

شركة سناب

التقرير السنوي للتنوع ٢٠٢٤



رؤية العالم بصورة مختلفة 

المحتويات

مقدمة

٣ [رسالة من القيادة](#)

نهجنا تجاه التنوع والإنصاف والشمول: قصص التنوع

٥ [الهام التعاطف](#)

٩ [إعادة تصميم الأنظمة](#)

١٢ [دفع المساءلة](#)

بيانات التنوع

١٦ [أهداف سناب لعام ٢٠٢٥](#)

١٧ [٢٠٢٣ أبرز البيانات](#)

رسالة من القيادة: اعتماد عقلية النمو

لقد اعترفنا في العام الماضي بالظروف المعاكسة غير العادية التي تواجهها صناعة التكنولوجيا وبواجهها العالم. فقد اشتدت الظروف المعاكسة في عام ٢٠٢٣ أمام التنوع والإنصاف والشمول بسبب موجة من عدم اليقين الاقتصادي الذي جعل من الصعب خلق القدرة على تنفيذ هذا العمل. ولكن على الرغم من وجود هذه التحديات على المدى القريب، فإن الحاجة إلى إعطاء الأولوية للشمول تظل حاجة ملحة. سواء أكان مستخدمو سناب شات يطالبون بمنتجات تلبي احتياجاتهم المتنوعة، أو الرغبة في الوصول إلى أسواق جديدة ومختلفة، فإننا نعلم أن التنوع والإنصاف والشمول أمر بالغ الأهمية لتحقيق النمو على المدى الطويل. لقد رأينا كيف يساعد توظيف المواهب الرائعة والمنتوعة على تحسين أداء أعمالنا. ولهذا السبب تظل سناب ملتزمة بمواصلة الرحلة المنصوص عليها في أول تقرير تنوع سنوي 'DAR لعام ٢٠٢٠.

على الرغم من أن البيئة الاقتصادية الصعبة تعني تقلص حجم الفرق في جميع أعمالنا، بما في ذلك فريق التنوع والإنصاف والشمول، إلا أننا نواصل مطالبة جميع الفرق باستحضار عدسة التنوع والإنصاف والشمول في عملهم. وهذا هو النهج الموضح في تقرير إجراء تحفيز التكنولوجيا (ACT) الذي يدعو صناعة التكنولوجيا بأكملها إلى اتخاذ "نهج الأعمال للشمول ونهج أكثر شمولاً للأعمال".

تركز سناب هذا العام على مواصلة تحسين تمثيل القوى العاملة، لا سيما داخل القيادة — وسنضاعف هذه الجهود. فمن خلال عملنا المستمر، نهدف إلى تعميق التزامنا بتنمية القادة المتنوعين الذين يجلبون وجهات نظر وأفكار ومواهب ديناميكية إلى سناب. وستجد في تقرير سناب لعام ٢٠٢٤ قصصاً ملهمة حول كيفية إعطاء أعضاء فريقنا الأولوية للتنوع والإنصاف والشمول بطريقتهم الخاصة، مما يضع شركتنا في موقع النجاح المستمر—ومستقبل أقوى.



مورين أوفمادو
المديرة الأولى، التنوع
والإنصاف والشمول (DEI)




أرون باترا
المدير الأول، التنوع
والإنصاف والشمول (DEI)




إيفان شبيغل
الشريك المؤسس والرئيس التنفيذي



قصة التنوع

نهجنا تجاه التنوع والإنصاف والشمول (DEI)

تعتمد استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول (DEI) الخاصة بشركة سناب على ثلاث ركائز متشابكة تعمل معًا لإحداث تغيير ذي معنى.

إلهام التعاطف



حيث تخلق القصص التعاطف الذي يمكن أن يُلهم تغيير السلوك عبر سناب والمجال برمته. إنَّها الطريقة التي يمكننا من خلالها إنشاء ثقافة انتماء مشتركة للجميع.

إلهام التعاطف

التعاطف يثير اتخاذ إجراء: يعرض هذا القسم أمثلة على كيف يمكن للتعاطف أن يلهم وجهات نظر جديدة وتأثيرًا ملموسًا على النشاط التجاري.

أبرز نقاط مجموعة موارد الموظفين

لقد عززت مجموعات الموارد البشرية لدينا في عام ٢٠٢٣ التجارب الحية لأعضائها من خلال الوسائط القصيرة والواقع المعزز لدى سناب – مما أعطى صوتًا للمجتمعات المهمشة تاريخيًا.

