



SAMSARA—2023

# Rapport sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI)





## Table des matières

- 04 Introduction
- 10 Une approche DEI basée sur les données
- 20 Orientation stratégique
- 34 Engagement bénévole et dons
- 36 Objectifs pour l'avenir

## Introduction

Notre mission axée sur la clientèle, notre vision de la croissance et nos valeurs sont les piliers de notre culture ici à Samsara. Ils nous fondent dans notre objectif et reflètent ce que nous défendons. Au fur et à mesure que notre entreprise grandit et évolue, notre valeur « d'inclusivité » est plus importante que jamais. Créer un environnement inclusif améliore notre capacité à innover pour nos client-es. Ces gens viennent de tous les horizons; c'est la raison pour laquelle il est important que notre milieu de travail reflète cette diversité.

Notre objectif? Cultiver un environnement inclusif qui permette à tout un chacun, peu importe qui vous êtes et d'où vous venez, de se sentir valorisé, en sécurité et respecté. Nous nous engageons à faire progresser notre stratégie et nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion afin d'atteindre cet objectif.

Nous pensons que la transparence et la responsabilité sont essentielles pour progresser. Dans ce rapport, découvrez les éléments sur lesquels nous avons concentré nos efforts, les points que nous avons améliorés et ceux sur lesquels nous pouvons encore travailler. Vos commentaires sont les bienvenus. Je me réjouis de poursuivre ce travail indispensable dans la perspective d'une évolution à long terme.



« La diversité et l'innovation vont de pair. Épauler notre clientèle tout au long de la transformation numérique de ses opérations pose des défis uniques. Cela nécessite une réflexion créative pour résoudre leurs problèmes. Nous faisons de notre mieux pour nos clients lorsque nous avons une culture inclusive qui encourage les membres de Samsara de tous horizons à partager leurs expériences et leurs points de vue ».

**SANJIT BISWAS**  
PDG et cofondateur



## L'heure est à la transparence

Il s'agit de la troisième édition du rapport sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) de Samsara. Il a comme objectif de fournir un examen approfondi des données démographiques de notre entreprise, des programmes et initiatives axés sur l'inclusion et des objectifs que nous nous engageons à atteindre. Nous croyons que la transparence mène à la responsabilisation, et celle-ci engendre des résultats. En tant qu'entreprise axée sur les résultats, nous croyons que le partage de ces données entraînera des progrès encore plus importants dans nos efforts de DEI.

### La mission DEI de Samsara

Nous valorisons et dépendons des expériences et des perspectives uniques de tous les membres de notre équipe pour nous aider à résoudre des problèmes complexes, afin de devenir une entreprise plus novatrice et plus prospère. Nous nous engageons à assurer la DEI dans toutes les équipes et à nous assurer que Samsara soit un endroit où les gens de tous horizons ressentent un sentiment d'appartenance et peuvent avoir un rôle à jouer.

## Soutenir un milieu de travail flexible

Nous accordons une grande importance aux interactions en personne et à la collaboration au bureau, mais nous voulons également offrir à nos employés la flexibilité dont ils ont besoin pour être productifs et prendre de bonnes décisions en fonction de leur situation.

Lorsque nous avons commencé à envisager l'avenir du travail chez Samsara, nous avons privilégié notre point fort : écouter les commentaires du personnel. Nos employés nous ont dit qu'ils voulaient de la flexibilité là où ils travaillaient, il était donc important pour nous de construire une entreprise et une culture où nous pouvions donner à nos employés cette flexibilité.

Fin 2021, nous avons pris la décision de devenir une entreprise flexible, en donnant la possibilité à nos employé-es de choisir leur lieu de travail : la maison, le bureau, dans un espace de communautaire de travail local ou dans plusieurs de ces endroits à la fois. Ce choix a non seulement donné à nos employés la flexibilité de travailler où cela leur convient le mieux, mais elle a également élargi notre ouverture à l'embauche, en multipliant les possibilités de recruter dans un bassin de talents plus large et plus diversifié. Nous continuons à apprendre et à ajuster notre approche pour définir la meilleure façon de la pérenniser, afin d'agir d'une manière qui convienne à nos client-es, à nos équipes et à nos collaborateurs et collaboratrices.



« Travailler à distance m'a permis d'améliorer ma productivité et de gagner en qualité de vie. J'ai plus de flexibilité pour organiser ma journée en fonction de ce que j'ai à faire, tant sur le plan professionnel que personnel. »

EMPLOYÉ DE SAMSARA, MICHIGAN (ÉTATS-UNIS)

# 01

## Une approche DEI basée sur les données

**Nous le savons, pour devenir une entreprise plus diversifiée, équitable et inclusive, nos actions doivent être informées par les données.**

Dans cette section, vous verrez où nous avons mené nos initiatives DEI en matière d'embauche, de représentation et de direction. Les données ci-dessous, appuyées par des rapports de données publiques provenant des plus grandes entreprises technologiques, nous serviront de référence pour vérifier nos progrès à mesure que nous avançons.

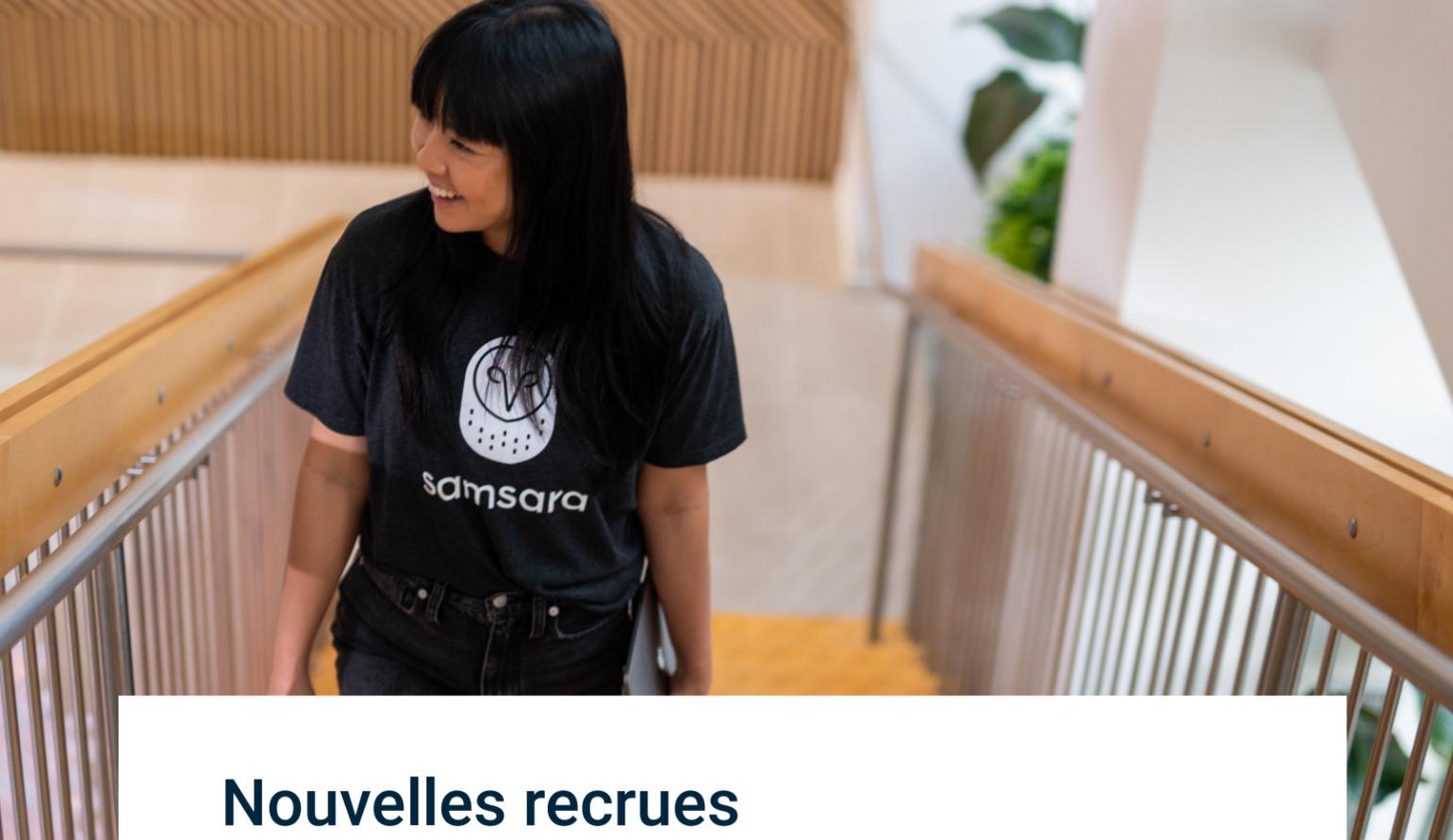
### **POURQUOI LES DONNÉES DEI SONT-ELLES ESSENTIELLES POUR NOUS CHEZ SAMSARA?**

