

Snap Inc.

Jahresbericht Diversität 2024



Die Welt aus einem anderen Blickwinkel betrachten

Inhalt

EINLEITUNG

Brief der Geschäftsführung	3
--	---

UNSER ANSATZ FÜR DEI: GESCHICHTEN ZUR DIVERSITÄT

Empathie wecken	5
Systeme neu gestalten	9
Verantwortlichkeit fördern	12

DATEN ZUR DIVERSITÄT

Snaps Ziele für 2025	16
Die wichtigsten Daten 2023	17

Brief der Geschäftsführung: Sich eine Wachstumsmentalität zu eigen machen

Wir hatten in unserem Bericht im vergangenen Jahr den strammen Gegenwind hervorgehoben, der nicht nur in der Technologiebranche, sondern generell in der ganzen Welt weht. Für DEI nahm der Gegenwind im Jahr 2023 erst recht zu, denn die wirtschaftlichen Unwägbarkeiten machten es schwer, für die Arbeit in diesem Bereich die erforderlichen Ressourcen zu schaffen. Doch trotz dieser unmittelbaren Herausforderungen bleibt es von großer Bedeutung, der Inklusion Priorität zu geben. Denn da wären zum einen die Snapchatter, die auf ihre diversen Bedürfnisse abgestimmte Produkte wünschen, und auch die Erschließung neuer, andersartiger Märkte ist ein Grund: Für das langfristige Wachstum ist DEI immer ein Faktor. Wir haben erlebt, wie das Hinzukommen großartiger Talente mit diversem Hintergrund zu unserem Team unsere geschäftliche Leistung verbessert hat. Deshalb setzten wir bei Snap unsere Reise fort, die wir 2020 mit unserem ersten DAR¹-Bericht begonnen hatten.

Zwar haben sich praktisch alle Teams in unserem Unternehmen aufgrund des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds verkleinert. Dennoch halten wir alle unsere Teams an, DEI bei ihrer Arbeit stets im Blick zu behalten. Diesen Ansatz hebt auch der ACT-Bericht (Action to Catalyze Tech) hervor. In unserem Bericht zur Weichenstellung in der Technologiebranche fordern wir dazu auf, „Inklusion aus einer geschäftlichen Perspektive zu betrachten und einen inklusiven geschäftlichen Ansatz zu suchen“.

Dieses Jahr konzentriert sich Snap darauf, die Zusammensetzung der Belegschaft noch repräsentativer zu machen, insbesondere auf der Führungsebene. Diese Anstrengungen werden wir noch verdoppeln. Wir werden auch weiter darauf hinarbeiten, unser Engagement für die Bildung einer diversen Führungsriege zu vertiefen, deren Mitglieder Snap um dynamische Perspektiven, Ideen und Talente bereichern. In Snaps 2024er Bericht findest du inspirierende Geschichten darüber, wie unsere Teammitglieder DEI jeweils auf ihre ganz eigene Weise priorisierten und unser Unternehmen für anhaltenden Erfolg und eine starke Zukunft aufstellen.

**Evan Spiegel**

Mitbegründer und CEO

**Arun Batra**

Senior Director für DEI

**Maureen Ufomadu**

Senior Manager für DEI

Storys zum Thema Diversität

Unser Ansatz für DEI

Die DEI-Strategie von Snap basiert auf drei miteinander verbundenen Säulen,
die im Zusammenspiel sinnvolle Veränderungen bewirken.

Empathie wecken



Stories schaffen Empathie, die Verhaltensänderungen bei Snap und in der gesamten Branche hervorrufen kann. So können wir eine allen gemeinsame Zugehörigkeitskultur entwickeln.

Empathie wecken

Empathie regt zum Handeln an: In diesem Abschnitt zeigen wir Beispiele, wie Empathie neue Perspektiven eröffnen und konkrete geschäftliche Auswirkungen zeitigen kann.

ERG-Highlights

2023 haben unsere ERGs den Erlebnissen und Erfahrungen ihrer Mitglieder durch Kurzform-Inhalte und Snap AR Ausdruck verschafft. So wurde solchen Communitys ein Forum gegeben, die traditionell eher marginalisiert wurden.