٨ مارس ٨ نساء



نحو ١٠٪ فقط من التماثيل الموجودة في الأماكن العامة في فرنسا تكرم الشخصيات النسائية. لذا عقدت SnapWomen شراكة مع فريق المبيعات واستوديو الواقع المعزز في باريس لإطلاق فعالية الواقع المعزز في اليوم العالمي للمرأة ٢٠٢٣ في ٨ مدن رئيسية. وتم استدعاء حدث ٨ مارس ٨ نساء، أو الثامن من مارس ثماني نساء، وتضمنت الفعالية تماثيل الواقع المعزز للسيدات بجانب تماثيل الرجال للاحتفال بالنساء العظيمات في التاريخ اللاتي لم يُمنحن أبدًا التقدير المناسب لتأثيرهن. حيث يتم تنشيط تماثيل الواقع المعزز هذه بشكلٍ

دائم، ويتم تكريم جوزفين بيكر، وأوليمبي دي غوج، ومانون تاردون، وهوبرتين أوكليت، وسيمون فيل، وفرانسواز دي غرافيني، وإليزابيث فيجي لو برون، وسيمون دي بوفوار. لقد حظيت المبادرة بتغطية إعلامية واسعة النطاق في فرنسا. وتم تكريم فريق استوديو الواقع المعزز لدى سناب للفوز بجائزة Drum العالمية للتسويق على إبداعهم المتميز.

Snap Out Loud

إن سناب شات عبارة عن منصة تحتفل بالأصالة. لهذا السبب أنشأ فريقنا تجربة الواقع المعزز لتسليط الضوء على المجتمعات المختلفة التي تشارك مظلة مجتمع الميم. حيث يعمل عرض سناب هذا، بقيادة SnapPride، على تثقيف مستخدمي سناب شات حول معنى مجتمع الميم، ويحتفل بالأشخاص الذين يشكلون المجتمع. وقد تم الترحيب بمستخدمي سناب شات في سبع مساحات منفصلة، يُشار إليها بالأحرف المختصرة، لاستكشاف كل عالم. وتم الوصول إلى ٢٥ مليون مستخدم فريد في ١١ دولة وتمت مشاركة العدسة مليون مرة.



قصص حقيقية، حديث حقيقي

لقد استكشفنا هذا العام طرقًا للاستفادة من رواية القصص والمحادثة ومحتوى الفيديو القصير لمشاركة تجارب أشخاص من خلفيات مختلفة.

الشمول والتنوع والإنصاف والوعي الموسعين

إن الشمول والتنوع والإنصاف والوعي الموسعين عبارة عن سلسلة لسرد القصص والمحادثات على مستوى الشركة حيث يشارك أعضاء الفريق قصصًا صريحة ومقنعة وشخصية وعميقة حول قضايا مثل العرق والطبقة الاجتماعية والصحة النفسية مع زملائهم.

لقد حولنا هذا العام التنسيق من المحادثات التي تستغرق ساعة واحدة إلى الفيديوهات القصيرة والمؤثرة.

كما وسعنا عدستنا لالتقاط وجهات نظر جديدة داخل شركتنا واستكشاف ما يعنيه إنشاء مساحات يمكن للجميع أن يزدهروا فيها، تمامًا كما هم.



أبرز نقاط مجموعة موارد الموظفين

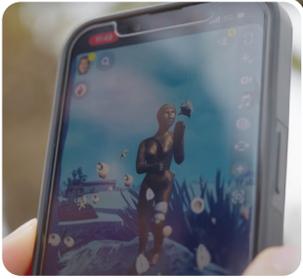
Ode to Noir

يُسلط هذا الفيلم القصير من إنتاج SnapNoir EMEA الضوء على قصص أعضاء الفريق من ذوي البشرة السمراء وثقافتهم. إنه يستكشف التجارب الفريدة لأعضاء SnapNoir، ويكشف الثراء الثقافي، وما تعلموه وكيفية توسيع الشعور بالانتماء للمجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصًا.



لقد تم استخدام الفيلم على مدار العام في أحداث مثل شهر تاريخ ذوي البشرة السمراء في المملكة المتحدة و Afrotech لمشاركة ما يعنيه أن تكون من ذوي البشرة السمراء في سناب.