« Les données sont vitales pour Samsara, et les données DEI sont essentielles pour nous permettre d'évaluer, de suivre et d'améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous les utilisons pour fixer des objectifs, comprendre les éléments sur lesquels nous devons nous appuyer et faire preuve de responsabilité quant aux progrès réalisés dans la création d'une entreprise diversifiée et dynamique. »



**STEVE PICKLE**

*Directeur des ressources humaines*



# Nouvelles recrues

Nous nous engageons à attirer et à recruter les meilleurs talents, peu importe leurs origines, leur groupe ethnique et leur emplacement dans le monde.

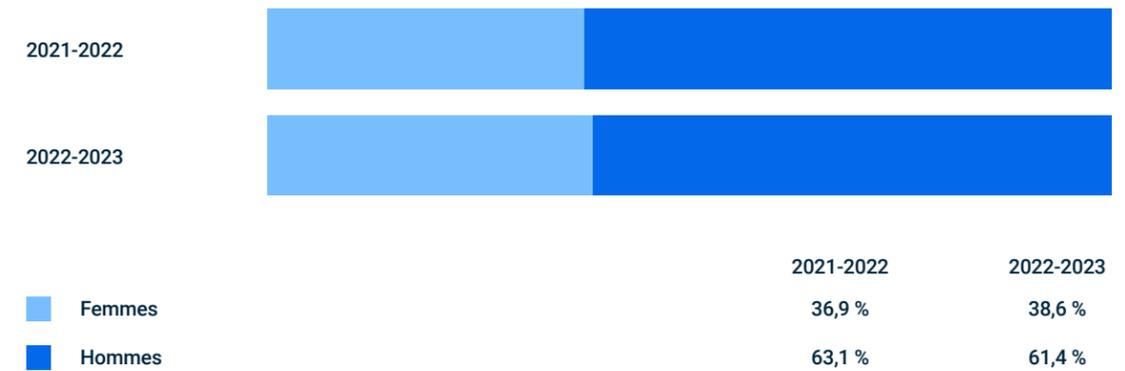
Pour renforcer la représentation de la diversité des genres et des ethnicités dans nos rangs, nous avons développé plusieurs programmes. Nous visons à continuer nos efforts en ce qui a trait à l'augmentation de la représentation raciale/ethnique et de genre. Nous publions nos offres d'emploi sur de nombreuses plateformes externes, afin de construire un pipeline diversifié intégré dans nos processus de recrutement pour nos prochains postes.

Nous continuons à favoriser la responsabilisation grâce aux données, en fixant de nouveaux objectifs de représentation des genres et des ethnicités lors de nos entretiens, en fonction de la distribution des talents sur les marchés à partir desquels nous recrutons.

**Il suffit de regarder les nouveaux membres de Samsara pour voir que nous avons progressé en matière de recrutement de talents sous-représentés. Cependant, le pourcentage de nouvelles recrues noires a diminué : une tendance que nous nous efforçons de renverser.**

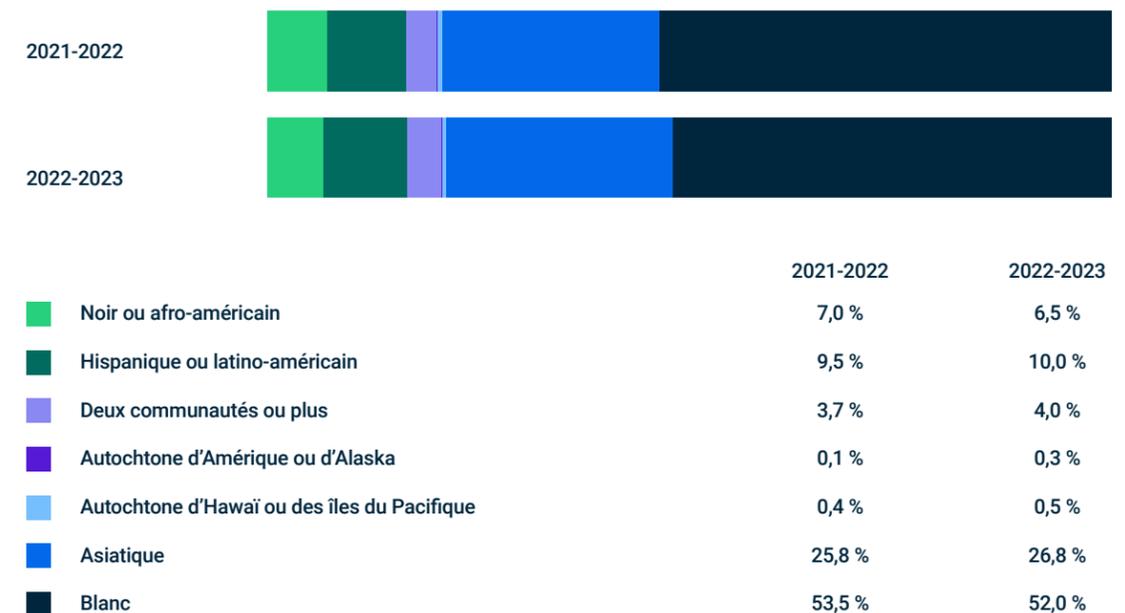
Les nouvelles recrues désignent tous les personnes embauchées chez Samsara en tant que salarié-es permanent-es (non temporaires) pendant une période donnée, qu'ils soient actuellement des employés actifs ou non de l'entreprise. Les chiffres de la période 2022-2023 représentent le personnel embauché entre le 31 juillet 2022 et le 29 juillet 2023 [dates incluses]. Les chiffres de la période 2021-2022 représentent le personnel embauché entre le 1er février 2021 et le 31 juillet 2022 [y compris ces dates].

