



SAMSARA-2023

Rapport over diversiteit, gelijkheid en inclusie





Inhoudsopgave

- 04 Inleiding
- 10 Een datagerichte benadering van DGI
- 20 Strategische focus
- 34 Teruggeven en weggeven
- 36 De weg vooruit

Inleiding

Onze klantgerichte missie, onze groeivisie en onze waarden vormen het kloppend hart van onze cultuur bij Samsara. Ze laten ons focussen op ons doel en weerspiegelen waar we voor staan. Naarmate we als bedrijf groeien en opschalen, hechten we meer dan ooit belang aan inclusiviteit. Het creëren van een inclusieve omgeving verbetert ons vermogen om te innoveren voor onze klanten. Onze klanten komen uit alle lagen van de bevolking en achtergronden, en het is belangrijk dat onze werkplek die diversiteit weerspiegelt.

Ons doel is om te streven naar een inclusieve omgeving waarin iedereen, ongeacht wie je bent of waar je vandaan komt, zich gewaardeerd, veilig en gerespecteerd voelt. We zijn vastbesloten om onze strategie en inspanningen op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie te bevorderen om dit doel voortdurend te bereiken.

We zijn van mening dat transparantie en verantwoording cruciaal zijn om vooruitgang te boeken. Dit rapport laat zien waar we ons op hebben gefocust, waar we verbeteringen hebben aangebracht en waar we ruimte hebben om te groeien. Uw feedback is meer dan welkom en ik kijk ernaar uit om dit broodnodige werk voort te zetten terwijl we bouwen aan de lange termijn.



"Diversiteit en innovatie gaan hand in hand. Samenwerken met onze klanten in de digitalisering van hun activiteiten brengt uiteenlopende en unieke uitdagingen met zich mee. Het vereist creatief denken om hun problemen op te lossen. We leveren de beste resultaten voor onze klanten als we een inclusieve cultuur hebben die Samsara-collega's van alle achtergronden aanmoedigt om hun ervaringen en perspectieven te delen."

SANJIT BISWAS
CEO en medeoprichter



Tijd voor transparantie

Dit is de derde editie van Samsara's rapport over diversiteit, gelijkheid en inclusie (DGI). Dit rapport biedt een diepgaand inzicht in de demografische gegevens van ons bedrijf, programma's en initiatieven rond inclusie en doelstellingen die we willen bereiken. Wij geloven dat transparantie leidt tot verantwoording en dat verantwoording leidt tot resultaten. Als resultaatgerichte organisatie geloven we dat het delen van deze gegevens zal leiden tot nog grotere vooruitgang in onze DGI-activiteiten.

Samsara's DGI-missie

We waarderen en vertrouwen op de unieke ervaringen en perspectieven van al onze teamleden om ons te helpen complexe problemen op te lossen en zo een innovatiever en succesvoller bedrijf te worden. We zijn vastbesloten om de DGI in alle teams te vergroten en ervoor te zorgen dat Samsara een plek is waar mensen van alle achtergronden zich thuis voelen en een impact kunnen hebben.

Blijven zorgen voor een flexibele werkplek

We hechten waarde aan persoonlijke interacties en samenwerking op kantoor, maar willen onze medewerkers ook de nodige flexibiliteit geven om productief te zijn en de juiste beslissingen voor hun leven te maken.

Toen we voor het eerst begonnen te onderzoeken hoe de activiteiten van Samsara er in de toekomst uit zouden zien, deden we dat door te luisteren naar de feedback van onze medewerkers, een van onze stokpaardjes. Onze werknemers vertelden ons dat ze een flexibele werkplek wilden. Het was voor ons dan ook belangrijk om te werken aan een bedrijf en cultuur waarin we onze mensen die flexibiliteit kunnen geven.

Eind 2021 besloten we om over te schakelen op een flexibele werkplek. Werknemers kunnen zelf beslissen waar het voor hen het eenvoudigst is om te werken. Ze kunnen thuis werken maar ook op kantoor, in een lokale co-working space of een combinatie van deze mogelijkheden. Het heeft onze werknemers niet alleen de flexibiliteit gegeven om te werken waar dat voor hen het beste uitkomt, maar het heeft ook onze mogelijkheden om mensen aan te werven vergroot. We hebben nu namelijk meer mogelijkheden om talent uit een bredere, meer diverse pool aan te werven. We blijven ons bijschaven en verder ontwikkelen over hoe we flexibel werk in de toekomst het best kunnen ondersteunen. Het is ons doel om goed te doen voor onze klanten, onze teams en onze mensen.



"Op afstand werken heeft een enorme boost gegeven aan mijn productiviteit en welzijn. Ik heb meer flexibiliteit om mijn dag in te delen, zowel op professioneel als persoonlijk vlak."

SAMSARA-MEDWERKER, MICHIGAN (VS)

01

Een datagerichte benadering van DGI

We beseffen dat onze handelingen gebaseerd moeten zijn op data om een meer diverse, rechtvaardige en inclusieve onderneming te worden.

In dit gedeelte ziet u waar we momenteel zijn met onze DGI-initiatieven op het gebied van werving, vertegenwoordiging en leiderschap. De onderstaande gegevens zullen, naast de openbare gegevensrapporten van toptechnologiebedrijven, als benchmark worden gebruikt om onze voortgang in de toekomst te controleren.

WAAROM ZIJN DATA OVER DGI CRUCIAAL VOOR ONS BIJ SAMSARA?

"Gegevens zijn het kloppend hart van Samsara. DGI-gegevens zijn cruciaal om ervoor te zorgen dat we diversiteit, gelijkheid en inclusie kunnen beoordelen, bijhouden en verbeteren. Wij gebruiken DGI-gegevens om doelen te stellen, te begrijpen waar we moeten bijspringen en onszelf verantwoordelijk te houden voor de vooruitgang in het creëren van een diverse, dynamische organisatie."



STEVE PICKLE
Chief People Officer



Nieuwe medewerkers

We streven naar het aantrekken en werven van toptalent van alle achtergronden, groepen en geografische locaties over de hele wereld.

