

Равные возможности

СОКБ 56

«Лаборатория Касперского» обеспечивает всем сотрудникам равные возможности и не допускает дискриминации в любых ее проявлениях.

Это один из наших ключевых корпоративных принципов, который соответствует одобренным ООН Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, а также Целям устойчивого развития ООН, включая ЦУР 4.5, 5.1 и 8.5.



Подробнее о вкладе Компании в достижение ЦУР ООН читайте в разделе [«Устойчивое развитие»](#) на с. 20

Мы строго соблюдаем требования законодательства и принимаем решения о найме, развитии и вознаграждении сотрудников исключительно на основе их профессиональных качеств, опыта и достижений — без ограничений по полу, возрасту или другим признакам.

Уважение и безопасная рабочая среда

Принятые в Компании правила и стандарты поведения основаны на ценностях и принципах «Лаборатории Касперского». Каждый сотрудник важен для Компании и заслуживает уважения. Мы стремимся поддерживать здоровую, открытую и доброжелательную рабочую атмосферу, в которой людям комфортно сотрудничать, делиться идеями, развиваться.

В Компании недопустимы любые формы дискриминации, унижения достоинства, оскорблений, какого-либо давления и нарушения личных границ. Мы придерживаемся общепринятых норм деловой этики и ожидаем от сотрудников и партнеров профессионального, корректного и уважительного поведения.

Как мы поддерживаем сотрудников

Мы выстраиваем отношения внутри Компании на основе доверия и взаимного уважения. Чтобы рабочая обстановка оставалась комфортной для всех, мы регулярно анализируем условия труда, процессы оценки эффективности и обратную связь от сотрудников. Мы слышим потребности каждого и делаем все, чтобы сотрудники «Лаборатории Касперского» чувствовали поддержку и заботу в любой ситуации.

В Компании в рамках HR действует функция бизнес-партнерства. HR-бизнес-партнеры помогают выстраивать диалог между бизнесом и сотрудниками,

поддерживают команды в сложных ситуациях и способствуют поиску решений, учитывающих интересы всех сторон.

Если сотрудник сталкивается с проявлениями дискриминации или неэтичного поведения, он может сообщить об этом команде HR Support или своему HR-бизнес-партнеру. Кроме того, команда HR Support всегда готова помочь сотрудникам с любыми вопросами — от административных процедур до консультаций по корпоративному обучению и развитию.



Женщины в IT

«Лаборатория Касперского» последовательно работает над тем, чтобы показывать разнообразие карьерных возможностей в IT и создавать среду, в которой люди с разным опытом и профессиональным путем, разделяющие ценности Компании, могут реализовать свой профессиональный потенциал. Такая работа ведется на разных рынках присутствия Компании по всему миру.

Особое внимание уделяется преодолению устойчивых стереотипов о роли женщин в технологической сфере и расширению возможностей для их профессионального и карьерного развития, в том числе в технических областях. Компания поддерживает инициативы, направленные на развитие более инклюзивной профессиональной среды как внутри «Лаборатории Касперского», так и в отрасли в целом.

Наш подход к поддержке женщин

Мы убеждены, что устойчивые инновации возможны только в той среде, где у всех сотрудников, независимо от пола, есть равный доступ к возможностям, поддержке и признанию. Наши инициативы — это часть долгосрочной стратегии, направленной на формирование более безопасного и инклюзивного цифрового мира благодаря разнообразию опыта и точек зрения команд, в которых присутствуют как мужчины, так и женщины. Таким мы видим будущее в сфере IT и кибербезопасности — разнообразное и основанное на силе разных голосов.



Начинаем со школ и университетов

Мы заботимся о том, чтобы с ранних лет делать IT-образование доступным и открытым для всех. Для этого Компания сотрудничает со школами и университетами по всему миру, проводит лекции, мастер-классы и программы стажировок, чтобы все школьники и студенты вне зависимости от их пола могли лучше понять технологическую сферу и увидеть собственный потенциал в IT и кибербезопасности.