## NOUVELLES RECRUES SELON LE GENRE (MONDE)



2021-2022 – 0,2 % des personnes n'ont pas indiqué leur genre et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.  
2022-2023 – 0,5% des personnes n'ont pas indiqué leur genre et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.

## NOUVELLES RECRUES PAR ETHNICITÉ (ÉTATS-UNIS)



2021-2022 : 3,7 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.  
2022-2023 : 4,1 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.

Remarque : Bien que nos données sur les représentations de genre soient actuellement conformes aux directives de l'EEOC (Commission pour l'égalité d'accès à l'emploi des États-Unis), pour des raisons de cohérence, nous avons récemment mis à jour nos systèmes de production de déclaration des données. Cette mesure vise à mieux identifier les personnes qui ne se conforment pas aux désignations de genre binaire. À l'avenir, celles-ci auront la possibilité de sélectionner la réponse « Non binaire ou rejetant les normes imposées par le genre ».



« Globalement » fait référence à tous employés actuels de Samsara, à l'exclusion des employés qui n'ont pas signalé les données pertinentes.

### TOTAL – GENRE (MONDE)



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

2021 – 0,2 % des personnes n'ont pas indiqué leur genre et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.  
 2022 – 0,2 % des personnes n'ont pas indiqué leur genre et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.  
 2023 – 0,2 % des personnes n'ont pas indiqué leur genre et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.

## Représentation

La représentation est importante. C'est elle qui crée un environnement dans lequel toutes les voix et perspectives sont valorisées et entendues, tout en reconnaissant les différences. Ce sont ces différences qui nous rendent uniques et contribuent à la culture et aux résultats commerciaux de Samsara.

Alors que nous cherchons à agrandir nos rangs, nous ne perdons pas de vue notre mission d'augmenter le nombre de femmes, de personnes non conformes dans le genre et LGBTQIA+, de vétérans et de membres de groupes ethniques sous-représentés à tous les niveaux de l'entreprise. Nous avons conscience des progrès à réaliser dans ces domaines, c'est pourquoi nous avons commencé à travailler à la fois en interne et en externe pour y parvenir au cours des prochains exercices financiers.

**Nous avons constaté une tendance positive dans la représentation des femmes et des groupes sous-représentés chez Samsara. Bien que nous ayons réussi à maintenir une représentation constante des personnes noires dans nos rangs, nous pouvons encore faire mieux.**

### TOTAL – ETHNICITÉ (ÉTATS-UNIS)



	2021	2022	2023
Noir ou afro-américain	5,1 %	4,6 %	4,7 %
Hispanique ou latino-américain	7,4 %	8,6 %	9,1 %
Deux communautés ou plus	6,2 %	5,2 %	4,9 %
Autochtone d'Amérique ou d'Alaska	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Autochtone d'Hawaï ou des îles du Pacifique	0,6 %	0,6 %	0,6 %
Asiatique	24,8 %	25,1 %	25,2 %
Blanc	55,7 %	55,8 %	55,2 %

2021 – 4,5 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.  
 2022 – 3,9 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.  
 2023 – 4,1 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.

« Technique » désigne toutes les personnes de Samsara qui ont l'un des termes suivants dans leur intitulé ou profil de poste : ingénieur, logiciel, matériel, responsable de programme technique, responsable produit, architecte.

### LE GENRE DANS LES POSTES TECHNIQUES (MONDE)



	2021	2022	2023
Femmes	22,2 %	21,3 %	21,5 %
Hommes	77,8 %	78,7 %	78,5 %

2021 – 0,5 % des personnes n'ont pas indiqué leur genre et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.  
 2022 – 0,4 % des personnes n'ont pas indiqué leur genre et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.  
 2023 – 0,7 % des personnes n'ont pas indiqué leur genre et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.

### RÔLES TECHNIQUES – ETHNICITÉ (ÉTATS-UNIS)



	2021	2022	2023
Noir ou afro-américain	3,6 %	2,2 %	3,0 %
Hispanique ou latino-américain	5,2 %	5,9 %	6,0 %
Deux communautés ou plus	4,4 %	4,2 %	3,7 %
Autochtone d'Amérique ou d'Alaska	—	—	0,2 %
Autochtone d'Hawaï ou des îles du Pacifique	0,5 %	0,2 %	0,2 %
Asiatique	44,1 %	43,3 %	41,7 %
Blanc	42,2 %	44,2 %	45,4 %

2021 – 6,4 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.  
 2022 – 5,8 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.  
 2023 – 5,5 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.

**Au cours de l'année passée, nous avons constaté une hausse de la représentation des membres de Samsara appartenant à la communauté noire dans des postes techniques. En outre, même si la représentation des femmes dans ces postes a dépassé les tendances du secteur, nous poursuivons nos efforts, afin d'augmenter davantage la représentation dans ces domaines.**





## Représentation en matière de leadership

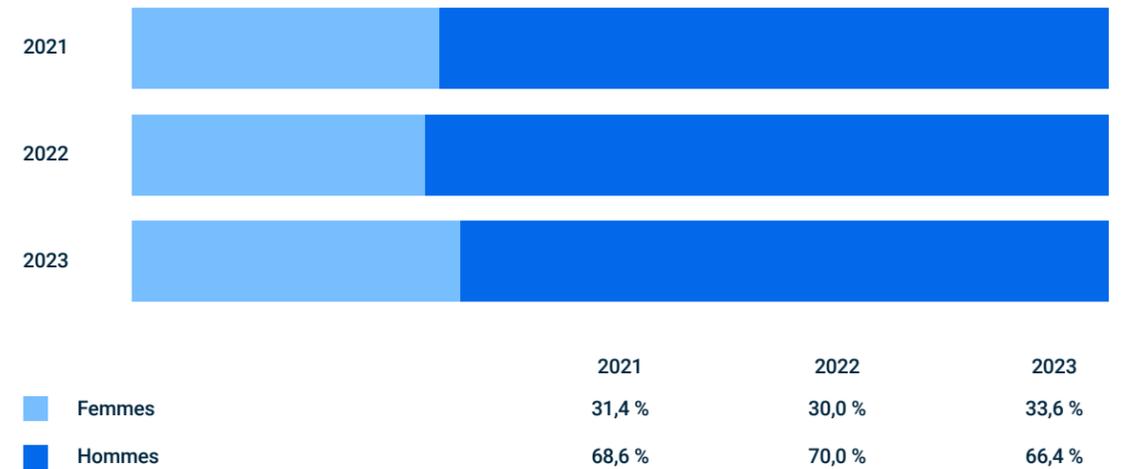
Nous définissons le leadership comme la direction et aux niveaux hiérarchiques supérieurs.

Des recherches ont montré que la meilleure façon d'accroître la diversité de représentation au sein d'une entreprise est de commencer au niveau du leadership. Il est essentiel pour les personnes issues de milieux sous-représentés de voir des personnes qui leur ressemblent occuper des postes de direction. La diversité dans les postes de direction est synonyme d'une plus vaste expérience et de perspectives plus approfondies, permettant alors de plus facilement nouer des relations avec le personnel, la clientèle et les clients potentiels. La diversité des dirigeants de Samsara est une préoccupation constante, autant pour l'équipe dirigeante actuelle que pour le recrutement des cadres.