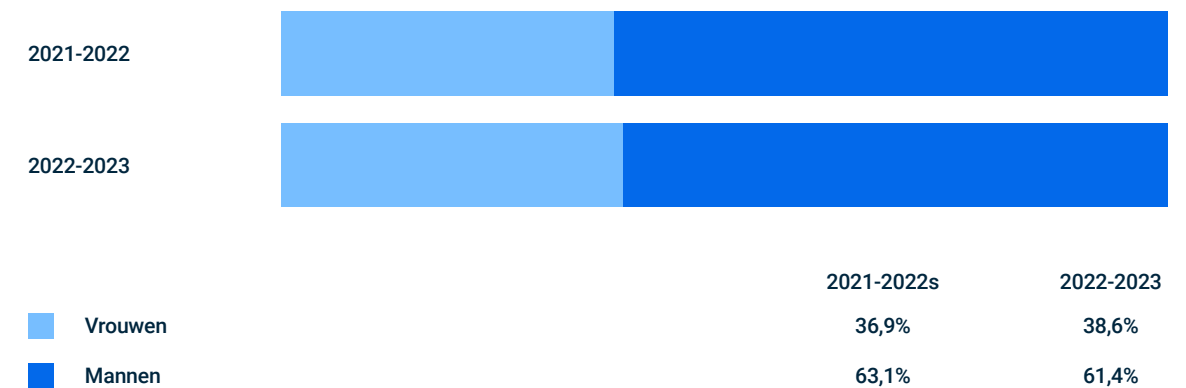
We hebben de afgelopen jaren meerdere systematische inspanningen geleverd om de diverse vertegenwoordiging te vergroten. We streven ernaar om vooruitgang te blijven boeken bij het vergroten van de vertegenwoordiging in raciale/etnische en gendervertegenwoordiging. We plaatsen vacatures op een groot aantal externe vacaturesites om ons te helpen een gevarieerde database met profielen op te bouwen voor toekomstige functies.

We blijven verantwoording afleggen aan de hand van gegevens en hebben nieuwe doelen gesteld voor zowel gendervertegenwoordiging als raciale/etnische vertegenwoordiging in onze sollicitatiekanalen, gebaseerd op de verdeling van het talent in de markten waar we actief zijn.

Als we naar onze nieuwe aanwervingen kijken, hebben we steeds meer vooruitgang geboekt bij het aannemen van ondervertegenwoordigd talent. Het aantal nieuwe aanwervingen van zwarte mensen is echter gedaald, een trend die we proberen om te buigen.

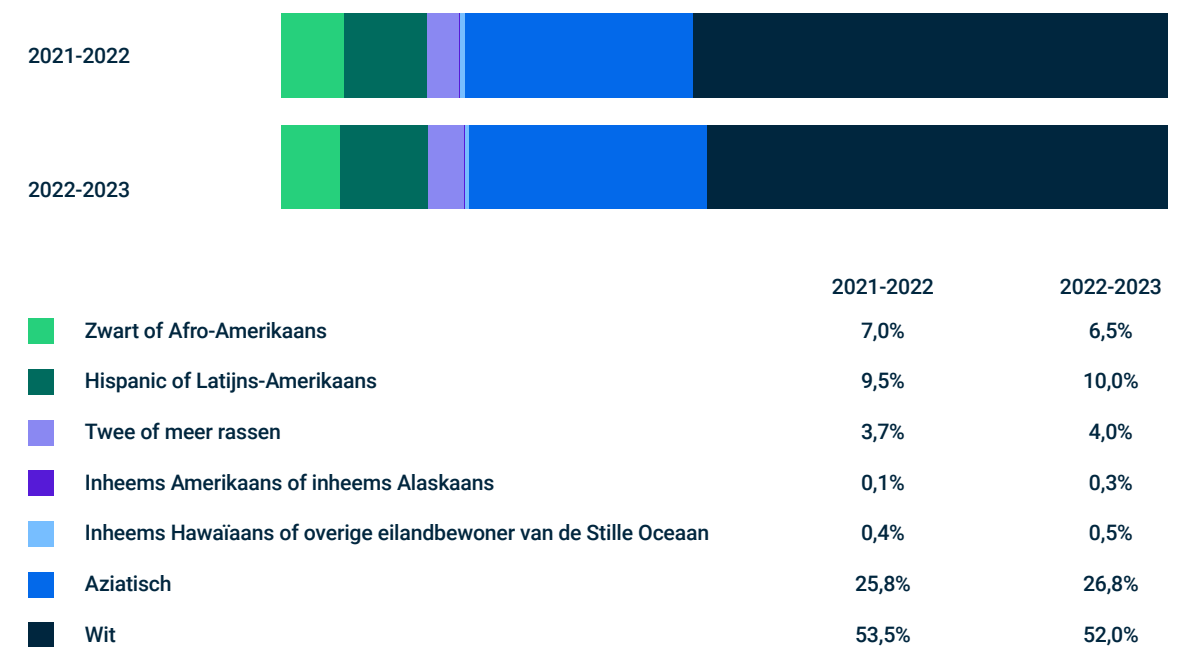
Met nieuwe medewerkers verwijzen we naar alle Samsariërs die gedurende een bepaalde periode als gewone (niet-voorwaardelijke) werknemers zijn aangenomen, ongeacht of ze momenteel actieve werknemers van het bedrijf zijn. De cijfers voor 2022-2023 hebben betrekking op werknemers die zijn aangenomen tussen 31 juli 2022 en 29 juli 2023 [inclusief die data]. De cijfers voor 2021-2022 hebben betrekking op werknemers die zijn aangenomen tussen 1 februari 2021 en 31 juli 2022 [inclusief die data].

NIEUWE MEDEWERKERS PER GESLACHT (WERELDWIJD)



2021-2022 – 0,2% deelden hun geslacht niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
2022-2023 – 0,5% deelden hun geslacht niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken

NIEUWE AANWERVINGEN PER RAS/ETNICITEIT (ALLEEN VS)



2021-2022: 3,7% deelden hun ras/etniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
2022-2023: 4,1% deelden hun ras/etniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken

Opmerking: hoewel onze gendergegevens momenteel zijn afgestemd op de EEOC-richtlijnen voor consistentie hebben we onlangs onze gegevensrapportagesystemen bijgewerkt om personen die niet binnen de binaire geslachtsaanduidingen passen beter vast te leggen. In de toekomst zullen personen de mogelijkheid hebben om 'Gender Non-binair/conform' te kiezen.



"Totaal" verwijst naar huidige Samsariërs, met uitzondering van werknemers die de relevante gegevens niet hebben gerapporteerd.

