



SAMSARA-2023

# Bericht über Diversität, Gleichstellung und Inklusion





## Inhaltsverzeichnis

- 04 Einführung
- 10 Ein datengestützter Ansatz für DGI
- 20 Strategischer Fokus
- 34 Zurückgeben & Weitergeben
- 36 Der Weg nach vorne

## Einführung

Unsere kundenorientierte Mission, unsere Wachstumsvision und unsere Werte bilden den Kern unserer Kultur hier bei Samsara. Sie verankern uns in unserem Ziel und spiegeln wider, wofür wir stehen. Da wir als Unternehmen wachsen und uns vergrößern, ist unser Wert, inklusiv zu sein, wichtiger denn je. Durch die Schaffung eines inklusiven Umfelds verbessern wir unsere Innovationsfähigkeit für unsere Kundschaft. Unsere Kundschaft kommt aus den verschiedensten Gesellschaftsbereichen, mit unterschiedlichsten Werdegängen, und es ist wichtig, dass unser Arbeitsplatz diese Vielfalt widerspiegelt.

Unser Ziel ist es, ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder – unabhängig davon, wer Sie sind oder woher Sie kommen – wertgeschätzt, sicher und respektiert fühlt. Wir sind bestrebt, unsere Diversitäts-, Gleichstellungs- und Inklusionsstrategie voranzutreiben und dieses Ziel kontinuierlich zu erreichen.

Wir glauben, dass Transparenz und Verantwortlichkeit entscheidend sind, um Fortschritte zu erzielen. In diesem Bericht erfahren Sie, worauf wir uns konzentriert haben, wo wir Verbesserungen vorgenommen haben und in welchem Bereich wir noch wachsen können. Ich begrüße Ihr Feedback und freue mich darauf, diese dringend benötigte Arbeit fortzusetzen, da wir uns langfristig weiterentwickeln wollen.



„Vielfalt und Innovation gehen Hand in Hand. Die Zusammenarbeit mit unserer Kundschaft bei der Digitalisierung ihrer Abläufe bringt unterschiedliche und einzigartige Herausforderungen mit sich. Es erfordert kreatives Denken, um Probleme zu lösen. Wir leisten unsere beste Arbeit für unsere Kundschaft, wenn wir eine inklusive Kultur haben, die Samsarians aus allen Bereichen dazu ermutigt, ihre Erfahrungen und Perspektiven zu teilen.“

**SANJIT BISWAS**  
Geschäftsführer und Mitbegründer



## Eine Zeit für Transparenz

Dies ist die dritte Ausgabe des Berichts über Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) von Samsara. Dieser Bericht bietet einen detaillierten Einblick in die demografischen Daten unseres Unternehmens, auf Inklusion ausgerichtete Programme und Initiativen sowie Ziele, auf deren Verwirklichung wir hinarbeiten. Wir glauben, dass Transparenz zu Verantwortlichkeit führt, und Verantwortlichkeit zu Ergebnissen. Als ergebnisorientiertes Unternehmen glauben wir, dass die Weitergabe dieser Daten zu noch größeren Fortschritten bei unseren Bemühungen für DGI führen wird.

## Samsaras DGI-Mission

Wir schätzen und verlassen uns auf die einzigartigen Erfahrungen und Perspektiven all unserer Teammitglieder, um komplexe Probleme zu lösen und ein innovativeres und erfolgreicherer Unternehmen zu werden. Wir sind bestrebt, DGI in allen Teams zu erhöhen und sicherzustellen, dass Samsara ein Ort ist, an dem sich Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zugehörig fühlen und etwas bewirken können.

## Aufrechterhaltung eines flexiblen Arbeitsplatzes

Wir legen Wert auf persönliche Interaktionen und Zusammenarbeit im Büro, möchten unseren Mitarbeiter:innen aber auch die Flexibilität geben, die sie benötigen, um produktiv zu sein und die richtigen Entscheidungen zu treffen, die für ihr Leben funktionieren.

Als wir anfangen zu ergründen, wie die Zukunft der Arbeit bei Samsara aussehen würde, taten wir das, was wir am besten können – wir hörten auf das Feedback unserer Mitarbeiter:innen. Unsere Mitarbeiter:innen sagten uns, dass sie sich Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes wünschten. Daher war es uns wichtig, ein Unternehmen und eine Kultur aufzubauen, in der wir unseren Mitarbeiter:innen diese Flexibilität bieten können.

Ende 2021 trafen wir die Entscheidung, ein flexibler Arbeitsplatz zu werden, an dem die Mitarbeiter:innen dort arbeiten können, wo es für sie am besten passt – sei es zu Hause, im Büro, in einem lokalen Coworking-Space oder in einer Kombination dieser Optionen. Es hat unseren Mitarbeiter:innen nicht nur die Flexibilität gegeben, dort zu arbeiten, wo es für sie am besten ist, sondern es hat auch unseren Spielraum für die Personalbeschaffung erweitert – und damit die Möglichkeiten, aus einem breiteren, vielfältigeren Talentpool einzustellen. Wir lernen und arbeiten kontinuierlich daran, wie wir flexibles Arbeiten in Zukunft am besten unterstützen können – mit dem Ziel, das Richtige für unsere Kundschaft, unsere Teams und unsere Mitarbeiter:innen zu tun.



„Ein Remote-Beschäftigter zu sein, war ein großer Vorteil für meine Produktivität und mein Wohlbefinden. Ich habe mehr Flexibilität, meinen Tag so zu gestalten, um alles erledigen zu können, sowohl beruflich als auch privat.“

TEAMMITGLIED BEI SAMSARA, MICHIGAN (USA)

# 01

## Ein datengestützter Ansatz für DGI

**Wir sind uns bewusst, dass wir unser Handeln auf Daten stützen müssen, wenn wir als Unternehmen diverser, gleichgestellter und inklusiver werden wollen.**

In diesem Abschnitt erfahren Sie, was wir mit unseren DGI-Initiativen in den Bereichen Einstellung, Repräsentation und Führung bisher erreicht haben. Die folgenden Daten sowie öffentliche Datenberichte von führenden Technologieunternehmen dienen uns als Maßstab, um unsere Fortschritte im weiteren Verlauf zu überprüfen.

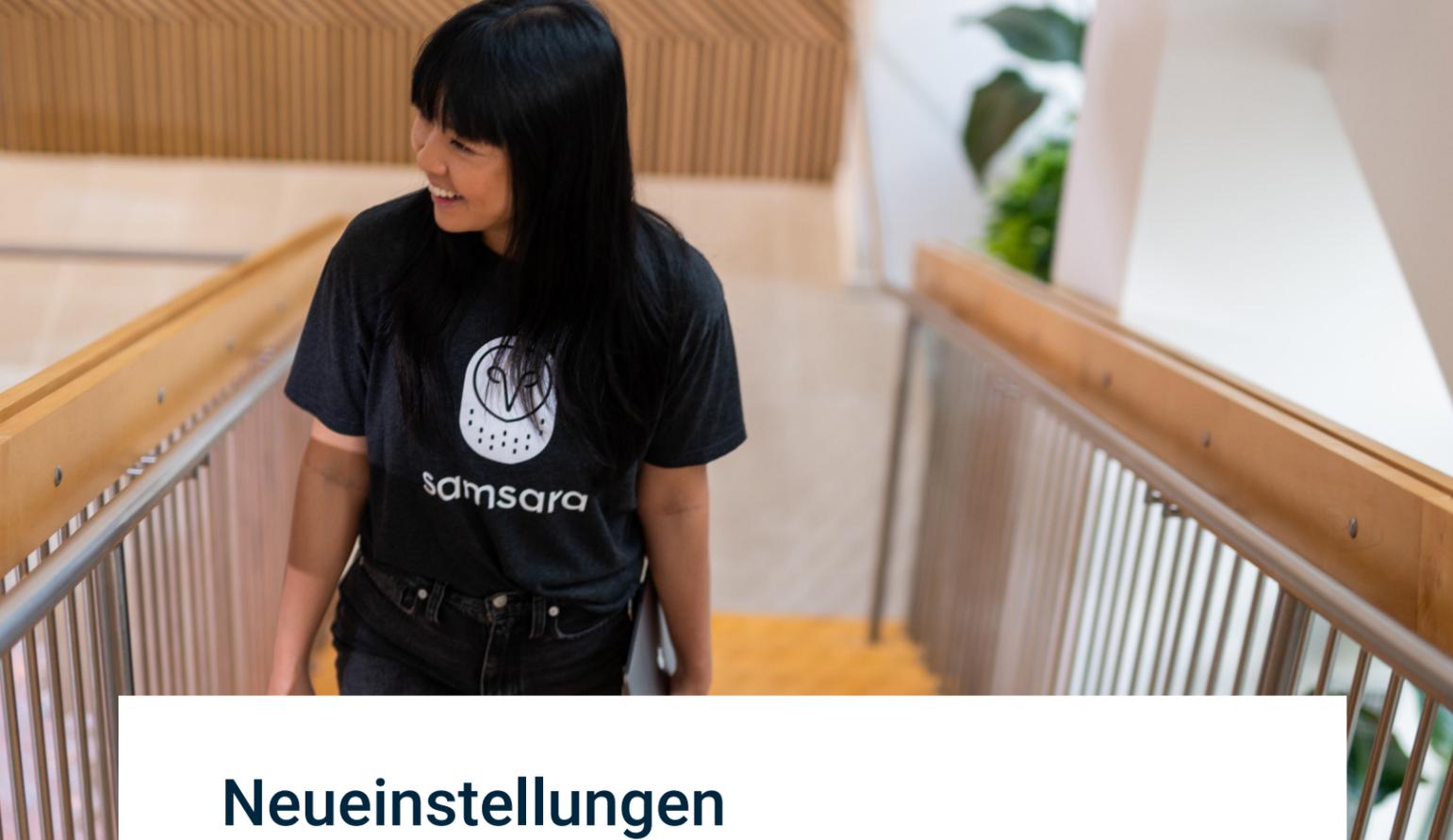
### WARUM SIND DGI-DATEN FÜR UNS BEI SAMSARA SO WICHTIG?

