWay 计划的成员。该计划倡导各货运行业部门自愿与 United States Environmental Protection Agency 建立合作伙伴关系，为提高燃油效率和减少温室气体排放制定了激励措施。

根据 EPA 提供给 C.H. Robinson 的 2020 年 SmartWay 承运商数据，EPA SmartWay 计划由总共 3,551 家承运商组成。

C.H. Robinson 每年提交“所有”匹配的 EPA SmartWay 承运商数据以及“所有”非 SmartWay 承运商数据的汇总，以便用于 EPA SmartWay 合作伙伴认证和排放评分。

2020 年，在 C.H. Robinson 代理的货物中有近 48% 使用参与 SmartWay 计划的汽车承运商来运送。在 C.H. Robinson 的签约汽车承运商中有约 3% 是 SmartWay 计划参与者。

EPA SmartWay 计划根据 2020 年 SmartWay Carrier Performance Rankings，将总共 593 家公司认定为“物流”承运商。

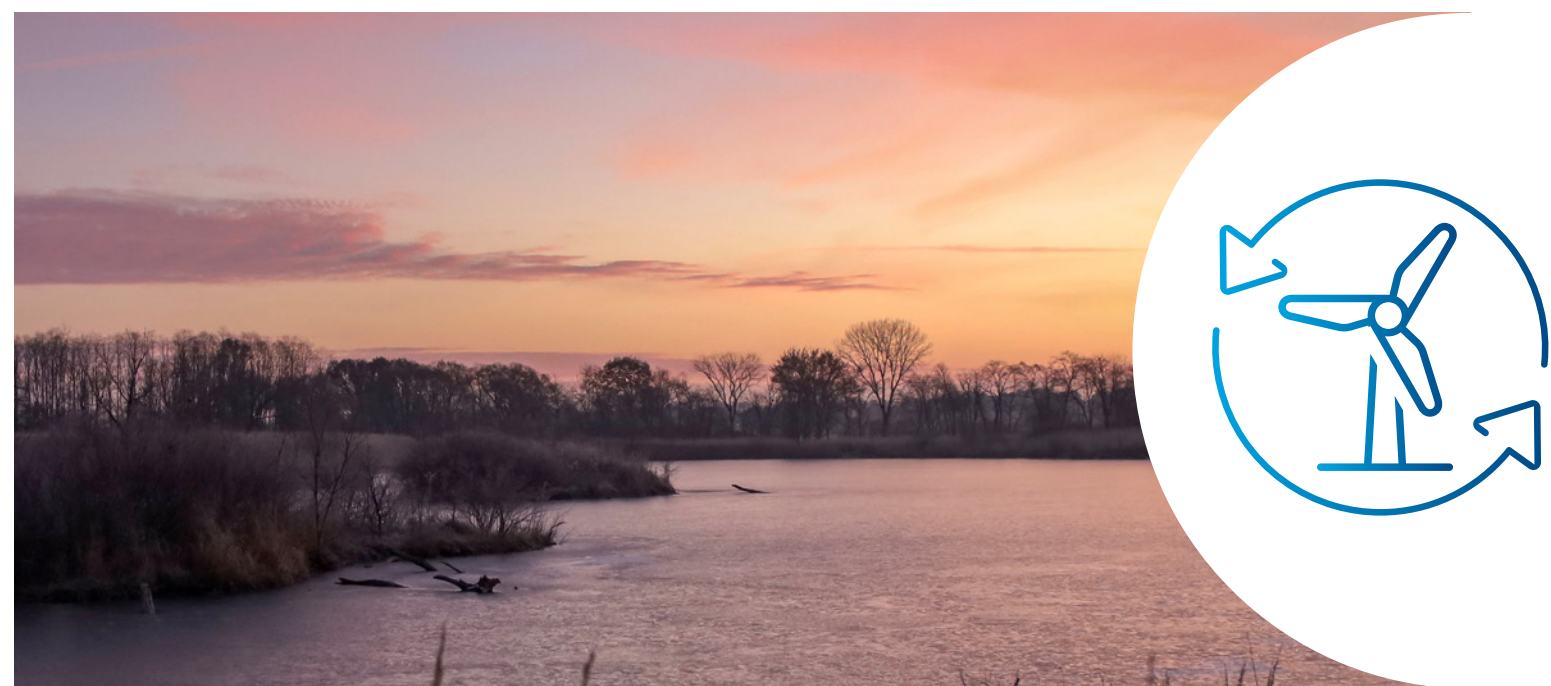
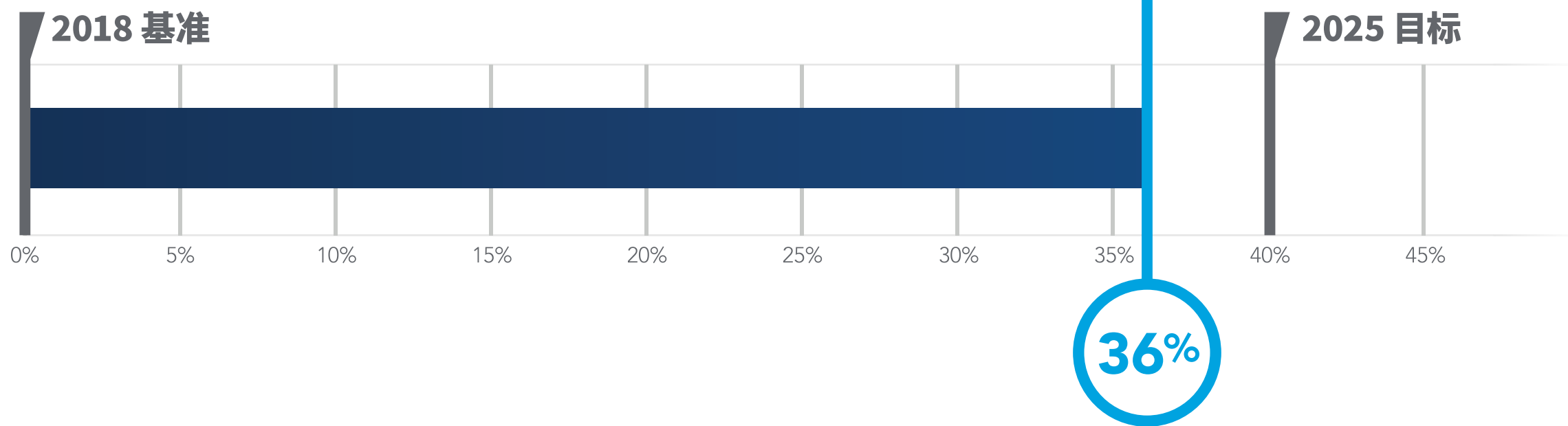
在所有 593 家物流供应商中，C.H. Robinson 按二氧化碳排放量（每克/吨英里）名列前 40%。

EMS 系统和报告

我们如何应对

我们正在尽自己的一份力量支持我们的企业、行业和利益相关者向低碳经济转型。在我们的承诺中，我们设定了一个符合科学的*目标，以 2018 年为基准，到 2025 年将我们的范围 1 和范围 2 排放强度降低 40%。我们很高兴地宣布，截至 2021 年 12 月 31 日，我们已将排放强度降低了 36%。

2021 年，将我们的排放强度降低了 36%

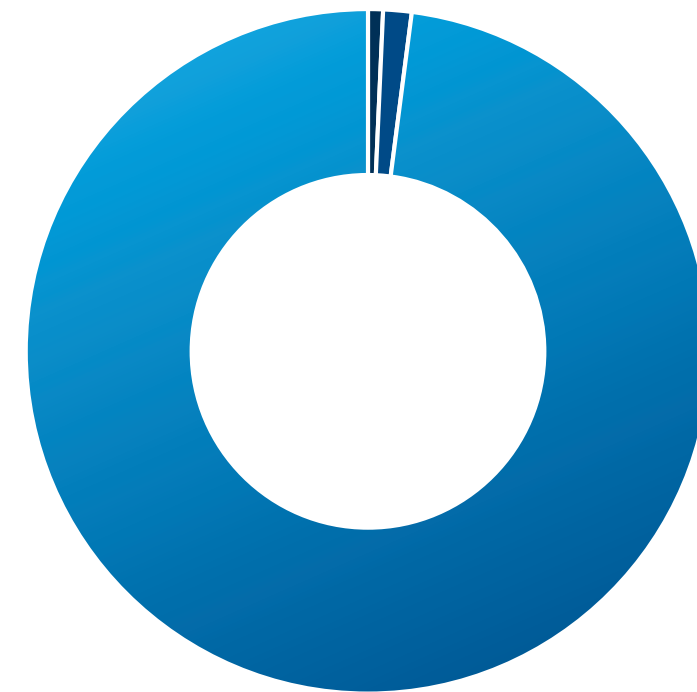


摄影者: C.H. Robinson 员工 Greg Blahetka

2021 结果

36%

Increased renewable energy purchases
30%
year-over-year



C.H. Robinson GHG Footprint

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

我们的厂房设施和办公室的直接排放
包括用于发电机、锅炉、叉车等的燃料

购买的能源和热量
基于市场的排放，包括我们购买的 REC

价值链排放
范围 3 排放是在价值链中产生的间接排放，包括与我们为客户安排的物流相关的排放。我们在此披露的信息代表了参与行业活动和开展合作的大量机会。

- 范围 3 内的相关排放涉及以下内容：
- Robinson Fresh
 - 我们为客户安排的运输服务

我们如何参与

自 2018 年以来，我们公开报告了范围 1 和范围 2 排放。这些排放直接来自我们的设施或我们买来为这些设施供电和供暖的能源。作为我们能源路线图的一部分，我们将继续购买可再生能源额度 (REC)，以抵消我们位于明尼苏达州伊甸草原的总部大楼和整个运营过程中多个设施使用的所有电力。2021 年，可再生能源的采购占 2021 日历年总用电量的 24%。

