



2-9

ESG-отчёт 2021

Оглавление

Об отчёте

Об отчёте.....	6
Ключевые ESG-цифры 2021 года	7

Заявление генерального директора VK (Россия)

О нас

О компании	12
Наши проекты	13
Сегменты и ключевые продукты	14
VK — для пользователей.....	15
Наши ценности	16
Ключевые финансовые показатели.....	17
Ключевые операционные показатели	19
Ребрендинг	21

Подход к устойчивому развитию

Стратегия устойчивого развития	23
--------------------------------------	----

Управление устойчивым развитием	24
Заинтересованные стороны и взаимодействие с ними	25
Существенные темы	28
Матрица существенных тем	29
Изменение существенных тем в 2021 году по сравнению с 2020 годом	30
Цели устойчивого развития ООН	31

Наши пользователи

Фокус на информационной безопасности и приватности	33
--	----

Информационная безопасность

VK Protect — обновлённая программа защиты данных пользователей	35
Безопасность в VK ID	36
Предотвращение потенциальных угроз	37
Независимый аудит информационной безопасности	38

Приватность пользователей

Информация, которую мы обрабатываем.....	40
Хранение и обмен информацией	42

Безопасный интернет	43
Модерация ВКонтакте	44
Модерация в Одноклассниках	49
Безопасная и честная среда для геймеров	51
День борьбы с кибербуллингом	52
Пандемия	53
Образовательные инициативы	54
Инициативы для школ	55
Инициативы для университетов	56
Инициативы для специалистов	57
Инновации и цифровизация	58
Ключевые ESG-приоритеты решений VK	59
Типы ESG-решений от VK	60
ESG-решения для бизнеса, уже реализуемые VK	61
Социальные проекты	62
Добро Mail.ru — платформа VK для благотворительности	63
Социальные проекты VK	65
Образовательные социальные проекты	68

Социальные инициативы в B2B и других сферах	70
---	----

Наши сотрудники

Наша команда	73
Структура персонала	74
Наём	77
Адаптация новых сотрудников	79
Социальный пакет и комфортные условия труда	80
Ковид	84
Охрана труда	85
Комиссия по охране труда	86
Обучение и развитие сотрудников	87
Оценка компетенций сотрудников	88
Опросы вовлечённости сотрудников	89
VK Women	90

Экологическая ответственность

Экологическое воздействие	92
Дата-центры VK	93

Расширение инсталляции жидкостного охлаждения	94
Проектирование нового дата-центра	95
Тепловая лаборатория	95
Потребление дата-центров.	96
Отходы в дата-центрах	97
Офисы VK.	97
Потребление энергии	98
Потребление воды	98
Отходы	99
Общие экологические показатели (2019–2021).	100
Выбросы парниковых газов	101
Экологические инициативы.	102

Корпоративное управление

Структура корпоративного управления	104
Структура управления	105
Совет директоров	105
Полномочия Совета директоров.	106

Комитет по аудиту.	107
Комитет по назначениям и вознаграждениям	108
Информирование о нарушениях	108
Кодекс корпоративного поведения	109
Система управления рисками	110
Модель трёх линий защиты	111
ESG-Риски	113
Цепочка поставок	116

Приложения и таблицы

Указатель по стандартам GRI	118
Указатель по стандартам SASB	127
Вклад VK в достижение приоритетных целей устойчивого развития ООН	130



Об отчёте

Об отчёте

2–3

Это уже третий ежегодный отчёт об устойчивом развитии VK. Мы стали публиковать ESG-отчёты первыми среди локальных интернет-компаний.

2–14

С третьего квартала 2021 года мы также публикуем [ежеквартальные](#) ESG-презентации.

В годовом отчёте содержатся как интересные факты о нашей деятельности в различных областях ESG для широкой аудитории, так и конкретные сведения для профессионалов.

Отчёт подготовлен в соответствии с Международными стандартами отчётности (GRI) и рекомендациям Совета по стандартам учёта в области устойчивого развития (SASB). Кроме того, мы использовали рекомендации Целевой группы по раскрытию финансовой информации, касающейся изменений климата для раскрытия информации о ESG-рисках. Отчёт публикуется на русском и английском языках и был рассмотрен и согласован руководством компании и Советом директоров.

В конце 2021 и начале 2022 года в структуре акционеров VK произошли изменения на уровне MFT, но при этом без смены контроля — в компании нет единого контролирующего акционера. В декабре 2021 года генеральным директором VK (Россия) стал Владимир Кириенко.

Информация, раскрытая в отчёте, охватывает деятельность VK.

Информация охватывает период с 1 января по 31 декабря 2021 года, если не указаны иные даты.

Терминология, используемая для представления количественных данных и бухгалтерского учёта, может отличаться от терминов и классификаций, принятых в российском законодательстве по аналогичным вопросам. Если не указано иное, в отчёте используются терминология и классификации, предложенные GRI, TCFD и SASB.