**Nous avons réalisé une augmentation notable de 3,6 % des femmes occupant des postes de direction au cours de cette année, inversant ainsi la tendance de l'année précédente.**

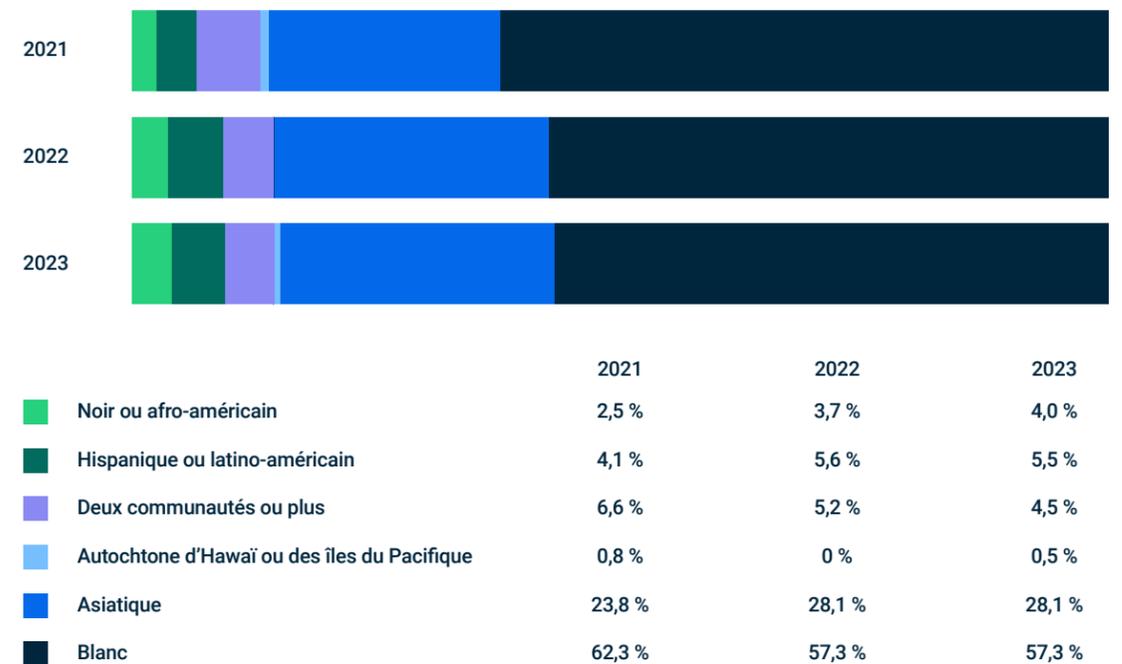
**Toutefois, nous avons aussi noté une baisse de la représentation des personnes qui s'identifient comme appartenant à deux communautés ethniques ou plus.**

### REPRÉSENTATION EN MATIÈRE DE LEADERSHIP – GENRE (MONDE)



2021, 2022 et 2023 : toutes les personnes au sein de postes de direction ont indiqué un genre.

### LEADERSHIP – ETHNICITÉ (ÉTATS-UNIS)



2021 – 7,6 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.

2022 – 6,0 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.

2023 – 4,3 % des personnes n'ont pas indiqué leur ethnicité et n'ont pas été incluses dans ces graphiques.

# 02

## Orientation stratégique

Notre stratégie en matière de DEI repose continuellement sur trois domaines clés qui, selon nous, pourront faire de Samsara une entreprise plus diversifiée, équitable et inclusive :

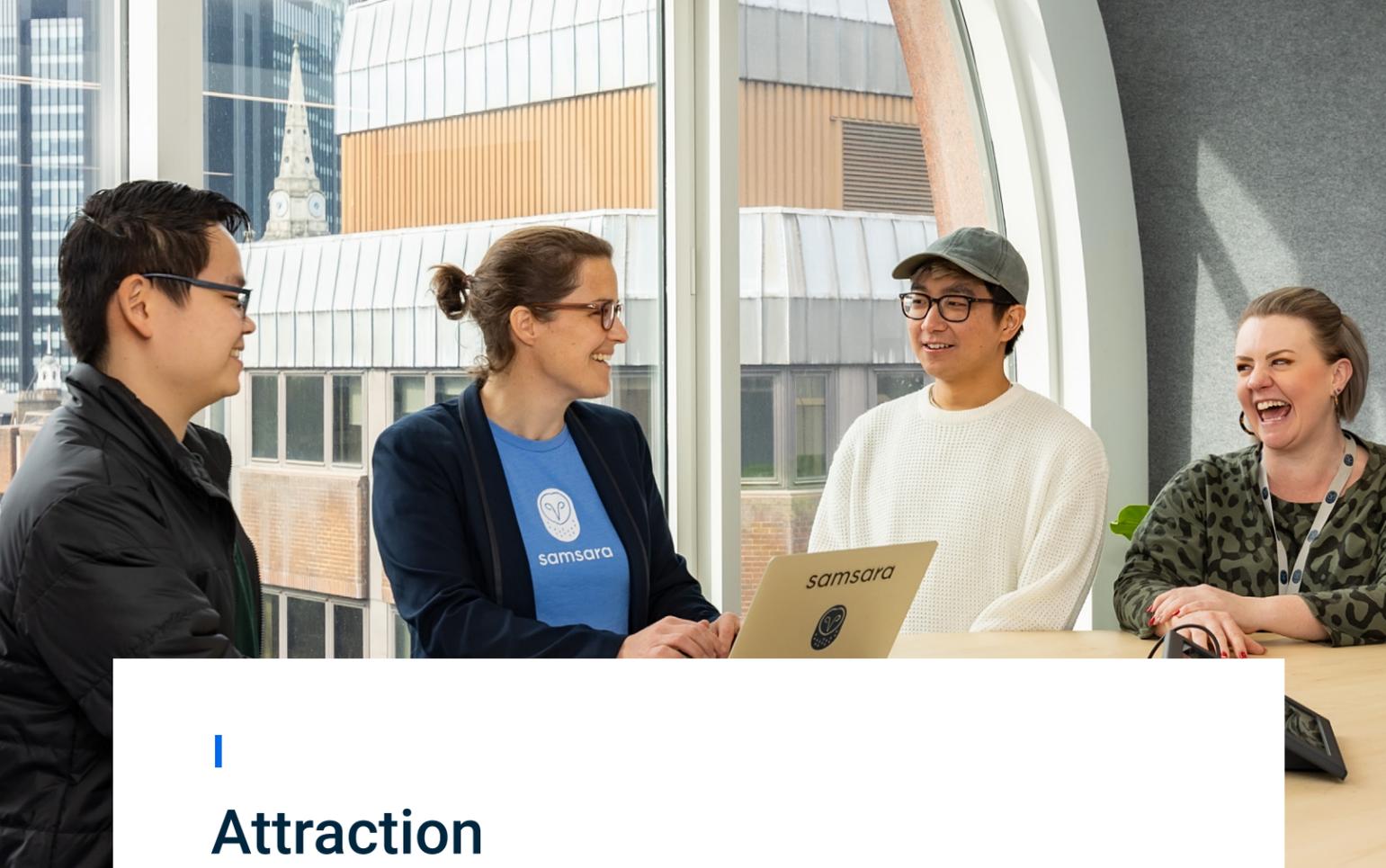
I. L'attraction

II. Le développement et la rétention

III. La supervision et la responsabilité

En investissant du temps, des ressources et du personnel dans ces domaines et en mettant l'accent sur la DEI, nous sommes en mesure non seulement de répondre aux défis actuels, mais également d'élaborer une stratégie à long terme qui nous permettra d'assurer une croissance durable dans ces domaines.