Snappe es laut!

Snapchat ist eine Plattform, die Authentizität zelebriert. Deshalb hat unser Team ein AR-Erlebnis entwickelt, das den Fokus auf die verschiedenen Communitys richtet, aus denen sich das Akronym LGBTQIA zusammensetzt. Die Snap Show unter der Leitung von SnapPride führt den Snapchattern die Bedeutung von LGBTQIA vor Augen und feiert die Menschen, die diese Community bilden.

Die Snapchatter wurden in sieben verschiedene Bereiche eingeladen, für die jeweils die Buchstaben des Akronyms stehen. Sie konnten sich mit ihnen über die verschiedenen Welten austauschen. In 11 Ländern wurden 25 Millionen eindeutige Nutzer erreicht, und die Linse wurde eine Million Mal geteilt.



8 Mars 8 Femmes

In Frankreich sind nur rund 10 % aller Statuen in öffentlichen Bereichen Frauen gewidmet. Vor diesem Hintergrund hat SnapWomen mit dem Team für Vertrieb und dem AR-Studio-Team in Paris am Internationalen Frauentag 2023 in 8 großen Städten eine AR-Aktivierung gestartet. Schon der Titel der Aktivierung ist eine Hommage für den

Tag der Frau am 8. März. Und so stellte die Aktion virtuell 8 große Frauen der Geschichte neben die Statuen großer Männer. 8 Frauen, denen die gebührende Anerkennung für ihre bedeutende Rolle bislang verwehrt blieb. Diese AR-Statuen bleiben dauerhaft aktiviert und ehren Josephine Baker, Olympe de Gouges, Manon Tardon, Hubertine Auclert, Simone Veil, Françoise de Graffigny, Élisabeth Vigée Le Brun und Simone de Beauvoir. In Frankreich fand die Initiative breite mediale Aufmerksamkeit. Das AR-Studio-Team von Snap wurde für seine herausragende Kreativität mit dem globalen Drum Award for Marketing ausgezeichnet.



ERG-Highlights

Ode to Noir

Dieser Kurzfilm von SnapNoir EMEA richtet die Aufmerksamkeit auf die Geschichten und Kultur der schwarzen Teammitglieder. Er beleuchtet die individuellen Erfahrungen der SnapNoir-Mitglieder, zeigt den kulturellen Reichtum auf, was sie gelernt haben und wie



Mitgliedern unterrepräsentierter Gruppen mehr Zugehörigkeitsgefühl vermitteln kann. Der Film wurde das ganze Jahr hindurch bei Veranstaltungen und zu Anlässen wie dem Black History Month im Vereinigten Königreich und Afrotech vorgeführt, um zu zeigen, wie es ist, schwarz und Teil von Snap zu sein.

Wahre Storys, echte Gespräche

Dieses Jahr haben wir verschiedene Wege untersucht, um anhand von Storytelling, Konversationen und Kurzvideoinhalten die Erfahrungen und das Erleben von Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen zu teilen.

Big IDEA

Big IDEA ist eine unternehmensweite Storytelling- und Gesprächsreihe, bei der unsere Teammitglieder ihre Kollegen an ehrlichen, überzeugenden und zutiefst persönlichen Geschichten zu Themen wie ethnische Zugehörigkeit, soziale Schicht und psychische Gesundheit teilhaben lassen.

Dieses Jahr haben wir das Format von einstündigen Gesprächen auf kurze, eindrucksvolle Videos umgestellt. Wir haben auch den Fokus unserer Linse erweitert, um neue, nuancierte Perspektiven in unserem Unternehmen zu erfassen. Wir wollen untersuchen, was es bedeutet, Räume zu schaffen, in denen jeder sich so entfalten kann, wie er ist.



Big IDEA: Englisch als Zweitsprache und Trans+



In unserer Episode Englisch als Zweitsprache schildern Mitglieder des Snap-Teams, wie es ist, für ein globales Unternehmen zu arbeiten, in dem Englisch deine Zweitsprache ist. Sie vermittelten dabei, welchen Vorurteilen Nicht-Muttersprachler begegnen können, und wie diese sich auf ihr Selbstvertrauen und ihr Selbstwertgefühl auswirken. Doch sie schildern auch, was für eine enorme Superkraft dieses sprachliche Umfeld entfesseln kann, welches kreative Potenzial darin steckt und wie es ihnen dazu verhilft, unsere Kunden und die Welt besser zu verstehen, für die wir unsere Produkte entwickeln.