„Daten sind das Lebenselixier von Samsara, und DGI-Daten sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass wir die Diversität, Gleichstellung und Inklusion bewerten, verfolgen und verbessern können. Wir nutzen die DGI-Daten, um uns Ziele zu setzen, zu verstehen, wo wir uns verbessern müssen, und um uns für unsere Fortschritte bei der Schaffung eines vielfältigen, dynamischen Unternehmens zur Verantwortung zu ziehen.“



**STEVE PICKLE**

*Verantwortlicher für das Personalwesen*



# Neueinstellungen

**Wir sind bestrebt, Top-Talente aus allen Bereichen, Gruppen und geografischen Regionen auf der ganzen Welt zu gewinnen und einzustellen.**

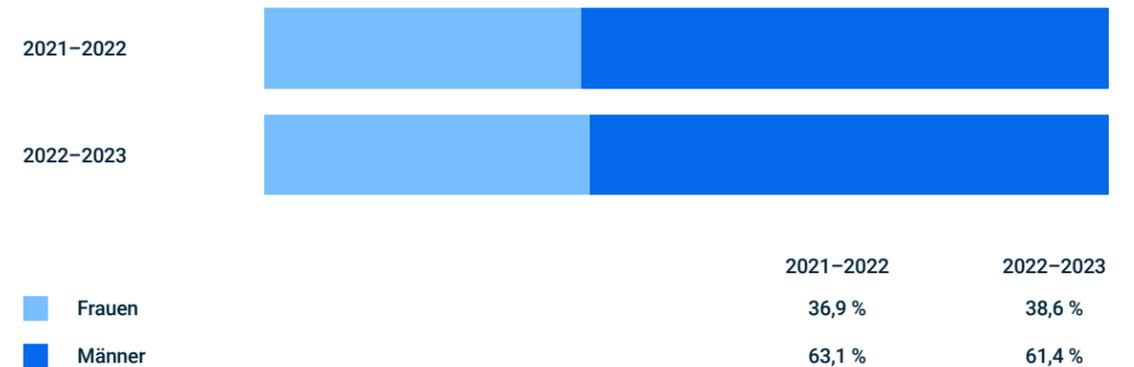
Wir haben in den letzten Jahren mehrere programmatische Maßnahmen ergriffen, um die vielfältige Repräsentation zu erhöhen. Wir wollen auch weiterhin Fortschritte bei der Erhöhung der Repräsentation von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Geschlechter erzielen. Wir veröffentlichen auf einer Vielzahl von externen Stellenbörsen, um auf eine vielfältige Personalbeschaffung für zukünftige Positionen in unserem Unternehmen zu setzen.

Wir fördern weiterhin die Verantwortlichkeit mit Daten und setzen neue Ziele für die Repräsentation von Geschlechtern und Menschen unterschiedlicher Herkunft in unseren Vorstellungsgesprächen, auf der Grundlage der Verteilung der Talente in den Märkten, aus denen wir einstellen.

**Was unsere neuen Samsarians betrifft, so haben wir bei der Einstellung von unterrepräsentierten Talenten schrittweise Fortschritte gemacht, aber der Prozentsatz von Neueinstellungen Schwarzer Menschen ist zurückgegangen, ein Trend, an dessen Umkehrung wir arbeiten.**

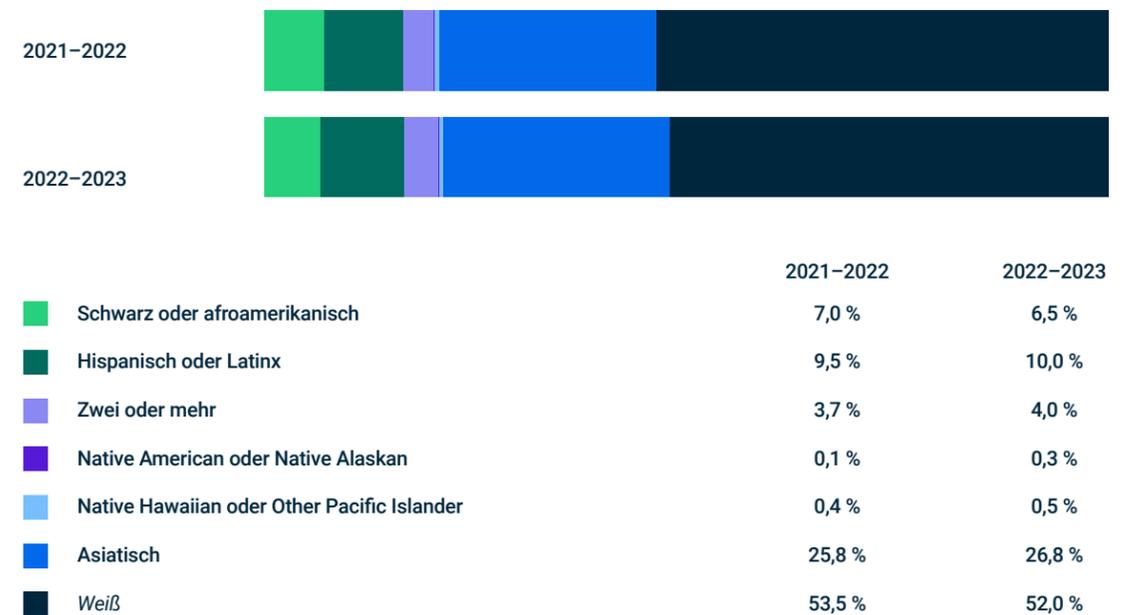
Neueinstellungen beziehen sich auf alle Samsarians, die während eines bestimmten Zeitraums als reguläre (nicht befristete) Mitarbeiter:innen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie derzeit aktive Mitarbeiter:innen des Unternehmens sind. Die Zahlen für 2022–2023 beziehen sich auf Mitarbeiter:innen, die zwischen dem 31. Juli 2022 und dem 29. Juli 2023 [einschließlich dieser Daten] eingestellt wurden. Die Zahlen für 2021–2022 beziehen sich auf Mitarbeiter:innen, die zwischen dem 1. Februar 2021 und dem 31. Juli 2022 [einschließlich dieser Daten] eingestellt wurden.

## NEUE MITARBEITER NACH GESCHLECHT (GLOBAL)



2021–2022 – 0,2 % haben ihr Geschlecht nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2022–2023 – 0,5 % haben ihr Geschlecht nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.

## NEUEINSTELLUNGEN NACH HERKUNFT (NUR USA)



2021–2022: 3,7 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2022–2023: 4,1 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.

