



SAMSARA—2023

Rapport sur la diversité, l'équité et l'inclusion





Sommaire

04 Introduction

10 Diversité, équité et inclusion : une approche orientée 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 la culture que prône Samsara. Elles nous ancrent dans notre objectif et reflètent ce que nous défendons. À mesure que notre entreprise évolue, l'inclusion dans nos rangs revêt une importance inédite. Créer un environnement inclusif améliore notre capacité à innover pour nos client-es qui viennent de tous les horizons, c'est pourquoi il nous est indispensable de refléter 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 cherchons résolument à approfondir notre stratégie et nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion afin d'atteindre cet objectif.

Pour réaliser des progrès, la transparence et la responsabilité sont, à nos yeux, essentielles. 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 à mesure que nous construisons l'avenir 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 qui peuvent être résolus à force de créativité. Nourrir une culture inclusive qui encourage les membres de Samsara des quatre coins du monde à partager leurs expériences et leurs points de vue nous pousse à donner le meilleur de nous-mêmes pour notre clientèle. »

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, dont le but est de permettre un examen approfondi des données démographiques de notre entreprise, des programmes et projets axés sur l'inclusion et des objectifs que nous nous engageons à atteindre. Nous pensons que la transparence conduit à la responsabilité et que la responsabilité engendre des résultats. En tant qu'entreprise orientée résultats, nous avons la conviction que le partage de ces données contribuera à renforcer nos efforts en matière de DEI.

Diversité, équité et inclusion : la mission de Samsara

Nous prisons et dépendons des expériences et perspectives uniques des membres de notre équipe pour résoudre des problèmes complexes et devenir une entreprise plus innovante et plus performante. C'est pourquoi nous mettons un point d'honneur à assurer la diversité, l'équité et l'inclusion dans toutes les équipes. Nous faisons aussi en sorte de promouvoir un sentiment d'appartenance à Samsara où tout le monde, peu importe ses origines, peut apporter sa pierre à l'édifice.

Soutenir un lieu de travail flexible

Nous accordons une grande importance aux interactions en personne et à la collaboration au bureau, mais nous voulons également offrir à notre personnel la flexibilité dont il a besoin pour être productif et prendre les bonnes décisions en fonction de sa situation.

Lorsque nous avons commencé à envisager l'avenir du travail chez Samsara, nous avons privilégié notre point fort : écouter les commentaires du personnel. Ce dernier souhaitait plus de flexibilité quant au lieu de travail, nous devions donc bâtir une entreprise et une culture qui nous permettraient de répondre à cette attente.

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 : à la maison, au bureau, dans un espace de coworking local ou dans plusieurs de ces endroits à la fois. Outre un gain de flexibilité pour nos équipes, cette décision nous a permis de multiplier les possibilités de recrutement dans un vivier de talents plus vaste 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 je dois faire, tant sur le plan professionnel que personnel. »

PERSONNE EMPLOYÉE DE SAMSARA, MICHIGAN (ÉTATS-UNIS)

01

Diversité, équité et inclusion : une approche orientée données

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

Dans cette section, découvrez l'avancée de nos initiatives DEI en matière de recrutement, de représentation et de leadership. 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 À SAMSARA ?

« Les données sont le nerf de la guerre chez Samsara, et les données DEI sont essentielles puisqu'elles nous permettent 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 et nous poursuivons nos efforts en la matière. 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. Mais le pourcentage de nouvelles recrues noires a diminué : une tendance que nous nous efforçons de renverser.

Par « nouvelles recrues », nous entendons les nouvelles personnes embauchées chez Samsara en tant que salarié-es permanent-es (non temporaires) pendant une période donnée, qu'ils et elles soient aujourd'hui toujours employé-es ou non. 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 [dates incluses].