## Attraction

### Créer une culture d'embauche axée sur la diversité

Samsara a pour objectif d'attirer et d'embaucher des talents de haut niveau disposant d'un large éventail de compétences et d'expériences. Avec un groupe diversifié de personnes talentueuses, nous créons de meilleures solutions pour accroître la sécurité, l'efficacité et la durabilité des opérations physiques dans le monde. Ce n'est pas seulement bon pour les affaires, c'est la bonne chose à faire. Le recrutement inclusif garantit que la diversité est plus qu'un mot à la mode en incorporant en profondeur des comportements objectifs, équitables et inclusifs tout au long du cycle de vie du recrutement. Cela signifie s'engager dans des partenariats et des événements, donner la priorité à la sélection des talents, s'assurer que nos offres d'emploi sont inclusives, fournir des informations et des données pertinentes, et encourager la responsabilité à tous les niveaux.

## Élargir notre haut de l'entonnoir

- Nous prenons des mesures proactives pour accroître la diversité en attirant et en embauchant des talents à tous les niveaux grâce à des partenariats et à une collaboration avec un certain nombre de sites d'emplois, un large éventail d'universités et une participation aux événements bénévoles. En outre, nous sommes intentionnels à propos de la sensibilisation par le biais de canaux sources qui incluent une représentation diversifiée.
- L'année dernière, Samsara a participé au salon des carrières de l'université d'Atlanta, qui accueillait quatre collèges et universités historiquement noirs (HBCU) représenté par 60 étudiants de différents cursus. Nous avons également participé à notre premier salon de carrière militaire, à notre MOJO militaire et à nos équipes de R&D et DEI ont participé à la célébration Grace Hopper 2023.
- À travers notre projet SEED (Source, Engage, Evaluate, Drive ou « Recruter, engager, évaluer, stimuler » en français), nous donnons la priorité aux talents dans des postes de direction. Pour ce faire, nous identifions de manière proactive les futur-es dirigeant-es potentiel·les pour établir et entretenir des relations avec ces personnes au fil du temps.

## Créer des opportunités d'équité et d'objectivité

- Pour nous assurer que la langue de toutes nos offres d'emploi est inclusive, nous avons lancé une étape avant de publier chaque offre d'emploi, où les descriptions de poste passent par un décodeur de genre pour éliminer le verbiage codé par genre avant la publication publique. 97 % de toutes les tâches publiées ont été exécutées par un décodeur de biais depuis l'implémentation.
- Nous avons lancé un programme appelé « Owl Ambassador », qui associe les candidats à un ambassadeur Samsara avec lequel ils sont en affinité. Cela permet aux candidats de s'immerger dans notre culture et de favoriser un sentiment d'appartenance.

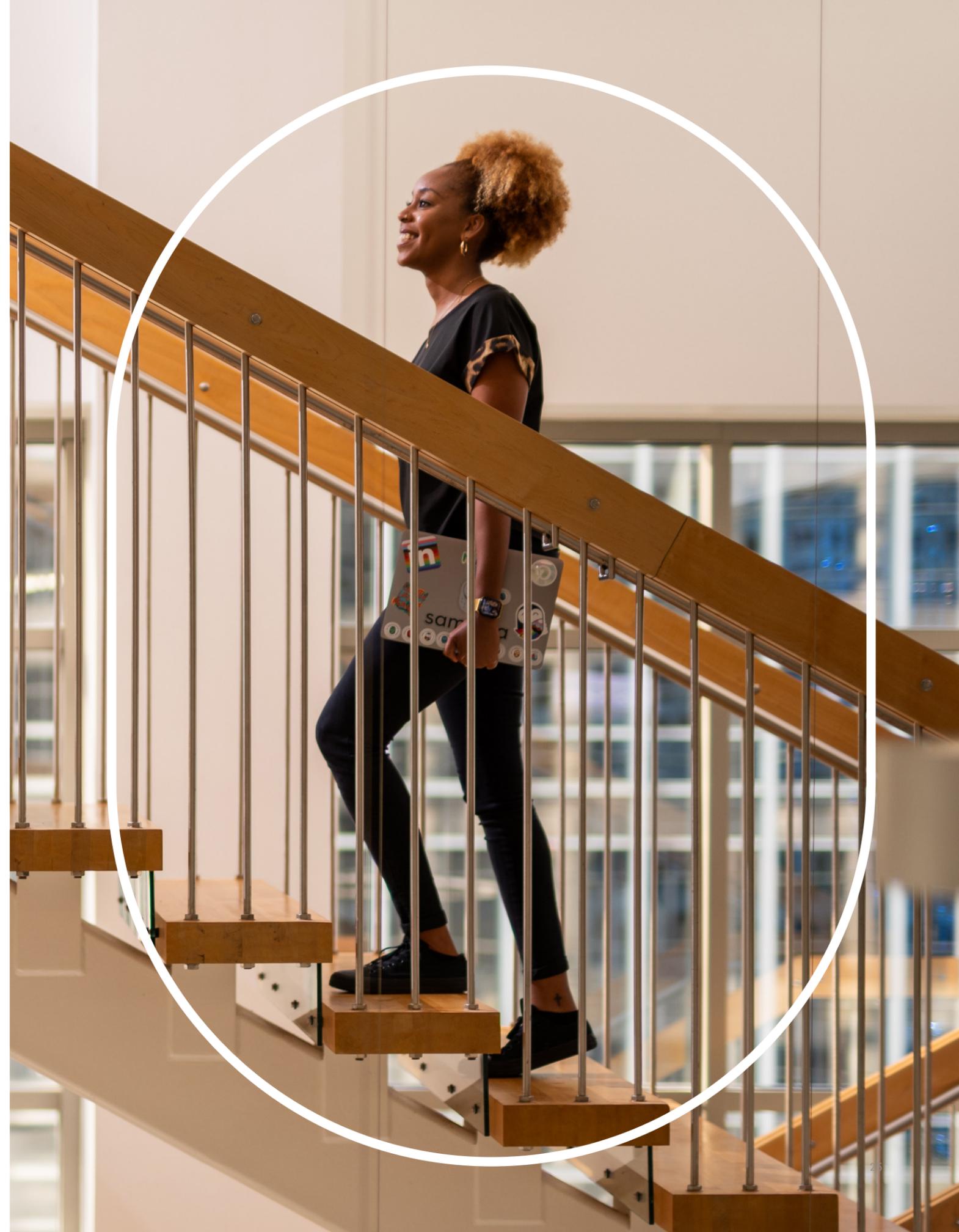
## Favoriser la responsabilisation

- Nous avons instauré un cadre stratégique de définition des objectifs axé sur l'amélioration de la diversité des genres et des ethnicités dans les rôles techniques, non techniques et GTM (go to market). Cette démarche souligne notre engagement à réaliser des progrès significatifs en matière de diversité et d'équité dans des domaines cruciaux.
- Afin de renforcer l'efficacité des stratégies de sensibilisation au recrutement, nous avons mis en place un processus visant à garantir que les premières étapes de l'entonnoir de recrutement génèrent un bassin de candidats diversifié, en fournissant à notre équipe des données pertinentes pour guider leurs actions.
- Nous avons lancé plusieurs programmes de formation pour former tous les intervieweurs sur les meilleures pratiques de recrutement inclusives. Notre formation « La diversité d'abord dans chaque recherche » permet aux gestionnaires d'embauche de trouver constamment des talents diversifiés. Notre programme de formation à l'embauche inclusive, qui sensibilise nos recruteurs et nos agents sur les préjugés inconscients tout au long du cycle de vie du recrutement, a atteint un taux d'achèvement de 93 %.