الواقع المعزز: تسليط الضوء على الواقع المعزز لدى سناب من خلال عدسة قصص الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً



متحف مقاطعة لوس أنجلوس للفنون x سناب شات: مجموعة المنظورات الأثرية III

للعام الثالث، عقدنا شراكة مع متحف مقاطعة لوس أنجلوس للفنون في متحف مقاطعة لوس أنجلوس للفنون x سناب شات: منظورات تذكارية، الذي يجمع الفنانين والتقنيين لاستخدام الواقع المعزز لإنشاء آثار افتراضية تستكشف تاريخ مجتمعات لوس أنجلوس. نحن نهدف إلى التفاعل مع كل مجتمع ممثل داخل المبادرة، وإحضارهم إلى المشروع، ودعم أهداف المجتمع الأكبر.

سيكون المشروع متاحاً في المواقع في جميع أنحاء لوس أنجلوس، ويمكن الوصول إليه أيضاً عالمياً من خلال البحث في مستكشف العدسات وموقع [متحف مقاطعة لوس أنجلوس للفنون](#). لقد استضفنا يوماً مجانيًا في متحف الفنون الجميلة في مدينة لوس أنجلوس يوم ١٠ سبتمبر يضم مرآة الواقع المعزز Giant World ومحادثات مع المبدعين وورش العمل والرقص وأكثر من ذلك لأكثر من ٨,٠٠٠ مشارك.

الشمول والتنوع والإنصاف والوعي الموسعين: اللغة الإنجليزية كلغة ثانية وجميع الهويات الجنسية



لقد تضمنت حلقة اللغة الإنجليزية كلغة ثانية أعضاء فريق سناب الذين يشاركون ما يعنيه العمل لدى شركة عالمية عندما تكون اللغة الإنجليزية هي لغتك الثانية. لقد أوضحوا كيف يمكن للمتكلمين غير الأصليين أن يواجهوا التحيز الذي يؤثر على ثقافتهم واحترامهم لذاتهم. لكنهم شاركوا أيضاً كيف يمكن أن تصبح قوة عظيمة تمنحهم إبداعاً عظيماً، وفهماً أعمق للعملاء والعالم الذي نصنع المنتجات من أجله، وزيادة التعاطف مع أعضاء الفريق.

لقد تضمنت حلقة الشمول والتنوع والإنصاف والوعي الموسعين لجميع الهويات الجنسية أعضاء فريق سناب الذين يشاركون تجاربهم وهم جزء من مجتمع جميع الهويات الجنسية وكيف يمكن للحلفاء المساعدة في إنشاء مساحات آمنة.



لقد أنشأنا هذا الفيديو [قصص حقيقية، حديث حقيقي](#) الذي يمتد لأربع دقائق لتسليط الضوء على التجارب الحقيقية لأعضاء فريق سناب من المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

إعادة تصميم الأنظمة

يجب أن ننظر إلى أعماق أنظمتنا وأن نحدّد أنماط السلوك التي تساهم بمرور الوقت في عدم المساواة الهيكلية. ومن ثمّ يمكننا تصميم التدخلات لتحقيق التأثير الأكبر.

إعادة تصميم الأنظمة

دراسة بحثية حول تفاعل المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً مع الواقع المعزز

كلّف فريق سناب للأبحاث والرؤى بإجراء دراسة مع مجموعة أوميكرون الإعلامية Omicron Media Group لجمع الرؤى حول الآثار طويلة الأجل للواقع المعزز. فأظهرت إحدى النتائج في الدراسة أن المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً متحمّسة للواقع المعزز. ومع ذلك، فهم أقل احتمالاً من مجموعات الأغلبية لرؤية أنفسهم ومجتمعاتهم ممثلة في تجارب الواقع المعزز. وهناك فرصة عمل كبيرة لضمان حصولنا على تجارب الواقع المعزز التي تمثل بشكلٍ أو ثقلٍ قيم مجتمعنا وأخلاقياته وثقافته وهيبته.



لدمج التنوع والإنصاف والشمول بالكامل في نظامنا البيئي بأكمله، يجب علينا إعادة تصميم الأنظمة التي تدعم جميع أعمالنا، من الموهبة إلى المنتج. فسنعزّز في هذا القسم فريقاً يستكشف الاتجاهات في الواقع المعزز، فريقاً نجح في إعادة تصميم طريقة توظيفنا، وجهداً متعدّداً الفعالية يوضّح كيف يمكن لدمج الإنصاف في الأنظمة أن يفيد الشركة.