我们继续发展年度温室气体排放清单流程，提取有关能源使用和排放热点的关键数据。我们通过运营控制边界来制定年度温室气体排放清单，我们的计算遵循温室气体排放协议。2021 年，我们在报告的发展方面迈出了重要的一步，将范围 3 排放纳入清单中，这在今天的 ESG 报告中首次披露。我们首先使用 Quantis Scope 3 Evaluator Tool 中基于支出的方法来估算范围 3 排放，确定相关性最大的品类以进行更深入的估算。

结果表明，相关性最大的品类是与我们 Robinson 部门相关的采购商品和服务，以及我们为客户安排的运输与配送。在确认此结果后，我们聘请了第三方机构进行更深入的分析 and 计算。范围 3 排放是与供应链相关的间接排放，这类活动不由 C.H. Robinson 负责或控制。这些排放本质上难以估算，需要强大的数据收集和清单管理计划，确保我们的排放核算流程不断改进。2021 年，我们报告的范围 3 总排放量为 17,360,650 MTCO₂e。

我们通过多种渠道定期参与和报告我们的环境数据，包括 CDP 气候变化调查、EcoVadis 和年度 ESG 报告等。

展望未来

我们已经开始利用第三方平台来加强我们的环境管理和监控工作，这有助于加快我们的减排战略。我们将继续在所拥有和运营的规模最大的设施中开展能源审计并找出节能机会，评估现场使用可再生能源的可行性，参与补偿项目，并继续负责地利用 REC。

* 此目标尚未经过科学碳目标倡议组织的审核，但符合科学，支持将全球升温控制在工业化前水平 2°C 之内所需的减排规模，并通过 Science-based Targets Initiative 将行业脱碳法 (SDA) 用于服务/商业建筑。



作为大型农产品供应商和全球大型物流平台的一个部门, C.H. Robinson 的 Robinson Fresh® 专门为世界各地的消费者采购和运输新鲜的农产品。

Robinson Fresh 相信, 滋养我们的社区和地球是我们不可推卸的责任。为实现这一目标, 我们借助种植者和客户网络, 开展可持续发展实践。

纵览

我们致力于推进可持续解决方案。这些解决方案可保护农民和社区的复原能力并培育土地, 同时将新鲜产品推向市场。



产品 公平贸易

可持续食品系统的核心是农民, 他们毕生都致力于培育土地, 为我们商店的货架带来新鲜食品。

在过去几年中, Robinson Fresh 与 Fair Trade USA 合作, 通过世界各地的种植者, 提供西瓜和酸橙等各种获得 Fair Trade Certified™ 的产品。我们的 Fair Trade Certified 产品计划支持为种植者提供稳定的收入、发展社区和管理环境, 让种植者及其家人能够世代繁衍兴盛。在 Robinson Fresh 公平贸易计划的第一年, 我们供应链中的农场工人获得了超过 14.3 万美元的额外公平贸易溢价资金, 用来投资于他们的社区。自 2004 年以来, Fair Trade Certified 产品计划已为四个农场的逾 440 名工人的项目、教育、医疗保健、住房/基础设施改善等项目筹集了超过 8,000 万美元的社区发展资金。

产品

惠及 440 名工人, 并为公平贸易社区发展基金筹集了 14.3 万美元

通过阻止 150 万颗酸橙被浪费, 避免了 110 MTCe 的能量排放

通过 Apeel 节约了 1,900 万加仑的水



包装

Robinson Fresh 是 Sustainable Packaging Coalition 的成员, 该联盟让我们能够实现为我们的产品组合开发一系列可持续包装解决方案的目标



购买途径

Robinson Fresh 供应链的排放强度同比降低 23%

由 Robinson Fresh 控制的仓库通过购买可再生能源额度使用 100% 可再生能源



“能与农产品行业的领导者 Robinson Fresh 合作, 我们感到无比自豪, 这意味着我们能够对那些每天为我们提供水果和蔬菜的人们带去积极影响。他们在公平贸易计划的头两年售出了超过 740 万磅获得 Fair Trade Certified 的酸橙、甜瓜和菠萝, 他们正在为墨西哥数百名农场工人带来生活的改变。”

-Paul Rice, 美国公平贸易组织创始人兼首席执行官

除了通过经济手段回馈种植者和农场工人之外, Robinson Fresh 还通过以下方式直接联系并支持种植者社区:

作物和收获规划: 我们帮助种植者根据食品服务和杂货供应的历史需求来对作物进行规划, 同时提供有关减少人力和降低供应成本的宝贵见解, 为种植者带来最佳回报。通过从头开始为种植者提供支持, 我们还能使供应与客户需求保持一致, 确保全年不间断供应。

种植者培训: 对于想要继续拥有成功的农产品并保持业务增长的种植者, 我们的专家会与之保持联系。我们会推广并提供耕种、施肥、异花授粉、产量优化、业务管理等方面的最佳实践知识。通过“现场”人员团队, 我们帮助建立旨在确保最佳产量的种植实践。

可持续发展支持: 除了提供可持续的环境和身体健康方面的益处外, 我们还为种植者提供金融服务支持, 让他们的业务在未来能够顺利发展。

“能与 Robinson Fresh 等创新型供应商合作, 我们感到非常自豪, 我们拥有共同的使命, 即防止食物浪费并打造更加可持续的食品系统。” Apeel 可持续发展部门副总裁 Jessica Vieira 表示, “我们一同为新的品类、市场和客户带来能够持久保存的新鲜农产品。我们可以对消费者的满意度产生更大影响, 同时减少供应链对环境的影响。”



Apeel®

Robinson Fresh 与 Apeel® 开展合作, 该公司致力于通过确保农产品能够持久保存来减少食物浪费, 并为整个供应链创造价值。Apeel 采用植物保护技术对农产品进行处理后, 其保质期是没有使用 Apeel 技术的农产品的两倍, 这让农产品在成熟阶段可供食用的时间窗口得以延长, 从而减少整个供应链中丢弃农产品的现象。

Apeel 估计, 通过与 Robinson Fresh 合作, 在 2021 年避免 150 万颗酸橙遭到丢弃。由于减少了浪费, Robinson Fresh 提供的经过 Apeel 处理的酸橙在过去的一年间, 帮助避免了 110 MT-CO2e 的温室气体排放, 并节约了 1,900 万加仑的水。Apeel 还利用其第三方机构审核的生命周期评估方法来量化这些环境效益。

展望未来

食物浪费这个问题不会在一夜之间消失。作为食品和饮料行业的成员, 我们认为我们有责任研究、发现和实施有助于减少整个供应链中食物浪费的新方法。随着技术和科学的不断发展, 我们将在运营方面保持灵活性, 实施新的食品创新方案, 促进整体可持续发展。



包装

Sustainable Packaging Coalition

作为 Sustainable Packaging Coalition® 的成员,我们开发和推出了创新包装解决方案和一次性塑料的替代产品。Sustainable Packaging Coalition® 是一家会员制的合作组织,该组织坚信,通过行业的力量可以使包装更具可持续性。他们是可持续包装领域的领头羊,热衷于打造对人类和环境都有益的包装。

How2Recycle

How2Recycle 是一个标准化的标签系统,可以清晰地向公众传达回收方面的相关说明。作为该联盟的成员,我们与一众富有远见卓识的品牌一道,希望自己的包装能够得到回收利用,并通过智能包装标签赋予消费者权力。

展望未来

我们正在对当前使用的 Robinson Fresh 包装标签进行调整,以便在未来所有的包装设计中包含 How2Recycle 徽标。这将让我们能够更好地设定未来基准,这是朝着设定未来可持续包装目标迈出的重要一步。此外,通过在未来所有 Robinson Fresh 包装上加入 How2Recycle 徽标,可以让我们品牌产品的消费者清楚了解包装是否可回收。

Daily 'Dos

我们为扩展可持续包装解决方案所做的工作,有一个非常好的范例,那就是我们的 Daily 'Dos Stay Fresh 牛油果包装。Robinson Fresh Daily 'Dos 牛油果经过精心挑选、提前成熟和手工包装,为购物者提供现在以及以后可以食用的完美牛油果。有 60% 的买家会定期购买牛油果,我们正在努力将对高需求地区的环境影响降至最低。

购买途径

Robinson Fresh 致力于推动实现 C.H. Robinson 的企业目标,到 2025 年将全球排放强度降低 40%。由 Robinson Fresh 控制的仓库通过购买可再生能源额度使用 100% 可再生能源。我们将继续通过提高能源效率和负责任地利用可再生能源证书来取得进展。

我们还致力于为客户的可持续发展目标提供支持。我们将增加 Robinson Fresh 的可持续商业实践和成果,引导客户完成网络优化过程,实现可持续发展,抵消其供应链中的碳排放。