Развиваем женское IT-сообщество внутри Компании

Вовлечение женщин в IT-индустрию и их поддержка — важная часть корпоративной культуры «Лаборатории Касперского», которая формируется на уровне совета директоров и высшего менеджмента. При этом женщины, уже достигшие успеха на различных уровнях, активно участвуют в программах поддержки: общаются с коллегами и подчиненными, делятся опытом и своим примером вдохновляют начинающих IT-специалистов.

Помимо этого, мы поддерживаем внутреннее женское IT-сообщество и инициативы, направленные на расширение представительства женщин в технологических и смежных ролях.

Обеспечиваем равный доступ к карьерным возможностям

«Лаборатория Касперского» стремится быть максимально честной и открытой, чтобы не допускать проявлений гендерной дискриминации.

При подборе новых сотрудников для нашей команды мы придерживаемся skills-based-подхода: нас интересуют прежде всего профессиональные навыки, квалификация и релевантный опыт кандидатов. Мы оцениваем компетенции независимо от пола, уделяя внимание мотивации и тому, насколько кандидат разделяет ценности Компании и готов вносить вклад в общую миссию. Такой подход помогает минимизировать риск дискриминации и поддерживать честную и прозрачную систему отбора.

25%

доля сотрудников-женщин
в «Лаборатории Касперского»

26,7%

доля женщин в мировой
технологической отрасли в 2025 году¹

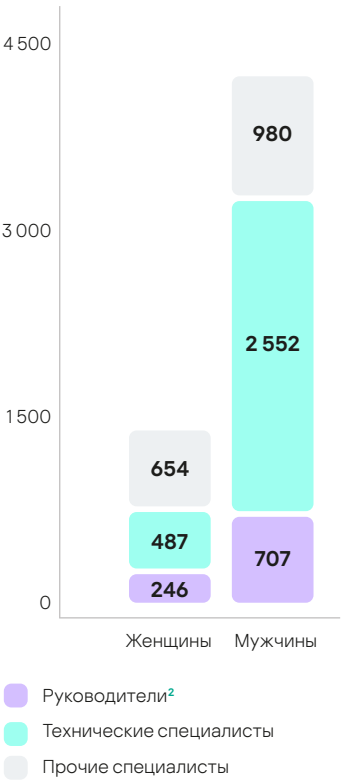
26%

женщин на руководящих
позициях в Компании

¹ По данным исследования Exploding Topics. К технологическому сектору (tech) относятся компании, работающие в сфере IT, кибербезопасности, ИИ, облачных технологий и др.

SASB TC-SI-330-a.3

Общая численность сотрудников в разбивке по полу и категориям в контексте гендерного баланса¹, человек



¹ Данные указаны по московскому офису Компании на 31 декабря 2025 года.
² Менеджеры, у которых в подчинении от одного человека.
³ На 31 декабря 2025 года.

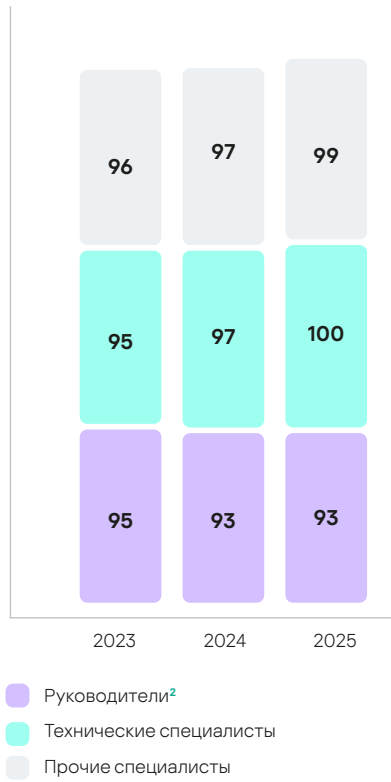
GRI 405-1

Сотрудники Компании в разбивке по гендеру и категориям³, человек



GRI 405-2

Соотношение совокупного вознаграждения⁴ женщин и мужчин⁵, %



⁴ Целевое совокупное вознаграждение состоит из оклада и целевого бонуса.
⁵ Данные указаны по московскому офису Компании на конец года.

Соотношение оклада⁶ и совокупного вознаграждения⁴ женщин и мужчин¹ в 2025 году, %



⁶ Оклад — это фиксированная и гарантированная часть вознаграждения сотрудников.