Прогнозные заявления относительно планов компании и ожидаемых результатов основаны на информации, доступной на момент подготовки отчёта. Конечные результаты могут отличаться от заявленных из-за возникновения обстоятельств и рисков, которые не были известны на момент составления данного отчёта.

Контакты:

Ксения Топоркова

Контакт по ESG

esg@vk.team

Татьяна Волочкович

Контакт для инвесторов

ir@vk.team

Алина Федорова

Контакт для прессы

pr@vk.team

Ключевые ESG-цифры 2021 года

Экологическая ответственность

1,04

среднегодовой показатель PUE* центра обработки данных М-100, использующего систему жидкостного охлаждения

3000

сотрудников использовали кадровый электронный документооборот через три месяца с момента его запуска

(28% от общего числа сотрудников)**

61%

годовой рост пожертвований на экологические проекты на Добре Mail.ru

Социальная ответственность

188 млн

общая сумма средств, пожертвованных VK и пользователями VK на благотворительность (+30% год к году, руб.)

130 млн

просмотров в рамках акции «День борьбы с кибербуллингом»

28%/35%

доля женщин среди топ-менеджеров и руководителей команд / доля женщин среди всех нанятых сотрудников в 2021 году

Корпоративное управление

30%

доля женщин в Совете директоров**

1,3 мин

среднее время реакции команды модераторов ВКонтакте

0

сообщений о значительных нарушениях этических норм

* PUE — это коэффициент, который описывает, насколько эффективно центр обработки данных использует энергию; в частности, сколько энергии используется вычислительным оборудованием.

** По состоянию на второй квартал 2022 года.



2-22

Заявление генерального директора VK

Заявление генерального директора VK (Россия)



Владимир Кириенко

генеральный директор VK (Россия)

Устойчивое развитие — это широкое понятие. Для VK следование принципам устойчивого развития означает последовательные усилия, направленные на то, чтобы сделать жизнь наших пользователей, сотрудников и других заинтересованных сторон более удобной и безопасной как онлайн, так и офлайн.

Люди — главный актив нашей компании.

В 2021 году численность сотрудников VK увеличилась почти на 18% и превысила 10 000 человек. Важным фактором в формировании нашей команды является её разнообразие и инклюзивность (D&I). Среди более чем 2500 принятых на работу сотрудников в 2021 году 35% составили женщины, что является высоким показателем для ИТ-индустрии. Кроме того, в прошлом году было создано внутреннее профессиональное женское сообщество (VK Women).

Для сотрудников мы активно развиваем программы обучения, медицинского страхования и спорта. Новым членам команды мы предлагаем программу адаптации и welcome-тренинг, который теперь включает информацию и об ESG-повестке компании.

Наша главная задача — создавать высококачественные цифровые сервисы для нашей большой аудитории, которая уже превышает

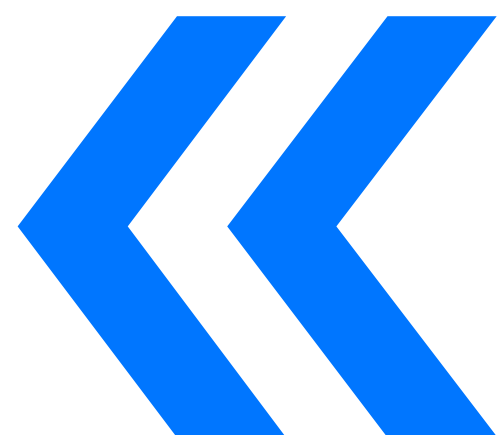
100 млн человек ежемесячно. Время, проводимое пользователями в продуктах и приложениях VK, также растёт. Поэтому мы уделяем особое внимание **информационной безопасности и защите данных**.

К первому кварталу 2022 года более 62 млн пользователей уже использовали VK ID за пределами ВКонтакте. В 2021 году мы запустили **Центр управления безопасностью в личном кабинете VK ID**.

Главные цели VK ID — увеличить количество защищенных профилей, уменьшить количество взломанных учётных записей и последующих блокировок. **Мы запустили программу VK Protect**, которая объединяет все технические решения, обеспечивающие защиту в экосистеме VK, и помогает людям эффективно управлять конфиденциальностью и использовать инструменты для защиты своей информации. Также мы расширили использование двухфакторной аутентификации.

В 2021 году VK продолжила реализацию своей социальной стратегии, направленной на решение социальных вопросов, предоставление благотворительным организациям технологий, цифровых решений и адресной поддержки. В частности, на благотворительной платформе

Заявление генерального директора VK (Россия)



Добро Mail.ru уже зарегистрировано 220 фондов. С момента запуска проекта в 2013 году пользователи собрали 471 млн рублей на реализацию благотворительных инициатив, направленных на поддержку людей всех возрастных групп, а также животных и окружающей среды.