## Se tourner vers l'avenir

- Nous nous concentrerons sur l'implémentation de stratégies ciblées dans nos processus de recrutement et nos pratiques d'embauche pour promouvoir l'équité et l'expérience équitable des candidats, tout en mettant l'accent sur l'objectivité.
- Nous continuerons à conduire des entretiens représentatifs de la disponibilité démographique du marché par type de poste. Nous mettrons tout en œuvre pour montrer la voie lorsque cela est possible, conformément à notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

*\*Nous proposons un certain nombre de choix démographiques différents dans notre processus de candidature, afin d'inclure toutes les identités. Nous définissons la diversité ethnique selon les termes suivants : communauté noire, communauté latino-américaine, communauté du Moyen-Orient, communauté autochtone d'Amérique ou d'Alaska et communauté hawaïenne ou des îles du Pacifique, ainsi qu'appartenance à deux communautés ethniques ou plus. Nous considérons les groupes de diversité des genres suivants : agenre, de genre fluide, intergenres, non binaire, transgenre et trans non binaire.*





## II

# Développement et rétention

## Accélérer la croissance, la rétention et l'innovation grâce à la représentation et à l'inclusion

Il n'est pas suffisant d'attirer des talents diversifiés à l'échelle mondiale, nous devons nous assurer que les personnes passant que nous embauchons se sentent accueillies, connectées et libres d'exceller dans leur tâche. Nous continuons à investir dans des programmes à l'échelle de l'entreprise, dans le développement professionnel et du leadership, ainsi que dans des groupes axés sur les employé·es pour épauler les membres des communautés sous-représentées et les intégrer pleinement à l'entreprise.

## Favoriser une culture inclusive

- Cette année, nous avons lancé un programme de leadership au féminin (WLP) destiné aux employées de l'équipe de R&D. Cette opportunité unique axée sur la rétention et le développement est conçue pour créer un sentiment d'appartenance à une communauté, favoriser la collaboration, améliorer l'épanouissement personnel et proposer des compétences tangibles et pratiques en milieu de travail.
- Owl Connected, notre programme de mentorat interne, a été lancé à la fin de l'année dernière. Il offre aux participant·es la possibilité de maîtriser leur développement, d'élargir leur réseau, de promouvoir le développement de leur carrière, d'acquérir de nouvelles compétences et de se soutenir mutuellement par le biais d'expériences partagées et de relations constructives. 32 % des membres de Samsara sont inscrit·es en tant que mentors ou mentoré·es, 52 % font partie de collaborations actives et environ 1 400 sessions de mentorat ont été réalisées.
- La formation DEI interne à Samsara, « Inclusion in the Workplace » (Inclusion sur le lieu de travail), est un élément fondamental de l'intégration. Outre le fait d'aider les participants à reconnaître et à gérer les biais inconscients, elle garantit également une prise de décisions plus équitables, renforce la productivité des équipes et nourrit une culture tournée vers l'inclusion. À ce jour, 72 % de nos employé·es ont achevé cette formation.
- Nous soutenons et encourageons la participation à sept groupes de ressources d'employé·es (ERG) actifs au sein de l'entreprise, ainsi qu'à plusieurs communautés ayant des objectifs communs.
- Nous créons des groupes de travail mondiaux dédiés à la DEI dans tous nos centres de coûts. Ces groupes sont responsables de l'exécution d'initiatives DEI et de la création de projets pour leurs services respectifs, le but étant de contribuer à la progression de nos objectifs et de notre stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion.
- Owl In[clusive], une infolettre trimestrielle et une page DEI de notre intranet dédiées au partage d'informations sur la diversité, l'équité et l'inclusion, nous permet d'informer nos équipes de la progression de nos objectifs DEI et de partager avec elles des informations sur nos programmes, événements et projets de DEI.

## ERG

Nos groupes de ressources d'employé·es (ERG) ont été l'élément moteur de nombre de nos efforts d'engagement et de rétention.

AAPI at Samsara

Samswana

Blaccsara

Women of Samsara

Latinxs at Samsara

Veterans at Samsara

Pride at Samsara



« Faire partie d'une entreprise comme Samsara, où la DEI et la responsabilité sociale sont placées au premier plan, me donne la force de contribuer à un monde meilleur. Aider une population locale de réfugié·es afghan·es en effectuant un don de 50 ordinateurs portables, une technologie essentielle, m'a vraiment touchée. Je me suis à la fois sentie reconnaissante et chanceuse d'être une responsable ERG chez Samsara. »

**RAZAN TURMININI**  
COPRÉSIDENTE, SAMSWANA



« L'année dernière, le groupe Pride at Samsara a participé aux côtés de cadres à un projet qui a contribué à façonner et à changer notre façon de penser la DEI lorsque nous ouvrons de nouveaux bureaux. Grâce à notre partenariat et aux voix des membres de notre communauté, Samsara a élaboré des directives plus approfondies et une liste de contrôle DEI, afin s'assurer que nos bureaux demeurent des espaces sûrs pour les groupes sous-représentés. »

**MATT FICKETT**  
COPRÉSIDENT, PRIDE AT SAMARA



« Il existe aujourd'hui de nombreux problèmes sociaux urgents à résoudre et nous savons que l'un des objectifs clés des ERG est d'aider à éduquer, à créer des espaces plus sûrs pour avoir ces conversations difficiles et à inspirer l'action collective. Je suis très fière de l'impact que nous avons pu avoir sur les aides aux traitements de fertilité proposées par Samsara, sur la base des retours fournis par Women of Samsara. »

**KATHRYN THANE**  
COPRÉSIDENTE, WOMEN OF SAMARA



« Les groupes Pride at Samsara et Women of Samsara ERG ont récemment formés un partenariat pour faire parvenir au Mexique une experte en inclusion pour qu'elle fasse part de ses expériences avec notre communauté locale. Le message qu'elle souhaite transmettre est : ensemble, nous nous épanouissons! Voir que nous pouvons influencer et façonner un environnement de travail sain où la DEI est placée au premier plan me rend heureuse. »

**BRENDALI LÓPEZ**  
PRÉSIDENTE DE L'ANTENNE MEXIQUE, WOMEN OF SAMSARA



« Je ressens toutes les répercussions positives de mon travail en tant que responsable ERG lorsque mes collègues (allié-es et membres de la communauté) participent à l'élaboration de projets et aux événements que nous organisons en tant qu'ERG. Les fruits de notre travail, voilà ce qui est le plus important. Et ce n'est pas tout. Nous recevons aussi de la part de la direction de Samsara une reconnaissance monétaire sous forme de dotation en capital. »

**HABEN ABRAHAM**  
COPRÉSIDENTE, BLACCSARA





## Supervision et responsabilité

**Nous proposons, passons en revue et révisons les politiques et les objectifs pour garantir l'équité des services, des projets et des activités.**