展望未来

我们将继续利用我们的供应链专家团队开发定制的网络解决方案,坚定不移地致力于减少对环境的影响。除了里程和卡车之外,我们还专注于如何让我们的仓库和服务中心设施尽可能地高效运转。

Robinson Fresh 始终致力于改善供应链,随着我们将新鲜水果和蔬菜推向市场,我们相信农业的未来将依赖于环控农业 (CEA) 的发展进步。这种类型的农业可大幅减少土地和水资源的使用,限制食品安全风险,并支持在人口稠密地区种植农产品,从而显著减少食物里程并延长保质期。如今,Robinson Fresh 为三个种植蔬菜和草药的 CEA 农场销售产品,我们将继续发展这种合作关系,扩大我们在这一领域的业务覆盖范围。



环境
—
社会
—
治理



社会

Customer experience

我们如何应对

我们的每个客户都面临着一系列独特的挑战。我们的目标是为客户提供解决方案，来帮助他们每个人取得成功。考虑到这一点，我们建立了一支客户体验团队，以端到端的方式捕捉这些独特需求。这支团队负责衡量客户对我们的服务、人员和技术的整体满意度，并为组织提供反馈意见，确保采取适当的回应和行动。

我们通过我们的系统培训面向客户和合同承运商的员工，以提供更佳支持并妥善管理反馈意见。我们还设立了非工作时间支持中心，为客户和承运商提供全天候支持。

高层领导可以实时查看反馈意见并接收季度报告。我们努力通过有条不紊的流程，发展和增强我们的服务和产品，从而实现反馈意见的闭环循环，不断改善客户体验。自 2019 年以来，我们的内部客户满意度目标已与员工薪酬的某些方面相关联。

我们如何参与

为了解客户需求，我们在业务涉及的每个地区都开展年度客户满意度调查，以与他们互动。2021 年，我们发现了具有战略意义的关键数字触点机会，这让我们能够即时收集有意义的反馈意见。这些机会让我们能够确定如何在客户尝试完成货物装载预订、货物跟踪等任务时，改进我们与客户的互动方式。

客户仍面临各种复杂的难题，首要难题就是他们需要承受供应链的巨大压力。从长远来看，其中的一些难题已经改变了全球商业的面貌。我们的客户向我们寻求符合其业务需求和公司价值观的行业领先建议。让我们感到自豪的是，89% 的客户对继续与我们开展业务给予了肯定的回答。我们将坚持改善客户体验。

无论展现出怎样的积极表现，我们的持续改进模式都会推动我们的关系向前发展。所有客户，包括那些不提供反馈意见的客户，都会收到一份以持续参与为基础的客户行动计划。这个过程表明，我们致力于超越客户期望并提高自身标准。

展望未来

我们以客户为中心，即倾听、了解客户需求，并帮助他们克服非常复杂的物流挑战。展望未来，我们将继续使用数字触点来捕捉可行的反馈意见，并将其引入我们的工作流程中，打造行业更佳解决方案，为我们客户的独特需求提供支持。

案例研究 – Market Rate IQ

随着全球供应链的中断，客户告诉我们，他们需要支持，以驾驭现货市场，帮助他们应对各种临时变更和短期决策。这一客户反馈意见激发 C.H. Robinson 的技术孵化基地 Robinson Labs 开发一款解决方案的愿景。Market Rate IQ 这款工具可以帮助客户清楚了解相关费率以及与市场的比较情况，以便他们能够保持业务运营并继续缩减成本。



我们以客户为中心，即倾听、了解客户需求，并帮助他们克服非常复杂的物流挑战。



为承运商提供支持

全国卡车司机感恩周k

二十多年来, C.H. Robinson 坚持开展全国卡车司机感恩周活动。卡车司机对于商业运转和日常生活必不可少, 他们每天为我们送货, 哪怕在最困难的时期也坚持不懈。过去两年的经验证明: 在全球疫情期间, 从运送救援物资到普通消费品, 再到为我们及家人填满货架, 卡车司机们从未停下奔波的脚步。

2021 年, 有超过 1,500 人在 C.H. Robinson 的网站 ThankTruckDrivers.com 向卡车司机们的不懈努力致以由衷的感谢。此外, C.H. Robinson 基金会还就收到的每一封感谢信捐款, 共向 St. Christopher Truckers Relief Fund 捐赠了 2.5 万美元, 用以帮助有需要的卡车司机。 [了解更多](#)。

年度承运商

每年, 我们都会从包含 8.5 万多家签约汽车承运商的网络中挑选出一些出色承运商, 并授予我们的独家“年度承运商奖”。该奖项基于一系列标准, 包括始终如一地按时为客户实现完整交付, 采用承运商技术来提高自身和托运人的效率, 以及努力超越自我, 成功为托运人需求提供支持的能力

[了解有关今年获奖者的更多信息](#)。

感谢卡车司机帮助保持我们的货架货物充足! 您对保持美国的发展至关重要。



倡导卡车运输业的多元化

我们继续倡导为卡车运输行业的女性创造一个更具包容性和公平的工作场所。去年, C.H. Robinson 支持“Promoting Women in Trucking Workforce Act”的出台, 该法案要求联邦汽车运输安全管理局的行政长官建立一个咨询委员会, 专门为卡车运输业的女性创造工作机会。2022 年, 我们的首席人力资源和 ESG 官 Angie Freeman 代表 C.H. Robinson 出席了在白宫举办的关于卡车运输业女性的圆桌会议, 并就这些问题提出了意见。

我们还支持 Women in Trucking Foundation, 帮助推进该团体的使命, 即为那些希望通过课堂和职业培训来提高自身技能的从事卡车运输业的有抱负之学生、司机和专业人士提供支持。对于任何想要在卡车运输业的安全、驾驶、技术或领导领域发展职业且即将参加培训的女性, 均有资格申请。

通过全球承运商奖学金计划扩大培训机会

C.H. Robinson 基金会奖学金计划由 Scholarship America® 管理, 为全球的汽车承运商及其子女提供学费援助, 以完成本科学习。通过向我们的合同承运商社区提供奖学金, C.H. Robinson 基金会可以支持和扩大 C.H. Robinson 签约承运商及其子女的培训成果。 [了解有关该计划的更多信息](#)。

构建以承运商为中心的技术

对于世界各地的承运商来说, 保持业务的持续运转是成功的关键。这也可能是货运中最具挑战性的一个方面, 尤其是在市场波动时期。Navisphere® Carrier 建立在承运商反馈意见的基础上, 可解决关键痛点, 通过在线和移动平台即时为承运商提供所需的装载量。了解关于 C.H. Robinson 创新的更多信息, [请参见第 22 页](#)。



我们拥有超过 8.5 万家签约汽车承运商, 这是我们全球供应链的支柱, 是我们能够建立世界上更高效、更具弹性的货运网络的原因所在。



我们的员工：人才吸引、保留和培养

我们如何应对

在 C.H. Robinson, 我们的员工助力我们取得成功。我们的首席人力资源和 ESG 官负责领导公司的全球人才和可持续发展、DEI 以及社区参与战略。为确保我们拥有执行企业优先事项所需的经验、资源和专业知识, 我们必须吸引和留住合适的人才, 并让每位员工参与有意义的工作。我们的目标是打造一个环境, 在这个环境中, 大家知道我们对他们的期望, 他们可以建立联系和归属感, 学习、成长, 充分发挥自身的才能, 创造一个可以改善生活的职业生涯。我们的混合工作方法能够平衡员工所看重的办公室文化的互动性和协作性, 以及他们对自身工作方向的决策灵活性和自主性。通过这种方式, 我们能够更好的虚拟环境与现实环境结合起来, 为行业的未来打下基础。

这些支柱由一系列战略计划推动, 而这些计划有助于实现三个人才目标: 实现成功的业务转型, 赋予员工获得成功的能力, 以及加强高绩效和员工权益文化。我们所有工作的基础是致力于利用数据制定明智的决策并衡量我们的工作带来的影响。

我们的创新人才战略支持我们在全球范围内培养和发展约 1.69 万名员工, 推动我们的客户和合同承运商取得成功, 并助力我们的成长战略。我们的人才战略侧重于以下几个支柱:

合适的人才:
通过为未来寻找、培养和调整合适的人才 (包括强大的领导策略和多元化团队), 实现成功的业务转型。

员工体验:
通过提供具有吸引力和包容性的员工体验, 让员工取得成功。

绩效和奖励:
通过提供灵活和有竞争力的奖励和福利来加强绩效和员工权益文化。



我们如何参与

我们的重点工作领域包括加强我们的领导策略,进一步将 DEI 整合到人才战略中,支持员工过渡到混合工作环境,建立一个能够在内部培养人才的职业框架,让员工做好相关准备以便在当前和未来的工作中取得成功。

为帮助巩固我们的努力成果,立即采取相关行动,确保客户和员工处于所有决策的中心,我们向整个组织的员工负责人介绍了我们的领导原则。基于我们的 EDGE 价值观,这些领导原则中提供的一套共同行为准则将我们紧密联系在一起,共同规定在 C.H. Robinson 工作和制定决策的重要意义。它们加强了我们与客户、承运商、合作伙伴、市场以及彼此之间的关系。它们阐明了