Для нас очень важно не просто уделять внимание социальным проектам и делать добрые дела. Мы активно работаем над тем, чтобы сделать наш подход системным и интегрировать его в стратегию развития компании. Наши сотрудники, пользователи, акционеры и партнёры постоянно участвуют в этой работе. В 2021 году мы продолжили проводить опросы среди заинтересованных сторон для определения существенных тем, которые являются основой нашей стратегии по устойчивому развитию. В число обновленных существенных тем вошли защита персональных данных, кибербезопасность, ответственность за качество услуг, а также инновации и цифровизация.

Доля миллениалов среди наших пользователей неуклонно растёт, и для этой аудитории вопросы устойчивого развития особенно важны. В направлении экологии мы уже приступили к проектированию нового более энергоэффективного дата-центра и планируем в ближайшем будущем внедрить концепцию «Зелёный офис» в офисах компании.

Одной из ключевых задач VK в контексте устойчивого развития является **помощь обществу, бизнесу и государству в цифровой трансформации**. Здесь на первый план выходят наши технологические компетенции и опыт в области защиты персональных данных. В то же время внедрение системного подхода к интеграции и развитию ESG-проектов оказывает положительное влияние на различные аспекты бизнеса, в том числе на привлечение и удержание сотрудников, создание привлекательных коммерческих продуктов, расширение аудитории и повышение её вовлечённости путём адаптации сервисов VK для людей с разными потребностями и возможностями.

В этом году мы публикуем наш третий годовой отчёт об устойчивом развитии. В нем отражены не только количественные показатели реализованных проектов, но и наш путь в развитии всех инициатив в области ESG.

Мы намерены и дальше продолжать ускоренное развитие в этом направлении. Присоединяйтесь к нашим новым инициативам, впереди нас ждет много новых полезных для общества проектов!



2-1

2-6

О Нас



О компании



VK зарегистрирована на Британских Виргинских островах, и её главный офис находится в Лимасоле, Республика Кипр.

VK развивает экосистему сервисов, которые помогают миллионам людей решать свои повседневные онлайн-задачи. Компания объединяет проекты, которые работают в различных сегментах интернета, включая социальные сети и другие коммуникационные сервисы, онлайн-игры, образовательные технологии, B2B-сервисы (в том числе облачные), O2O-продукты, такие как сервисы объявлений и электронной коммерции и многие другие. Сервисы Группы занимают лидирующие позиции в России и СНГ, а некоторые представлены и в других странах.

В октябре 2021 года компания провела ребрендинг из Mail.ru Group в VK, который стал единым пользовательским и корпоративным брендом для всей компании.