Hinweis: Während unsere Daten zu Geschlechtern derzeit mit den EEOC-Richtlinien übereinstimmen, haben wir vor kurzem unsere Datenerfassungssysteme aktualisiert, um Personen, die sich nicht mit der binären Geschlechtsidentität identifizieren, besser zu erfassen. In Zukunft werden Personen die Möglichkeit haben, „nichtbinär/nicht-konform“ als Geschlecht auszuwählen zu können.



# Repräsentation

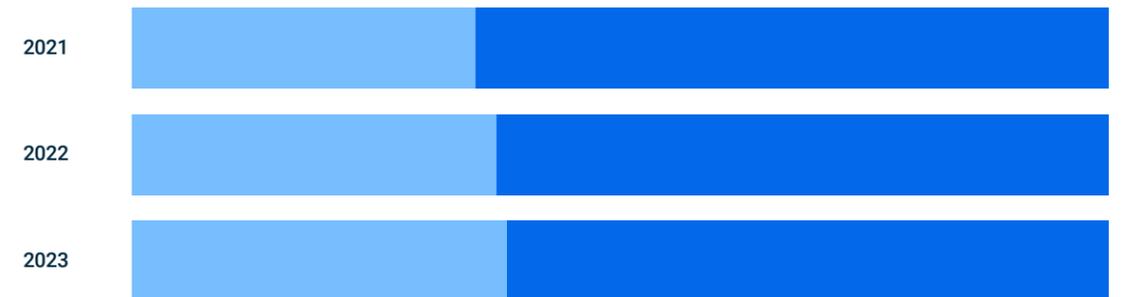
Repräsentation ist wichtig. Sie schafft ein Umfeld, in dem alle Stimmen und Perspektiven geschätzt und gehört werden, während gleichzeitig die Unterschiede anerkannt werden. Das sind diese Unterschiede, die uns einzigartig machen und zu Samsaras Kultur und Geschäftsergebnissen beitragen.

Bei der Vergrößerung unserer Belegschaft bleiben wir unserem Ziel treu, die Zahl der Frauen, der geschlechtlich nicht-konformen Menschen, der LGBTQIA+, der Veteranen und der unterrepräsentierten Gruppen unterschiedlicher Herkunft auf allen Ebenen des Unternehmens zu erhöhen. Wir sind uns bewusst, dass wir in diesen Bereichen Fortschritte machen müssen, und haben sowohl intern als auch extern mit der Arbeit begonnen, um in diesen Bereichen in den kommenden Geschäftsjahren Wachstum zu erzielen.

**Wir haben einen positiven Trend bei der Vertretung von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen bei Samsara beobachtet. Wir haben zwar den Anteil Schwarzer Menschen bei Samsara gefestigt, aber wir haben immer noch Möglichkeiten, ihn deutlich zu erhöhen.**

„Gesamt“ bezieht sich auf aktuelle Samsarians, ausgenommen Mitarbeiter:innen, die die relevanten Daten nicht gemeldet haben.

## GESAMTANTEILE NACH GESCHLECHT (GLOBAL)



	2021	2022	2023
Frauen	35,1 %	37,3 %	38,4 %
Männer	64,9 %	62,7 %	61,6 %

2021 – 0,2 % haben ihr Geschlecht nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2022 – 0,2 % haben ihr Geschlecht nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2023 – 0,2 % haben ihr Geschlecht nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.

## GESAMTANTEIL NACH HERKUNFT (NUR USA)

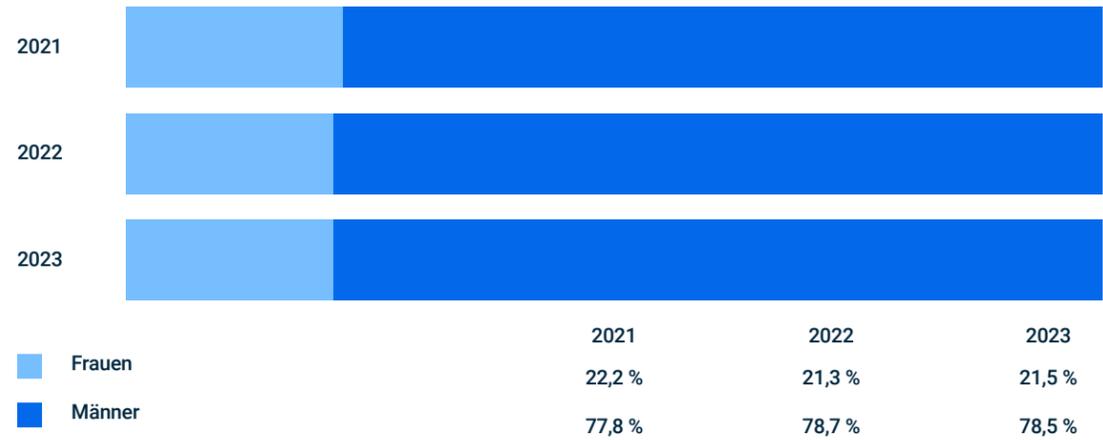


	2021	2022	2023
Schwarz oder afroamerikanisch	5,1 %	4,6 %	4,7 %
Hispanisch oder Latinx	7,4 %	8,6 %	9,1 %
Zwei oder mehr	6,2 %	5,2 %	4,9 %
Native American oder Native Alaskan	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Native Hawaiian oder Other Pacific Islander	0,6 %	0,6 %	0,6 %
Asiatisch	24,8 %	25,1 %	25,2 %
Weiß	55,7 %	55,8 %	55,2 %

2021 – 4,5 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2022 – 3,9 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2023 – 4,1 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.

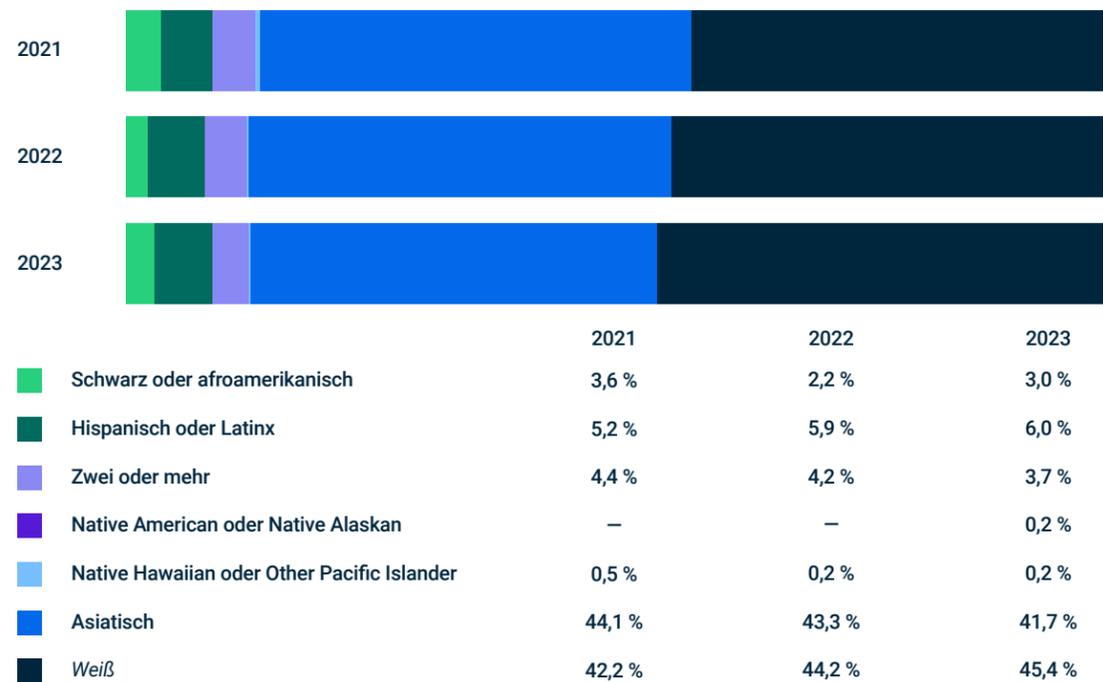
„Technisch“ bezieht sich auf Samsarians, die einen der folgenden Begriffe entweder in ihrer Berufsbezeichnung oder in ihrem Berufsprofil haben: Ingenieur:in, Software, Hardware, Technische Programmleitung, Produktleitung, Architekt:in.