我们的身份以及我们的行事方式,被 C.H. Robinson 的各类员工和不同观点赋予了生命力。

除了我们关注的倡议工作外,我们的人力资源团队还不断为员工提供支持和出色的服务,从他们最初应聘到整个职业生涯,倾听他们的意见并了解他们的目标。为确保我们在共同目标上团结一致,所有员工在加入 C.H. Robinson 团队后,都参与了 ACCELERATOR 入职计划。该计划按照员工的经验水平和工作岗位,将参与者划分为各种“通道”,以此来满足各种需求。

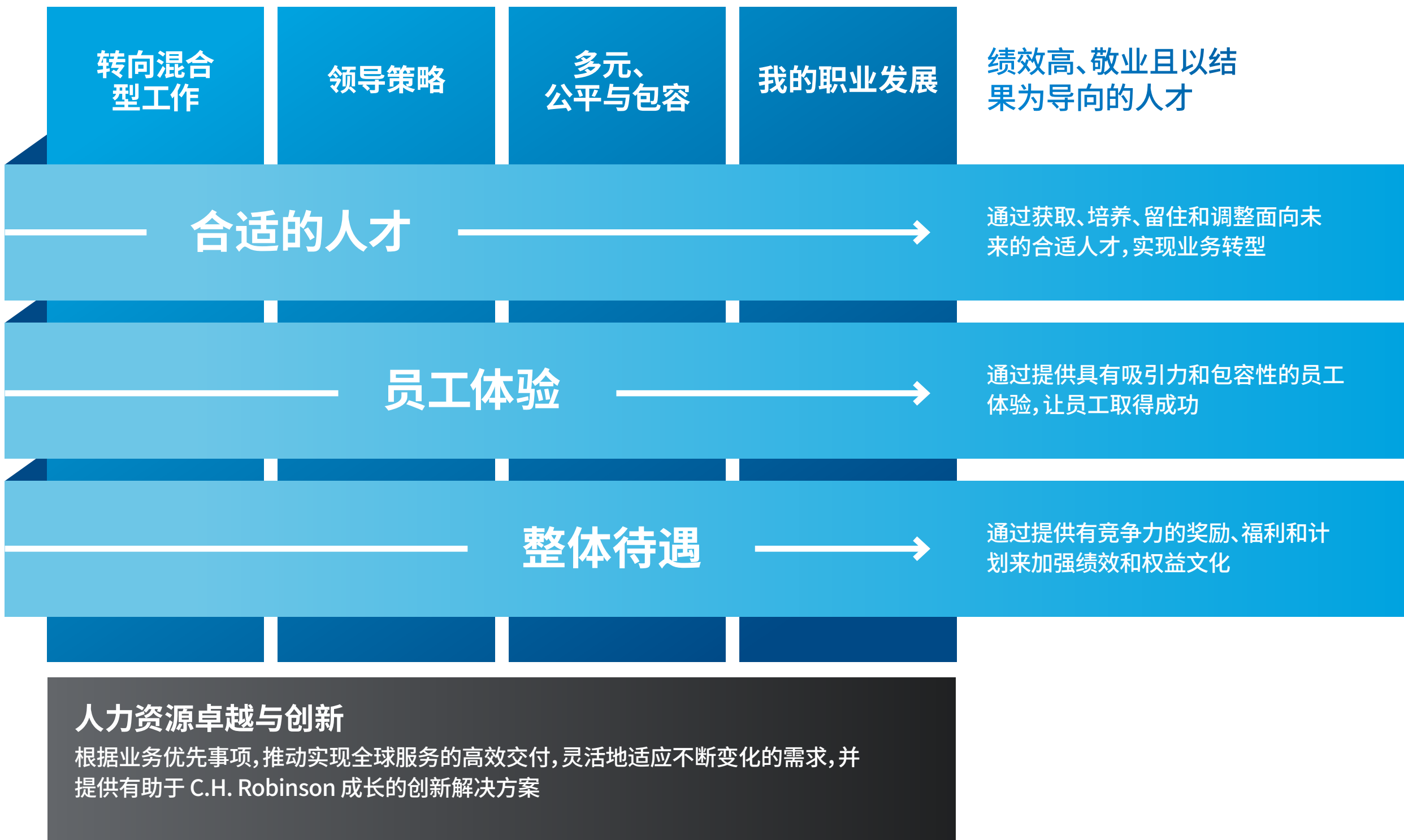
我们的人力资源团队负责评估我们的业务目标、打造和提供新的学习解决方案,并衡量和评估其有效性。通过这个过程,我们创建了针对特定工作岗位的内容和技能发展课程,帮助确保员工能够在整个职业生涯中茁壮成长。我们为我们为员工许下的长期个人成长和职业发展与进步的承诺感到无比自豪。

倾听员工的心声是我们人才战略的重要组成部分,对我们作为一个组织的长期成功至关重要。我们会定期征求员工的反馈意见,然后针对这些反馈意见制定行动计划,使 C.H. Robinson 成为一个更好的工作场所。今年,我们继续构建了员工倾听策略。我们举办了小组座谈会以及市场倾向和员工敬业度调查,以不断将员工的想法融入我们所做的一切工作中。我们的员工敬业度是我们取得成功的关键,我们 2021 年在全球范围内的敬业度得到了优异的 81 分。除了我们的正式敬业度和倾听策略外,我们还增加了一些新的方式,通过全球员工大会,让负责人和员工与我们的首席执行官保持联系,并为我们的员工负责人提供问答环节。在 C.H. Robinson,我们致力于吸引、接触和留住更优秀的员

工。因此,对于表现出公司所期待价值观和行为的员工,表彰显得极为重要。我们相信,提供持续的反馈意见和认可有助于每个人的茁壮成长。为实现此目的,我们的一种做法是实施全球绩效管理流程。该流程旨在通过协调个人和公司目标,频繁地进行清晰的沟通和反馈以及关注员工发展和成长来激励员工及团队充分发挥自身能力。制定一套标准的绩效考核流程,有助于确保对所有员工的成就(目标)以及实现目标的方式(能力)进行一致的考核。2021 年,约 97.7% 的员工会定期接受绩效和职业发展考核。此外,这些流程实现了经理对员工、员工对经理以及同事之间的反馈意见,有助于建立关注透明度和沟通的企业文化。

展望未来

C.H. Robinson 是一家全球性公司,以我们的 EDGE 价值观为指导,并通过重视多元化、公平和归属感的共同文化联系在一起。展望未来,我们正着手发展人才解决方案,确保我们拥有合适的人才和包容的文化,每个人都能获得帮助他们取得成功的支持和能力。利用我们未来的路线图,员工可以清楚地了解在其当前工作职能内外的众多发展机会和晋升机会。我们接受员工的独特经验和不同背景,以打造一支更强大、更具创新性的成功团队。



员工职业健康与安全 (OHS) 及权益

我们如何应对

安全是 C.H. Robinson 每个成员的工作。我们希望员工遵守《员工手册》中所载的工作场所安全和环境原则,为大家维护一个健康安全的工作环境,为我们的客户提供不间断的服务。

我们如何参与

去年,我们通过一个新的学习平台推出了一套环境、健康与安全 (EHS) 培训,其中包含超过 1,000 门 EHS 在线学习课程,为员工增加了各种内容,包括多种语言版本的职业安全与健康(“OSHA”)。培训涵盖了从 OSHA 的介绍到伤害和预防等各种主题。

2021 年,公司召开了一次安全会议,就 OSHA 合规性为各仓库设施提供指导,并保持支持卓越运营的安全原则。围绕以下主题成立了安全小组委员会:

- 设施安全演练月度检查清单
- 每个仓库设施的季度安全委员会会议
- 针对 OSHA 合规性的合规性跟踪工具,例如叉车和托盘搬运车操作

展望未来

随着我们计划的发展和成熟,我们将继续扩大安全会议的范围。

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

美国员工的权益

多元、公平与包容 (DEI)

我们如何应对

C.H. Robinson 的 DEI 愿景是为员工创造富有归属感的文化,接受员工的独特经验和不同背景,打造一支更强大、更具创新性和成功团队。2021 年,在对我们的做法进行审核后,我们决定在我们的标题中添加“公平”一词。这一词语的增加反映了我们处理 DEI 的方式以及我们所做的工作。C.H. Robinson 相信,指出并承认公平性让我们能够打造合适的解决方案,以解决因系统性障碍而存在的不均衡现象。

我们的 DEI 工作由 ESG 副总裁领导,他直接向我们的首席人力资源和 ESG 官汇报工作。此外,我们的首席执行官和董事会将对我们的 DEI 战略和进展情况开展监督。虽然对我们 DEI 工作的支持和承诺始于我们的首席执行官及其高级领导团队,但所有员工的支持和承诺对于推动这项工作至关重要。去年,我们在高级领导团队的绩效考核和薪酬评分中添加了 DEI,今年,我们将进一步在组织的高级管理层中开展 DEI 工作。

我们相信,DEI 的成功需要大家的共同努力,我们诚邀每位员工了解他们自己在创造归属感的文化中所能发挥的作用。我们认识到,没有人仅由一个维度组成,因此我们对 DEI 采取交叉性和包容性方法。我们将 DEI 植入工作中,让多个跨职能团队全年积极致力于在整个公司范围内开展 DEI 工作。

我们的 DEI 战略是我们价值观的核心,并以推动我们工作的以下原则为基础:

我们的 DEI 战略是我们 EDGE 价值观的核心,并以推动我们工作的以下原则为基础:

1

存在社会和种族不平等,我们必须努力为所有人消除迈向成功的障碍。

2

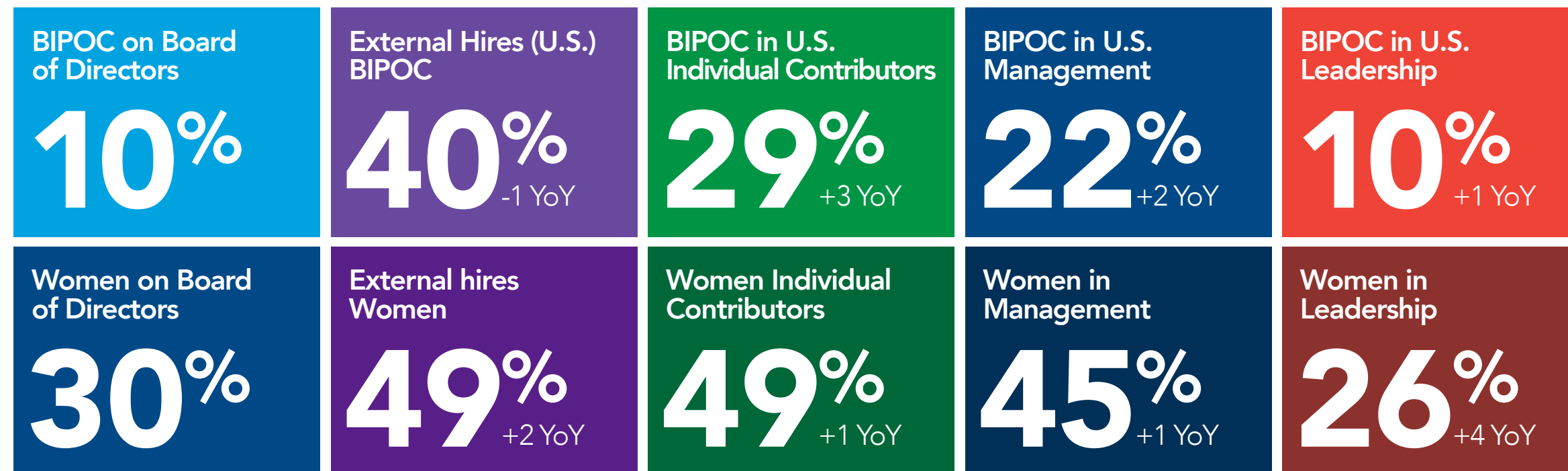
DEI 植根于我们的价值观中,我们将继续将其融入业务的各个方面,以确保实现长期、可持续的变革。

3

我们的差异让我们更强大,能够更好地满足客户、承运商、员工和社区的需求。

4

每个员工在创造一种包容和充满归属感的文化中都发挥着积极作用,让所有人都能做出自己的贡献并茁壮成长。



我们如何参与

我们在 DEI 方面的工作和参与围绕我们的基本支柱展开,即工作场所、员工、合作伙伴关系和问责制。我们将企业范围的目标集中在以下几个方面:增加女性、黑人、原住民和有色人种(“BIPOC”)员工担任领导职务,雇用和留住多元化的员工,公平地留住女性和 BIPOC 员工,并确保女性和 BIPOC 员工的敬业度得分与公司的整体得分持平。我们全年跟踪这些目标的指标和进展情况,确保我们有足够的时间来监控结果并在需要时对我们的行动进行调整。今年,我们的年度敬业度调查显示,员工在组织中的包容感排名更高,这是对我们所做工作的积极反映。

在《Parity Pledge》中,我们承诺为所有高层领导职位面试各种各样的候选人,在 2020 年签署该承诺后,我们建立了招聘审查委员会。该委员会由接受过培训的员工组成,专门倾听及核查候选人汇报讨论中是否存在偏见。这让不属于面试团队的客观观察者能够倾听招聘团队的意见并向其提问,确保我们在制定决策时没有偏见。

我们的员工资源小组(ERG)不断发展壮大,是我们正在打造的归属感文化的重要推动力。这些小组为员工提供了一个机会,让他们在与世界各地的其他人开展互动时,能够彼此联系并就其小组的具体 DEI 工作提供意见。2021 年,我们的 ERG 认可并举办了各种传统月的庆祝活动,包括黑人历史月、妇女历史月、骄傲月和拉美裔传统月。无论员工是否认同 ERG 所关注的多元化维度,这些活动(如 ERG 的成员资格)对所有员工都是开放和包容的。在过去的一年里,我们参与以下 ERG 的员工平均人数有所增加:黑人、LatinX、骄傲、女性、科技女性和销售女性从 500 人增加到 797 人,增长了近 60%。

2021 年,我们历时一年,为全球范围内的所有员工完成了包容性课程。每个包容性课程都伴随有一个领导讨论指南,用以帮助将概念付诸实践。此外,我们的入职和领导原则以及发展计划中进一步整合了 DEI 内容。

今年,我们工作的另一个亮点是我们的首个年度“全球包容周”。首届活动围绕“You Belong”主题展开,其灵感来自于我们作为一个组织,为所有员工提供一个具有包容性的工作场所而持续开展的工作。这届活动的特色包括:一位主讲人、各种日常活动、一个新制作的包含员工证言的视频以及一份领导者指南,以帮助支持本届及以后的各种活动。通过翻译以及在多个时区的适当时间录制或举行会议,全球所有员工都可以取得相关的演示文稿和材料。

对于从事符合并支持我们 DEI 承诺的组织,C.H. Robinson 继续为其提供支持并与其开展合作。我们也认识到,为了与现有合作伙伴保持长期合作关系,我们必须在需要时作为社区成员做出回应。今年,反亚裔美国人的情绪和仇恨犯罪的情况有所加剧,我们需确保在我们的捐赠工作中纳入一个致力于解决这一问题的组织。我们在澳大利亚的业务部继续通过与合作伙伴组织签订的“Reconciliation Action Plan”开展工作。该计划中涵盖的一系列文件,支持我们致力于加强澳大利亚土著和托雷斯海峡岛民与非土著民之间的关系,以造福所有澳大利亚人。

展望未来

虽然我们不断在 DEI 旅程中取得长足进步,但我们知道这项工作仍蕴藏着巨大机会,并且是一项永无止境的长期工作。考虑到这一点,我们将继续推进重点领域的工作,完善我们的目标并将其更深入地整合到业务中。这包括提高我们 DEI 工作进展的透明度,并通过部门 DEI 行动计划为领导者建立额外的问责制。寻找各种方法来识别、庆祝和支持员工多元化的其他方面。我们还将使用植根于 allyship (为爱联盟) 概念的框架来创造新的机会,完善我们的 DEI 学习。我们预计今年的 ERG 计划会随着新小组的加入而有所扩展。DEI 团队继续与人才招聘团队合作,推动新的招聘策略,以期增加候选人名单和招聘中的多元化元素。

2021 年,我们在 DEI 赠款中捐赠了约 47.5 万美元。

选定的社区合作伙伴和赠款接收方包括:

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



社区关系

我们如何应对

在 C.H. Robinson, 社区关系根植于 ESG 职能中, 包括 DEI、可持续发展、社区关系和 C.H. Robinson 基金会。

C.H. Robinson 基金会成立于 2005 年, 由 C.H. Robinson 资助, 通过 501(c)(3) 非营利组织的支持建立回馈社区的长期资源。基金会董事会已确定并批准预算。慈善信托实体保证相互制衡, 同时确保遵守美国国税局指导方针和企业税法。

2021 年, 公司及 C.H. Robinson 基金会捐出的慈善款项超过了

250 万美元



我们如何参与

C.H. Robinson 基金会通过计划组合将赠款授予非营利组织:

Twin Cities Grants. C.H. Robinson 基金会帮助推动公司总部所在的明尼苏达州圣保罗都会区的社区发展。我们向在以下重点领域提供服务的各种组织提供赠款: 饥饿、住房和教育。

员工配捐计划与志愿者配捐计划。 每年, C.H. Robinson 员工都通过我们的志愿者配捐计划和员工配捐计划向社区慷慨地奉献金钱、时间和才能。贡献时间和/或金钱的员工将有资格获得最高每年 1 万美元的奖金。

领导委员会配捐。 领导委员会配捐计划旨在鼓励 C.H. Robinson 领导者深化其作为委员会成员与非营利组织的互动, 具体方式为代表其所在的委员会向非营利组织捐款。

战略赠款。 战略赠款计划由基金会管理, 有高层领导提供相关意见, 以推进种族正义和社会平等, 支持多元化人才的招聘和保留, 以及援助解决行业需求的组织。

Robinson 关爱

Robinson 关爱委员会是由员工驱动群体, 通过鼓励员工参与志愿工作和支持员工当地社区的非营利组织, 兑现公司的回馈承诺。该委员会通过创造虚拟、远程的活动和机会, 以创新方式在疫情大环境下不断寻求各种方法参与工作。过去五年, 员工们已在年度 Robinson 关爱活动中向慈善机构贡献超过 446 万美元。

全球员工参与

尽管新冠疫情使志愿工作充满挑战, 我们的 LatinX ERG 仍在企业内进行了组织, 在其社区内发挥作用。例如, 阿根廷办事处举办了献血活动, 最终帮助 39 名需要输血的成人, 或 260 名需要血小板输注的婴幼儿。此外, 我们在巴西的办事处参与了当地组织 Green Farm CO2Free 一个为期多年的协议, 通过对一片森林区域的环境保护推动巴西的社会环境可持续发展。