TOTAAL GESLACHT (WERELDWIJD)



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

2021 – 0,2% deelden hun geslacht niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
 2022 – 0,2% deelden hun geslacht niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
 2023 – 0,2% deelden hun geslacht niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken

Vertegenwoordiging

Vertegenwoordiging is belangrijk. Het creëert een omgeving waarin alle stemmen en perspectieven worden gewaardeerd en gehoord, terwijl ook verschillen worden erkend. Het zijn die verschillen die ons uniek maken en bijdragen aan de cultuur en bedrijfsresultaten van Samsara.

In onze ambities om ons personeelsbestand uit te breiden, blijven we ons inzetten om meer vrouwen, non-binaire personen, LGBTQIA+-personen, oudere personen en ondervetegenwoordigde raciale/etnische groepen in alle niveaus in ons bedrijf aan de slag te laten gaan. We erkennen dat we op deze gebieden vooruitgang moeten boeken en zijn zowel intern als extern aan de slag gegaan om deze domeinen in het volgende boekjaar/de volgende boekjaren te ontwikkelen.

We hebben een positieve trend gezien in de vertegenwoordiging van vrouwen en ondervetegenwoordigde groepen bij Samsara. Hoewel het aantal zwarte Samsariërs constant is gebleven, hebben we nog steeds mogelijkheden om het aantal aanzienlijk te verhogen.

TOTAAL RAS / ETNICITEIT (ALLEEN VS)

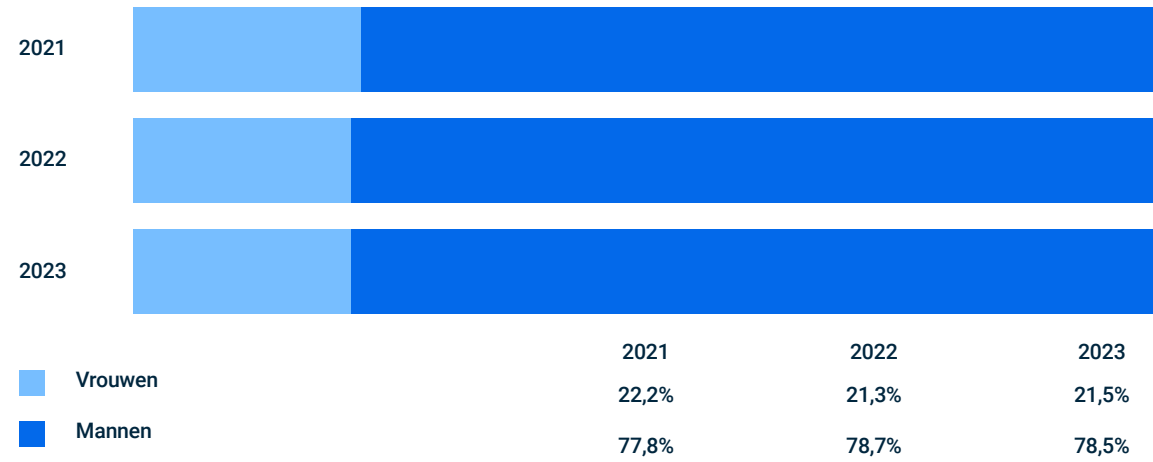


	2021	2022	2023
Zwart of Afro-Amerikaans	5,1%	4,6%	4,7%
Hispanic of Latijns-Amerikaans	7,4%	8,6%	9,1%
Twee of meer rassen	6,2%	5,2%	4,9%
Inheems Amerikaans of inheems Alaskaans	0,1%	0,1%	0,2%
Inheems Hawaïaans of overige eilandbewoner van de Stille Oceaan	0,6%	0,6%	0,6%
Aziatisch	24,8%	25,1%	25,2%
Wit	55,7%	55,8%	55,2%

2021 – 4,5% deelden hun ras/etniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
 2022 – 3,9% deelden hun ras/etniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
 2023 – 4,1% deelden hun ras/etniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken

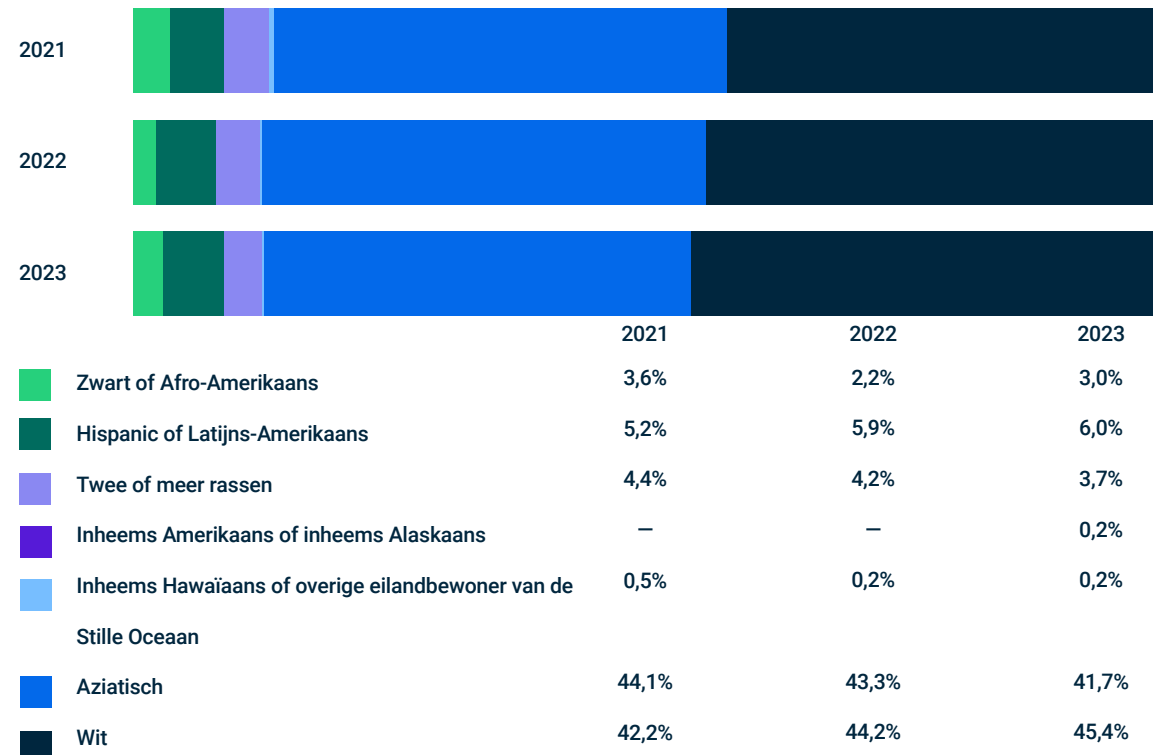
'Technisch' verwijst naar Samsariërs die een van de volgende termen hebben in hun functie of functieprofiel: Engineer, Software, Hardware, Technical Program Manager, Product Manager, Architect.