### GESCHLECHT IN TECHNISCHEN ROLLEN (GLOBAL)



2021 – 0,5 % haben ihr Geschlecht nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2022 – 0,4 % haben ihr Geschlecht nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2023 – 0,7 % haben ihr Geschlecht nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.

### UNTERSCHIEDLICHE HERKUNFT IN TECHNISCHEN ROLLEN (NUR USA)



2021 – 6,4 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2022 – 5,8 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2023 – 5,5 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.

Im vergangenen Jahr haben wir wichtige Fortschritte bei der Repräsentation von Schwarzen Menschen bei Samsara in technischen Positionen gesehen. Darüber hinaus hat sich die Repräsentation von Frauen in diesen Positionen schneller als der Branchentrend entwickelt, aber wir konzentrieren uns weiterhin darauf, die Repräsentation in diesen Bereichen zu erhöhen.





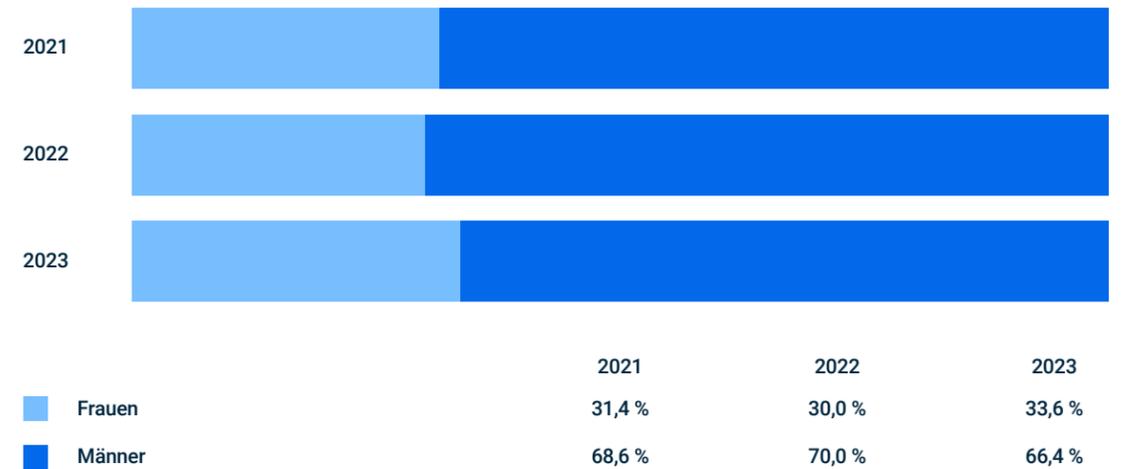
## Repräsentation in der Führungsebene

Als Führung definieren wir unsere Leitung und die darüberliegenden Positionen.

Untersuchungen haben gezeigt, dass der beste Weg, um die Repräsentation von Vielfalt in einer Organisation zu erhöhen, darin besteht, auf der Führungsebene zu beginnen. Für Menschen aus unterrepräsentierten Gruppen ist es von entscheidender Bedeutung, Menschen wie sie selbst in Führungspositionen zu sehen. Diversität in der Führungsebene bedeutet eine größere Tiefe und Breite an Erfahrungen und Perspektiven, was wiederum eine bessere Fähigkeit zur Beziehung zu Teammitgliedern, Kundschaft und potenzieller Kundschaft ermöglicht. Die Sicherstellung der Diversität in der Führungsebene von Samsara ist ein ständiger Schwerpunkt sowohl für unser derzeitiges Führungsteam als auch für die Neueinstellung von Führungskräften.

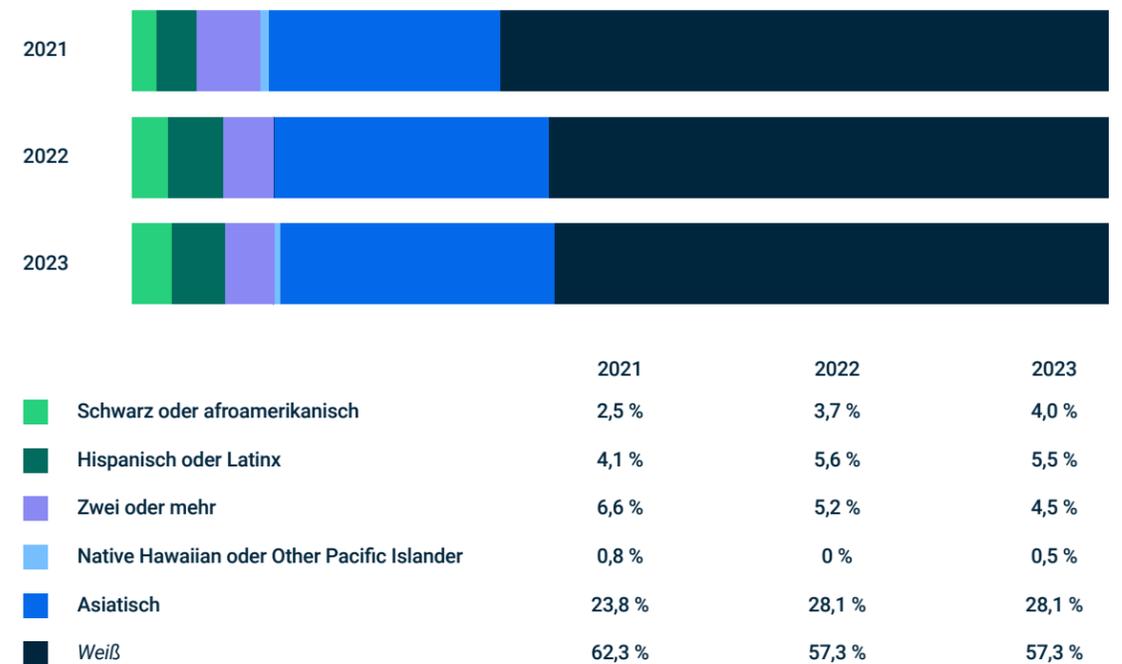
**Wir haben in diesem vergangenen Jahr einen bemerkenswerten Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen um 3,6 % erreicht und damit den Trend des letzten Jahres umgekehrt. Im Gegensatz dazu ist jedoch ein Rückgang bei der Repräsentation der Menschen zu verzeichnen, die sich bezüglich ihrer Herkunft zwei oder mehr zuordnen.**

### REPRÄSENTATION DER GESCHLECHTER IN DER FÜHRUNG (GLOBAL)



2021, 2022 und 2023: Alle Mitarbeiter:innen in der Kategorie „Führung“ haben ihr Geschlecht angegeben.

### UNTERSCHIEDLICHE HERKUNFT IN DER FÜHRUNG (NUR USA)



2021 – 7,6 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2022 – 6,0 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.  
 2023 – 4,3 % haben ihre Herkunft nicht angegeben und wurden in diesen Grafiken nicht berücksichtigt.

# 02

## Strategischer Fokus

Wir haben unsere DGI-Strategie weiterhin auf drei Schlüsselbereiche konzentriert, von denen wir glauben, dass sie den größten Einfluss darauf haben werden, Samsara zu einem Unternehmen zu machen, welches diverser, gleichgestellter und inklusiver wird:

**I. Anziehungskraft**

**II. Entwicklung & Beibehaltung**

**III. Aufsicht & Verantwortung**

Indem wir Zeit, Ressourcen und Personal in diese Bereiche investieren und uns dabei bewusst auf DGI konzentrieren, können wir nicht nur auf die aktuellen Herausforderungen reagieren, sondern auch eine langfristige Strategie entwickeln, die uns ein nachhaltiges und dauerhaftes Wachstum in diesen Bereichen ermöglicht.





## I. Anziehungskraft

### Schaffung einer Einstellungskultur, bei der Diversität an erster Stelle steht

Samsara ist bestrebt, Spitzenkräfte mit einem breiten Spektrum an Fähigkeiten und Erfahrungen anzuwerben und einzustellen. Mit einer vielfältigen Gruppe talentierter Mitarbeiter:innen schaffen wir bessere Lösungen, um die Sicherheit, Effizienz und Nachhaltigkeit der weltweiten physischen Abläufe zu erhöhen. Das ist nicht nur gut fürs Geschäft, es ist auch richtig so. Neueinstellungen, die inklusiv sind, stellen sicher, dass Diversität mehr als nur ein Schlagwort ist, indem es objektive, gerechte und inklusive Verhaltensweisen während des gesamten Lebenszyklus der Personalbeschaffung fest verankert. Das bedeutet, dass wir uns in Partnerschaften und Veranstaltungen engagieren, der Talentförderung Priorität einräumen und sicherstellen, dass unsere Stellenausschreibungen inklusiv sind. Zudem bedeutet es Bildung und relevante Daten zur Verfügung zu stellen und die Verantwortlichkeit auf allen Ebenen fördern.