### Repoussons nos limites

- Nous avons agrandi notre Comité directeur sur la question de la DEI. Ce dernier se réunit régulièrement pour élaborer des politiques et des procédures, fournir des conseils à la direction sur les plans d'action en matière de DEI, ainsi que pour assurer la gouvernance et la supervision de notre stratégie DEI.
- Nous avons intégré des données et témoignages sur la DEI dans nos rapports d'activités trimestrielles afin de présenter un aperçu des progrès réalisés, de nos réussites et de nos échecs, les enseignements tirés et les points que nous pouvons améliorer.
- Nous avons créé dans chaque service de nouveaux OKR en matière de DEI pour renforcer la responsabilité des équipes quant aux initiatives associées. Les progrès réalisés sont suivis tous les trimestres et signalés lors des réunions avec les responsables de chaque service.
- Nous continuons à développer des tableaux de bord de suivi des DEI pour nous assurer que nous sommes en mesure d'identifier les tendances et de prendre des décisions éclairées concernant la représentation, le rendement, l'attrition et le recrutement.
- Nous avons intégré de bonnes pratiques au cœur de notre processus d'évaluation des performances pour l'ensemble des employé-es de Samsara afin de réduire les biais, aligner collectivement les évaluations et effectuer une analyse DEI. Ce faisant, nous nous assurons d'émettre des notes équitables et justement réparties entre les groupes démographiques, les services et les niveaux hiérarchiques.

### Pour améliorer nos efforts DEI, nous devons continuer à :

- Trouver, approcher et embaucher les meilleurs talents des écoles, des réseaux et des secteurs d'activité promouvant la diversité : Une approche dynamique et stratégique produira des résultats incroyables.
- Former, développer et créer des opportunités équitables pour les talents diversifiés dans nos rangs pour grandir professionnellement et accéder à des postes de direction. La création de voies de mobilité ascendante et l'élimination des obstacles pour les groupes sous-représentés dans le secteur technologique nous permettront de conserver et de développer les talents diversifiés dont nous disposons.
- Continuer à créer des opportunités de sensibilisation et de formation pour notre équipe dirigeante afin qu'elle comprenne que l'intentionnalité en matière de DEI appuie l'innovation, améliore les résultats et renforce l'efficacité en milieu de travail. Ce niveau de sensibilisation permettra à nos dirigeants de transformer de bonnes intentions en réalité et d'équiper les dirigeants pour explorer les effets de la diversité sur les perspectives, les hypothèses et les approches, et d'identifier les moyens de prioriser les changements et de mesurer les progrès.
- Tenir les dirigeants responsables des progrès, des résultats et de l'intégration de la DEI au sein des compétences de direction et garantir une représentation diversifiée dans les postes de direction.
- Travailler aux objectifs internes de nouvelle génération après 2025, afin de combler les lacunes et de saisir les opportunités connues tout en élargissant nos efforts en matière de DEI à l'échelle mondiale.
- Veiller à ce que les initiatives de DEI soient la responsabilité de tous et qu'elles fassent partie intégrante du quotidien de l'entreprise.

**« La création d'une culture d'inclusion commence par le haut. Une direction diverse et la prise de conscience de l'impact de la DEI chez Samsara permettent de prendre de meilleures décisions et font de la DEI un objectif commun jusqu'à ce qu'elle fasse partie de notre ADN. »**



**ADE MORTON**

*Directrice principale, Diversité, équité et inclusion*

# 03

## Engagement bénévole et dons

Samsara for Good, l'organisme de bienfaisance de Samsara, a pour mission de favoriser le bien-être des communautés et de la société grâce à diverses mesures sociales et environnementales. Pour y parvenir, ses membres se concentrent sur trois piliers : les conséquences communautaire, monétaire et technologique.

L'année dernière, Samsara for Good a organisé des journées de bénévolat, gérées par des équipes et des « formations », des groupes locaux de membres de Samsara. En organisant ce genre d'événements, nous vivons concrètement nos valeurs fondamentales et influençons nos communautés locales. Nous avons soutenu de nombreux organismes à but non lucratif, dont Safehouse Outreach, Sense, Felix Project, SF Marin Food Bank, St. Jude Children's Hospital, Yonge Street Mission et bien d'autres. Cette année seulement, nous avons participé à plus de 25 événements et suivi plus de 1148 heures avec plus de 427 bénévoles.

Samsara fait correspondre jusqu'à 500 \$ par an, ou l'équivalent en devise locale, de dons faits par son personnel à des associations caritatives certifiées et à des organismes à but non lucratif dans le monde entier. Stimuler la contribution des employé-es à des associations caritatives permet à Samsara de soutenir davantage la mission de certaines d'organismes dans le monde entier, parmi lesquelles la Croix-Rouge américaine, l'ASPCA, le Boys and Girls Clubs of America, At the Crossroads, Climate Ride Inc., le Hawaii Community Fund et Pure Hands.

En plus d'une aide monétaire, Samsara fait également don de produits (boîtiers télématiques et caméras embarquées) aux organismes à but non lucratif et partenaires de longue date, dont Safehouse Outreach, Fareshare, Righteous Rides et Coastal Health System.



# 04

## Objectifs pour l'avenir

Pour nous, cela ne fait aucun doute : la diversité, l'équité et l'inclusion importent. Il est important de dire, et encore plus impératif d'agir. Ce sont les objectifs que nous avons mis en place au cours des trois dernières années et nous espérons y parvenir d'ici la fin de l'exercice financier 2025. Pour l'année à venir, nous nous concentrerons sur la mise à jour de nos objectifs au-delà de 2025, ce qui comblera les lacunes et les opportunités connues tout en élargissant nos efforts DEI à l'échelle mondiale.

### Objectifs de Samsara en matière de DEI pour l'année 2025 :

#### **ATTEINDRE UNE PARITÉ ENTRE LES GENRES AU NIVEAU DE POSTES DE GESTIONNAIRE**

Pour nous, la question : « Qui dirige? » est tout aussi importante que de savoir la direction dans laquelle équipes avancent. C'est la raison pour laquelle nous voulons absolument atteindre notre objectif de veiller à une parité entre les genres et les expressions de genre chez nos responsables.

#### **DIVERSIFIER NOS POSTES DE DIRECTION**

Des perspectives et des expériences variées stimulent l'innovation. Pour nous épanouir en tant qu'entreprise, notre équipe de direction doit soutenir la représentation. Il en va ainsi de notre responsabilité de veiller à ce que chacun et chacune puisse avoir un rôle à jouer. Nous travaillons d'arrache-pied afin que 40 % de notre équipe de direction soit composée de femmes et de membres de groupes sous-représentés dans le secteur technologique.

#### **AUGMENTER LE NOMBRE DE FEMMES À DES POSTES D'INGÉNIERIE**

En atteignant 30 % de femmes au niveau des contributeurs et contributrices individuel·les et 20 % aux postes de direction, nous deviendrons des modèles en matière de DEI dans le secteur technologique. Nous pensons que ces pourcentages sont le minimum de ce que nous pouvons atteindre et nous viserons non seulement à atteindre cet objectif, mais aussi à le dépasser.

#### **100 % SUR L'INDICE D'ÉGALITÉ LGBTQ + D'ENTREPRISE**

La représentation, l'équité et l'appartenance ne doivent pas se limiter à quelques grands groupes d'identité sociale. C'est pourquoi nous avons pris part à l'indice d'égalité des entreprises et visons à obtenir un score parfait de 100 %. Ce faisant, nous nous assurerons d'offrir aux membres s'identifiant comme des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queers un environnement inclusif, où tout le monde dispose des mêmes chances.