NOUVELLES RECRUES PAR GENRE (MONDE)



	2021-2022	2022-2023
Femmes	36,9 %	38,6 %
Hommes	63,1 %	61,4 %

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	2022-2023
Communauté noire ou afro-américaine	7 %	6,5 %
Communauté hispanique ou latino-américaine	9,5 %	10 %
Deux communautés ou plus	3,7 %	4 %
Communauté autochtone d'Amérique ou d'Alaska	0,1 %	0,3 %
Communauté hawaïenne ou des îles du Pacifique	0,4 %	0,5 %
Communauté asiatique	25,8 %	26,8 %
Communauté blanche	53,5 %	52 %

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 reporting 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/non conforme dans le genre ».



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 qui 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.

Par « Total », nous entendons toutes les personnes faisant actuellement partie de Samsara, à l'exclusion des employé-es dont les données ne sont pas 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.

TOTAL – ETHNICITÉ (ÉTATS-UNIS)

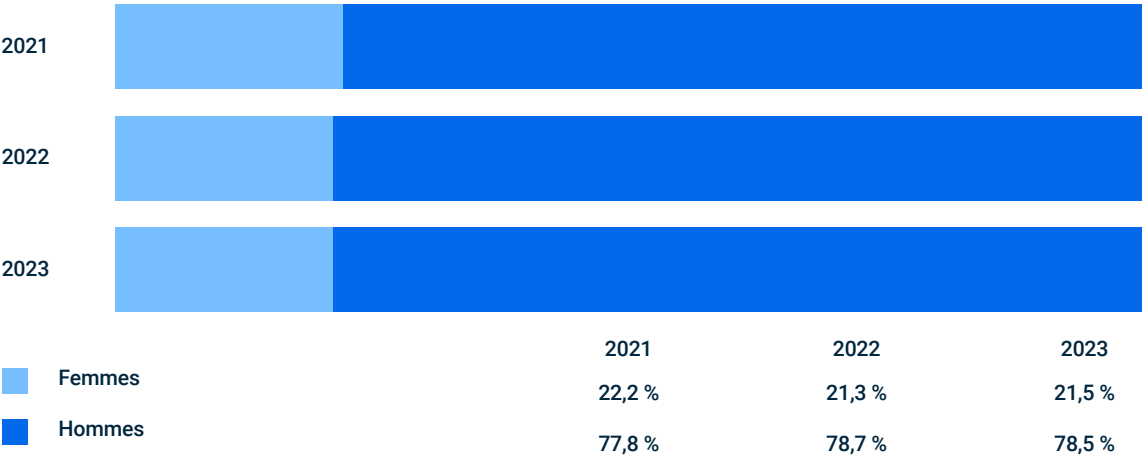


	2021	2022	2023
Communauté noire ou afro-américaine	5,1 %	4,6 %	4,7 %
Communauté hispanique ou latino-américaine	7,4 %	8,6 %	9,1 %
Deux communautés ou plus	6,2 %	5,2 %	4,9 %
Communauté autochtone d'Amérique ou d'Alaska	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Communauté hawaïenne ou des îles du Pacifique	0,6 %	0,6 %	0,6 %
Communauté asiatique	24,8 %	25,1 %	25,2 %
Communauté blanche	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.