### Mehr Aufmerksamkeit gewinnen (Top of Funnel)

- Wir unternehmen proaktive Schritte, um die Vielfalt zu erhöhen, indem wir durch Partnerschaften und Zusammenarbeit mit verschiedenen Stellenbörsen, einer Vielzahl von Universitäten und der Teilnahme an Freiwilligenveranstaltungen Talente auf allen Ebenen anziehen und einstellen. Darüber hinaus setzen wir bewusst auf die Kontaktaufnahme über Quellkanäle, die eine vielfältige Repräsentation beinhalten.
- In diesem vergangenen Jahr nahm Samsara mit 60 Student:innen verschiedener Fachrichtungen an der Atlanta University Center Consortium Career Fair teil, die vier historische Colleges und Universitäten für Schwarze Menschen (HBCUs) repräsentierte. Wir haben auch an unserer ersten militärischen Berufsmesse, Military MOJO, teilgenommen und unsere F&E- und DGI-Teams haben an der 2023 Grace Hopper Celebration teilgenommen.
- Mit unserem Projekt „SEED (Source, Engage, Evaluate, Drive)“ (Beschaffung, Einbindung, Bewertung, Fördern) haben wir uns auf die Talentförderung von Führungskräften konzentriert und proaktiv potenzielle zukünftige Führungskräfte identifiziert, mit denen wir im Laufe der Zeit Beziehungen aufbauen und pflegen können.

### Chancen für Gleichstellung und Objektivität schaffen

- Um sicherzustellen, dass die Sprache in all unseren Stellenausschreibungen inklusiv ist, haben wir vor der Veröffentlichung jeder Stelle einen Schritt eingeleitet, bei dem die Stellenbeschreibungen durch einen Gender-Decoder laufen, um geschlechtsspezifische Formulierungen auszuschließen, bevor die Stelle veröffentlicht wird. 97 % aller ausgeschriebenen Stellen wurden seit der Implementierung durch einen Bias-Decoder geleitet.
- Wir haben ein Programm namens „Owl Ambassador“ ins Leben gerufen, das Kandidat:innen mit Samsara-Botschafter:innen zusammenbringt, die ihnen sympathisch sind. Dies bietet Kandidat:innen die Möglichkeit, in unsere Kultur einzutauchen und fördert das Zugehörigkeitsgefühl.

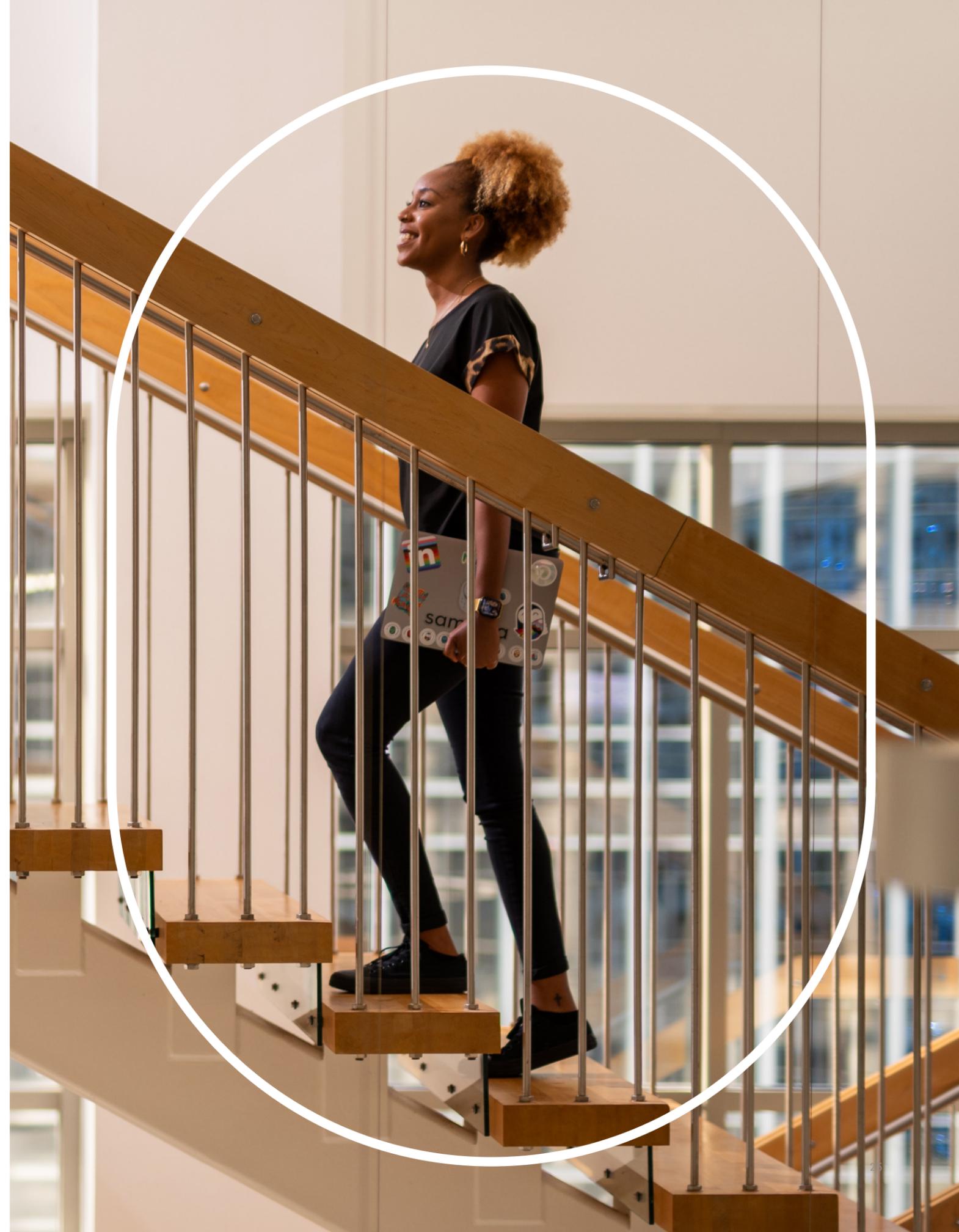
## Verantwortungsvolles Handeln

- Wir haben einen strategischen Rahmen für die Zielsetzung eingeführt, der sich auf die Verbesserung der Diversität von Geschlechtern und unterschiedlicher Herkunft in technischen, nicht-technischen und Go-to-Market-Rollen konzentriert, und unterstreichen damit unser Engagement, bedeutende Fortschritte bei der Verbesserung von Diversität und Gleichstellung in entscheidenden Bereichen zu erzielen.
- Um die Effektivität der Strategien zur Anwerbung von Teammitgliedern zu steigern, haben wir ein Verfahren eingeführt, das sicherstellt, dass die Anfangsphasen des Einstellungsprozesses einen vielfältigen Kandidatenpool hervorbringen, der unser Team für Personalbeschaffung mit relevanten Daten ausstattet, um seine Maßnahmen zu steuern.
- Wir haben mehrere Schulungsprogramme gestartet, um Personen in Vorstellungsgesprächen über die besten Praktiken für die inklusive Personalbeschaffung zu informieren. Unsere Schulung „Diversity First in Every Search“ (Diversität steht bei jeder Suche an erster Stelle) versetzt Personalverantwortliche in die Lage, konsequent vielfältige Talente zu gewinnen. Unser „Inclusive Hiring Training Programm“ (Inklusives Training zur Personalbeschaffung), das unsere Personalabteilung über unbewusste Voreingenommenheit während des gesamten Lebenszyklus der Personalbeschaffung aufklärt, hat eine Abschlussquote von 93 % erreicht.

## Blick nach vorn

- Wir werden uns auf die Umsetzung zielgerichteter Strategien in unseren Personalbeschaffungsprozessen und Einstellungspraktiken konzentrieren, um Fairness und ein gleichgestelltes Bewerbungserlebnis zu fördern und dabei gleichzeitig einen starken Schwerpunkt auf Objektivität zu legen.
- Wir werden weiterhin danach streben, Vorstellungsgespräche zu führen, die die demografische Marktverfügbarkeit nach Funktionstyp widerspiegeln. Wo immer möglich, werden wir eine Vorreiterrolle einnehmen, im Einklang mit unserem Engagement für Diversität, Gleichstellung und Inklusion.