Поддерживаем родительство и благополучие сотрудниц

СОКБ 43

Во всех странах нашего присутствия мы стараемся вдохновлять сотрудниц на их карьерном пути и поддерживать в самые важные моменты жизни. Например, в России сотрудницам, у которых в семье происходит пополнение, мы предлагаем:

- программу ведения беременности и родов по ДМС;
- отпуск по уходу за ребенком, который может взять любой из родителей, независимо от того, родной это ребенок, усыновленный или находящийся под опекой;
- 100%-ную доплату к государственному пособию по беременности и родам, чтобы общая сумма выплат достигала полного размера оклада, — ее получают сотрудницы, имеющие стаж работы в Компании не менее одного года;
- единовременную материальную помощь при рождении ребенка: 150 000 рублей за первого ребенка и 200 000 рублей при рождении второго и последующих детей;
- ежегодно частичную компенсацию расходов сотрудников на приобретение путевок в летние лагеря для их детей в размере 50% от стоимости путевок;
- страховку для детей до 16 лет включительно в рамках ДМС.



Вдохновляем новое поколение женщин в IT

Чтобы помочь будущему поколению женщин в технологиях, «Лаборатория Касперского» запустила глобальную инициативу [Future You in Tech](#) — тест-игру, ориентированную на школьниц и студенток, которые выбирают свой карьерный путь. Проект помогает девушкам понять, что включает в себя сфера кибербезопасности, какие роли и карьерные возможности она открывает и какие из них могут подойти им с учетом личных интересов и талантов, а также снижает барьеры входа в профессию.

В 2025 году мы активно продвигали проект на международной арене: совместно с [Africaines in Tech](#) представили тест на саммите Transform Africa Summit, организованном Smart Africa в Конакри (Гвинея), и на онлайн-сессии Women in Tech Special конференции ATDA¹ в Рабате (Марокко). Это позволило привлечь больше молодых женщин из стран Африки, рассматривающих карьеру в IT. На момент подготовки Отчета в тесте приняли участие более 180 юных девушек, и эта цифра продолжает расти по мере расширения географии инициативы.

¹ ATDA — Assises de la Transformation Digitale en Afrique, крупное отраслевое мероприятие по цифровой трансформации в Африке.



Объединяем женщин в онлайн-сообщества

В 2021 году «Лаборатория Касперского» запустила глобальный проект [Empower Women](#) — онлайн-платформу о женщинах в сфере кибербезопасности и технологий, которая объединяет исследования по различным регионам, новости и вдохновляющий подкаст [Women in IT](#) с участием сотрудниц Компании. За отчетный период на сайте появились десять новых рассказов о наших коллегах из разных стран, в которых они делятся историями своего профессионального и личного развития, четыре обзора мнений и шесть спецпроектов. Мы стремимся показать широкий спектр возможностей построения карьеры в IT-индустрии — многие героини добились высоких результатов в разных областях внутри IT-компаний, будь то разработка, продажи, образовательные проекты или коммуникации.

В 2024 году появился проект [«Вам письмо!»](#), где наши сотрудницы делятся личными и профессиональными историями в формате писем самим себе в юности, рассказывая о преодоленных трудностях и уроках, которые помогли им стать теми, кто они есть сейчас. Эти откровенные истории вдохновляют будущие поколения женщин в IT и поддерживают тех, кто находится в начале пути или переживает сложные решения в карьере и жизни.



Спецпроекты о женщинах в технологиях

«Лаборатория Касперского» реализует ряд глобальных тематических проектов, посвященных роли женщин в технологической истории и сегодняшнем дне IT-отрасли.

Среди инициатив 2025 года — проект [Women in the History of Tech](#), который рассказывает о женщинах, внесших вклад в развитие технологий в самых разных сферах — от кибербезопасности, IT-предпринимательства и цифрового образования до телекоммуникаций, государственной цифровой политики, электронной коммерции и общественной безопасности. Участницами проекта стали женщины-профессионалы с опытом работы в технологическом бизнесе, стартап-среде, государственном секторе и образовательных инициативах, демонстрирующие разнообразие карьерных траекторий в цифровой индустрии.