C.H. Robinson 基金会



Global Scholarship Program

自豪地赞助了两个全球奖学金计划, 为 C.H. Robinson 员工及其抚养子女以及卡车运输合同承运商及其抚养子女提供帮助, 支持他们取得本科学历。2021 年, 我们在全北美向员工、合同承运商或其家属颁发了 50 份奖学金。

The C.H. Robinson Employee Hardship Fund,

以在需要时为员工提供经济援助。当出现无法避免的悲剧或危机时, 我们的员工凝聚一心, 以有意义的方式互相帮助。

展望未来

- 继续支持 BIPOC 社区内强调 DEI 和推广社会和种族正义的非营利组织
- 帮助承运商社区应对供应链中断带来的挑战以及疫情环境下增加的消费者需求
- 继续认可和奖励优秀员工以及基于价值的服务交付, 包括与入职培训、员工里程碑和职业发展相关的奖励和激励政策

2021 年, 公司员工向全北美 944 个非营利组织捐赠了 **1,276,740 美元** (包括配捐)。2021 年, 公司员工完成了 **4516 小时** 的志愿工作, 利用带薪志愿者假和志愿配捐计划为他们关心的事业贡献自己的力量。

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
年度志愿工作时间	--	3,210	8,569	10,375	4,215	4,516
公司现金捐赠金额 (美元)	818,499	673,056	647,473	821,341	326,227	349,966
公司基金会及其他渠道捐赠总金额 (美元)	1,250,227	1,163,178	1,447,226	1,770,108	3,078,230	2,176,039
社区捐赠总金额 (美元)	2,068,726	1,836,234	2,094,701	2,593,468	3,404,457	2,526,005

截至 2021 年 12 月 31 日



重要合作伙伴关系

我们为专注于为全体人员扫除障碍、创造机会的组织提供支持并以此为荣。我们通过战略赠款为一系列组织提供支持, 如 GWC、Truckers Against Trafficking、St. Christopher Truckers Relief Fund、Women in Trucking、NAACP Legal Defense & Educational Fund、YWCA、National Urban League 等。

C.H. Robinson 推出了感恩活动和抽奖, 旨在激励全国人民支持一个重要目标: 感谢卡车司机, 即使在最具挑战性的时期, 他们也从未离开过道路, 从未停止送货。我们向 St. Christopher Truckers Relief Fund 捐款 2.5 万美元, 以帮助有需要的卡车司机。全国上下发出了成千上万的感谢函, 并且作为活动的一部分, C.H. Robinson 在 9 月的“全国卡车司机感恩周”向卡车司机和承运商提供了 10 万美元的现金抽奖。

通过公司的捐赠计划, C.H. Robinson 帮助 Massachusetts Institute of Technology (“MIT”) Center for Transportation & Logistics 实现负责任且可持续的供应链管理。MIT 与供应链管理委员会合作, 发布了《供应链可持续发展状况》年度报告, 该报告旨在让供应链、物流和可持续发展社区的成员团结合作, 开展实证研究, 解决有关技术和解决方案投资、普遍做法以及一段时间的变化的重要问题。

产品创新

我们如何应对

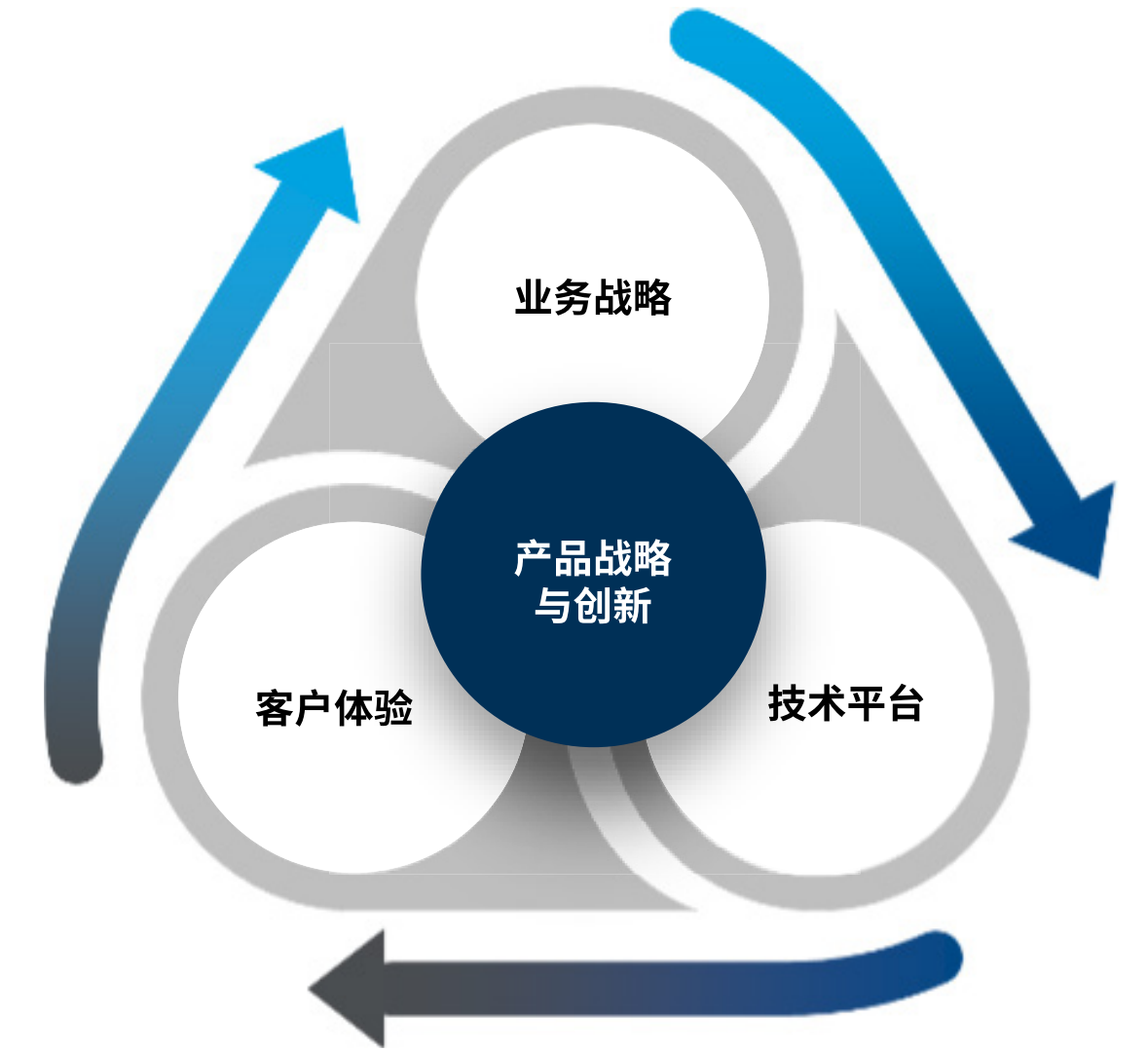
2021 年, C.H. Robinson 宣布创立新的企业“产品”组织, 该组织处于我们业务战略和技术平台的中心位置, 旨在推动始终如一、行业领先的客户和汽车承运商体验。该组织将客户和承运商目标以及业务成果放在首位, 提升所有产品的全球数字化功能。为领导这项重要工作并构建产品团队, Arun Rajan 在 2021 年 8 月以首席产品官 (CPO) 的身份加入管理团队。

我们更具目的地推进业务团队与技术团队合作, 以提供更有意义的数 据、信息和见解。我们通过以下方式改变向客户、承运商和员工提供价值的方式:

- 1 消除内部障碍, 提升客户和承运商体验
- 2 推动可关联组织功能的变更
- 3 构建能够实现员工执行创意和速度的结构

“这一强化的重点让我们有机会利用所做的工作来加速提升我们在市场中的地位, 并在为客户、承运商和股东创造价值的同时在竞争中进一步脱颖而出。这一后续步骤至关重要, 因为我们所引领的市场是一个竞争更激烈的全球数字化市场。”

-首席产品官 Arun Rajan



我们如何参与

“产品”组织为 C.H. Robinson 的 Navisphere Carrier 网络和移动平台推出新功能和增强功能, 开始增加价值。这一初步重点的目标是持续构建忠实的合同承运商群体, 以迈入数字为先的未来。我们相信, 为合同承运商提供强大的自助服务解决方案, 可以吸引更多重视数字环境的承运商。获取新产能让我们有机会帮助客户承担更多货运, 同时提升客户体验。

展望未来

我们将从客户和承运商需求以及可增加价值的方面着手, 以可实现我们所寻求的业务成果的方式影响技术投资。

我们抱着学习的心态, 快速成长并使用这些见解对全球服务套件进行升级和迭代。



环境
—
社会
—
治理

治理

道德与合规

我们如何应对

从加入 C.H. Robinson 团队的第一天起, 每名员工都有责任坚持公司的价值观。我们对于工作坚定的道德规范和负责任的行为方式已经引导我们数十年, 并将在我们服务客户、勇于革新和发展业务的过程中继续引导我们。这是我们业务核心的坚强支柱, 在发展中支撑我们前行。