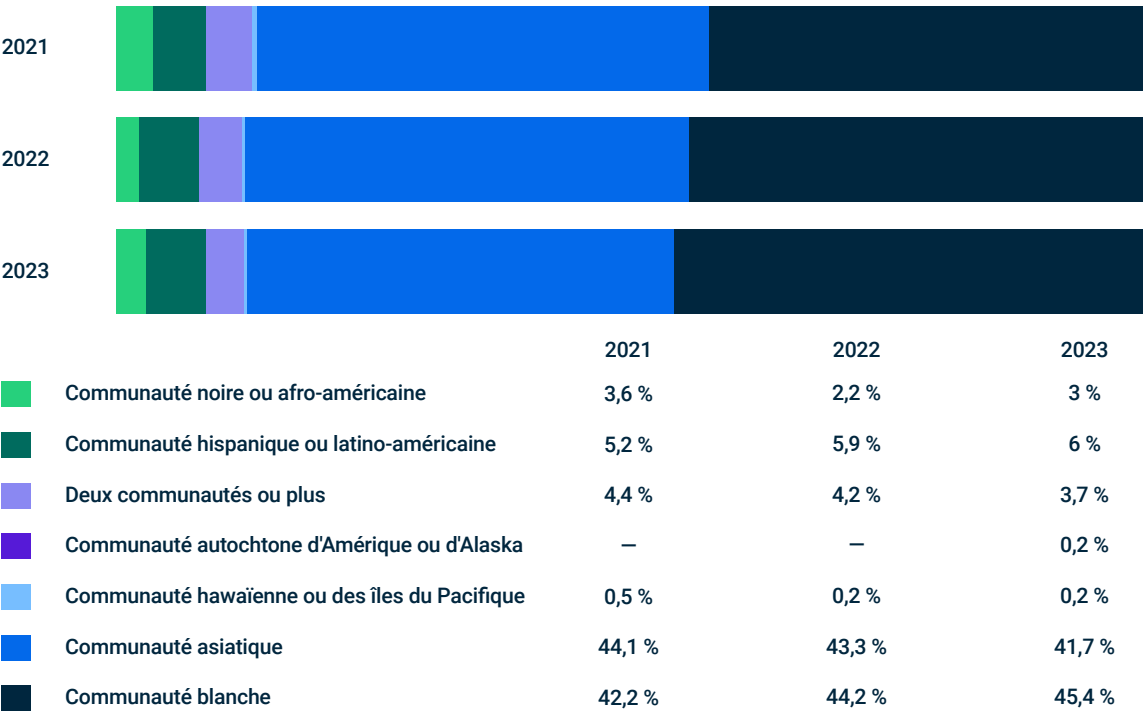
« Technique » désigne toutes les personnes de Samsara qui ont l'un des termes suivants dans leur intitulé ou profil de poste : ingénieur-e, logiciel, matériel, responsable de programme technique, responsable produit, architecte.

RÔLES TECHNIQUES – GENRE (MONDE)



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 – 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 rôles techniques. En outre, même si la représentation des femmes dans ces rôles a dépassé les tendances du secteur, nous poursuivons nos efforts afin d'augmenter davantage la représentation dans ces domaines.





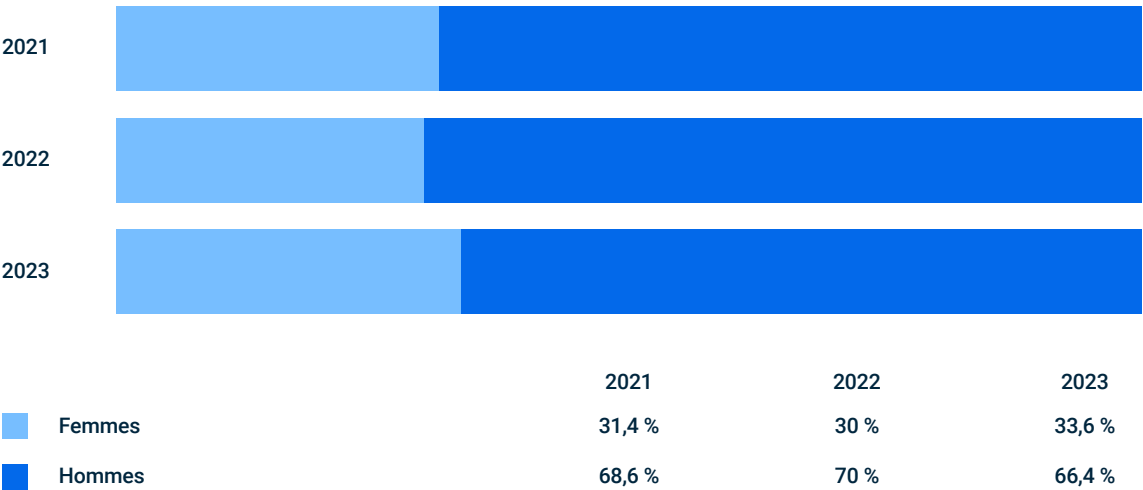
Représentation en matière de leadership

Chez Samsara, le terme « leadership » désigne notre directeur ainsi que tous les membres de l'équipe de direction.