*\*Wir bieten eine Reihe verschiedener demografischer Auswahlmöglichkeiten in unserem Bewerbungsverfahren an, um allen Identitäten gegenüber inklusiv zu sein. Wir definieren Diversität nach Herkunft wie Schwarz, Latinx, Naher Osten, Native American oder Native Alaskan, Pacific Islander oder Native Hawaiian oder zwei oder mehr. Die folgenden Gruppen gelten als geschlechtlich divers: agender, genderfluid, genderqueer, nichtbinär, transgender und trans-nichtbinär.*





## II Entwicklung & Beibehaltung

### Beschleunigung von Wachstum, Bindung und Innovation durch Repräsentation und Inklusion

Es reicht nicht aus, weltweit vielfältige Talente anzuziehen. Wir müssen sicherstellen, dass sich Personen, die von der Bewerbung zum Beschäftigten wechseln, willkommen und verbunden fühlen und die Möglichkeit haben, sich beruflich hervorzuheben. Wir investieren weiterhin in unternehmensweite Programme, Berufs- und Führungskräfteentwicklung sowie von Mitarbeiter:innen geleitete Gruppen, um sicherzustellen, dass Mitglieder unterrepräsentierter Gemeinschaften unsere Unterstützung spüren und wissen, dass ihr Zugehörigkeitsgefühl Priorität hat.

## Förderung einer inklusiven Kultur

- Für unsere Mitarbeiterinnen in unserer F&E-Abteilung haben wir in diesem Jahr ein „Women’s Leadership Program (WLP)“ (Programm für Frauen in Führungspositionen) gestartet. Dieses auf Bindung und Weiterentwicklung ausgerichtete Programm ist eine einzigartige Gelegenheit, um ein Gemeinschaftsgefühl aufzubauen, die Zusammenarbeit zu fördern, die Selbstverwirklichung zu steigern und greifbare, praktische Fähigkeiten für den Arbeitsplatz zu vermitteln.
- „Owl Connected“ ist unser unternehmensweites Mentoring-Programm und wurde Ende letzten Jahres ins Leben gerufen. Es bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen, ihr Netzwerk zu erweitern, ihre berufliche Entwicklung zu fördern, neue Fähigkeiten zu erlernen und sich gegenseitig durch gemeinsame Erfahrungen und sinnvolle Beziehungen zu unterstützen. Bei uns sind 32 % der Samsarians als Mentor:in oder Mentee registriert, 52 % der registrierten Teilnehmenden sind in aktiven Paarungen engagiert und ~1400 Mentoring-Sitzungen wurden durchgeführt.
- Die Samsara-weite DGI-Schulung „Inclusion in the Workplace“ (Inklusion am Arbeitsplatz), ist ein grundlegender Bestandteil der Einarbeitung. Diese Schulung hilft den Teilnehmenden, unbewusste Voreingenommenheit zu erkennen und zu bewältigen und sorgt für gerechtere Entscheidungen, produktivere Teams und eine inklusive Kultur. 72 % der Teammitglieder haben die Schulung bisher abgeschlossen.
- Wir unterstützen und fördern die Teilnahme an sieben aktiven „Employee Resource Groups (ERG)“ (Ressourcengruppen für Beschäftigte) im gesamten Unternehmen sowie an mehreren Interessengemeinschaften.
- Wir ermöglichen globale DGI-Arbeitsgruppen in allen unseren Kostenstellen. Diese Gruppen leiten die Durchführung von DGI-Initiativen und die Erstellung von Projekten für ihre jeweiligen Abteilungen, um Fortschritte bei der Förderung unserer Ziele und unserer Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion zu erzielen.
- „Owl In[clusive]“ ist ein vierteljährlicher Newsletter und eine DGI-Intranetseite, die alles rund um Diversität, Gleichstellung und Inklusion liefert, bietet Updates zum Fortschritt der DGI-Ziele sowie Updates zu DGI-Programmen, Veranstaltungen und Projekten.

## Ressourcengruppen für Beschäftigte (ERGs)

Unsere „Employee Resource Groups (ERGs)“ (Ressourcengruppen für Beschäftigte) waren bisher der Klebstoff bei vielen unserer Engagement- und Bindungsbemühungen.

- AAPI bei Samsara
- Blaccsara
- LatinXs bei Samsara
- Pride bei Samsara
- Samswana
- Frauen von Samsara
- Veteranen bei Samsara



„In einem Unternehmen wie Samsara zu arbeiten, in dem DGI und soziale Verantwortung im Vordergrund stehen, fühle ich mich gestärkt, in unserer Welt etwas zu verändern. Die Unterstützung der afghanischen Flüchtlingsbevölkerung vor Ort, indem wir ihnen durch unsere jüngste Initiative, 50 Laptops zu spenden, lebenswichtige Technologien zur Verfügung gestellt haben, hat mich wirklich berührt und ich fühle mich sehr dankbar und glücklich, dass ich bei Samsara eine die Leitung der ERG (Employee Resource Groups, zu dt. Ressourcengruppen für Beschäftigte) habe.“

**RAZAN TURMININI**  
CO-VORSITZ, SAMSWANA



„Letztes Jahr war „Pride at Samsara“ an einem Projekt mit der Geschäftsleitung beteiligt, das dazu beigetragen hat, die Art und Weise zu ändern, wie wir über DGI denken, wenn wir neue Büros eröffnen. Als Ergebnis unserer Partnerschaft und der Stimmen unserer Community-Mitglieder hat Samsara tiefere Richtlinien und eine DGI-Checkliste entwickelt, um sicherzustellen, dass unsere Büros während unserer Expansion sichere Räume für unterrepräsentierte Gruppen bleiben.“

**MATT FICKETT**  
CO-VORSITZ, PRIDE BEI SAMSAARA



„Wir sind uns bewusst, dass es viele dringende soziale Probleme gibt, die angegangen werden müssen, und ein Hauptziel der ERGs ist es, zur Aufklärung beizutragen, sicherere Räume zu schaffen, um diese schwierigen Gespräche zu führen, und zu kollektivem Handeln zu inspirieren. Ich bin sehr stolz auf unsere Auswirkungen auf die Einführung von Samsaras „Fertility Benefits“ (Fruchtbarkeitsvorteile) basierend auf Feedback von Frauen von Samsara.“

**KATHRYN THANE**  
CO-VORSITZ, FRAUEN VON SAMSAARA



„Unsere ERGs von „Pride at Samsara“ und „Women of Samsara“ haben sich kürzlich in Mexiko zusammengetan, um eine Expertin für Inklusion einzuladen, die ihre Erfahrungen mit unserer lokalen Gemeinschaft teilt, mit der Botschaft „Gemeinsam sind wir erfolgreich!“ Ich fühle mich geehrt, wenn ich sehe, wie wir ein gesundes Arbeitsumfeld beeinflussen und gestalten können, in dem DGI an vorderster Front steht.“

**BRENDALI LÓPEZ**  
REGIONALER VORSITZ, FRAUEN VON SAMSARA (MEXIKO)



„Ich fühle mich für meine Arbeit als Leitung einer ERG geehrt und gewürdigt, wenn meine Kolleg:innen (Verbündete und Mitglieder der Gemeinschaft) erscheinen und sich an den Programmen und Veranstaltungen beteiligen, die wir als ERG organisieren – die Wirkung unserer Arbeit ist das Größte. Darüber hinaus erhält das Unternehmen vom Führungsteam von Samsara eine finanzielle Anerkennung in Form einer Kapitalzuwendung.“

**HABEN ABRAHAM**  
CO-VORSITZ, BLACCSARA





## Aufsicht & Verantwortung

Vorschlagen, Überprüfen und Überarbeiten von Richtlinien und Zielen, um faire Prozesse in allen Abteilungen, Initiativen und Aktivitäten zu gewährleisten.