GESLACHT IN TECHNISCHE FUNCTIES (WERELDWIJD)



2021 – 0,5% deelden hun geslacht niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
 2022 – 0,4% deelden hun geslacht niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
 2023 – 0,7% deelden hun geslacht niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken

RAS/ETNICITEIT IN TECHNISCHE FUNCTIES (ALLEEN VS)



2021 – 6,4% deelden hun ras/ethniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
 2022 – 5,8% deelden hun ras/ethniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
 2023 – 5,5% deelden hun ras/ethniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken

In het afgelopen jaar hebben we belangrijke vooruitgang geboekt in de vertegenwoordiging van zwarte Samsariërs in technische functies. Bovendien ligt het aantal vrouwen in deze functies hoger dan de trends in de sector. Die vaststellingen betekenen echter niet dat we ons niet meer blijven inzetten om de vertegenwoordiging van die groepen uit te breiden.





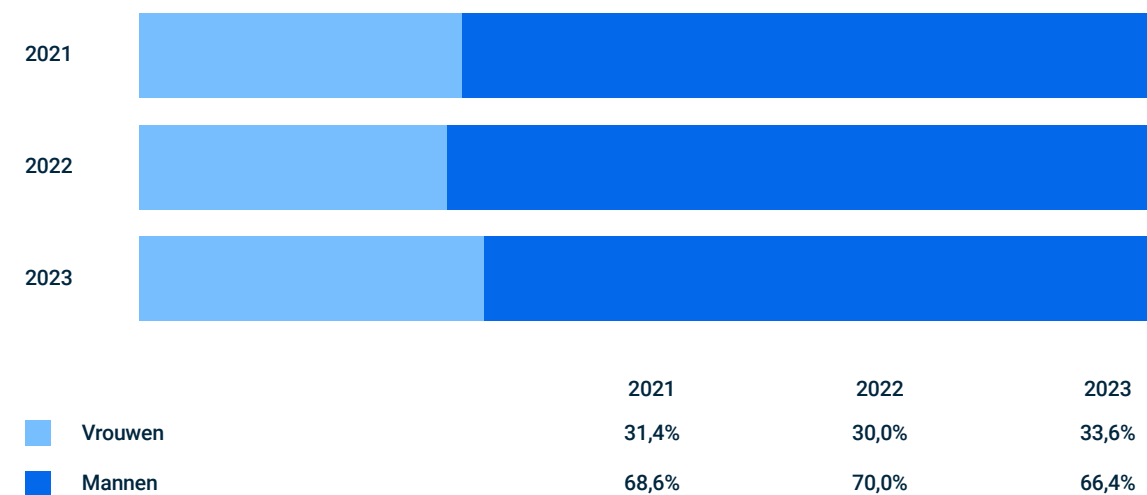
Vertegenwoordiging in leiderschap

Directeurfuncties en hogere functies beschouwen we als leidinggevende functies.

Uit onderzoek is gebleken dat de diverse vertegenwoordiging in een organisatie het best verbeterd kan worden door op het niveau van de leidinggevendenden te beginnen. Het is van cruciaal belang voor mensen met een ondervertegenwoordigde achtergrond om mensen zoals zichzelf te zien in leidinggevende functies. Diversiteit in leiderschap leidt tot een breder perspectief en meer diverse ervaringen. Hierdoor wordt het eenvoudiger om contact te maken met werknemers, klanten en potentiële klanten. Zorgen voor diversiteit in de leidinggevende functies bij Samsara is een voortdurend aandachtspunt, zowel voor onze huidige leidinggevendenden als voor de werving van leidinggevendenden.

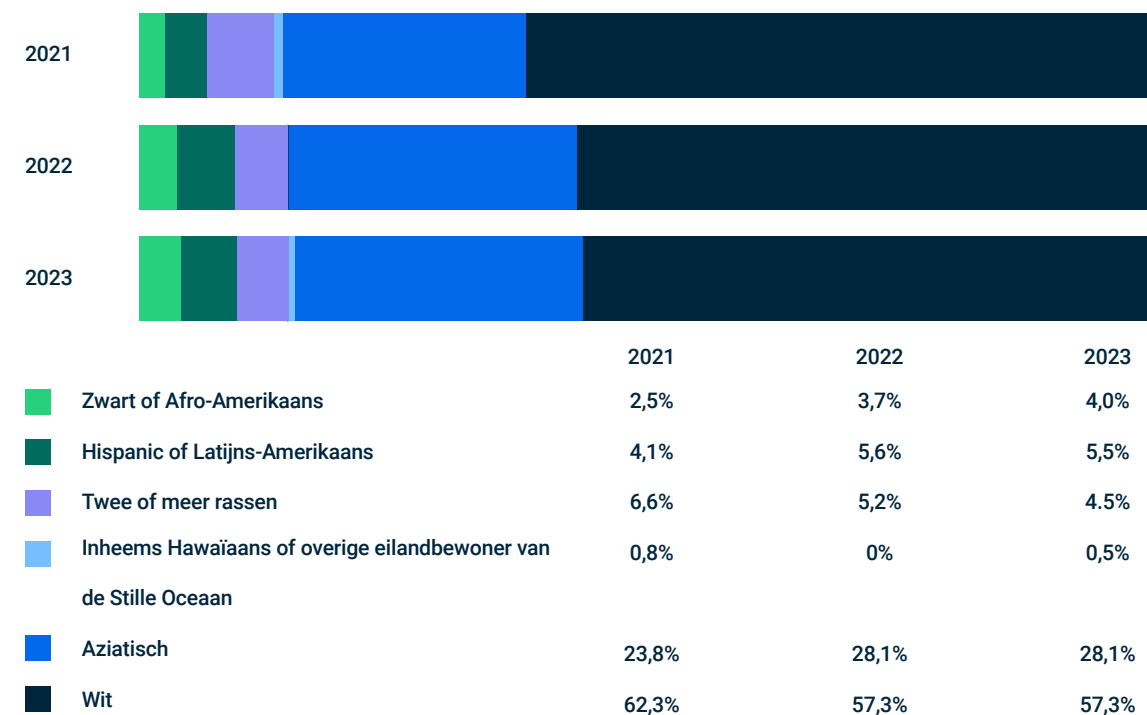
We hebben het afgelopen jaar een opmerkelijke stijging van 3,6% van het aantal vrouwen in leidinggevende functies bereikt, waarmee de trend van vorig jaar is omgekeerd. Daarentegen is er een afname van het aantal personen die zich identificeren als twee of meer rassen.