In unserer Episode Big IDEA Trans+ berichteten Mitglieder des Snap-Teams von ihren Erfahrungen als Teil der Trans+-Community und wie Verbündete ihnen bei der Schaffung von Räumen geholfen haben, die ihnen Sicherheit geben.

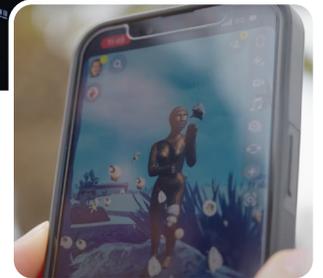


Mit diesem 4-minütigen Video [Wahre Storys, echte Gespräche](#) möchten wir die wahren Erfahrungen der Snap-Teammitglieder aus unterrepräsentierten Gruppen beleuchten.

Augmented Reality: Wir erfüllen Snap AR anhand der Linse für Geschichten unterrepräsentierter Minderheiten mit Inhalt.



LACMA x Snapchat: Monumental Perspectives Collection III



Unsere Partnerschaft mit dem Los Angeles County Museum of Art bei dem Projekt LACMA x Snapchat: Monumental Perspectives geht nun schon ins dritte Jahr. Das Projekt bringt Künstler und Technologen zusammen, um mit AR virtuelle Denkmäler zu kreieren, die der Geschichte der verschiedenen Communitys von Los Angeles nachgehen. Wir suchen dabei den aktiven Kontakt mit jeder dieser Communitys, möchten sie in das Projekt einbeziehen und jeweils ihre übergeordneten Ziele unterstützen.

Das Projekt wird an Standorten in ganz LA verfügbar und auch weltweit zugänglich sein, wenn man mit dem Lens Explorer und auf der [LACMA-Website](#) danach sucht. Am 10. September haben wir im LACMA gemeinsam einen Tag der offenen Tür ausgerichtet. Über unseren Giant World AR-Spiegel standen wir dabei mit den Kreatoren im Kontakt, und für die über 8.000 Teilnehmer gab es Workshops, Tanz und vieles mehr.

Systeme neu gestalten



Wir müssen bei unseren Systemen und Strukturen sinnbildlich unter die Motorhaube schauen und solche Verhaltensmuster identifizieren, die mit der Zeit zu struktureller Ungleichheit beitragen. Auf dieser Grundlage können wir Maßnahmen mit der größten Wirkung entwickeln.

Systeme neu gestalten

Um DEI in unser gesamtes Ökosystem zu integrieren, müssen wir die Systeme neu gestalten und auf dieser Grundlage unsere gesamte Arbeit umorientieren, von der Talentsuche bis hin zum Produkt. In diesem Abschnitt stellen wir ein Team vor, das kontinuierlich die Trends im Bereich AR verfolgt und sehr erfolgreich neugestaltet hat, wie wir Mitarbeiter anwerben und einstellen und funktionsübergreifend agieren. Die Arbeit des Teams hat gezeigt, dass systematische Gleichstellung auch gut für das Geschäft sein kann.

Zukunftsweisender Plan für inklusive Einstellungsprozesse



Im ersten Quartal 2023 hat Snap seinen „Advanced Inclusive Hiring Plan“ (AIHP) eingeführt. Dieses Programm für Inklusivität hat unseren Einstellungsprozess vollkommen neu gestaltet und dafür gesorgt, dass die verschiedenen Communitys unter den von uns zu Vorstellungsgesprächen eingeladenen Talenten ausgewogener vertreten sind. Das Programm zielt darauf ab, einen diversen Kandidatenpool zu bilden, wenn eine neue Stelle ausgeschrieben wird, und es stellt sicher, dass in jeder Phase des Vorstellungsgesprächs Kandidaten aus unterrepräsentierten Gruppen