### Wir legen unsere Messlatte höher

- Erweiterter DGI-Lenkungsausschuss: Diese Gruppe trifft sich regelmäßig, um die Richtlinien und Verfahren zu gestalten, die Führungskräfte bei DGI-Aktionsplänen zu beraten und die DGI-Strategie zu steuern und zu beaufsichtigen.
- Wir haben DGI-Daten und -Berichte in unsere vierteljährlichen Geschäftsberichte aufgenommen, um einen Überblick über die Fortschritte bei den Zielen, die Höhepunkte/Tiefpunkte, die Erfahrungen und Bereiche, in denen sich Chancen bieten, zugeben.
- Es wurden neue DGI OKRs (Objectives and Key Results, dt. Zielsetzungen und Schlüsselergebnisse) pro Abteilung erstellt, um die Teams für bestimmte DGI-Bemühungen heranzuziehen. Der Fortschritt dieser OKRs wird vierteljährlich verfolgt und bei Besprechungen der Abteilungsleitung berichtet.
- Die Entwicklung von Übersichten zur Verfolgung von DGI-Daten wird weiterhin fortgesetzt, um sicherzustellen, dass wir Trends erkennen und fundierte Entscheidungen in Bezug auf Repräsentation, Leistung, Fluktuation und Personalbeschaffung treffen können.
- Die Verankerung der besten Praktiken in unserem Leistungsbewertungsprozess für alle Samsara-Mitarbeiter:innen, die sicherstellen, dass Voreingenommenheit gemildert wird, Bewertungen kollektiv kalibriert werden und eine DGI-Analyse durchgeführt wird, um sicherzustellen, dass die Bewertungen fair und über demografische Gruppen, Abteilungen und Ebenen hinweg verteilt sind.

### Um unsere DGI-Bemühungen zu verstärken, müssen wir weiterhin:

- Die besten Talente in Schulen, Netzwerken und Branchen, in denen vielfältige Talente vorhanden sind, finden, engagieren und einstellen. Ein offensiver und strategischer Ansatz führt zu enormen Ergebnissen.
- Schulung, Entwicklung und Schaffung gerechter Möglichkeiten für die vielfältigen Talente, die wir derzeit haben, um sich beruflich weiterzuentwickeln und den Aufstieg in Führungspositionen zu sichern. Durch die Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten und die Beseitigung von Hindernissen für Gruppen, die in der Technologiebranche unterrepräsentiert sind, wird sichergestellt, dass wir die vielfältigen Talente, die wir haben, halten und fördern können.
- Sensibilisierungs- und Schulungsmöglichkeiten für unser Führungsteam schaffen, um zu verstehen, dass Intentionalität bei DGI zu mehr Innovation, besseren Geschäftsergebnissen und erhöhter Effektivität am Arbeitsplatz führt. Dieses Bewusstsein wird unseren Führungskräften ermöglichen, gute Absichten in die Tat umzusetzen und sie in die Lage versetzen, die Auswirkungen von Diversität auf Perspektiven, Annahmen und Ansätzen zu untersuchen und Wege zu finden, um Veränderungen zu priorisieren und Fortschritte zu messen.
- Führungskräfte sind verantwortlich für die Fortschritte und Ergebnisse der DGI sowie für die Integration von DGI in die Führungskompetenzen und sie sorgen für eine vielfältige Repräsentation auf der Führungsebene.
- Die Konzentration auf unternehmensweite Ziele der nächsten Generation über 2025 hinaus, die bekannte Lücken und Chancen schließen und gleichzeitig unsere DGI-Bemühungen weltweit ausweiten.
- Die Sicherstellung, dass DGI die Aufgabe aller ist und in den Geschäftsrhythmus eingebettet ist.

„Die Schaffung einer inklusiven Kultur beginnt von oben nach unten. Eine vielfältige Repräsentation auf der Führungsebene sowie das Bewusstsein über die Auswirkungen von DGI bei Samsara tragen zu einer besseren Entscheidungsfindung bei und stellen sicher, dass DGI in der Verantwortung aller liegt, bis es ein Teil unserer DNA wird.“



**ADE MORTON**

Abteilungsleitung, Diversität, Gleichstellung und Inklusion

# 03

## Etwas zurückgeben und weitergeben

„Samsara for Good“ beschäftigt sich mit Spenden von Samsara und ist bestrebt, das Wohlergehen von Gemeinschaften und der Gesellschaft durch verschiedene soziale und ökologische Maßnahmen zu unterstützen. Sie erreichen dies, indem sie sich auf drei Säulen konzentrieren: Auswirkungen auf die Gemeinschaft, monetäre Auswirkungen und technologische Auswirkungen.

In diesem vergangenen Jahr hat Samsara for Good Freiwilligeneinsätze von Teams und Gemeinschaften (ortsgebundene Gruppen von Samsarians) veranstaltet. Durch die Bereitstellung von Möglichkeiten zur Freiwilligenarbeit können wir unsere Grundwerte leben und in unseren lokalen Gemeinschaften etwas bewirken. Wir haben viele gemeinnützige Organisationen wie Safehouse Outreach, Sense, Felix Project, SF Marin Food Bank, St. Jude's Children Hospital, Yonge Street Mission und viele mehr unterstützt. Allein in diesem Jahr haben wir an über 25 Veranstaltungen teilgenommen und über 1.148 Stunden mit über 427 freiwilligen Beschäftigten geleistet.

Samsara verdoppelt die Spenden der Beschäftigten an zertifizierte Wohltätigkeitsorganisationen und gemeinnützige Einrichtungen auf der ganzen Welt um bis zu 500 \$ pro Jahr oder den Gegenwert in der jeweiligen Landeswährung. Durch die Aufstockung von Spenden der Beschäftigten kann Samsara die Mission von Hunderten dieser Organisationen weltweit weiter unterstützen wie American Red Cross, ASPCA, Boys and Girls Club, At the Crossroads, Climate Ride Inc, Hawaii Community Fund und Pure Hands.

Neben der finanziellen Unterstützung spendet Samsara Produkte (Fahrzeug-Gateways und Dashcams) an gemeinnützige Organisationen, und zu den erfolgreichen Partnerschaften gehören Safehouse Outreach, Fareshare, Righteous Rides und Coastal Health System.



# 04

## Der Weg nach vorn

Wir glauben, dass DGI wichtig ist. Es ist wichtig, das zu sagen, und noch wichtiger ist es, danach zu handeln. Dies sind die Ziele, die wir in den letzten drei Jahren umgesetzt haben und die wir hoffentlich bis Ende des Geschäftsjahres 2025 erreichen werden. Im kommenden Jahr werden wir uns darauf konzentrieren, unsere Ziele für die Zeit nach 2025 zu aktualisieren. Dabei werden wir bekannte Lücken und Möglichkeiten angehen und unsere DGI-Bemühungen weltweit ausweiten.

### DGI-Ziele für das Geschäftsjahres 2025 bei Samsara:

#### **GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG AUF DER EBENE DER PERSONALLEITUNG**

Wir sind uns bewusst, dass die Frage „Wer führt uns?“ genauso wichtig ist wie die Frage „Wohin werden wir geführt?“ Deshalb sind wir fest entschlossen, auf unser Ziel hinzuarbeiten, die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern und den geschlechtsspezifischen Ausdrucksformen unserer Personalleitung sicherzustellen.

#### **DIVERSIFIZIERUNG DER LEITUNG UND FÜHRUNGSEBENE**

Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen treiben Innovationen voran. Wenn wir als Unternehmen erfolgreich sein wollen, müssen wir erkennen, dass unsere Führung repräsentativ sein muss, und es liegt in unserer Verantwortung, dafür zu sorgen, dass jeder ein Mitspracherecht hat. Wir arbeiten auf unser Ziel hin, dass 40 % unserer Beschäftigten auf der Ebene der Leitung und Geschäftsführung Frauen und Angehörige von unterrepräsentierten Gruppen in der Technologiebranche sind.

#### **MEHR FRAUEN IM INGENIEURWESEN**

Wenn wir 30 % Frauen auf der Ebene der einzelnen Beschäftigten und 20 % auf Ebene der Leitung und Geschäftsführung erreichen, werden wir zu den führenden DGI-Unternehmen in der Technologiebranche. Wir glauben, dass diese Prozentsätze das Minimum dessen sind, was wir erreichen können, und werden uns bemühen, dieses Ziel nicht nur zu erreichen, sondern zu übertreffen.