Еще одна инициатива — [Mothers in Tech](#), посвященная сотрудницам Компании, которые совмещают профессиональную карьеру и материнство. Проект показывает, что успешная самореализация может иметь разные формы и строиться с учетом индивидуальных жизненных обстоятельств и приоритетов.

В этом же году появился еще один новый проект — интерактивная тест-игра [Confronting IT's Career Barriers](#), которая показывает, с какими препятствиями сталкиваются специалисты в технологических сферах. Участники делают выбор, какие барьеры они готовы терпеть, и узнают, как такие компромиссы могут тормозить рост и почему их нельзя игнорировать. Тестирование также дает рекомендации, как преодолеть эти барьеры, и объясняет, какое значение они имеют для технологического сектора.

Всего в тесте участвовали более 400 мужчин и женщин со всего мира. Они помогли выявить наиболее болезненные препятствия, в число которых вошли токсичная или нездоровая рабочая среда, переработки, ограниченные возможности для карьерного роста, недостаточно прозрачные критерии продвижения и предвзятость в оценке сотрудников. Полученные результаты демонстрируют важность изменений в корпоративной культуре.

Партнерства, мероприятия и активности

«Лаборатория Касперского» выстраивает долгосрочные партнерства и активно участвует в инициативах, которые помогают укреплять позиции женщин в IT и кибербезопасности по всему миру. В нашем фокусе — поддержка карьерного роста, развитие лидерства, обмен опытом и расширение доступа к цифровым возможностям для женщин и девушек.

В 2024 году Компания выступила спонсором проекта 100 Women Face to Face. В рамках инициативы прошли офлайн- и онлайн-встречи, а также серия вебинаров о развитии карьерного потенциала женщин в технологиях. Дополнительно в журнале BT Haber была опубликована вступительная колонка генерального директора «Лаборатории Касперского» в Турции Илкем Озар, в которой она рассказала о целях и значении проекта.

В марте 2024 года в Мексике «Лаборатория Касперского» провела пресс-конференцию, посвященную представлению отчета State of Stalkerware и повышению осведомленности о проблеме цифрового stalking. В дискуссии приняли участие известная правозащитница в сфере цифровых прав Олимпия Корал и менеджер по потребительским продуктам «Лаборатории Касперского» в Мексике Джудит Тапия. Спикеры обсудили влияние стalkerского ПО на пользователей и представили практические рекомендации по его выявлению и предотвращению.

Журнал CIO Update (Турция) посвятил специальный выпуск к 8 Марта женщинам-лидерам в IT. Генеральный директор «Лаборатории Касперского» в Турции Илкем Озар участвовала в групповом фото на обложке вместе с ведущими женщинами рынка и дала интервью для печатной и [видеоверсии](#), рассказав о своем карьерном пути и важности инклюзии в технологической сфере.

В рамках летнего учебного лагеря для 800 студентов из разных турецких университетов, организованного учебными заведениями и центрами BUSIBER Bogazici University MIS Cybersecurity Center и Cyber Technology Clubs, «Лаборатория Касперского» провела обучающий день и панель Women in Technology, посвященную растущей роли женщин в кибербезопасности. Модератором выступила генеральный директор «Лаборатории Касперского» в Турции Илкем Озар, а приглашенные отраслевые эксперты обсудили, как укрепить позиции женщин в IT и какие карьерные возможности открываются для них.



Руководитель направления мониторинга цифровых угроз в «Лаборатории Касперского» Анна Павловская выступила на форуме European Women in Tech. Она представила свое исследование о психологических портретах киберпреступников, основанное на изучении неформальных диалогов участников даркнет-форумов.

Старший менеджер по связям с государственными структурами «Лаборатории Касперского» Глэдис Ядом приняла участие в мероприятии Future Forward Paris, организованном проектом Wonder Women Tech. В рамках панельной дискуссии «Воздействие и устойчивость: строим лучшее будущее» она рассказала, как Компания помогает делать мир безопаснее с помощью образовательных проектов для уязвимых групп и инициатив, направленных на поддержку женщин.