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 rôles de leadership 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 prospects. Garantir la diversité au sein de l'équipe de direction de Samsara est une priorité permanente, tant pour notre équipe actuelle que pour nos responsables du recrutement.

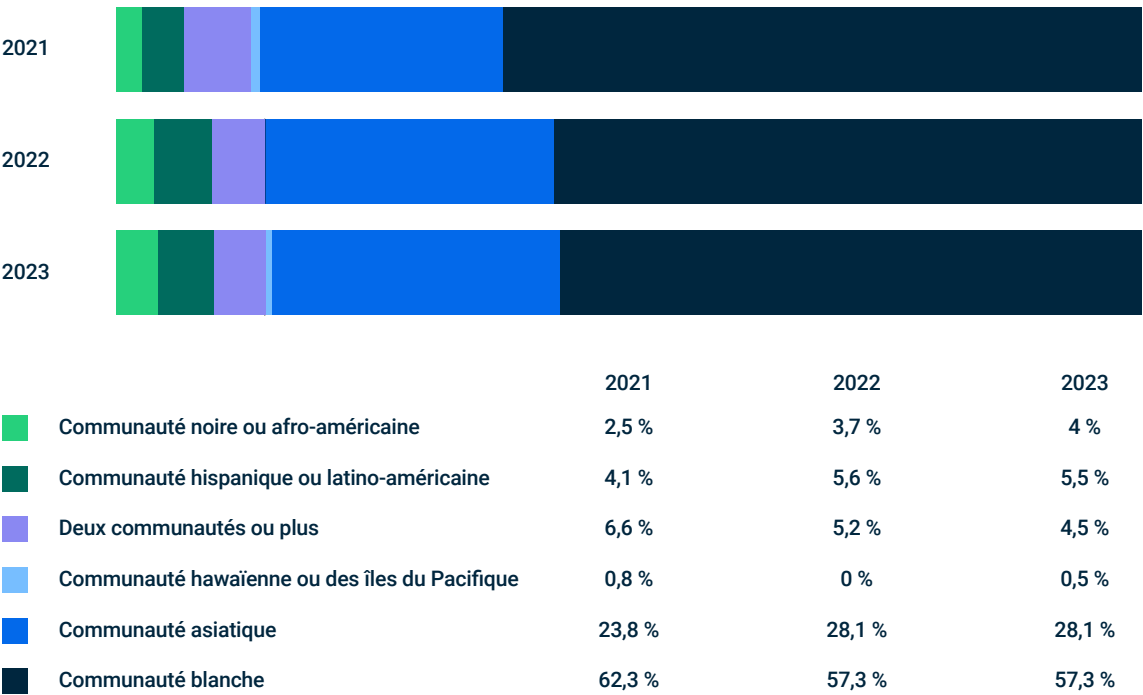
Nous avons réalisé une augmentation notable de 3,6 % des femmes occupant des postes de direction au cours de cette année, inversant ainsi la tendance de l'année précédente. Toutefois, nous avons aussi noté une baisse de la représentation des personnes qui s'identifient comme appartenant à deux communautés ethniques ou plus.

