

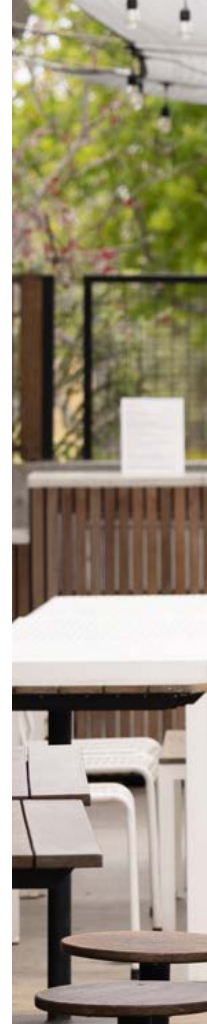


FRANCE GENDER EQUALITY INDEX/ INDEX DE L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Snap Group SAS
2024

TABLE OF CONTENTS

About Snap/ Au sujet de Snap	3
Snap in France/ Snap en France	4
Progress Goals / Objectifs de Progression	6





ABOUT SNAP

Snap is committed to fostering a diverse, equitable, and inclusive environment where every employee feels valued and inspired to contribute to our mission: empowering people to express themselves, live in the moment and have fun together.

We proudly serve a global community of over 850 million monthly Snapchatters, representing all backgrounds and perspectives. We're committed to building diversity, equity, and inclusion into everything we do – from the products and technology we build, to the content we distribute, and partners we work with, to who we hire and how we support our team.

AU SUJET DE SNAP

Snap s'engage à favoriser un environnement diversifié, équitable et inclusif où chaque employé se sent valorisé et inspiré à contribuer à notre mission: permettre aux gens de s'exprimer, de vivre l'instant présent et de s'amuser ensemble.

Nous sommes fiers de servir une communauté mondiale de plus de 850 millions de Snapchatters mensuels, représentant tous les milieux et toutes les perspectives. Nous nous engageons à intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans tout ce que nous faisons, qu'il s'agisse des produits et de la technologie que nous développons, du contenu que nous distribuons, des partenaires avec lesquels nous travaillons, des personnes que nous recrutons ou de la manière dont nous soutenons notre équipe.

SNAP IN FRANCE

For the first year, Snap Inc has published the Index Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes for Snap Group SAS, its French entity with more than 50 employees.

Built around 5 indicators calculated on a total of 100 points, the Index measures various data in terms of professional equality:



INDICATOR 1/ INDICATEUR 1

Pay gap/
Écarts de rémunération.



INDICATOR 2/ INDICATEUR 2

Differences in the proportion of women and men receiving pay rises/
Écarts dans la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'augmentations salariales.



INDICATOR 3/ INDICATEUR 3

Systematic increase for women in the year of maternity or adoption leave/
Augmentation systématique des femmes l'année d'un congé de maternité ou d'adoption.



INDICATOR 4/ INDICATEUR 4

Number of women in the company's ten highest-paid positions/
Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Below a threshold of 75 points out of 100, the company is obliged to define and implement corrective measures within three years. Below a threshold of 85 points out of 100, the company is obliged to define improvement goals.

SNAP EN FRANCE

Pour la première année, Snap Inc publie, pour Snap Group SAS, son entité française de plus de 50 salariés, l'Index Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes.

Bâti autour de 4 indicateurs calculés sur un total de 100 points, l'Index mesure différentes données en matière d'égalité professionnelle:

En deçà d'un seuil de 75 points sur 100, l'entreprise est dans l'obligation de définir et mettre en œuvre des mesures correctives, dans un délai de trois ans.

En deçà d'un seuil de 85 points sur 100, l'entreprise est dans l'obligation de définir des objectifs de progression.

For 2024 Snap Group SAS obtained a score of 78/100.

Au titre de 2024, Snap Group SAS obtient un score de 78/100.

Publication of the score and results obtained for each indicator for our French entity, Snap Group SAS, of more than 50 employees, for the period from January 1 to December 31, 2024.

Publication de la note et des résultats obtenus pour chaque indicateur pour l'entité française, Snap Group SAS, de plus de 50 salariés, pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2024.