Компания выступила партнером по экспертизе на конференции [Women Empowerment Conference](#) (WEC) в Западной Африке, объединяющей женщин-лидеров, предпринимательниц и инноваторов в сфере технологий из разных стран региона. Мероприятие было посвящено вопросам инклюзии, лидерства и расширения доступа женщин к цифровым возможностям.

В 2025 году Компания [подписала](#) трехлетнее Соглашение о взаимопонимании (MoU) с проектом Smart Africa. Это важное партнерство нацелено на развитие кибербезопасности по всему африканскому континенту и сокращение гендерного разрыва в STEM/ICT за счет специальных программ для женщин и девушек.

В 2024–2025 годах сотрудники «Лаборатории Касперского» выступили наставниками, проводили [вебинары](#) и предоставляли бесплатный доступ к обучению для стажеров программы [Outreachy](#) и других начинающих специалистов. Эти активности помогают молодым профессионалам, включая женщин, получить первые навыки и опыт в IT и кибербезопасности.

В июле 2025 года совместно с сообществом Women in Tech Russia была организована онлайн-конференция «Как проявить себя в IT: личный бренд и digital-репутация для карьерного роста». В первой части прошел круглый стол «Как формируется образ IT-специалиста в глазах нанимателей — от GitHub до LinkedIn, от старых форумов до конференций» с участием директора управления по привлечению

и развитию талантов «Лаборатории Касперского» Елены Михеевой. Во второй части состоялись выступления в формате TED Talks, включая доклад руководителя направления мониторинга цифровых угроз «Лаборатории Касперского» Анны Павловской «Stack Overflow, Habr и внутренние вики: цифровой след или цифровой шлейф». Онлайн-конференцию посмотрели более 150 зрителей.

Старший менеджер по корпоративному маркетингу региона META Кристин Макдональд [была отмечена](#) отраслевой наградой Senior Marketing Leader of the Year по версии премии Women in Technology Forum and Awards 2025. Эта награда стала признанием ее вклада в развитие технологического сектора и усиление роли женщин в нем.

Компания профинансировала и поддержала выпуск специального эпизода подкаста [Africaines in Tech](#), записанного в феврале 2025 года и опубликованного в ноябре. В этом выпуске старший менеджер по связям с государственными органами «Лаборатории Касперского» Глэдис Ядом рассказала о видении Компании и шагах, которые она предпринимает для укрепления инклюзивности женщин в сфере кибербезопасности во франкоязычных странах Африки.

В сентябре 2025 года «Лаборатория Касперского» и компания GRAMAX, надежный партнер в области защиты критически важной информационной инфраструктуры, провели специальную сессию Resilience in Action: The Women Beyond The Firewalls. Она была посвящена поддержке и продвижению женщин в кибербезопасности, изучению текущего положения женщин в отрасли, достигнутого прогресса и сохраняющихся вызовов. Генеральный менеджер «Лаборатории Касперского» в Индии Джайдиип Сингх представил инициативу Women in Tech. Программа также включала тематические доклады и панельные дискуссии о роли женщин в технологическом секторе.

Планы на 2026 год

В 2026 году мы продолжим развивать текущие проекты и запускать новые программы, направленные на предоставление женщинам равных возможностей для развития карьеры в разных направлениях в IT и ИБ. Мы планируем и дальше участвовать в отраслевых конференциях и форумах, публиковать истории успеха наших коллег, расширять образовательные инициативы и усиливать программы наставничества и карьерного развития для женщин по всему миру.

Поддержка сотрудников с ограниченными возможностями здоровья

«Лаборатория Касперского» поддерживает соискателей и сотрудников с ограниченными возможностями здоровья и стремится создать доступную и инклюзивную рабочую среду. Для нас важен человек и его потенциал, а не ограничения.

При найме мы оцениваем исключительно профессиональные навыки, опыт и экспертность кандидатов. Для ряда вакансий в Компании доступен удаленный формат работы, а при необходимости рабочее место может быть адаптировано в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Всем сотрудникам с инвалидностью предоставляются все льготы, предусмотренные российским законодательством: увеличенный ежегодный отпуск (для всех групп инвалидности) и сокращенный рабочий день (для определенной группы людей с инвалидностью).