Наши офисы

Россия

- Москва
- Санкт-Петербург
- Воронеж
- Нижний Новгород

Латвия

- Рига

Нидерланды

- Амстердам

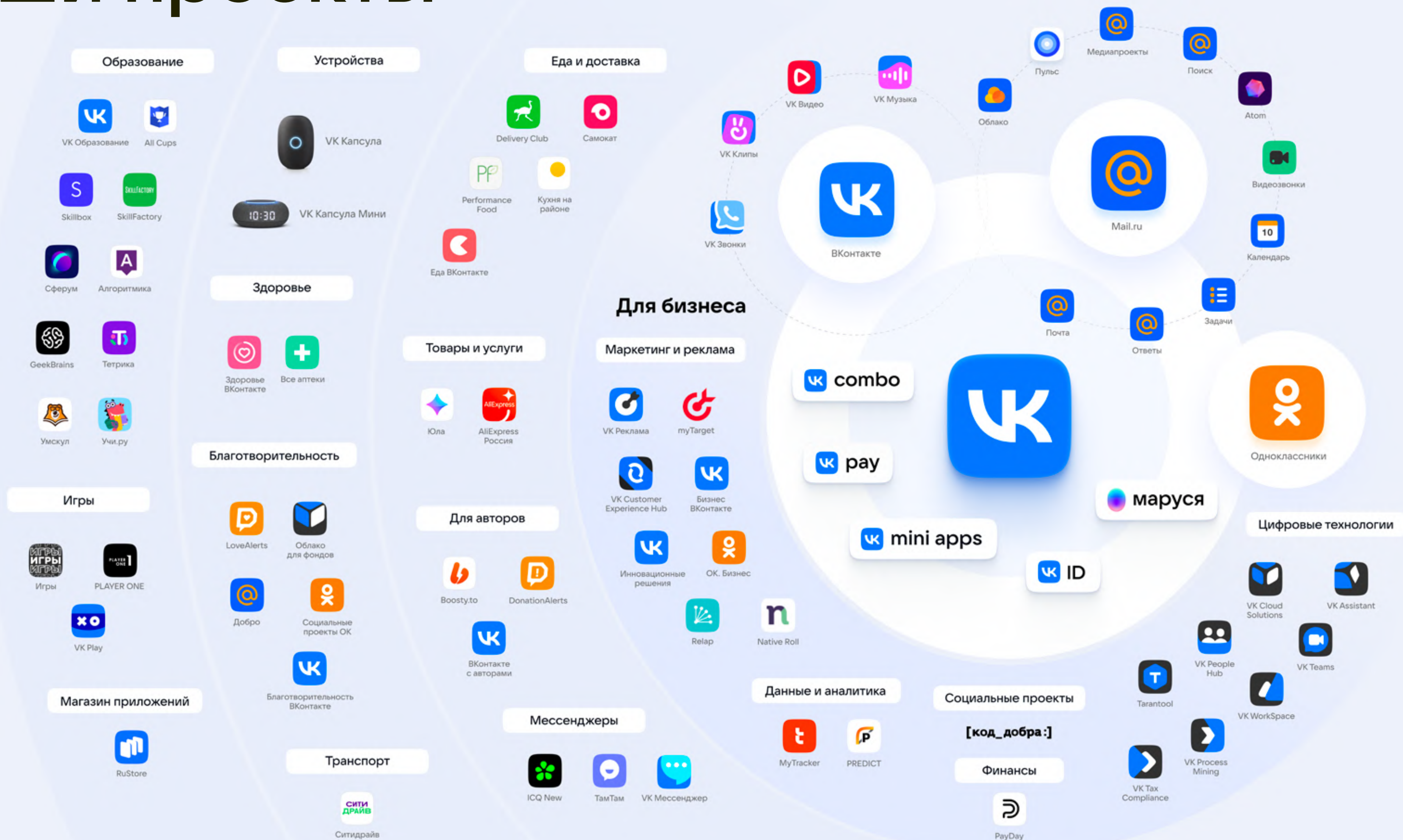
США

- Лос-Анджелес

Кипр

- Лимасол

Наши проекты



Сегменты и ключевые продукты

Социальные сети и коммуникационные сервисы

Среди прочих сервисов в сегмент входят две крупнейшие русскоязычные социальные сети и коммуникационные платформы ВКонтакте и Одноклассники, ведущий российский сервис электронной почты (Почта Mail.ru), музыкальный и видеосервисы (VK Музыка и VK Видео), медиапроекты, платформы рекомендаций контента*, а также поисковая система (Поиск Mail.ru).

Игры

Игровое направление VK разрабатывает и издаёт игры в различных жанрах и для разных платформ (ПК, консолей и мобильных устройств). В них играют миллионы геймеров по всему миру. В сегмент также входят сервисы для стриминга и его монетизации (DonationAlerts и Boosty.to) и облачный гейминг.

Образовательные технологии

Сегмент представлен компанией Skillbox Holding Limited, в которую входят образовательные платформы Skillbox, GeekBrains, SkillFactory, Mentorama и Lerna. Они предлагают сотни курсов и образовательных программ по самым разным дисциплинам, от аналитики и больших данных до киберспорта и менеджмента.

Новые инициативы

В сегмент входят экспериментальные и находящиеся на начальной стадии развития продукты, в том числе сервис онлайн-объявлений с использованием геолокации (Юла) и B2B-сервисы (включая облачные).

* Пульс и Relap — с 2022 года, ранее эти сервисы относились к сегменту «Новые инициативы».

VK — для пользователей

VK развивает экосистему, помогая миллионам людей решать повседневные онлайн-задачи. Более 90% российской интернет-аудитории ежемесячно пользуется нашими продуктами.

С помощью сервисов VK можно общаться (в социальных сетях Одноклассники и ВКонтакте, в мессенджерах и в Почте Mail.ru), играть (в проектах Игрового направления VK), продавать и находить товары и услуги (на Юле), арендовать авто для поездок (в Ситидрайве), осваивать новые профессии (с GeekBrains, Skillbox и другими образовательными проектами), покупать вещи (в AliExpress Россия) и решать множество других задач.

Экосистема VK связана общими звеньями. Пользователи могут авторизовываться в разных сервисах с помощью единой учётной записи VK ID, платить и получать кешбэк через VK Pay, получать скидки и выгодные предложения с подпиской VK Combo, пользоваться любимыми сервисами на платформе приложений VK Mini Apps — а с любыми задачами поможет справиться голосовой ассистент Маруся.

Компания также развивает свою экосистему продуктов и услуг для цифровизации бизнес-процессов, от интернет-продвижения и предиктивной аналитики до корпоративных соцсетей, облачных сервисов и автоматизации предприятий.





Вы можете узнать больше о наших принципах в [Кодексе корпоративного поведения](#)

Ключевые финансовые показатели*

Совокупная сегментная финансовая информация по Группе

	2020	2021	Год к году, %
Совокупная выручка группы, млн руб.			
Онлайн-реклама	39 004	48 608	24,6
ММО-игры	35 862	37 918	5,7
Пользовательские платежи	18 337	18 450	0,6
Образовательные технологии	6 099	10 422	70,9
Прочая выручка	7 071	10 354	46,4
Общая совокупная сегментная выручка Группы, млн руб.	106 373	125 752	18,2
Совокупный сегментный показатель EBITDA, млн руб.	26 912	31 802	18,2
Рентабельность по EBITDA, %	25,3	25,3	
Совокупная чистая прибыль Группы от консолидированных дочерних компаний, млн руб.	9 964	12 429	24,7
Рентабельность по чистой прибыли, %	9,4	9,9	
Совокупный чистый убыток Группы, млн руб.	-1 959	-6 486	
Рентабельность по чистой прибыли, %	-1,8	-5,2	

* Данные основаны на совокупной финансовой информации компании по сегментам, которая отличается от отчётности по МСФО.