Effectif Headcount	1 Ecart de Rémunération Pay Gap	2 Augmentation Salary Increase	3 Maternité Maternity	4 Top 10 Top 10	Total Score
90	23/40*	35/35	15/15	5/10	78/100

* The pay gap observed in the Index is in favor of women. A calculation carried out by distinguishing sales and non-sales functions, which have different pay structures, reveals a much smaller gap, still in favor of women, giving a score of 37/40 for the "Pay Gap" indicator and a total score of **92/100**.

*L'écart de rémunération observé dans l'Index est en faveur des femmes. Un calcul effectué en distinguant les fonctions commerciales et non commerciales, qui ont des structures de rémunération différentes, révèle un écart beaucoup plus faible, toujours en faveur des femmes, donnant un score de 37/40 pour l'indicateur "Écart de Rémunération" et un score total de **92/100**.

PROGRESS GOALS

OUR PHILOSOPHY ON PAY EQUITY

At Snap, we are committed to pay equity which guarantees “equal pay for equal work”; This means that we focus on compensating our team members in a fair, consistent and market-compliant way for every function and every level, regardless of gender. The Index’s calculation of the gender pay gap differs from the principle of “equal pay for equal work”; instead, it calculates the aggregate pay gap between men and women within the same occupational category and age range, without distinction of function type, based on their average total gross annual salary.

The pay gap observed in the Index is in favor of women. A calculation carried out by distinguishing sales functions, which have a specific pay structure, from the rest of the workforce reveals a much smaller gap, still in favor of women, giving a score of 37/40 and a total of 92/100.

OBJECTIFS DE PROGRESSION

NOTRE PHILOSOPHIE SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

Chez Snap, nous nous engageons à respecter l'équité salariale qui garantit « un salaire égal pour un travail égal » ; cela signifie que nous nous concentrons sur une rémunération des salariés équitable, cohérente et conforme au marché pour chaque fonction et chaque niveau de poste, quel que soit le sexe. Le calcul de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre de l'Index est différent du principe « à travail égal, salaire égal » ; il calcule plutôt l'écart de rémunération agrégé entre les hommes et les femmes au sein d'une même catégorie professionnelle et tranche d'âge sans distinction des types de fonction, sur la base de leur salaire total annuel brut moyen.

L'écart de rémunération constaté dans le cadre de l'Index est en faveur des femmes. Un calcul effectué en distinguant les fonctions commerciales, ayant une structure de rémunération spécifique, du reste des collaborateurs permet d'observer un écart beaucoup plus réduit, toujours en faveur des femmes qui donnerait un score de 37/40 et un score total de 92/100.





HIRING, DEVELOPMENT AND PROGRESSION

Snap Inc. is committed to fostering a truly inclusive workplace and providing equitable opportunities for all employees in France. Snap is committed to creating a culture where great talent from all backgrounds can thrive and grow and are taking concrete steps to improve our performance on the Gender Equality Index.

These actions are set out in the company's Gender Equality action plan, and are the result of group-wide initiatives. They include taking time in our hiring process to search broadly for the best talent in the market, as well as support for the development and progression of all groups at Snap.

These efforts also include training programs focused on interview excellence, inclusive leadership, unconscious bias mitigation, and global awareness. Our Employee Resource Groups (ERGs) play a vital role, providing skill-building workshops, mentorship and networking opportunities. We seek to improve gender balance at all levels of the organisation, and ensure a supportive environment for all.

RECRUTEMENT, DÉVELOPPEMENT ET ÉVOLUTION

Snap Inc. s'engage à favoriser un lieu de travail véritablement inclusif et à offrir des opportunités équitables à tous les employés en France. Nous prenons des mesures concrètes pour améliorer notre performance sur l'Index de l'égalité professionnelle et, plus largement, pour créer une culture où chacun peut s'épanouir.

Ces actions sont définies dans le plan d'action de l'entreprise pour l'égalité des sexes et sont le résultat d'initiatives à l'échelle du groupe. Elles comprennent le fait de prendre le temps, dans notre processus d'embauche, de rechercher largement les meilleurs talents du marché, ainsi que le soutien au développement et à la progression de tous les groupes chez Snap.

Ces efforts comprennent également des programmes de formation axés sur l'excellence des entretiens, le leadership inclusif, l'atténuation des préjugés inconscients et la sensibilisation mondiale. Nos groupes de ressources pour les employés (ERG) jouent un rôle essentiel en proposant des ateliers de développement des compétences, du mentorat et des possibilités de mise en réseau.

Nous cherchons à améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de l'organisation et à garantir un environnement favorable à tous.