GENDERVERTEGENWOORDIGING IN LEIDERSCHAP (WERELDWIJD)



2021, 2022 en 2023: Alle werknemers in de categorie 'Leiderschap' hebben hun geslacht meegedeeld.

RAS/ETNICITEIT IN LEIDERSCHAP (ALLEEN VS)



2021 – 7,6% deelden hun etniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
 2022 – 6,0% deelden hun etniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken
 2023 – 4,3% deelden hun etniciteit niet mee en werden niet opgenomen in deze statistieken

02

Strategische focus

We zijn onze DGI-strategie blijven richten op drie belangrijke domeinen waarvan we denken dat ze de grootste impact zullen hebben om van Samsara een diverser, rechtvaardiger en inclusiever bedrijf te maken:

I. Aanwerving

II. Ontwikkeling en retentie

III. Toezicht en verantwoordelijkheid

Door tijd, middelen en mensen in deze domeinen met een bewuste focus op DGI te investeren, kunnen we niet alleen reageren op de uitdagingen van het moment, maar kunnen we ook werken aan een langetermijnstrategie die ervoor zorgt dat we in deze domeinen duurzame en blijvende groei realiseren.





Aanwerving

Het creëren van een wervingscultuur waarbij diversiteit voorop staat

Samsara streeft naar het aantrekken en aanwerven van toptalent met een breed scala aan vaardigheden en ervaring. Met een diverse groep getalenteerde mensen creëren we betere oplossingen om de veiligheid, efficiëntie en duurzaamheid van de fysieke activiteiten van de wereld te verbeteren. Het is niet alleen goed voor het bedrijfsleven, het is ook de juiste beslissing. Inclusieve werving zorgt ervoor dat diversiteit meer is dan een modewoord door objectief, rechtvaardig en inclusief gedrag diep te verankeren in de hele wervingscyclus. Dit houdt in dat we partnerschappen aangaan en deelnemen aan evenementen, prioriteit geven aan het zoeken naar talenten, ervoor zorgen dat onze vacatures inclusief zijn, opleidingen en relevante gegevens aanbieden en op alle niveaus verantwoording afleggen.

Verbreiding van onze top-of-funnel

- We nemen proactieve stappen om de diverse vertegenwoordiging te vergroten door talent op elk niveau aan te trekken en in dienst te nemen via partnerschappen en samenwerking met een aantal verschillende vacaturesites, een breed scala aan universiteiten en deelname aan vrijwilligersevenementen. Daarnaast besteden we bewust aandacht aan een zo ruim mogelijk bereik via bronkanalen met een diverse vertegenwoordiging.
- Het afgelopen jaar nam Samsara deel aan de Atlanta University Center Consortium Career Fair, waar vier historisch zwarte hogescholen en universiteiten (HBCU's) werden vertegenwoordigd, met 60 studenten van verschillende majors. We hebben ook deelgenomen aan onze eerste militaire carrièrebeurs, Military MOJO, en onze R&D- en DGI-teams hebben de 2023 Grace Hopper Celebration bijgewoond.
- Via onze Project SEED-aanpak (Werven, Engageren, Evalueren, Aansturen) hebben we prioriteit gegeven aan het zoeken naar leidinggevend talent, waarbij we proactief potentiële toekomstige leidinggevende talenten in kaart brengen om relaties mee op te bouwen en te onderhouden..

Kansen creëren voor gelijkheid en objectiviteit

- Om ervoor te zorgen dat de taal in al onze vacatures inclusief is, hebben we een stap voor het plaatsen van elke vacature gelanceerd. In die stap worden functiebeschrijvingen uitgevoerd via een genderdecoder om gendergecodeerd taalgebruik te verwijderen voordat de vacature openbaar wordt geplaatst. Sinds de implementatie is 97% van alle geplaatste vacatures door een decoder gecontroleerd.
- We zijn begonnen met het 'Owl Ambassador'-programma waarbij kandidaten worden gekoppeld aan een Samsara-ambassadeur waar ze een klik mee hebben. Dit biedt kandidaten de kans om zich onder te dompelen in onze cultuur en stimuleert het gevoel van erbij te horen.

Verantwoordelijkheid stimuleren

- We hebben een strategisch kader voor het stellen van doelen ingesteld om de gender- en raciale/etnische diversiteit in technische, niet-technische en go-to-marketfuncties te vergroten. Hiermee benadrukken we onze toewijding om noemenswaardige vooruitgang te boeken bij het vergroten van diversiteit en gelijkheid in cruciale domeinen.
- Om de effectiviteit van wervingsstrategieën te vergroten, hebben we een proces ingevoerd om ervoor te zorgen dat de eerste fasen van het wervingstraject een gevarieerde kandidatenpool opleveren. Ons wervingsteam kreeg hiervoor de nodige relevante gegevens om hun acties te sturen.
- We hebben meerdere trainingsprogramma's gelanceerd om alle interviewers op te leiden over de beste praktijken op het gebied van inclusieve rekrutering. Onze training 'Diversity First in Every Search' ('Diversiteit eerst in elke zoektocht') stelt rekruteringsmanagers in staat om consequent divers talent te vinden. Ons trainingsprogramma 'Inclusive Hiring' ('Inclusief aanwerven'), dat onze recruiters en aanwervers informeert over onbewuste vooroordelen tijdens de wervingscyclus, is voor 93% voltooid.