高层强有力的基调为组织设立了标准。董事会包含十名成员, 独立成员 Scott P. Anderson 任主席。董事会负责确保负责任的治理并制定 C.H. Robinson 的战略路线。董事会监督 ESG 战略和表现, 董事委员会还会定期参与其章程范围内的 ESG 主题。

客户、合同承运商、供应商和股东应当放心地跟我们做生意和投资, 这一点至关重要。我们强大的结构有助于保证合规性和防止出现不道德行为。首席法务官负责所有全球性道德规范与合规性协议、培训及相关事务, 包括整合利益相关者意见和应对新条例的年度内部审核。合规委员会季度会议提供一个公开论坛, 用于审核及讨论员工的顾虑; 重要发现将上报至董事会进行审核。合规委员会成员包括首席财务官、首席人力资源和 ESG 官、首席法务官以及一名或多名业务部门副总裁。



董事会概况

- 一个层级, 10 名成员
- 90% 为独立成员, 董事会主席和董事委员会成员也是如此
- 董事会候选人的选举会考虑多元化, 由治理委员会指导进行
- 董事会成员有 30% 为女性, 其中一名担任董事委员会主席, 10% 为 BIPOC 群体

我们如何参与

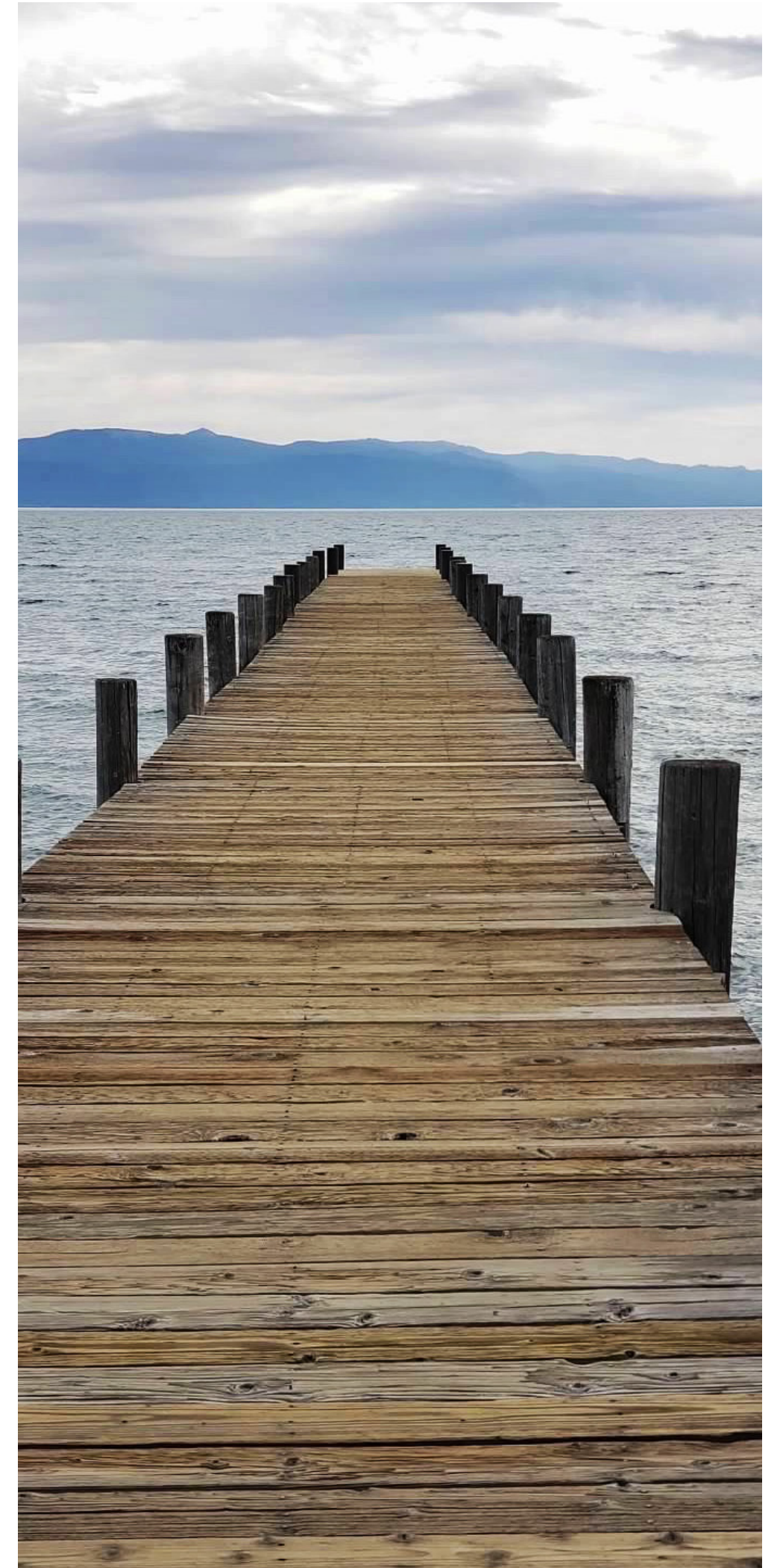
我们的目标是保证我们的活动至少符合行业标准。所有员工都将经过内部培训, 以确保完全符合我们的政策和期望。在入职时, 以及随后每三年, 员工都需参加我们的全球道德规范培训, 该培训每年审核一次并适时更新。道德规范已被翻译成多个区域语言, 内容涵盖众多主题, 包括全球隐私政策、记录保留、反贿赂、反腐败和采购政策等。

所有员工必须每年回顾道德规范, 并完成额外的合规性培训以验证其完成情况。确保道德规范有效性的其他工具包括:

- 合规热线, 用于举报违规, 包括审核已报告违规的数量
- 内部调查和纪律程序
- 检举人保护

展望未来

我们持续审核政策及程序, 以保护组织的诚信。随着平台的升级更新, 我们将确保在适当情况下有适当的控制措施并适时执行合规性审核。



摄影者: C.H. Robinson 员工 Carita Hibben

风险与危机管理

我们如何应对

C.H. Robinson 内部审计团队推进企业风险管理 (ERM) 计划, 通过审计委员会和首席财务官进行报告。ERM 框架的一个重要因素是基础风险管理流程, 通过该流程可以深入了解公司风险状况。风险范围和风险评估流程中包含有关企业和利益相关者的 ESG 主题。通过将风险状况归类至正式的风险登记簿中, 组织能够根据影响、可能性、脆弱性以及发作速度对风险进行优先级排序。ERM 计划中也会捕捉新出现的风险, 以便组织了解当前和未来将面临的情况。获得风险登记簿支持后, 业务主管以及随后的高级领导团队和审计委员会将就风险定位和风险承受能力达成一致。

主管们评估 ESG 主题, 以确定整体风险级别、热图定位以及风险响应计划。该评估认定气候变化是新出现的风险并将其添加至热图中, 该热图中还包含需要详细风险分析和响应计划的其他风险敞口。

我们如何参与

随着 ERM 计划的持续推进, 与风险负责人的接触更加频繁, 以确保及时捕捉并传达风险环境中的变化。更频繁的接触可实现与业务的进一步整合, 有助于将风险暴露在决策之前。为实现这一点, 我们号召整个公司共享服务组织 (包括法律、人力资源、政府事务、技术、隐私等领域) 的众多利益相关者参与, 以确保我们的审计足够全面。

展望未来

在升级计划的同时, ESG 团队将持续加强我们与内部审计和财务团队的协作。除了正在进行的风险评估和报告流程之外, 我们将继续根据 TCFD 建议改进披露工作。

我们在内部开发自己的能力, 以培养主动推进气候相关问题的技能。除根据 TCFD 要求参与“CDP 气候变化”调查外, 我们还设法为公司、行业和地球构建弹性据点。



摄影者: C.H. Robinson 员工 Carita Hibben

业务供应商

我们如何应对

C.H. Robinson 希望与我们合作的所有第三方供应商能够跟我们一样, 作出对负责任商业行为的承诺。《全球采购政策》为我们的采购活动提供基础, 将 ESG 原则整合到端到端流程中。

2021 年, C.H. Robinson 推出了全新的业务供应商公开门户, 以便他们能够轻松快速地获取《C.H. Robinson 行为准则》和《信息安全附录》。将我们的承诺放在重要位置, 可确保所有利益相关者了解我们的期望并以符合我们价值观的方式开展业务。

C.H. Robinson 致力于发展能够反映社区和人民的供应基础。我们的采购计划致力于支持战略业务目标, 包括多元化。为实现这一目标, 我们的《全球采购政策》在选择供应商的过程中坚定考虑多元化。我们相信实现这一承诺有助于为企业和利益相关者创造价值。

有关我们对于多元化和包容性的努力, [请参见第 14 页。](#)