Ключевые финансовые показатели*

Показатели операционных сегментов

	2020	2021	Год к году, %
Социальные сети и коммуникационные сервисы			
Выручка, млн руб.	52 685	60 381	15
ЕБИТДА, млн руб.	24 565	27 315	11
Рентабельность по ЕБИТДА, %	46,6	45,2	-1,4 п. п.
Игры			
Выручка, млн руб.	39 655	43 808	10
ЕБИТДА, млн руб.	6335	10 357	63
Рентабельность по ЕБИТДА, %	16,0	23,6	7,7 п. п.
Образование			
Выручка, млн руб.	6100	10 430	71
ЕБИТДА, млн руб.	1054	-1606	н/прим.
Рентабельность по ЕБИТДА, %	17,3%	-15,4%	-32,7 п. п.
Новые инициативы			
Выручка, млн руб.	8248	11 646	41
ЕБИТДА, млн руб.	-5042	-4264	-15
Рентабельность по ЕБИТДА, %	-61,1	-36,6	24,5 п. п.
Элиминация внутригрупповой выручки, млн руб.	-315	-513	

* Данные основаны на совокупной финансовой информации компании по сегментам, которая отличается от отчётности по МСФО.

Ключевые операционные показатели

72,5 млн

средняя месячная аудитория
в IV квартале 2021 года (Россия)

ВКонтакте

76%

российской интернет-аудитории
посещает соцсеть каждый месяц*

ВКонтакте

38 млн

средняя месячная аудитория
в 2021 году (Россия)

Одноклассники

45,4 млн

средняя месячная аудитория
в IV квартале 2021 года (Россия)

Почта Mail.ru

22,1 млн

средняя месячная аудитория
в IV квартале 2021 года (Россия)

Игры

* Mediascope, Россия (все города, население 12+), десктопные и мобильные устройства.



Ключевые операционные показатели

>9,9 млн

зарегистрированных учащихся
по состоянию на конец 2021 года

Онлайн-образование

349 000

платящих студентов по состоянию
на конец 2021 года

Онлайн-образование

368 млн

среднее количество просмотров
в IV квартале 2021 года

VK Клипы

>3,3 млрд

выручка в 2021 году, руб.

VK Цифровые технологии (B2B)