Vooruitkijken

- We zullen ons concentreren op de implementatie van gerichte strategieën in onze wervingsprocessen en aanwervingspraktijken om alle kandidaten een eerlijke en gelijke kans te geven, waarbij de nadruk blijft liggen op objectiviteit.
- We zullen blijven streven naar kandidatenlijsten die een beeld geven van de demografische beschikbaarheid per functietype. We zullen waar mogelijk het voortouw nemen, in overeenstemming met ons streven naar diversiteit, gelijkheid en inclusie.

**We bieden een aantal verschillende demografische keuzes in ons sollicitatieproces om alle identiteiten te omvatten. We definiëren raciale/etnische diversiteit als zwart, Latijns-Amerikaans, Midden-Oosters, inheems Amerikaans of inheems Alaskaans, eilandbewoner van de Stille Oceaan of inheems Hawaïaans, of twee of meer rassen. De volgende groepen worden als genderdivers beschouwd: agender, genderfluide, genderqueer, non-binair, transgender en trans non-binair.*





II

Ontwikkeling en retentie

Groei, retentie en innovatie versnellen door vertegenwoordiging en inclusie

Het is niet genoeg om wereldwijd divers talent aan te trekken. We moeten ervoor zorgen dat individuen die overstappen van kandidaat naar werknemer zich welkom en verbonden voelen en de mogelijkheid hebben om professioneel uit te blinken. We blijven investeren in bedrijfsprogramma's, professionele en leiderschapsontwikkeling en groepen die door werknemers worden aangestuurd om ervoor te zorgen dat leden van ondervertegenwoordigde gemeenschappen onze steun voelen en weten dat ze erbij horen.

Een inclusieve cultuur stimuleren

- We lanceerden dit jaar een Women's Leadership Program (WLP) voor onze medewerkers in onze R&D-afdeling. Dit programma, gericht op retentie en ontwikkeling, is een unieke opportuniteit om een gemeenschapsgevoel te creëren, samenwerking te stimuleren, zelfrealisatie te vergroten en tastbare, praktische vaardigheden aan te bieden voor de werkplek.
- Owl Connected, ons mentorprogramma binnen het bedrijf, werd eind vorig jaar gelanceerd en geeft deelnemers de mogelijkheid om hun ontwikkeling in handen te nemen, hun netwerk uit te breiden, loopbaanontwikkeling te promoten, nieuwe vaardigheden te leren en elkaar te ondersteunen door middel van gedeelde ervaringen en betekenisvolle relaties. 32% van de Samsariërs heeft zich geregistreerd als mentor of mentee, 52% van de geregistreerden heeft deelgenomen aan gedeelde activiteiten en er zijn ongeveer 1400 mentorsessies voltooid.
- De DGI-training binnen Samsara, genaamd Inclusion in the Workplace (Inclusie op de werkvloer), is een fundamenteel onderdeel van de onboarding. Deze opleiding helpt deelnemers onbewuste vooroordelen te herkennen en ermee om te gaan en betere beslissingen, productievere teams en een meer inclusieve cultuur te garanderen. Tot nu toe heeft 72% van de werknemers de training afgerond.
- We ondersteunen en stimuleren de deelname aan zeven actieve werknemersgroepen (ERG) in het hele bedrijf, samen met meerdere belangengemeenschappen.
- We activeren wereldwijde DGI-werkgroepen voor al onze kostenplaatsen. Die groepen leiden de uitvoering van DGI-initiatieven en de ontwikkeling van projecten voor hun respectieve afdelingen. Zo helpen ze om vooruitgang te boeken bij het behalen van onze doelstellingen en onze strategie voor diversiteit, gelijkheid en inclusie.
- Owl In[clusive], een driemaandelijks nieuwsbrief en intranetpagina over DGI met alle informatie over diversiteit, gelijkheid en inclusie, biedt updates over de voortgang van de DGI-doelstellingen en over de programma's, evenementen en projecten rond DGI.

Werknemersgroepen

Onze werknemersgroepen (ERG) zijn tot nu toe de drijvende kracht achter veel van onze inspanningen op het gebied van betrokkenheid en retentie geweest.

AAPI at Samsara

Samswana

Blaccsara

Women of Samsara

LatinXs at Samsara

Veterans at Samsara

Pride at Samsara



"Bij een bedrijf als Samsara, waar DGI en sociale verantwoordelijkheid op de voorgrond staan, voel ik me gesterkt om een verschil te maken in onze wereld. Lokale Afghaanse vluchtelingen helpen door hen essentiële technologie te geven via ons recente initiatief om 50 laptops te schenken, heeft me echt geraakt en heeft me erg dankbaar en gelukkig gemaakt dat ik een werknemersgroep (ERG) bij Samsara mag leiden."

RAZAN TURMININI
MEDEVOORZITTER, SAMSWANA



"Vorig jaar werd Pride at Samsara ingezet bij een project met het hogere management dat hielp vorm en verandering te geven aan de manier waarop we denken over DGI bij het openen van nieuwe kantoorlocaties. Als resultaat van onze samenwerking en de stemmen van onze gemeenschapsleden heeft Samsara uitgebreide richtlijnen en een DGI-checklist uitgewerkt om ervoor te zorgen dat onze kantoren, in onze groei, veilige ruimtes blijven voor ondervertegenwoordigde groepen."

MATT FICKETT
MEDEVOORZITTER, PRIDE AT SAMSARA



"We beseffen dat we veel dringende sociale problemen moeten aanpakken. Het is een belangrijk doel van de werknemersgroepen om te helpen met voorlichting, om veiligere ruimtes te creëren om deze moeilijke gesprekken te voeren en om collectieve actie te inspireren. Ik ben erg trots op onze impact op de lancering van de ondersteuning bij vruchtbaarheidsbehandelingen van Samsara, gebaseerd op feedback van Women of Samsara."

KATHRYN THANE
MEDEVOORZITTER, WOMEN OF SAMSARA





"Onze werknemersgroepen Pride at Samsara en Women of Samsara werkten onlangs samen in Mexico om een inclusie-expert uit te nodigen om haar ervaringen te delen met onze lokale gemeenschap, met de boodschap 'Samen staan we sterker!' Ik voel me vereerd als ik zie hoe we een gezonde werkomgeving met de focus op DGI kunnen beïnvloeden en vormgeven."