خطة التوظيف الشاملة المتقدمة

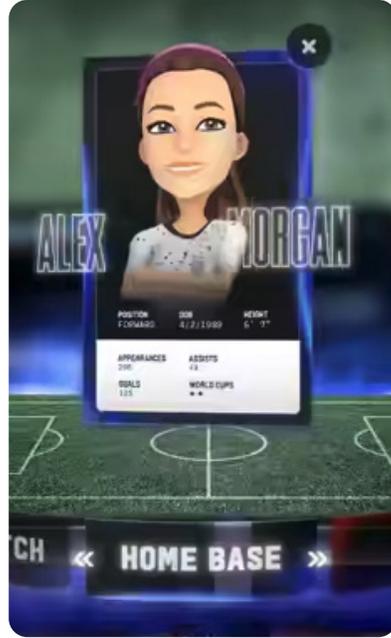


في الربع الأول من عام ٢٠٢٣ أطلقت سناب "خطة التوظيف الشاملة المتقدمة" (AIHP). لقد أعاد البرنامج تصميم عملية التوظيف لدينا لتكون أكثر شمولاً، وضمان أن المواهب التي نقابلها أكثر توازناً في المجتمعات المختلفة. حيث يهدف البرنامج إلى إنشاء مجموعة مرشحين متنوّعة عند فتح دور جديد وضمان وجود مرشحين ناقصي التمثيل في كل مرحلة من مراحل عملية المقابلة. وتشارك فرق التوظيف وقيادة الشمول والتنوع والإنصاف والوعي لدينا التقدّم المحرز في خطة التوظيف الشاملة المتقدمة في المراجعات ربع السنوية للحفاظ على المساءلة. لقد كانت هناك زيادة ملحوظة في التمثيل المتنوع للمرشحين المقدمين لمديري التوظيف. ورأينا أنّه من خلال زيادة التمثيل المتنوع للمرشحين المقدمين لمديري التوظيف، يمكننا تحسين إمكانية توظيف مرشح يتم تحديده كجزء من مجموعة ممثلة تمثيلاً ناقصاً.

الواقع المعزّز لكأس العالم للسيدات

بالنسبة لكأس العالم للسيدات FIFA ٢٠٢٣، أطلقت سناب عمليات تنشيط الواقع المعزّز، بما في ذلك مجموعة من العدسات وتحديات منصّة الأضواء وتنشيط الخريطة ومعدات Bitmoji لكأس العالم وظهور اللاعبين.

لقد تلقّت العروض العشرة المجمّعة في الولايات المتحدة ما يقرب من ٢٠ مليون مشاهد فريد. وحققت عمليات تنشيط الواقع المعزّز ذات الصلة نسبة وصول فريدة تبلغ ١٦ مليون شخص مع ٤٥ مليون ظهور إجمالي، وحظي محتوى منصّة الأضواء بـ ١٢٥ مليون مشاهدة.



تُعد هذه المبادرة متعدّدة الوظائف عرضًا مثاليًا لكيفية مساعدة التنوع والإنصاف والشمول على زيادة الإيرادات ودفع التفاعل وتحقيق خطوات كبيرة في الواقع المعزّز.

دفع المساءلة

المساءلة شرط أساسي لتحسين نتائج التنوع والإنصاف والشمول. مثل أي أولوية عمل أخرى، يحتاج التنوع والإنصاف والشمول إلى أهداف وأنظمة حوكمة ومواعيد نهائية وبيانات محددة جيدًا لتتبع النتائج.

دفع المساءلة

التزامنا بضمان أن استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول هي استراتيجية أعمالنا. فيما يلي أمثلة على الجهود العملية لمحااسبة أنفسنا.

مبادرة برنامج تنوع المورد



أكمل فريق التوريد الاستراتيجي، بالتعاون مع فريق الشمول والتنوع والإنصاف والوعي في إنفاقه على الفرق المختلفة في سناب.

كان الهدف اختبار الاستراتيجيات المخصصة للفرق الفردية بدلاً من تقديم حلول شاملة. حيث استهدف البرنامج التجريبي الأولي مؤسسة الواقع المعزز، وجمع المعلومات حول اختيار الموردين، وأنواع الخدمات، والموردين المتنوعين المحتملين - وفي النهاية تم تحديد الاستراتيجيات لهذا الفريق المحدد. كما أجروا أيضًا تقييمًا لبرنامج جديد يُسمى TealBook ودمجه لمساعدة أعضاء فريق سناب في الحصول على موردين متنوعين جدد.