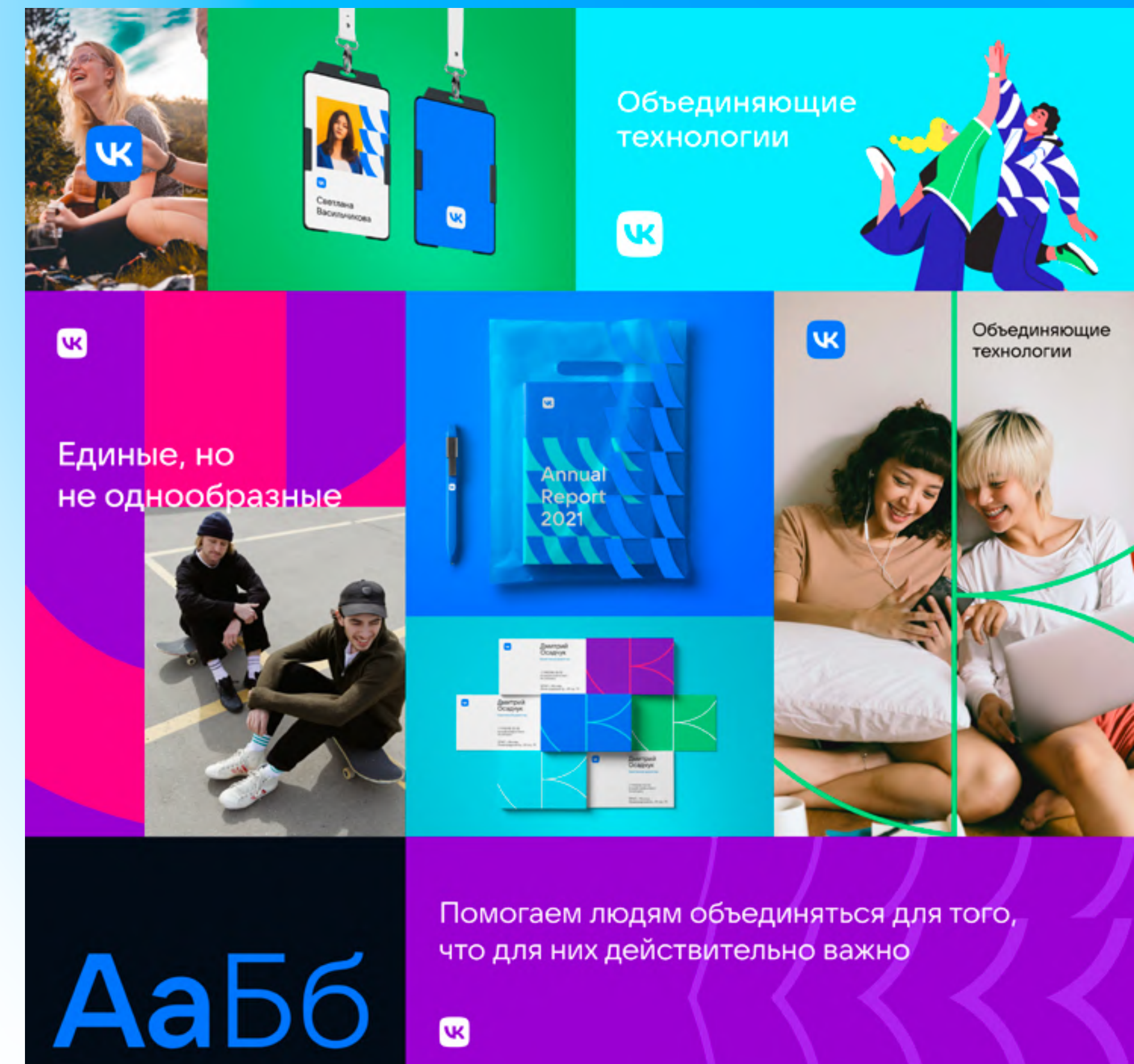
Ребрендинг

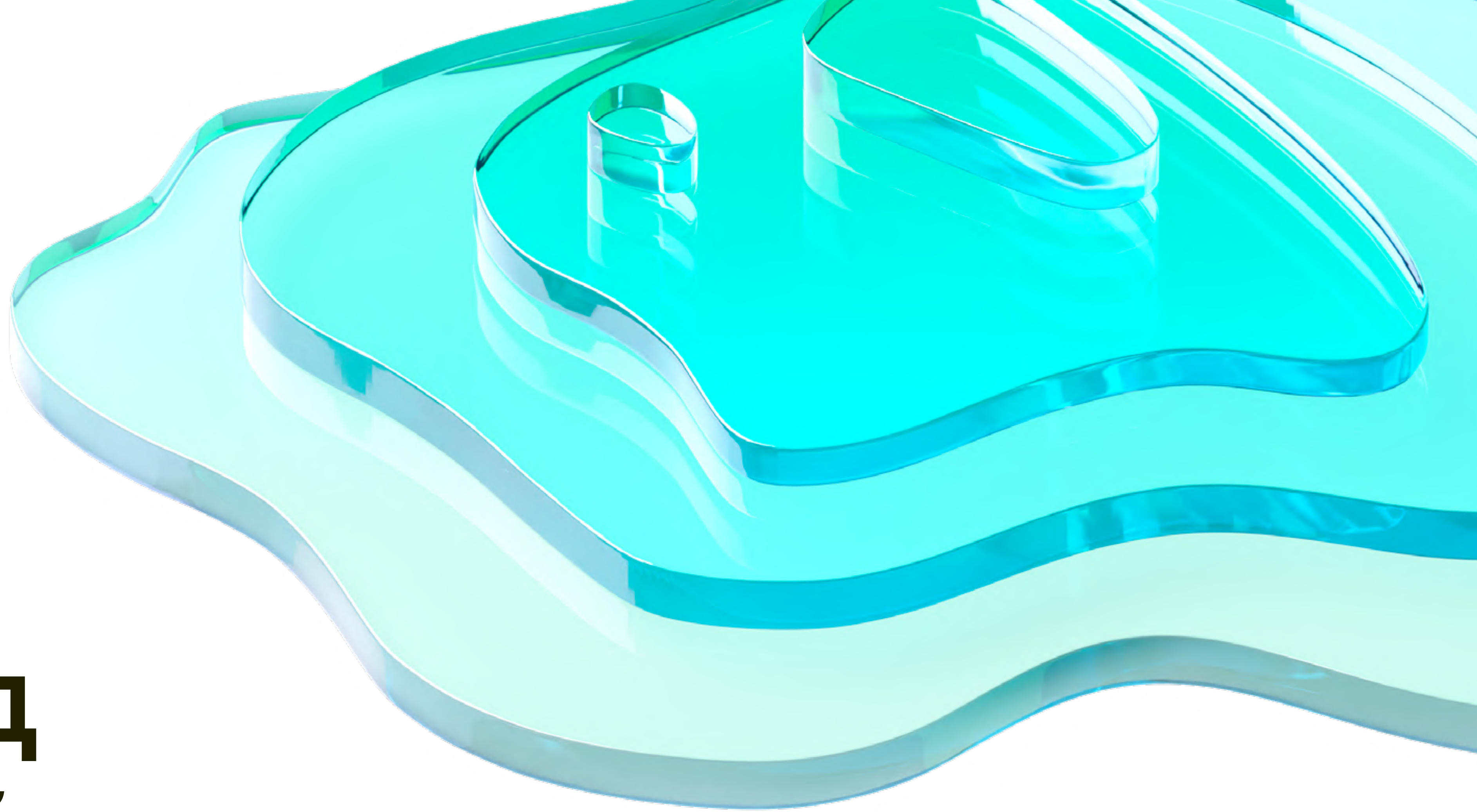
В октябре 2021 года после ребрендинга из Mail.ru Group в VK компания открыла новую главу в своей истории.