REPRÉSENTATION EN MATIÈRE DE LEADERSHIP – GENRE (MONDE)



2021, 2022 et 2023 : toutes les personnes de la catégorie Leadership 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 % 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 :

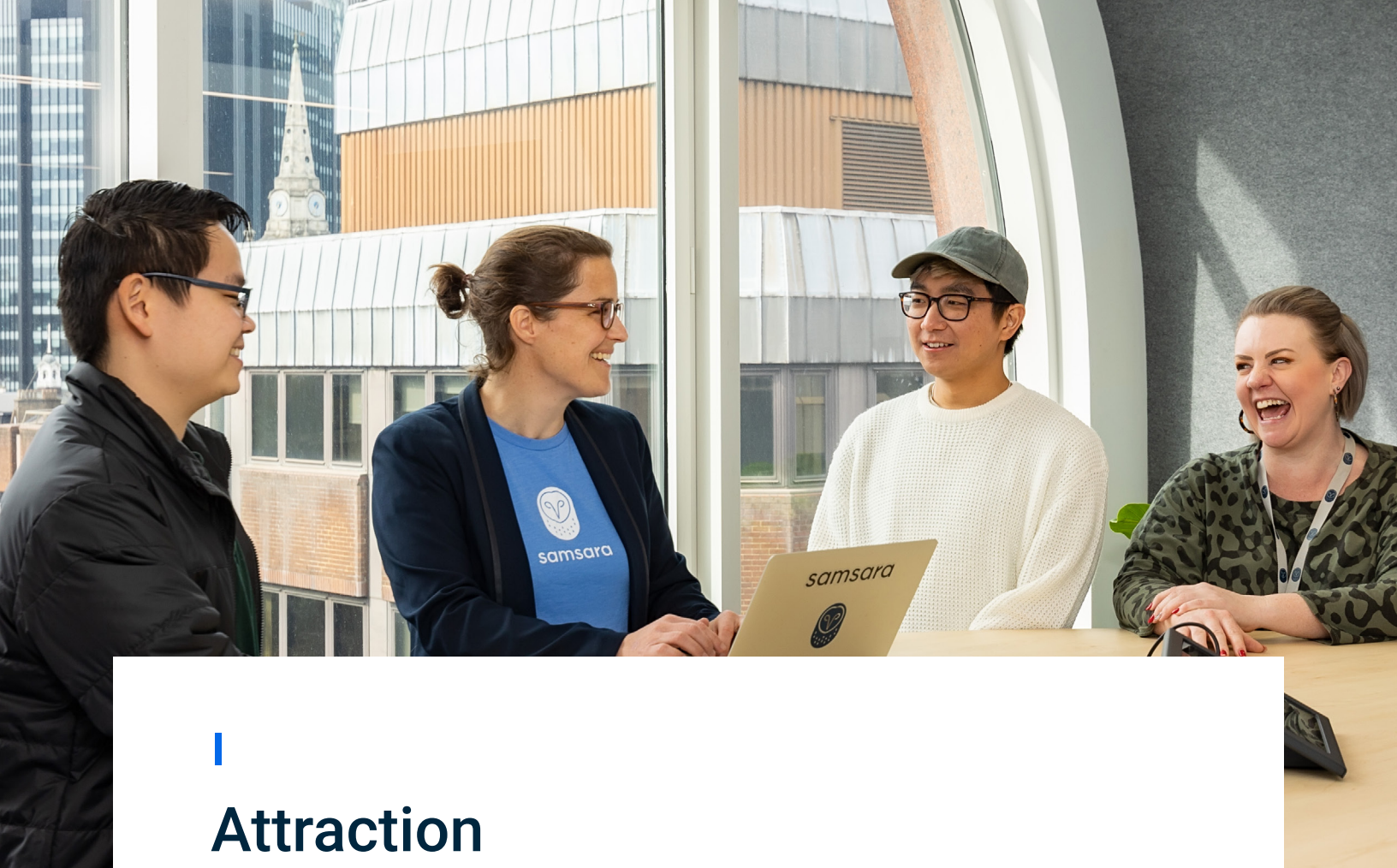
I. Attraction

II. Développement et rétention

III. Supervision et 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

L'objectif de Samsara consiste à attirer et à embaucher parmi les meilleurs talents, aux compétences et expériences multiples. Réunir un groupe diversifié de personnes talentueuses nous permet d'élaborer de meilleures solutions pour accroître la sécurité, l'efficacité et la durabilité des opérations physiques du monde entier. Et ce n'est pas seulement bon pour notre chiffre d'affaires : c'est tout simplement la bonne chose à faire. Le recrutement inclusif fait de la diversité plus qu'un mot que l'on entend à tout-va, en incorporant des comportements objectifs, équitables et inclusifs tout au long du cycle de vie du recrutement. Cela implique donc de participer à des partenariats et des événements, de prioriser la création d'un pipeline de talents, de veiller à l'inclusivité de nos offres d'emploi, de fournir des données éducatives et pertinentes et de responsabiliser à tous les niveaux.

Élargir le haut de la pyramide

- 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 des plateformes d'emplois et des universités, ainsi qu'en participant à des événements bénévoles. En outre, nous travaillons de manière soutenue à sensibiliser par le biais de canaux sources qui incluent une représentation diversifiée.
- L'année dernière, Samsara a participé au forum de l'emploi de l'université d'Atlanta, qui accueillait quatre universités historiquement noires (HBCU) représentées par 60 étudiant-es de différents cursus. Nous avons également participé à notre premier salon dédié aux carrières militaires, Military MOJO. Nos équipes de R&D et DEI, quant à elles, ont participé à l'événement Grace Hopper Celebration 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 en matière d'équité et d'objectivité

