

# Корпоративная культура и деловая этика

Мы стремимся следовать лучшим корпоративным практикам, обеспечивать высокое качество управления и следование принципам деловой этики.

## Ключевые документы

- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН

**25%**

сотрудников Компании  
составляют женщины

**95%**

соотношение  
вознаграждения мужчин  
и женщин

## Равные возможности

«Лаборатория Касперского» не приемлет дискриминацию ни в каких проявлениях. Это один из ключевых принципов Компании, который согласуется с одобренными ООН Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, а также Целями устойчивого развития ООН (ЦУР ООН), включая задачи ЦУР ООН 4.5, 5.1 и 8.5.

- ➔ Подробнее о вкладе Компании в достижение ЦУР ООН читайте в разделе «Устойчивое развитие» на с. 17–18

Мы строго соблюдаем законодательство и не ограничиваем наем людей по возрасту, гендеру и иным признакам, а также обеспечиваем право на труд сотрудникам с ограниченными возможностями здоровья. «Лаборатория Касперского» поддерживает уважительные отношения в коллективе и работает над преодолением стереотипов, связанных с работой в IT.



## Наш вклад в разрушение стереотипов об IT-отрасли

### Делимся вдохновляющими историями о работе в нашей сфере

Вокруг IT-отрасли сложилось множество домыслов, которые могут отпугнуть кандидатов с высоким потенциалом, а также помешать Компании вовремя распознать самых ценных из них. Мы решили развенчать распространенные мифы на примере своих сотрудников, которым стереотипы не помешали построить карьеру в IT.

Быстро вырасти в корпорации и стать руководителем в 23 года? Мечта...

Невозможно воспитывать троих детей и преуспеть в карьере...

Быть ценным гуманитарием в команде программистов? Это утопия...

Экстраверту в IT-среде не прижиться...

Разве можно создать инновационные и прорывные продукты и решения в России?..

Мы провели исследование в нашей компании и профессиональном сообществе и собрали топ-20 стереотипов о российском IT. Затем мы предложили своим сотрудникам опровергнуть их собственным примером. Так родился проект **People in Tech**, запущенный в конце 2022 года, где 20 сотрудников «Лаборатории Касперского» из разных департаментов на позициях от junior до VP рассказывают свои ценные профессиональные истории, развенчивая мифы.

Чтобы проект был действительно вдохновляющим, мы внедрили элемент интерактива: пользователи делятся своим мнением о каком-либо стереотипе. Полученная статистика обнадеживает: до 90% респондентов не разделяют отдельные стереотипы, несмотря на то что по некоторым вопросам мнения все еще делятся почти поровну.

## Что в результате?

**7+** млн  
человек охват проекта

**20** тысяч  
голосов за или против  
того или иного стереотипа

People in Tech на уровне бизнеса и рекрутмента позволил укрепить имидж «Лаборатории Касперского» как открытого работодателя, способного найти нестандартный способ представить кандидатам свои команды и продукты. Проект также внес свой вклад в борьбу с устаревшими представлениями о российской IT-индустрии и мотивировал людей изменить свое отношение к ней.

→ Подробнее на сайте проекта [careers.kaspersky.ru/peopleintech](https://careers.kaspersky.ru/peopleintech)



## Вовлеченность сотрудников

### GRI 405-2

«Лаборатория Касперского» оплачивает труд каждого специалиста в соответствии с его должностью и квалификацией, независимо от гендерной принадлежности. Для каждой должности проводится оценка рыночного уровня заработной платы — для этого Компания усилила подразделение HR-департамента, специализирующееся на компенсациях и льготах.

Мы стремимся привлекать в IT-индустрию больше женщин и для этого, помимо прочего, сотрудничаем с учебными заведениями по всему миру. Компания проводит для школьников и студентов образовательные мероприятия и мастер-классы, организует стажировки.

Компания запустила несколько онлайн-проектов, в рамках которых женщины могут делиться знаниями и опытом работы в IT. Это комьюнити в социальных сетях Women in CyberSecurity, в котором состоят более 17 тысяч участниц, и сайт [Empower Women](#), где сотрудницы Компании рассказывают о своем образовании, карьерном пути, дают советы и участвуют в подкастах.

→ Подробнее о вкладе Компании в решение проблемы гендерного дисбаланса в IT-отрасли читайте в подразделе «Женщины в IT: сила равенства»

### GRI 405-1, TC-SI-330-a.3

«Лаборатория Касперского» поддерживает соискателей и сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. Главное для нас — это человек и его потенциал, а не ограничения.

При отборе мы оцениваем исключительно профессиональные навыки, опыт и экспертность кандидатов. Ряд наших вакансий предусматривает возможность удаленной работы, что может быть важно для сотрудников с ограничениями по здоровью.

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

### TC-SI-330-a.2

Мы ежегодно оцениваем уровень удовлетворенности сотрудников в рамках анонимного опроса YourVoice. Опрос позволяет узнать их отношение к изменениям в Компании, корректировке стратегии, оценить уровень влияния на них различных драйверов, таких как оплата, социальный пакет, баланс работы и личной жизни, перспективы профессионального роста, атмосфера в команде и т. д.

Ключевой показатель, на который мы ориентируемся, — это глобальный индекс удовлетворенности работой (eNPS), который отражает долю сотрудников, готовых рекомендовать Компанию как работодателя.

В 2022 году eNPS вырос на 6,7 п. п., до 52,3, а в 2023 году — на 4,5 п. п., до рекордных 56,8, что выше уровня российского рынка<sup>1</sup>. В 2023 году был также побит рекорд по количеству участников опроса — почти 90% сотрудников.

**Результаты опроса в различных представлениях (по командам, департаментам, дивизионам, регионам, возрастным группам, уровням позиций и т. д.) доступны для анализа всем руководителям «Лаборатории Касперского», включая топ-менеджеров. Это позволяет объективно оценить ситуацию как в Компании в целом, так и в отдельных подразделениях, увидеть сильные стороны и определить зоны развития.**

<sup>1</sup> По данным Harry Inc — российской компании в области HR Tech, лидера рынка решений для опросов вовлеченности.