Ребрендинг стал естественным шагом в процессе нашей эволюции в ведущую интернет-экосистему. Для достижения этой цели от компании требуется не только предоставлять высококачественные и удобные сервисы многомиллионной аудитории, но и укреплять связи между продуктами и услугами. Бренд VK был выбран как универсальный из-за его связи с нашим основным активом — социальной сетью ВКонтакте, её широким охватом, узнаваемостью и большим потенциалом.

Мы подготовили руководства для внутренней и внешней коммуникации о ребрендинге, организовали мероприятия для сотрудников и журналистов, а также онлайн-трансляцию, форум по кадровым вопросам и провели большое количество опросов сотрудников, чтобы убедиться, что новый бренд воспринимается одинаково всеми сторонами.

Визуальное оформление офисов и обновлённая корпоративная продукция с новым логотипом направлены на поддержку нашей корпоративной культуры.





Подход к устойчивому развитию

Стратегия устойчивого развития

2–12

Технологии и цифровизация продолжают играть ключевую роль в обеспечении устойчивого будущего. Наша ESG-миссия — улучшать жизнь людей, делая технологии простыми и доступными для максимального числа пользователей.

2–13

ESG-подход VK фокусирует наши усилия на создании всеобъемлющей экосистемы, которая позволяет пользователям решать широкий спектр повседневных онлайн-задач.

В 2021 году кибербезопасность и защита пользовательских данных оставались нашими приоритетными ESG-направлениями. Также мы сохраняли фокус на образовании, социальных инициативах и заботе о сотрудниках.

В 2022 году мы планируем начать работу и над другими важными аспектами ESG: экологической политикой, политикой в области прав человека и кодексом поставщиков.

С помощью наших технологий мы стремимся сделать мир более устойчивым. Мы разрабатываем и развиваем решения, которые реально меняют жизнь наших пользователей, и придерживаемся ответственного подхода к последствиям и воздействию наших продуктов на сообщества.

Важным направлением мы считаем и экообразование — планируем продолжать развивать информационные кампании, направленные на повышение осведомлённости общества об экологических проблемах, а также других сферах устойчивого развития.

Управление устойчивым развитием

2-17

В первом квартале 2022 года мы создали внутреннюю рабочую группу по устойчивому развитию.

В нее входят более 20 топ-менеджеров компании, которые выступают в качестве основных заинтересованных сторон в повестке ESG на корпоративном уровне. Члены Совета директоров также вовлечены в работу группы.

Результаты заседаний рабочей группы отражаются в отчётах для Совета директоров. Также темы ESG-повестки освещаются на заседаниях комитета по аудиту не реже одного раза в квартал.

Для расширения коллективных знаний, навыков и опыта высшего органа управления в области устойчивого развития мы включаем информацию об инициативах компании в области ESG в отчёты для заседаний Совета директоров.

Также в 2022 году **мы планируем разработать специальный тренинг по ESG для членов Совета директоров, топ-менеджмента и других сотрудников компании.**

Заинтересованные стороны и взаимодействие с ними

2-29

Мнения и отзывы заинтересованных сторон позволяют компании продолжать развиваться и разрабатывать актуальные и высококачественные продукты и сервисы. Многие специалисты (а иногда и целые отделы) в наших бизнес-подразделениях занимается сбором обратной связи и выстраиванием отношений с заинтересованными сторонами.

Ключевые заинтересованные стороны для VK — сотрудники, пользователи, деловые партнёры, государственные органы, неправительственные организации, местные сообщества и акционеры.

Основным критерием для выявления заинтересованных сторон стало взаимное влияние: насколько существенно деятельность компании влияет на каждую из групп, и насколько мнения групп влияют на принятие внутренних бизнес-решений

Для удобства наших заинтересованных сторон мы обновили раздел корпоративного сайта, посвящённый ESG: <https://vk.company/en/investors/esg>. В нем мы собираем ESG-отчёты, ежеквартальные ESG-презентации, тематические политики и кодексы, новости и многое другое.