- Pour veiller à utiliser un langage inclusif dans toutes nos offres d'emploi et éviter toute présence de biais sexiste, avant de les publier, nous nous servons d'un décodeur de biais. Depuis la mise en œuvre de cette procédure, 97 % de toutes les offres publiées sont analysées par un décodeur de biais.
- Nous avons lancé le programme Owl Ambassador afin de mettre en relation les candidat-es avec un ambassadeur Samsara qui leur ressemble. Cela permet aux candidat-es de s'immerger dans notre culture et d'ainsi développer un sentiment d'appartenance.

Favoriser la responsabilité

- 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 portée de recrutement, nous avons mis en place un processus visant à garantir que les premières étapes du recrutement créent un vivier de candidat-es diversifié, en fournissant à notre équipe de recrutement des données pertinentes pour orienter ses actions.
- Nous avons mis sur pied plusieurs programmes de formation pour enseigner à notre équipe de recrutement toutes les bonnes pratiques en matière de recrutement inclusif. Notre formation « Diversity First in Every Search » (Prioriser la diversité dans les recherches) permet aux responsables du recrutement de recruter régulièrement des talents diversifiés. Notre programme de formation inclusif, qui informe nos responsables du recrutement et nos agent-es des biais inconscients tout au long du processus de recrutement, a obtenu un taux d'achèvement de 93 %.

Se tourner vers l'avenir

- Nous nous attacherons à mettre en œuvre des stratégies ciblées dans nos processus de recrutement et nos pratiques d'embauche afin de promouvoir une expérience de candidature juste et équitable, tout en faisant en permanence preuve d'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 : agendre, gender fluid, genderqueer, 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

Attirer des talents diversifiés à l'échelle mondiale ne suffit pas : nous devons nous assurer que les personnes 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 sur le lieu 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 d'intérêt.
- 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 newsletter 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 en matière d'engagement et de rétention.