vertreten sind. Unsere Führungskräfte für Rekrutierung und IDEA berichten in vierteljährlichen Bewertungsgesprächen über die Fortschritte bei der Umsetzung des IHP, um das Verantwortungsbewusstsein aufrechtzuerhalten. Zu verzeichnen ist ein deutlicher Anstieg der Diversität der Kandidaten, die den Personalchefs vorgestellt werden. Und wir haben gesehen, dass wir durch mehr Diversität bei der Vorauswahl der Kandidaten die Aussichten verbessern konnten, dass am Ende tatsächlich Personen eingestellt werden, die einer unterrepräsentierten Gruppe angehören.

Studien zum Engagement unterrepräsentierter Gruppen mit AR

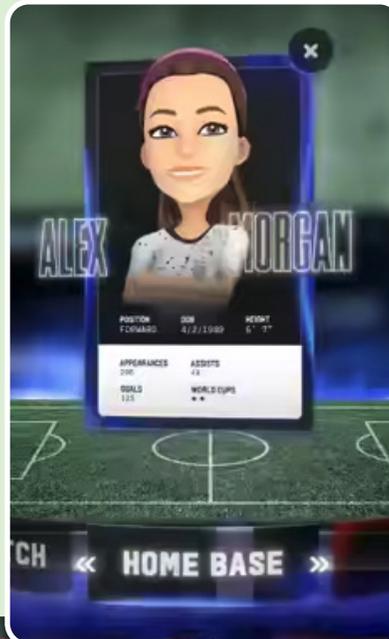
Das Snap-Team für Studien und Analysen hat bei der Omicron Media Group eine Studie in Auftrag gegeben, um Erkenntnisse über die langfristigen Implikationen von Augmented Reality (AR) zu gewinnen. Eines der Ergebnisse der Studie zeigt, dass unterrepräsentierte Gruppen von AR begeistert sind. Allerdings werden sie und ihre Communitys mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Mehrheitsgruppen zum Gegenstand von AR-Erlebnissen gemacht. In geschäftlicher Hinsicht bieten sich gute Chancen, wenn wir dafür sorgen, dass in den von uns gebotenen AR-Erlebnissen die Werte, ethischen Grundsätze und kulturellen Eigenheiten aller unserer Communitys besser berücksichtigt werden.



AR zur Fußballweltmeisterschaft der Frauen

2023 hat Snap zur Frauen-Weltmeisterschaft der FIFA eine Reihe von AR-Aktivierungen gestartet, in die verschiedene Linsen, Spotlight-Challenges, Map-Aktivierungen, Kleidung mit dem Weltmeisterschafts-Bitmoji und Nachbildungen von Spielerinnen integriert waren.

Die zehn im Paket angebotenen Shows erreichten in den USA nahezu 20 Millionen individuelle Zuschauer. Die damit verbundenen Aktivierungen von Augmented Reality beliefen sich auf 16 Millionen individuelle Nutzer bei 45 Millionen Gesamt-Impressions. Die Spotlight-Inhalte wurden 125 Millionen Mal angesehen.



Diese funktionsübergreifende Initiative zeigt hervorragend, wie DEI in AR zu mehr Umsatz, stärkerem Engagement und Fortschritt beiträgt.

Eigen- verantwortung fördern

Eigenverantwortung ist eine Grundvoraussetzung, wenn man in Sachen DEI bessere Ergebnisse erzielen will. Wie jede andere Geschäftspriorität, braucht auch DEI klar definierte Ziele, Governance-Systeme und Fristen. Darüber hinaus müssen Daten erhoben werden, um die Ergebnisse nachzuverfolgen.

Eigenverantwortung fördern

Unser oberstes Bestreben ist, dass unsere DEI-Strategie stets auch unsere Geschäftsstrategie ist. Nachfolgend findest du Beispiele, wie wir in der Praxis danach streben, diesen Vorsatz zu erfüllen.

Initiative des Programms für Diversität bei den Zulieferern



Das Team für strategische Beschaffung hat in Zusammenarbeit mit dem Team IDEA ein Pilotprojekt abgeschlossen, um bei den verschiedenen Snap-Teams dafür zu sorgen, dass sie bei der Vergabe von Aufträgen an Zulieferer und externe Anbieter stärker auf Diversität achten.