BRENDALI LÓPEZ
REGIONALE VOORZITTER, WOMEN OF SAMSARA
(AFDELING MEXICO)



"Ik voel me erkend en gewaardeerd voor mijn werk als hoofd van een werknemersgroep wanneer mijn collega's (partners en leden van de gemeenschap) komen opdagen en zich inzetten voor de programma's en evenementen die we als werknemersgroep organiseren. De impact van ons werk maakt me het meest gelukkig. Daarnaast krijgen we financiële erkenning in de vorm van een aandelensubsidie van de leidinggevenden van Samsara."

HABEN ABRAHAM
MEDEVOORZITTER, BLACCSARA





Toezicht en verantwoordelijkheid

Beleid en doelstellingen voorstellen, controleren en herzien om te zorgen voor een eerlijke procedure in alle afdelingen, initiatieven en activiteiten.

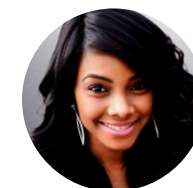
Onze lat hoger leggen

- DGI-stuurgroep uitgebreid: Deze groep komt regelmatig bijeen om beleid en procedures vorm te geven, leidinggevend advies te geven over DGI-actieplannen en te zorgen voor het beheer van en toezicht op onze DGI-strategie.
- DEI-gegevens en -verhalen opgenomen in onze driemaandelijke bedrijfsoverzichten om de voortgang van de doelen, hoogtepunten/uitgelichte punten, geleerde lessen en opportuniteiten te delen.
- Nieuwe doelstellingen en belangrijke resultaten (OKR) voor DGI aangemaakt per afdeling om teams verantwoordelijk te houden voor specifieke DGI-activiteiten. De voortgang op deze doelstellingen en belangrijke resultaten wordt elk kwartaal bijgehouden en gerapporteerd tijdens vergaderingen met de leidinggevenden van afdelingen.
- Doorgegaan met het ontwikkelen van dashboards voor het bijhouden van DGI-gegevens om ervoor te zorgen dat we trends kunnen identificeren en geïnformeerde beslissingen kunnen nemen met betrekking tot vertegenwoordiging, prestaties, verloop en werving.
- Beste praktijken geïntegreerd in ons prestatiebeoordelingsproces voor alle Samsara-medewerkers om ervoor te zorgen dat vooringenomenheid beperkt wordt, dat beoordelingen gezamenlijk worden afgestemd en dat er een DGI-analyse wordt uitgevoerd om ervoor te zorgen dat scores eerlijk en verdeeld zijn over demografische groepen, afdelingen en niveaus.

Om onze DGI-activiteiten naar een hoger plan te tillen, moeten we de volgende dingen verder blijven doen:

- Het beste talent uit scholen, netwerken en industrieën met divers talent zoeken, aantrekken en aanwerven. Een agressieve en strategische aanpak levert enorme resultaten op.
- Het trainen, ontwikkelen en creëren van gelijke kansen voor de diverse talenten die we momenteel hebben om professioneel te groeien en promotie naar leiderschapsfunctie mogelijk te maken. Het creëren van trajecten voor opwaartse mobiliteit en het wegnemen van barrières voor groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de technologie-industrie zodat we ons diverse talent kunnen behouden en uitbreiden.
- Het blijven creëren van bewustwording en opleidingsmogelijkheden voor ons managementteam om te beseffen dat intentionaliteit in DGI leidt tot meer innovatie, betere bedrijfsresultaten en een verhoogde effectiviteit op de werkplek. Dit niveau van bewustzijn stelt onze leiders in staat om goede bedoelingen om te zetten in realiteit en leiders in staat te stellen de impact van diversiteit op perspectieven, veronderstellingen en benaderingen te onderzoeken, en manieren te vinden om prioriteiten te stellen voor veranderingen en om de vooruitgang te meten.
- Leidinggevend verantwoordelijk houden voor de ontwikkelingen en resultaten op het vlak van DGI en dit integreren in de vaardigheden van leidinggevend om te zorgen voor een diverse vertegenwoordiging op het niveau van uitvoerend leiderschap.
- Focussen op de bedrijfsdoelen na 2025, waarbij bekende hiaten en opportuniteiten worden aangepakt en onze DGI-inspanningen wereldwijd worden uitgebreid.
- Ervoor zorgen dat DGI de taak van iedereen is en ingebed is in de gang van zaken in het bedrijf.

“Het creëren van een inclusieve cultuur begint van bovenaf. Een diverse vertegenwoordiging op leiderschapsniveau en zelfbewustzijn over de impact van DGI bij Samsara vormen de basis voor betere besluitvorming en zorgen ervoor dat DGI de verantwoordelijkheid van iedereen wordt totdat het deel uitmaakt van ons DNA. ”



ADE MORTON

Sr. Director, Diversity, Equity & Inclusion

03

Teruggeven en vooruitbetalen

Samsara for Good, de liefdadigheidsafdeling van Samsara, streeft ernaar om het welzijn van gemeenschappen en de samenleving te ondersteunen via verschillende sociale en milieumaatregelen. Dat doen ze door zich te richten op drie pijlers: impact op de gemeenschap, financiële impact en technologische impact.

Het afgelopen jaar organiseerde Samsara for Good vrijwilligersevenementen voor teams en locatiegebaseerde groepen van Samsariërs. Door mogelijkheden voor vrijwilligerswerk te bieden, kunnen we onze kernwaarden naleven en een impact hebben in onze lokale gemeenschappen. We hebben veel non-profitorganisaties ondersteund, waaronder Safehouse Outreach, Sense, Felix Project, SF Marin Food Bank, St. Jude's Children Hospital en Yonge Street Mission. Alleen dit jaar al hebben we deelgenomen aan meer dan 25 evenementen en ons meer dan 1.148 uur met meer dan 427 vrijwilligers ingezet.

Samsara verdubbelt tot \$ 500 per jaar, of het equivalent in lokale valuta, aan donaties van werknemers aan erkende liefdadigheidsinstellingen en non-profitorganisaties over de hele wereld. Door bijdragen van werknemers aan goede doelen te verzamelen, kan Samsara de missie van honderden van deze organisaties wereldwijd verder ondersteunen. Enkele organisaties zijn American Red Cross, ASPCA, Boys en Girls Club, At the Crossroads, Climate Ride Inc, Hawaii Community Fund en Pure Hands.