*\*Remarque : Nous continuerons à évaluer et de mettre à jour ces objectifs en fonction de nos données les plus récentes sur le recrutement, les employés et le marché de l'emploi.*

## ATTEINDRE LA PARITÉ EN MATIÈRE DE CONGÉ PARENTAL

Les parents non biologiques et les parents biologiques ont droit à 14 semaines de congé parental (quels que soient leur sexe biologique, leur expression de genre, leur sexualité ou leur statut matrimonial). Nous avons atteint la parité en avril 2022. Nous veillons également à ce que les parents disposent des ressources nécessaires pour se préparer, bénéficier de soutien pendant leurs congés et reprendre leur poste le plus facilement possible.

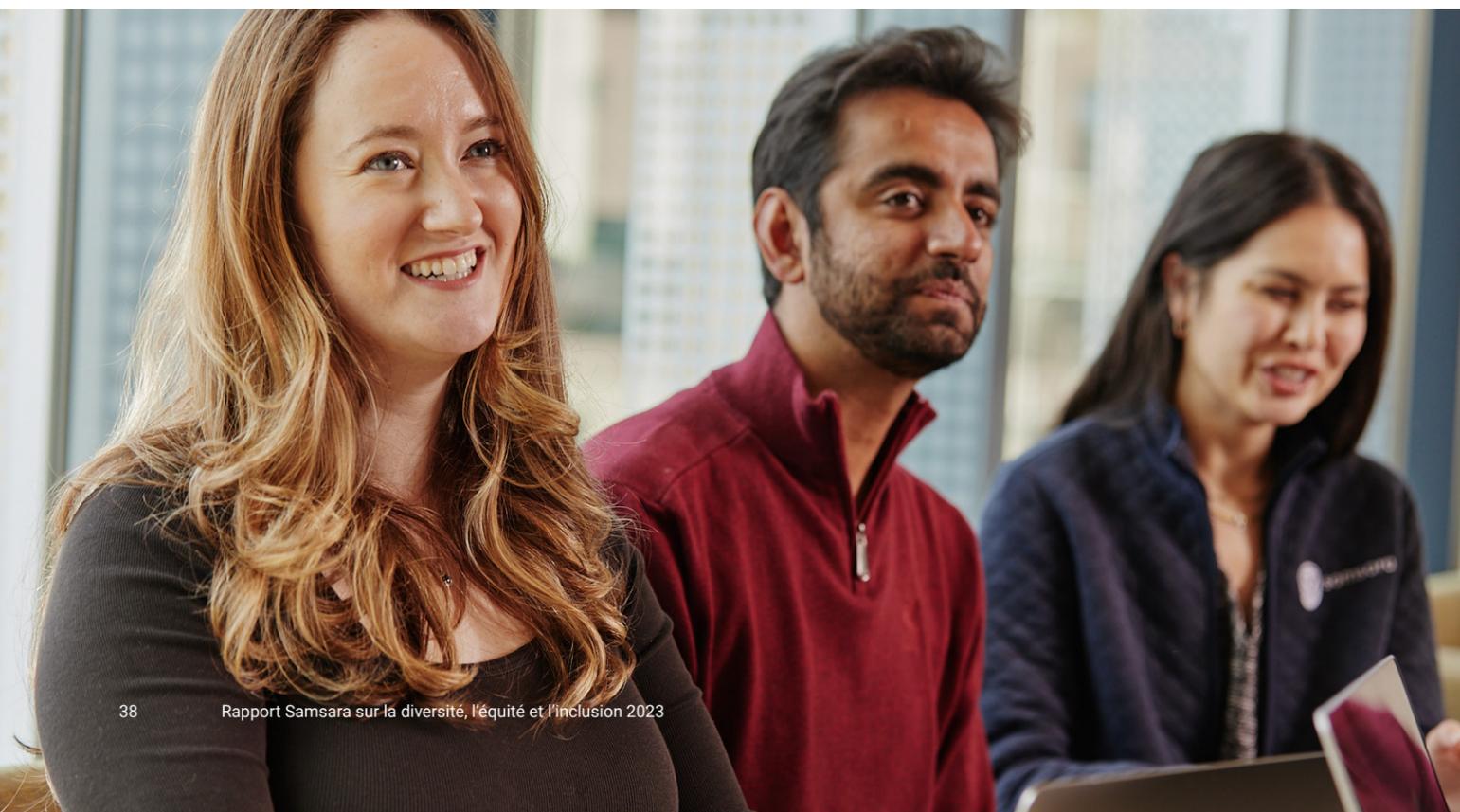
## PREMIERS 25 % EN SCORE D'APPARTENANCE

Nous devons attirer et retenir des talents diversifiés. Pour y parvenir, nous voulons créer une culture et un environnement dans lequel les personnes généralement sous-représentées ont le sentiment d'appartenir à une communauté qui privilégie, investit et se soucie de leur expérience et de leur bien-être. Si nous souhaitons devenir une entreprise plus inclusive, notre score annuel d'appartenance, obtenu dans le cadre de notre enquête sur l'engagement des employés, doit demeurer parmi les premiers 25 %.



Qui a sa place chez Samsara? En un mot, tout le monde. Bien que nous réalisons que la diversité dans notre secteur peut encore être améliorée, nous bâtissons un environnement dans lequel les personnes d'un large éventail de communautés et d'origines se sentent les bienvenues. »

**SANJIT BISWAS**  
PDG et cofondateur



# 05

## Annexe

### Déclarations prospectives

Ce rapport contient des déclarations prospectives au sens des lois fédérales et étatiques sur les valeurs mobilières. Toutes les déclarations autres que celles de faits historiques sont des déclarations prospectives, y compris, mais sans s'y limiter, les déclarations relatives aux projets, aux attentes et aux échéanciers de Samsara Inc. (« Samsara ») pour atteindre des objectifs spécifiques en matière de diversité et des objectifs connexes; les offres d'avantages sociaux prévues par Samsara; les projets et les objectifs commerciaux de Samsara; les stratégies et les méthodes de mise en œuvre des objectifs de Samsara; les engagements à l'égard des programmes et des politiques; et les attentes et priorités en lien avec les initiatives de Samsara. Ces déclarations sont soumises à un certain nombre de risques, d'incertitudes, d'hypothèses et d'autres facteurs pouvant entraîner des résultats, une performance ou des réalisations réels de Samsara qui diffèrent sensiblement des résultats exprimés ou implicites dans ce rapport. Les risques qui contribuent à la nature incertaine des déclarations prospectives comprennent, entre autres, les risques énumérés ou décrits de temps à autre dans les documents déposés par Samsara auprès de la Securities and Exchange Commission (la « SEC »), y compris le Rapport annuel le plus récent déposé par la Société via le Formulaire 10-K ou les Rapports trimestriels déposés ultérieurement via le Formulaire 10-Q, qui seront soumis à la SEC et disponibles sur notre site Web dédié aux relations avec les investisseurs. Toutes les déclarations prospectives de ce rapport sont basées sur des renseignements et des estimations dont dispose Samsara au moment de sa publication initiale, et ne constituent pas des garanties de performance ou de résultats futurs. Sauf si la loi l'exige, Samsara n'assume aucune obligation de mettre à jour les déclarations contenues dans ce rapport.



samsara