Ziel war das Testen auf individuelle Teams zugeschnittener Strategien anstelle pauschaler Lösungen. Den Anfang machte ein Pilotprojekt mit der Abteilung für Augmented Reality. Dabei wurden Informationen zur Auswahl der Zulieferer und externen Anbieter eingeholt, zur Art der in Anspruch genommenen Leistungen und zu potenziell in Sachen Diversität engagierten Anbietern. Auf dieser Grundlage wurden dann Strategien für dieses spezifische Team identifiziert. Außerdem wurde eine neue Software namens TealBook evaluiert und integriert, um den Mitgliedern des Snap-Teams bei der Suche nach Zulieferern und Anbietern zu helfen, bei denen Diversität großgeschrieben wird.

Zusammenfassung des DEI-Innovationsgipfels 2023

Im Oktober 2023 hat Snap seinen jährlichen [DEI Innovation Summit](#) ausgerichtet. Dieser DEI-Innovationsgipfel soll führende Technologieunternehmen dazu inspirieren, eine gerechtere Branche aufzubauen. Der Inhalt war auf branchenübergreifende Empfehlungen zur Umsetzung der Ergebnisse des ACT-Berichts im Bereich DEI ausgerichtet. Online wurde der Innovationsgipfel ausgesprochen positiv aufgenommen: Er erreichte eine Zufriedenheitsrate von 98 %. Zwanzig Vortragende teilten in Vertretung von Unternehmen und Einrichtungen wie Snap, Intel, LinkedIn, Zillow, Asana, der Bill & Melinda Gates Foundation, dem Diversity Lab, dem Aspen Institute und vielen weiteren ihre bewährten Praktiken in Sachen DEI. Dazu kam eine lebhafte und zum Nachdenken anregende Diskussion mit den Schauspielern Sabrina Wu und Ismael Cruz Córdova.



Die Verantwortung der Tech-Branche für DEI

2023 hat Snap gemeinsam mit seinem Partner Aspen Digital die Arbeit zur Gründung der Tech Accountability Coalition abgeschlossen. Diese Koalition hat das Ziel, die Standards, das Verantwortungsbewusstsein und die Innovation in Sachen DEI in der Technologiebranche zu verbessern.

2024 wird die Koalition die ersten branchenweiten Daten veröffentlichen, die bei mehr als 40 Unternehmen erhoben wurden. Sie sollen mehr Einblick darüber geben, was funktioniert und wie die Branche kollektiv mehr Innovationskraft entwickeln kann, um die Herausforderungen in Sachen DEI zu bewältigen, vor denen wir alle stehen.



Daten zur Diversität

Daten sind ein wesentlicher Bestandteil unserer DEI-Strategie.
Sie helfen uns zu erkennen, wo wir stehen und wo unsere Ziele liegen.

Snaps Ziele für 2025

Wir fühlen uns unvermindert unseren Zielen für 2025 verpflichtet.

Ziel 1

Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter¹ ethnischer Gruppen in den USA auf 20 %

Ziel 2

Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen auf 25 %

Ziel 3a

Erhöhen des Anteils von Frauen und ethnischen Gruppen* in Führungspositionen in den USA um 30 %
(Frauen in Führungspositionen)

Ziel 3b

Erhöhung des Anteils von Frauen und ethnischen Gruppen* in Führungspositionen in den USA* um 30 %
(Unterrepräsentierte ethnische Gruppen in den USA in Führungspositionen)

Ziel 3c

Erhöhen des Anteils von Frauen und ethnischen Gruppen in Führungspositionen in den USA um 30 %
(Asiaten in Führungspositionen, USA)

Da wir eine Kombination aus zwei Datenquellen verwenden, stimmen die Daten, über die wir im DAR berichten, nicht direkt mit unserem regulatorischen Datensatz überein.