٢٠٢٣ ملخص قمة الابتكار للتنوع والإنصاف والشمول

عقدت سناب في أكتوبر ٢٠٢٣ اجتماعها **قمة ابتكار التنوع والإنصاف والشمول** السنوي الافتراضي والشخصي، لإلهام قادة التكنولوجيا لبناء صناعة أكثر إنصافًا. وقد ركّز المحتوى على التوصيات الشاملة للصناعة من تقرير إجراء تحفيز التقنيات لتحويل نتائج التنوع والإنصاف والشمول، ووُلد مشاعر إيجابية للغاية على الإنترنت، وحصل على معدل رضا بنسبة ٩٨٪. فقد مثل عشرون متحدثًا شركات بما في ذلك سناب و Intel و LinkedIn و Zillow و Asana ومؤسسة Bill & Melinda Gates ومختبر التنوع و Aspen Institute والكثير من الأشخاص الذين شاركوا أفضل ممارسات التنوع والإنصاف والشمول. كما شمل المتحدثون مناقشة حية ومثيرة للتفكير مع الممثلين سابرينا وو وإسماعيل كروز كوردوفا.



مساءلة صناعة التكنولوجيا للتنوع والإنصاف والشمول

في عام ٢٠٢٣ عملت سناب مع شريكها Aspen Digital لإتمام عملها في احتضان تحالف المساءلة التقنية. إن الغرض من التحالف هو تحسين المعايير والمساءلة والابتكار حول التنوع والإنصاف والشمول في مجال التكنولوجيا.



في عام ٢٠٢٤ سينشر التحالف أول بيانات على مستوى الصناعة من أكثر من ٤٠ شركة، مما يوفّر رؤية أكبر حول ما ينجح، وكيف يمكن للصناعة أن تحقّق ابتكارًا جمعي أكبر لحلّ تحديات التنوع والإنصاف والشمول التي نواجهها جميعًا.

بيانات التنوع

تُعتبر البيانات مكونًا أساسيًا في استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول DEI، مما يساعدنا على معرفة أين نحن وإلى أين نريد أن نذهب.

أهداف سناب لعام ٢٠٢٥

ما نزال ملتزمين بأهدافنا المحددة لعام ٢٠٢٥.

الهدف ١

زيادة المجموعات العرقية والإثنية الممثلة تمثيلاً ناقصاً¹ في الولايات المتحدة إلى ٢٠٪.

الهدف ٢

زيادة نسبة النساء في الأدوار التقنية إلى ٢٥٪.

الهدف ٣

زيادة النساء والجماعات العرقية والإثنية في الولايات المتحدة بنسبة ٣٠٪ في القيادة.
(النساء في مجال القيادة)

الهدف ٣ب

زيادة النساء والجماعات العرقية والإثنية في الولايات المتحدة بنسبة ٣٠٪ في القيادة.
(المجموعات العرقية والإثنية المُمثلة تمثيلاً ناقصاً في الولايات المتحدة في القيادة)

الهدف ٣ج

زيادة النساء والجماعات العرقية والإثنية في الولايات المتحدة بنسبة ٣٠٪ في القيادة
(الآسيويين في القيادة (الولايات المتحدة))

نظراً لأننا نستخدم مزيجاً من مصدرين للبيانات، فإن البيانات التي نبلغ عنها في تقرير التنوع السنوي لا تتوافق بشكل مباشر مع مجموعة البيانات التنظيمية لدينا. على سبيل المثال، يسمح استطلاع الهوية الذاتية للتنوع والإنصاف والشمول الذي أجرته شركة سناب لأعضاء الفريق بتعريفهم على أنهم غير ثنائيين أو شرق أوسطيين أو من السكان الأصليين، في حين أن البيانات التنظيمية لا تسمح بذلك. نحن نستخدم هذه المنهجية لاكتساب فهم أكثر شمولية للهويات الممثلة في سناب. وهذه البيانات على وجه التحديد تجعل استراتيجيتنا تدفع إدماج وتعزيز النتائج العادلة في مكان العمل. ومع ذلك، عند تحديد أهداف التمثيل وتتبعها، تستخدم سناب مجموعة البيانات التنظيمية. وتتوافق مجموعة البيانات هذه مع كيفية تقديم الوكالات التنظيمية الأمريكية تقارير حول سوق العمل الحالي. ويسمح لنا هذا برؤية المكان الذي نقارن فيه سوق العمل بسهولة أكبر، من حيث صلته بإجمالي عدد السكان.