- AAPI at Samsara

Blaccsara

LatinXs at Samsara

Pride at Samsara
- Samswana

Women of Samsara

Veterans at Samsara



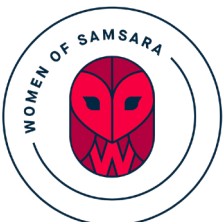
« Faire partie d'une entreprise comme Samsara, où la DEI et la responsabilité sociale sont placées au premier plan, me donne la force d'apporter ma pierre à l'édifice. Aider une population locale de réfugié·es afghan·es en effectuant un don de 50 ordinateurs portables, une technologie essentielle, m'a 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, pour s'assurer que nos bureaux demeurent des espaces sûrs pour les groupes sous-représentés. »

MATT FICKETT
COPRÉSIDENT, PRIDE AT SAMSARA



« 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 SAMSARA



« La collaboration entre les ERG Pride at Samsara et Women of Samsara a permis de faire venir au Mexique une experte en inclusion afin qu'elle partage son expérience avec notre communauté locale. Le message transmis était simple : c'est ensemble qu'on s'épanouit. 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. L'impact 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





III

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.

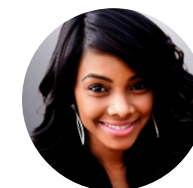
Repousser nos limites

- 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 intégrons des données et témoignages sur la DEI dans nos business reviews trimestrielles afin de présenter les progrès réalisés, nos réussites et 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 communiqués lors de réunions avec les responsables de chaque service.
- Nous développons régulièrement des tableaux de bord de suivi des données DEI pour garantir notre capacité à identifier les tendances et prendre des décisions informées concernant la représentation, la performance, l'attrition et le recrutement.
- Nous avons intégré des 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, voici les points sur lesquels nous devons poursuivre notre travail :

- 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 d'incroyables résultats.
- Former, développer et créer des opportunités équitables pour les talents diversifiés dans nos rangs pour grandir professionnellement et accéder à des postes de direction : créer des parcours de mobilité ascensionnelle et abattre les obstacles auxquels sont confrontés 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 d'éducation 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 sur le lieu de travail. Ce niveau de sensibilisation permettra à notre direction de donner vie à ses bonnes intentions, de découvrir l'impact de la diversité sur les perspectives, les hypothèses et les approches et d'identifier des 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 rôles 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 : l'impact communautaire, l'impact monétaire et l'impact 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, nous avons participé à plus de 25 événements et comptabilisé plus de 1 148 heures de volontariat, réalisées par plus de 427 employé·es bénévoles.

Samsara réunit 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 centaines 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.

Outre 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 important. Il est essentiel de le dire, et encore plus impératif d'agir. Voici les objectifs que nous nous sommes fixés ces trois dernières années et que nous espérons atteindre d'ici à la fin de l'exercice fiscal 2025. Pour l'année à venir, nous nous efforcerons de revoir nos objectifs au-delà de 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.

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

ATTEINDRE UNE PARITÉ ENTRE LES GENRES AUX POSTES DE RESPONSABLE

Pour nous, la question : « Qui dirige ? » est tout aussi importante que de savoir dans quelle direction nos équipes avancent. C'est pourquoi 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

Les perspectives et les 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 apporter sa pierre à l'édifice. 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 c'est un objectif que nous pouvons facilement réaliser. Notre but ? L'atteindre, et le dépasser.

100 % SUR L'INDICE D'ÉGALITÉ LGBTQ+ DES ENTREPRISES

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, gay, bisexuelles, transgenres et queers un environnement inclusif, où tout le monde dispose des mêmes chances.

** Remarque : Nous continuerons à évaluer et à mettre à jour ces objectifs en fonction de nos dernières données sur le marché du recrutement, des employé·es et des talents.*

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.

MAINTENIR UN TRÈS HAUT SCORE D'APPARTENANCE

Nous devons attirer des talents diversifiés et les retenir. 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 plus élevés.



« Qui a sa place chez Samsara ? 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 qui peuvent conduire les résultats, les performances ou les achèvements réels de Samsara à sensiblement différer des résultats exprimés ou sous-entendus 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 contenues dans ce rapport reposent sur les informations et les estimations dont dispose Samsara au moment de sa publication initiale et ne constituent pas des garanties de performances ou de résultats futurs. Sauf si la loi l'exige, Samsara ne se trouve pas dans l'obligation de mettre à jour les déclarations contenues dans ce rapport.



samsara

samsara.com/diversity