#### **100 % BEIM „CORPORATE LGBTQ+ EQUALITY INDEX“**

Repräsentation, Fairness und Zugehörigkeit sollten nicht nur auf einige wenige große gesellschaftliche Identitätsgruppen beschränkt sein. Aus diesem Grund haben wir am „Corporate Equality Index“ (Index für Gleichstellungsarbeitsplätze für LGBTQ+) teilgenommen und streben eine perfekte Bewertung von 100 % an, um sicherzustellen, dass das Umfeld für Beschäftigte, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, transgener und queer identifizieren, von Inklusion und Chancengleichheit geprägt ist.

\*Hinweis: Wir werden diese Ziele weiterhin anhand unserer neuesten Einstellungs-, Beschäftigten- und Talentmarktdaten bewerten und aktualisieren.

## GLEICHSTELLUNG BEI DER ELTERNZEIT

Sowohl nichtgebärende Eltern als auch gebärende Eltern erhalten 14 Wochen Elternzeit (unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht, geschlechtsspezifischer Ausdrucksform, Sexualität oder Beziehung/Familienstand). Seit April 2022 sind wir gleichgestellt. Wir stellen auch sicher, dass die Eltern über die nötigen Ressourcen verfügen, um sich effektiv vorzubereiten und sich während der Auszeit unterstützt fühlen und so nahtlos wie möglich aus der Auszeit zurückzukehren.

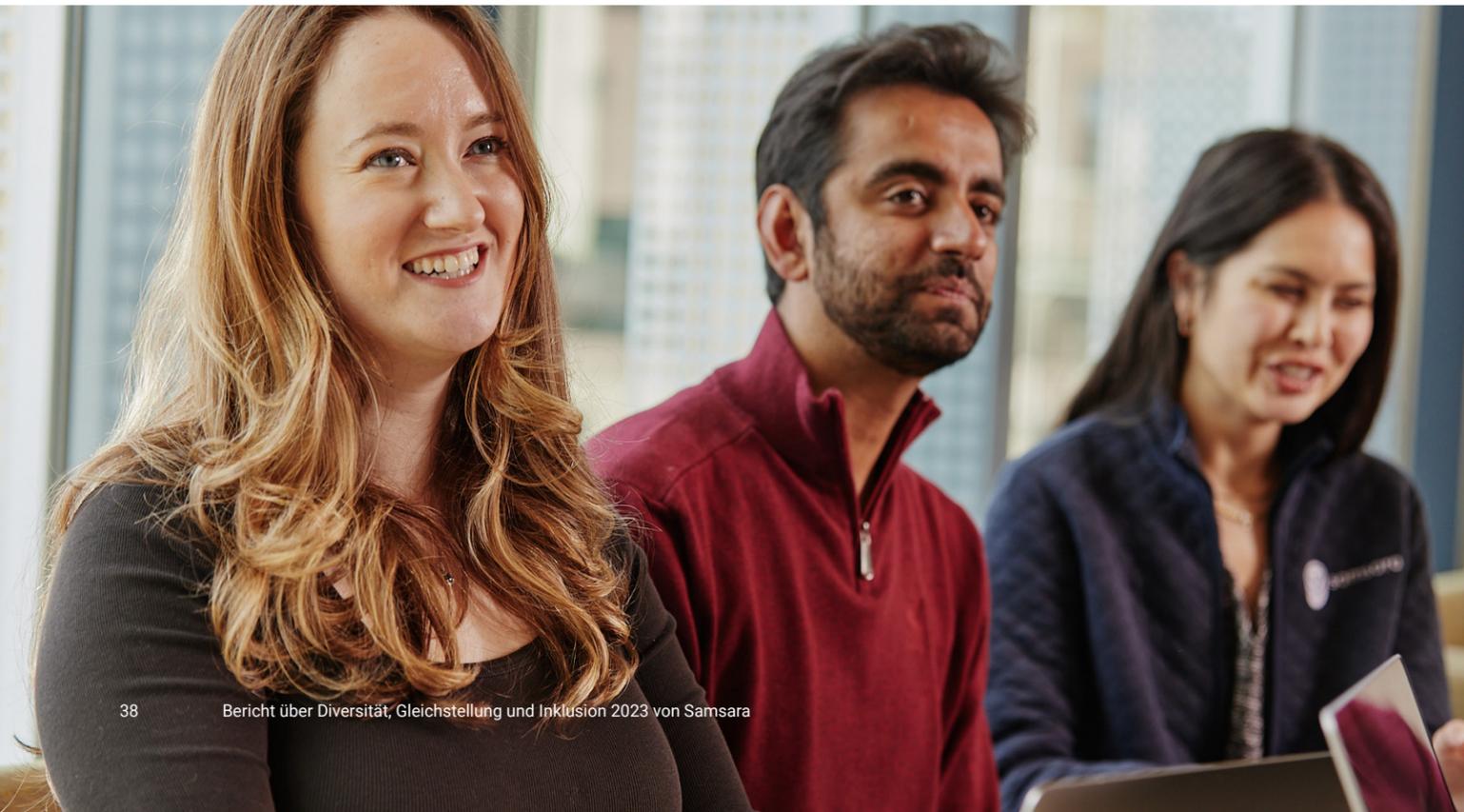
## TOP 25 % IN ZUGEHÖRIGKEIT

Wir müssen vielfältige Talente anziehen und vielfältige Talente halten. Wir sind davon überzeugt, dass wir Letzteres erreichen, indem wir eine Kultur und ein Umfeld schaffen, in dem Menschen aus traditionell unterrepräsentierten Gruppen wissen, dass sie Teil einer Gemeinschaft sind und sich auch so fühlen. Eine Gemeinschaft, die ihre Erfahrungen und ihr Wohlergehen ernst nimmt, in sie investiert und sich um sie kümmert. Wenn wir ein inklusives Unternehmen werden wollen, ist es wichtig, dass wir in unserer Umfrage zum Beschäftigten-Engagement in der Kategorie „Zugehörigkeit“ einen Wert unter den ersten 25 % erreichen.



„Wer gehört zu Samsara? Mit einem Wort: alle. Wir sind uns zwar bewusst, dass Diversität in unserer Branche ein laufender Prozess ist, aber wir glauben, dass wir ein Umfeld schaffen, in dem sich engagierte Menschen aus den verschiedensten Gemeinschaften und mit unterschiedlichsten Werdegängen willkommen fühlen.“

**SANJIT BISWAS**  
Vorsitz und Mitbegründung



# 05 Anhang

## Zukunftsgerichtete Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen im Sinne der Sicherheitsgesetze des Bundes und der Bundesstaaten. Alle Aussagen, die nicht auf historischen Fakten beruhen, sind zukunftsorientiert, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Aussagen in Bezug auf die Pläne, Erwartungen und Zeitpläne von Samsara Inc. („Samsara“) zur Erreichung spezifischer Diversität und damit zusammenhängende Ziele; Samsaras geplante Leistungsangebote; Samsaras Geschäftspläne und -ziele; Strategien und Systeme zur Umsetzung der Ziele von Samsara; Verpflichtungen gegenüber Programmen und Richtlinien; sowie Erwartungen und Prioritäten für Samsaras Initiativen. Solche Aussagen unterliegen einer Reihe von Risiken, Ungewissheiten, Annahmen und anderen Faktoren, die dazu führen können, dass die tatsächlichen Ergebnisse, Leistungen oder Erfolge von Samsara erheblich von den in diesem Bericht ausgedrückten oder implizierten Ergebnissen abweichen. Zu den Risiken, die zur Ungewissheit der zukunftsgerichteten Aussagen beitragen, gehören unter anderem die Risiken, die von Zeit zu Zeit in den von Samsara bei der „Securities and Exchange Commission (SEC)“ (Börsenaufsichtsbehörde für die Kontrolle des Wertpapierhandels in den USA) eingereichten Unterlagen aufgeführt oder beschrieben werden, einschließlich des zuletzt eingereichten Jahresberichts des Unternehmens auf Formular 10-K oder der später eingereichten Quartalsberichte auf Formular 10-Q, die bei der SEC eingereicht werden und auf unserer Website zu Investorenbeziehungen verfügbar sind. Alle zukunftsorientierten Aussagen in diesem Bericht basieren auf Informationen und Schätzungen, die Samsara zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung dieses Berichts zur Verfügung stehen, und sind keine Garantien für künftige Leistungen oder Ergebnisse. Sofern nicht gesetzlich vorgeschrieben, übernimmt Samsara keine Verpflichtung, die Aussagen in diesem Bericht zu aktualisieren.



samsara