^١ تشمل المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً في سناب، ذوي البشرة السمراء، وذوي الأصول الإسبانية/اللاتينية، ومعتدي الأعراق، وسكان هاواي الأصليين/جزر المحيط الهادئ، والأمريكيين الأصليين/سكان الأسكا الأصليين، بينما لا يتم تمثيل الآسيويين تمثيلاً ناقصاً في إجمالي عدد سكان Snap، إلا أن تمثيلهم ناقص في الأدوار القيادية.

٢٠٢٣ أبرز البيانات

البيانات أكثر من مجرد أرقام فردية. إنها تقدّم معاً قصة حول رحلة التنوع والإنصاف والشمول المستمرة.

التمثيل

- ازداد تمثيل المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الولايات المتحدة هذا العام (أكثر من ٠,٦ نقطة مئوية إلى ١٦,٨٪)، على الرغم من أننا ما نزال أقل قليلاً من تمثيلنا لعام ٢٠٢١ (١٧,٤٪).
- ما زال تمثيل النساء في سناب عالمياً في زيادة سنوياً، حيث بلغت نسبتهن ٣٦,٣٪ (أكثر من ٠,٧ نقطة مئوية).
- نحو ٢٣٪ من موظفينا في الولايات المتحدة كانوا من المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً (أكثر من ٠,٨ نقطة مئوية). وكانت هذه الزيادة مدفوعة بتوظيف الرجال من المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً (أكثر من ٢,٢ نقطة مئوية إلى ١٤,٩٪) بينما كان عدد أقل من موظفينا لعام ٢٠٢٣ من النساء من المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً (أقل من ١,١ نقطة مئوية إلى ٧,٩٪).

القيادة

- نحو ٣٣,٧٪ من القادة العالميين في سناب من النساء، وهو أعلى تمثيل لدينا وأقوى نمو سنوي (أكثر من ٤,٦ نقطة مئوية) منذ عام ٢٠٢٠. نحن الآن قريبون من هدفنا المتمثل في ٣٤,٥٪.
- نحو ١٢,٥٪ من القادة في الولايات المتحدة من المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً (أقل من ١,٣ نقطة مئوية)، على غرار مستويات عام ٢٠٢١. حوالي ١/٣ من قادة المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً من النساء.
- نحو ٧,٧٪ من موظفينا القاديين في الولايات المتحدة هذا العام كانوا من المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً (أقل من ٩,٦ نقطة مئوية). و ٤٠,٥٪ من موظفينا القاديين على مستوى العالم كانوا من النساء، وهو أقوى عام لدينا وأكبر تحسن سنوي (أكثر من ٩,٩ نقطة مئوية) منذ عام ٢٠٢٠.

الأدوار التقنية

- حقّقنا بعض النمو في تمثيل النساء في التكنولوجيا هذا العام (أكثر من ٠,٥ نقطة مئوية إلى ٢١,٧٪) ولكننا ما نزال أقل من هدفنا المتمثل في ٢٥٪.
- لقد شهدنا نمواً طفيفاً في تمثيل ذوي البشرة السمراء (أكثر من ٠,٤ نقطة مئوية إلى ٢,٨٪) وأعضاء الفريق من أصل إسباني/لاتيني (أكثر من ٠,٢ نقطة مئوية إلى ٥,٢٪) في مجال التكنولوجيا. وانخفض تمثيل أعضاء الفريق متعدّد الأعراق (أقل من ٠,٥ نقطة مئوية إلى ٣,٢٪) ولم يحدث تغيير في المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً الأخرى.
- نحو ٢٠,٣٪ من موظفينا التقنيين على مستوى العالم كانوا من النساء (أقل من ٢,٣ نقطة مئوية) و ١٧,١٪ من موظفينا التقنيين في الولايات المتحدة هذا العام كانوا من المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً (أكثر من ١,٥ نقطة مئوية).



التقرير السنوي للتتوع في شركة سناب لعام ٢٠٢٤