

Наша система мотивации

«Лаборатория Касперского» создает комфортную и мотивирующую среду, в которой сотрудники чувствуют поддержку, видят возможности для роста и понимают ценность своего вклада.

Мы внимательно относимся ко всем аспектам рабочей жизни — от условий в офисе до оценки результатов. Мы уверены, что вклад квалифицированных специалистов в развитие Компании должен вознаграждаться, поэтому мы поддерживаем конкурентный уровень заработной платы, предлагаем сотрудникам один из самых широких соцпакетов на рынке, активно внедряем и совершенствуем программы развития и обучения.

Ежегодно в Компании проходит процесс пересмотра заработных плат. В 2025 году заработная плата сотрудников «Лаборатории Касперского» была увеличена в среднем на 19%.

Материальная мотивация

Мы стремимся обеспечить сотрудникам высококонкурентную и справедливую оплату, которая помогает привлекать и удерживать лучших специалистов и мотивировать их на достижение результатов.

При построении программ вознаграждения мы руководствуемся следующими принципами.

- 1. **Вознаграждение за результаты.** В Компании нет понятия индексации заработной платы, но есть ежегодный процесс пересмотра заработных плат. Это позволяет поддерживать конкурентоспособность заработной платы сотрудников и ускорять рост тех, кто показывает высокую результативность.
- 2. **Внешняя конкурентоспособность.** Мы регулярно изучаем рынок и следим за тем, чтобы наше предложение по совокупному вознаграждению оставалось высококонкурентным.
- 3. **Прозрачность.** Мы открыто рассказываем сотрудникам о подходах к формированию пакета вознаграждения, чтобы обеспечить понимание нашей философии вознаграждения.

В Компании целевое совокупное вознаграждение (Total Target Cash Compensation, TTCC) включает фиксированную часть (оклад) и целевой бонус.

В 2024 году заработная плата сотрудников «Лаборатории Касперского» в России выросла в среднем на 15% год к году, а в 2025 году рост составил в среднем 19%.



Среднее повышение заработной платы сотрудников Компании по сравнению с предыдущим годом

15%

в 2024 году

19%

в 2025 году

Социальная политика и забота о людях

GRI 401-2

Мы поддерживаем сотрудников на протяжении всего периода работы в Компании и делаем все возможное, чтобы люди могли чувствовать себя уверенно в разных жизненных ситуациях.

В России соцпакет доступен всем сотрудникам¹ и включает в том числе:

- добровольное медицинское страхование (ДМС) со стоматологией (в том числе для детей сотрудников до 16 лет включительно);
- доплату до 100% оклада к листку нетрудоспособности до 15 рабочих дней в год;
- доплату до 100% оклада к листку нетрудоспособности по беременности и родам на весь период;
- ведение беременности и родов;
- выплату при рождении ребенка;
- участие в программе лечения онкологии в России;
- материальную помощь в случае смерти близкого родственника и в других сложных жизненных ситуациях;
- страхование от несчастного случая;
- страхование выезжающих за рубеж;
- релокационную выплату при переезде в Москву;
- комфортный и зеленый офис класса «А»;
- премии юбилярам (по достижении 50, 60, 70 лет) и бонусы сотрудникам, стаж которых в Компании достиг 10 и 25 лет;
- компенсацию стоимости занятий спортом;
- изучение иностранных языков.

¹ Для сотрудников с временными трудовыми договорами и работающих на условиях неполной занятости доступен сокращенный соцпакет. В Компании около 0,1% таких сотрудников.

² Установочная встреча.

Сотрудники могут прямо в офисе воспользоваться услугами врача-терапевта, массажистов и психолога, посещать спортивные залы и сауну. Для них также создана линия психологической поддержки онлайн. Кроме того, Компания развивает корпоративные спортивные программы и компенсирует сотрудникам расходы на занятия фитнесом.

Регулярные внутренние коммуникации помогают нам узнавать мнение сотрудников по поводу различных аспектов работы: мы проводим AMA-сессии и Kick-off-встречи² с руководством, делимся результатами и планами, обсуждаем стратегию. Ежегодно оцениваем уровень удовлетворенности сотрудников работой посредством внутреннего опроса, а также проводим церемонию Annual Kaspersky Awards, где отмечаем главные личностные и командные достижения всех подразделений.

Мы помогаем всем сотрудникам, в чьих семьях появляются дети, — как родителям, так и усыновителям или опекунам. Им предоставляется отпуск по уходу за ребенком, а к государственному пособию по беременности и родам добавляется корпоративная доплата до полного оклада на протяжении всего отпуска по беременности и родам (как правило, 140 календарных дней).

Подробнее о поддержке матерей с детьми читайте в подразделе [«Поддерживаем родительство и благополучие сотрудников»](#), на с. 65



Карьерное развитие и стажировки

Мы видим развитие людей как основу развития бизнеса. Компания поощряет карьерные перемещения — как вертикальные, так и горизонтальные, — между должностями, командами и направлениями. Это помогает расширить опыт сотрудников, улучшает взаимодействие между подразделениями и повышает мотивацию.

В отчетном периоде мы запустили ряд инициатив, направленных на поддержку карьерного роста:

- **Grow Lab** — пространство для обмена знаниями и развития экспертизы, где сотрудники могут учиться друг у друга и работать с наставниками;
- **Internal Mobility** — программа, направленная на развитие практики внутренних переходов, которая помогает сотрудникам пробовать себя в новых ролях и проектах внутри Компании, если они готовы к этому;
- **карьерные консультации** — индивидуальная поддержка сотрудников при выборе дальнейших шагов в развитии: от углубления текущей экспертизы до смены направления.

Особое внимание мы уделяем молодым специалистам. С 2016 года в Компании работает программа оплачиваемых стажировок для студентов Kaspersky SafeBoard. Порядка половины стажеров переходят в штат по окончании стажировки. Многие из них сегодня занимают руководящие позиции разных уровней и уже сами подбирают стажеров в свои команды через программу SafeBoard.

Подробнее о программе SafeBoard читайте в подразделе [«Подготовка кадров для IT-отрасли»](#), на с. 86