Naast financiële ondersteuning doneert Samsara producten (gateways voor voertuigen en dashcams) aan non-profitorganisaties en succesvolle partnerschappen, waaronder Safehouse Outreach, Fareshare, Righteous Rides en Coastal Health System.



04

De weg vooruit

Wij geloven dat DGI belangrijk is. Het is belangrijk om dat te zeggen, en nog belangrijker om ernaar te handelen. Dit zijn de doelen die we de afgelopen drie jaar hebben geïmplementeerd en die we tegen het einde van FY25 hopen te bereiken. In het komende jaar zullen we ons richten op het bijwerken van onze doelstellingen voor de periode na 2025, waarbij bekende hiaten en opportuniteiten worden aangepakt en tegelijkertijd onze DGI-inspanningen wereldwijd worden uitgebreid.

Samsara FY25 DGI-doelstellingen:

GENDERGELIJKHEID OP HET NIVEAU VAN PEOPLE MANAGERS

We beseffen dat de vraag: "Wie geeft leiding?" net zo belangrijk is als: "Waar leiden ze ons naartoe?" Daarom zijn we vastbesloten om te werken aan ons doel om te zorgen voor gelijkheid tussen de geslachten en geslachtsuitdrukkingen van onze people managers.

ONZE DIRECTEUREN EN HOGERE LEIDINGGEVENDEN DIVERSIFIËREN

Diverse perspectieven en ervaringen stimuleren innovatie. Als we als bedrijf willen floreren, beseffen we dat we voorbeeldig leiding moeten geven en dat het onze verantwoordelijkheid is om ervoor te zorgen dat iedereen aan tafel zit. We werken aan ons doel om ervoor te zorgen dat 40% van onze directeuren en hogere leidinggevenden bestaat uit vrouwen en personen uit ondervertegenwoordigde groepen in de technologische industrie.

MEER VROUWEN IN TECHNIEK

Door 30% vrouwen op het niveau van individuele bijdragers en 20% op het niveau van onze directeuren en hoger te behalen, worden we toonaangevend op het vlak van DGI in de technologiesector. We zijn van mening dat deze percentages het minimum zijn van wat we kunnen bereiken en we zullen ernaar streven om dit doel niet alleen te bereiken, maar ook te overtreffen.

100% OP DE CORPORATE LGBTQ+ GELIJKHEIDSINDEX

Vertegenwoordiging, eerlijkheid en erbij horen mogen niet beperkt zijn tot slechts enkele grote sociale identiteitsgroepen. Daarom hebben we deelgenomen aan de Corporate Equality Index en streven we ernaar om een perfecte 100% te behalen zodat werknemers zich als lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender en queer kunnen identificeren in een omgeving van inclusie en gelijke kansen.

**Opmerking: we zullen deze doelstellingen blijven evalueren en bijwerken op basis van onze meest recente gegevens over de wervings-, werknemers- en talentmarkt.*

GELIJKHEID IN OUDERSCHAPSVERLOF

Zowel niet-biologische ouders als ouders die zwanger zijn, krijgen 14 weken ouderschapsverlof (ongeacht hun biologische geslacht, geslachtsuitdrukking, seksualiteit of relatie/burgerlijke staat). Die gelijkheid hebben we sinds april 2022 bereikt. We zorgen er ook voor dat ouders over de middelen beschikken om zich goed voor te bereiden, zich gesteund te voelen tijdens hun verlof en zo probleemloos mogelijk terug te keren van hun verlof.

TOP 25% IN ERBIJ HOREN

We moeten diverse talenten aantrekken en divers talent behouden. We geloven dat we dat laatste bereiken door het creëren van een cultuur en omgeving waarin ondervertegenwoordigde personen weten en voelen dat ze deel uitmaken van een gemeenschap die prioriteiten stelt, investeert in en zich bekommert om hun ervaring en welzijn. Als we een meer inclusief bedrijf willen worden, is het van cruciaal belang dat we vasthouden aan een top 25% jaarlijkse score voor 'erbij horen' in onze medewerkersbetrokkenheidsenquête.



Wie hoort erbij bij Samsara? In één woord: iedereen. Hoewel we beseffen dat diversiteit in onze sector nog steeds in ontwikkeling is, geloven we dat we werken aan een omgeving waarin toegewijde mensen uit verschillende gemeenschappen en achtergronden zich welkom voelen.

SANJIT BISWAS
CEO en medeoprichter

05

Appendix

Toekomstgerichte verklaringen

Dit rapport bevat toekomstgerichte verklaringen binnen de betekenis van de federale en staatswetgeving. Alle verklaringen, met uitzondering van historische feiten, zijn toekomstgericht, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, verklaringen met betrekking tot de plannen, verwachtingen en tijdlijnen voor Samsara Inc. ("Samsara") om specifieke diversiteit en gerelateerde doelstellingen te bereiken; het geplande aanbod van voordelen van Samsara; de bedrijfsplannen en doelstellingen van Samsara; strategieën en systemen voor de uitvoering van de doelstellingen van Samsara; toezeggingen voor programma's en beleid; en verwachtingen en prioriteiten voor de initiatieven van Samsara. Dergelijke verklaringen zijn onderhevig aan een aantal risico's, onzekerheden, veronderstellingen en andere factoren die ertoe kunnen leiden dat de daadwerkelijke resultaten, prestaties of verwezenlijkingen van Samsara wezenlijk afwijken van de resultaten die in dit rapport worden vermeld of geïmpliceerd. Risico's die bijdragen aan de onzekere aard van de toekomstgerichte verklaringen zijn onder meer risico's die van tijd tot tijd worden vermeld of beschreven in de dossiers van Samsara bij de Securities and Exchange Commission (de "SEC"), waaronder het meest recent ingediende jaarverslag van het bedrijf op formulier 10-K of vervolgens ingediende kwartaalverslagen op formulier 10-Q, die zullen worden ingediend bij de SEC en beschikbaar zijn op onze website voor investeerdersrelaties. Alle toekomstgerichte verklaringen in dit rapport zijn gebaseerd op informatie en schattingen die beschikbaar zijn voor Samsara ten tijde van de eerste publicatie van dit rapport en zijn geen garanties voor toekomstige prestaties of resultaten. Behalve zoals wettelijk vereist, aanvaardt Samsara geen verplichting om de verklaringen in dit rapport bij te werken.



samsara