Die DEI-Self-ID-Umfrage von Snap erlaubt es Teammitgliedern beispielsweise, sich als nicht-binär, aus dem Nahen Osten stammend oder indigen zu identifizieren, während dies bei den regulatorischen Daten nicht der Fall ist. Wir nutzen diese Methodik, um ein ganzheitlicheres Verständnis der bei Snap vertretenen Identitäten zu gewinnen. Diese Daten bilden die Grundlage für unsere Strategie zur Förderung der Inklusion und der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Beim Festlegen und Nachverfolgen von Zielen in Bezug auf die Repräsentation verschiedener Gruppen verwendet Snap jedoch den regulatorischen Datensatz. Dieser Datensatz stimmt mit den Berichten der US-Aufsichtsbehörden über den aktuellen Arbeitsmarkt überein. So können wir leichter erkennen, wo wir im Vergleich zur Gesamtpopulation auf dem Arbeitsmarkt stehen.

¹ Der Begriff unterrepräsentierte Gruppen steht bei Snap für Schwarze, Hispanic/Latinx, gemischrassige Menschen sowie Ureinwohner Hawaiis/der Pazifischen Inseln und Amerikas/Alaskas. Während Asiaten in der Gesamtpopulation von Snap nicht unterrepräsentiert sind, sind sie dies in Führungspositionen.

Die wichtigsten Daten 2023

Daten sind mehr als nur isolierte Zahlen. Zusammen erzählen sie die Geschichte unserer fortgesetzten Bemühungen im Bereich DEI.

Anteilige Vertretung

- Der Anteil der URG in den USA ist in diesem Jahr erneut gestiegen (+0,6 Prozentpunkte auf 16,8 %), liegt jedoch nach wie vor leicht unter dem Anteil von 2021 (17,4 %).
- Der Anteil von Frauen bei Snap steigt weltweit im Jahresvergleich weiter und liegt jetzt bei 36,3 % (+0,7 Prozentpunkte).
- 23 % unserer Neueinstellungen in den USA entfielen auf Mitglieder von URGs (+0,8 Prozentpunkte). Grund für diesen Anstieg waren die Neueinstellungen von Männern aus URGs (+2,2 Prozentpunkte auf 14,9 %), während 2023 weniger URG-Frauen eingestellt wurden (-1,1 Prozentpunkte auf 7,9 %).

Führungspositionen

- 33,7 % der globalen Führungskräfte bei Snap sind Frauen. Das ist unser bislang höchster Anteil und unser stärkstes Wachstum im Jahresvergleich (+4,6 Prozentpunkte) seit 2020. Unserem Ziel von 34,5 % sind wir nun sehr nahegekommen.
- 12,5 % der Führungskräfte in den USA gehören URGs an (-1,3 Prozentpunkte), was dem Niveau von 2021 entspricht. Rund $\frac{1}{3}$ der URG-Führungskräfte sind Frauen.
- Bei 7,7 % unserer Neueinstellungen von Führungskräften in den USA wurden in diesem Jahr Mitglieder von URGs gewählt (-9,6 Prozentpunkte). 40,5 % unserer weltweit neu eingestellten Führungskräfte waren Frauen. Das ist unser stärkstes Jahr und der größte Zuwachs im Jahresvergleich (+9,9 Prozentpunkte) seit 2020.

Technische Berufe

- Wir haben in diesem Jahr beim Frauenanteil im Tech-Bereich etwas zugelegt (+0,5 Prozentpunkte auf 21,7 %), bleiben aber unter unserem Ziel von 25 %.
- Bei den schwarzen (+0,4 Prozentpunkte auf 2,8 %) und hispanischen bzw. lateinamerikanischen Mitgliedern (+0,2 Pp auf 5,2 %) des Tech-Teams ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Der Anteil der Mitglieder mit multiethnischem Hintergrund im Team ist zurückgegangen (-0,5 Prozentpunkte auf 3,2 %), und bei den anderen URGs gab es keine Veränderungen.
- 20,3 % unserer weltweit neu eingestellten Mitglieder des Tech-Bereichs waren Frauen (-2,3 Prozentpunkte) und 17,1 % unserer in diesem Jahr im Bereich Tech in den USA neu eingestellten Mitglieder gehörten einer URG an (+1,5 Prozentpunkte).



Jahresbericht zur Diversität 2023, Snap Inc.