我们如何参与

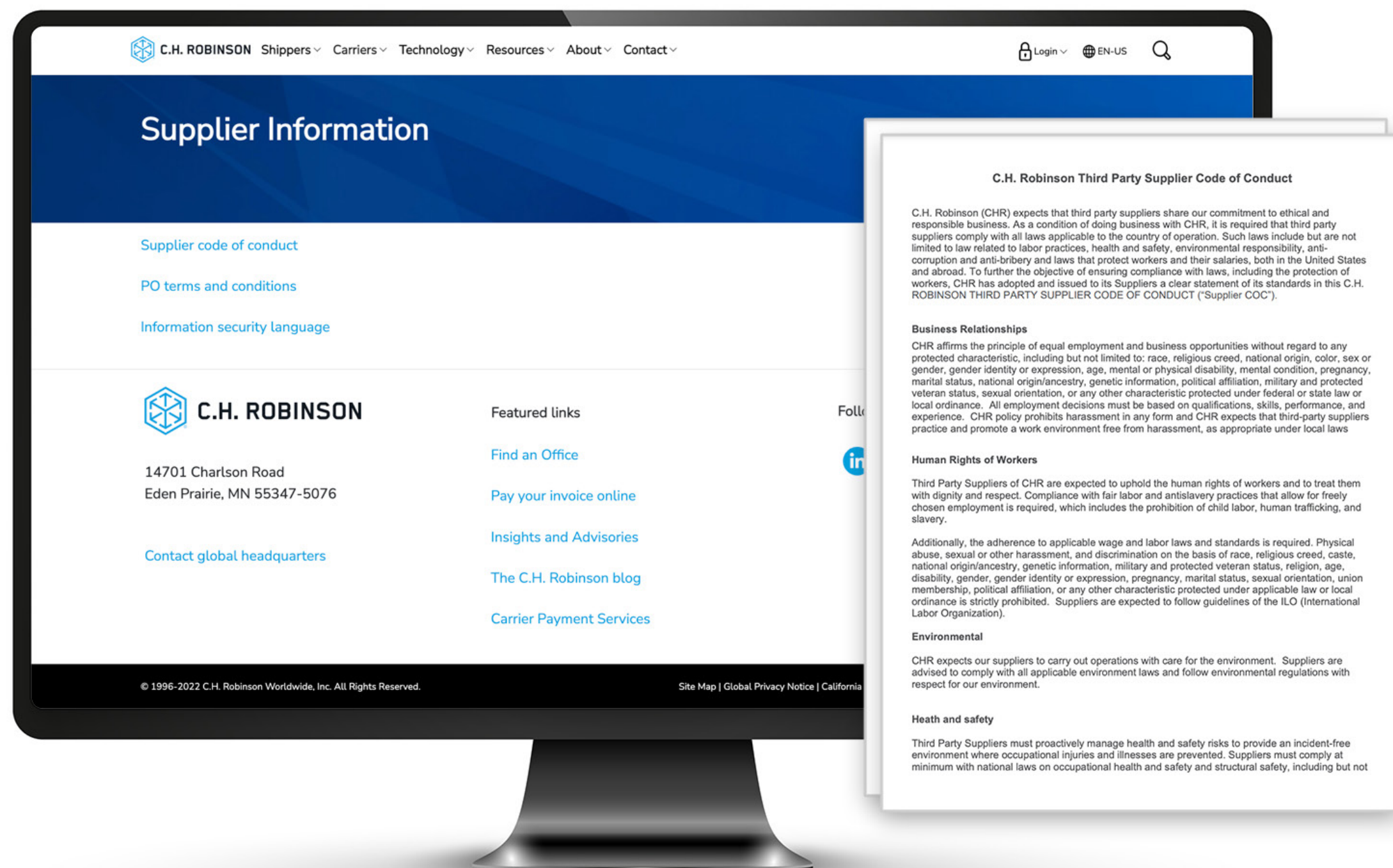
我们持续利用供应商基础优化供应商参与, 以建立更稳固的关系, 提高效率并减少冗余。去年, 我们成功启动强化的尽职调查流程, 该流程可加强我们的隐私、安全和内部审计职能部门的关系和监督。

我们的采购流程可推动实现组织的最佳价值, 同时构建负责任供应商的全球网络。作为此承诺的一部分, C.H. Robinson 希望向符合资格的各种小型企业提供跨整个企业的采购机会。此重点已整合在我们的采购流程中, 我们制定了相关的支出和包容性目标以推动持续改进供应基础多元化。我们鼓励各种供应商参与我们的采购流程, 包括 BIPOC 群体、女性、退伍军人、LGBTQIA+ 群体以及雇用残疾人的企业。这些努力可确保我们获得具有成本效益的创新解决方案。

2021 年, 我们建立了报告系统, 以跟踪采购活动中的各个供应商。我们还与第三方专家协作以验证并增强我们的基准方法。

展望未来

我们力求获得多元化的供应池以支持整体计划。



全球数据隐私

我们如何应对

个人信息必须根据 C.H. Robinson 的政策、全球义务和适用法律进行管理。我们的全球数据隐私计划在框架管理(一套统一的隐私和数据保护控制措施)方面与全球网络安全团队紧密结合,包括我们在全球和区域范围内对个人信息的义务。全球数据隐私计划负责人向首席法务官报告,并与北美、南美、亚洲和欧洲的区域顾问密切合作。

《C.H. Robinson 全球隐私声明》说明了 C.H. Robinson 对隐私的尊重,包括对通过企业范围的操作、网站、应用程序软件和移动应用获取的个人信息的收集、保留、删除和处理。

我们如何参与

所有处理个人信息的 C.H. Robinson 员工都必须遵守隐私政策和旨在满足合规性要求的流程。这包括阅读并理解我们的道德规范,其中包括我们的全球数据隐私政策和描述个人信息正确管理方式的其他政策。员工需完成信息保护和隐私年度培训,该培训符合道德规范并指导员工根据其职责收集、保护、使用和管理委托给他们的个人信息。

我们的全球数据隐私计划可扩展到我们的业务和共享服务组织,通过设计原则在运营中融入隐私,并与我们的信息安全计划保持一致和协调。通过与业务和技术合作伙伴共同参与有效的数据保护影响/隐私影响评估(“DPIA/PIA”),以及通过采用嵌入到技术

和业务流程开发中的设计检查清单实现结构化的隐私,可完成这一扩展。技术团队参加定期和持续的研讨会,通过设计举措支持安全和隐私。

在 DPIA/PIA 活动中发现的持续合规性审计和风险为风险管理流程和高层领导的参与提供信息,并通过隐私风险内部审计流程为审计委员会提供可见性。我们已持续实施隐私路线图并让整个组织参与进来,以便在 C.H. Robinson 形成并发扬强烈的隐私意识文化。在我们成熟量表的下一阶段中,全球隐私团队将越来越主动地整合到现有流程中。2021 年,全球数据隐私团队与全球采购团队合作,以增强供应商参与流程,包括增强数据映射、合同审核和风险审核。

展望未来

2022 年,我们将继续完善和扩展隐私流程,包括更多的合规性验证,以及根据我们的进度对计划的治理进行升级。



网络安全

我们如何应对

随着我们进一步扩大平台的全球影响力,威胁形势也不断升级,数据安全和隐私仍是重中之重。我们的全球网络安全团队向首席技术官报告工作。他们共同负责网络安全、工程设计流程和业务连续性。他们与全球各区域的领导合作,共同保证我们的业务重点与战略目标保持一致。

作为一家全球性公司,我们了解自己的合规性义务并且制定有流程和计划来履行这些义务,确保可靠地保管利益相关者委托给我们的数据。我们与全球的员工和团队合作,超越合规性要求,确保在日常的业务运营方式中融入安全与数据保护原则。有关我们的全球数据隐私计划, [请参见第 27 页。](#)

我们有一套统一的控制措施,整合了欧盟的《通用数据保护条例》指导方针并符合美国国家标准技术研究所 (NIST) 的框架。此外,我们接受外部各方的独立评估(包括系统与组织控制 (SOC) 2 的 2 类审计),以确保所有保障监督职能正常发挥作用。

我们的 IT 连续性计划也很强大且符合灾难恢复实践的行业标准,包括符合 ISO 27031:2011 以及国际灾难恢复协会专业实践标准。我们的计划包含多个组成部分来充当额外的防线,包括常规职能恢复、桌面演习、网络安全演习、计划审计和维护、认知和培训、业务影响分析以及风险评估与控制。

我们如何参与

为帮助员工了解其在此计划中的责任,所有员工都要在入职时以及每年一次持续进行关于合规性、隐私和安全性的培训。计划绩效是每季度向高层领导和董事会报告及其监控的重要指标的一部分。我们还请求利益相关者完成一项数据处理的输入,让法律、安全和隐私团队能够对业务活动的范围进行尽职调查以及在推进新举措的同时管理风险与合规性。标准操作过程中出现事故时,我们有转接至专门的领导和外部专业合作伙伴的内置上报路径。

2021 年,我们针对 NIST 网络安全框架 (CSF) 进行了计划成熟度评估,并对各网域进行了打分以确定、分析和增强网络安全能力。该流程审核了超过 50 项政策和规程,包含与多个利益相关者的访谈,最终获得相关分析结果和多年路线图。

展望未来

2022 年,我们将继续根据最佳实践改进和调整风险控制框架。我们将针对 NIST 网络安全框架 (CSF) 进行另一项计划成熟度评估,并为“零信任”模型准备好环境。我们继续在网络安全计划领域进行新的投入,并依靠最佳实践改进我们应对一般威胁和特定威胁的姿态。





“通过这一切努力,我们的组织和员工在 2021 年变得更加强大。展望未来,我们将继续专注于践行承诺,让世界成为一个对所有人都更可持续、更高效且更包容的地方。”

Appendix

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

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

Appendix

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

*2018 emissions baseline has been adjusted to reflect current portfolio

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



C.H. ROBINSON

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