Заинтересованные стороны и взаимодействие с ними

Заинтересованная сторона	Интересы	Показатели результативности взаимодействия	Взаимодействие
Пользователи	Защита персональных данных, высокое качество сервисов, стоимость услуг, экологичных инициатив, обратная связь, достойное качество, соответствие цены и качества, комфортная среда (отсутствие кибербуллинга, оскорблений), безопасность данных	Общая удовлетворённость потребителей, динамика выручки, месячная/дневная активная аудитория (MAU/DAU), вовлечённость пользователей	Информирование через СМИ, корпоративный сайт, маркетинговые и социальные акции, обратная связь через интернет, программы лояльности, горячая линия по приёму претензий, социальные исследования, опросы клиентов, работа центров обслуживания клиентов, личный кабинет потребителя, рассмотрение жалоб пользователей
Сотрудники	Стабильная заработная плата, справедливые условия труда, обучение и развитие, гендерный баланс, соблюдение правил деловой этики и противодействие коррупции, обеспечение информационной открытости и обратной связи, поддержка в период пандемии, социальный пакет и гарантии, обеспечение безопасности на рабочих местах, карьерные перспективы; для топ-менеджеров — уровень вознаграждения, полномочия, репутация	Совершенствование систем оплаты труда, социальной поддержки, карьерного и профессионального роста, охраны труда и здоровья сотрудников. Выполнение плана сотрудниками в процессе их деятельности по достижению целей организации Показатели текучести кадров, стоимости набора новых сотрудников и затраты, направляемые на повышение квалификации, количество внутренних продвижений по службе, успешных проектов, производительность труда	Внутрикорпоративный сайт, обучение (программы повышения квалификации, профессионального развития, кадровый резерв), рассылка новостного бюллетеня, личные встречи с руководством, горячая линия, ДМС, партнёрство с образовательными организациями, исследования удовлетворённости и опросы, выступление менеджмента перед работниками, обратная связь
Акционеры	Обеспечение устойчивости компании, участие в разработке политик разной направленности, финансовые результаты деятельности, стратегия компании, информационная прозрачность, высокий кредитный рейтинг, эффективность инвестиционных вложений, обеспечение информационной безопасности, соблюдение правил деловой этики и противодействие коррупции	Степень удовлетворения интересов и требований акционеров, доходность акций, полное и достоверное раскрытие информации, высокий уровень корпоративного управления, доходность инвестиционных вложений	Общее собрание акционеров, раскрытие информации, регулярные собрания и встречи менеджмента с акционерами, презентации, конференции, индивидуальные встречи, мобильное приложение акционера, корпоративные и отраслевые издания, День инвестора, работа с обращениями инвесторов

Заинтересованные стороны и взаимодействие с ними

Заинтересованная сторона	Интересы	Показатели результативности взаимодействия	Взаимодействие
НКО Местные сообщества	Соблюдение компанией законодательства, экологических требований, сотрудничество и партнёрство, финансирование деятельности	Реализация совместных проектов в области социального, экономического, экологического и иного развития отдельных регионов и общества в целом, объём финансирования таких проектов (средства на благотворительность, размер социальных инвестиций), объём финансового участия компании в реализации общественно значимых совместных проектов, количество подписанных соглашений и меморандумов (в динамике в сравнении с прошлым годом), объём спонсорской помощи	Соглашения о сотрудничестве, конференции, круглые столы, встречи, совместные программы и исследования, членство в ассоциациях, ярмарки проектов НКО, спонсорская деятельность, меморандумы, публичные выступления, участие в мероприятиях ассоциаций, раскрытие информации, дорожная карта, проекты в рамках социального партнёрства
Партнёры	ESG-ориентированные продукты, участие в инициативах по развитию отрасли, открытость к диалогу и сотрудничеству, прозрачные закупочные процессы, информационная безопасность, ответственное выполнение финансовых обязательств, долгосрочное сотрудничество, взаимовыгодные условия взаимодействия, соответствие цены качеству	Прозрачность закупочной деятельности, долгосрочные контракты, получение качественных работ, услуг, количество перезаключенных контрактов, уменьшение количества претензий, повышение рентабельности продаж (показатель динамики продаж) в связи с оптимизацией затрат, контроль качества работы поставщиков	Договорные отношения, деловые переговоры, раскрытие информации, использование конкурентных процедур закупки, выставки, конференции, форумы, соглашения о сотрудничестве, проектная деятельность, участие в отраслевых союзах и ассоциациях
Государство	Соблюдение законодательства, отчисление налогов и сборов в бюджеты разных уровней, социально-экономическое развитие страны, регионов, охрана окружающей среды, стратегическое развитие страны, конкурентоспособность отрасли в мире	Создание дополнительных рабочих мест, количество проектов, реализуемых в рамках государственно-частного партнёрства, показатели оценки социально-экономического эффекта и финансовой результативности (включая рентабельность инвестиций), развитие конкуренции, объём налоговых поступлений	Участие в совещаниях и рабочих группах, участие в федеральных и региональных программах, конференции, парламентские слушания, соглашения о сотрудничестве, разработка проектов нормативно-правовых актов, совместные проекты, подписание соглашений о развитии регионов, презентации для представителей органов власти

Существенные темы

3-1

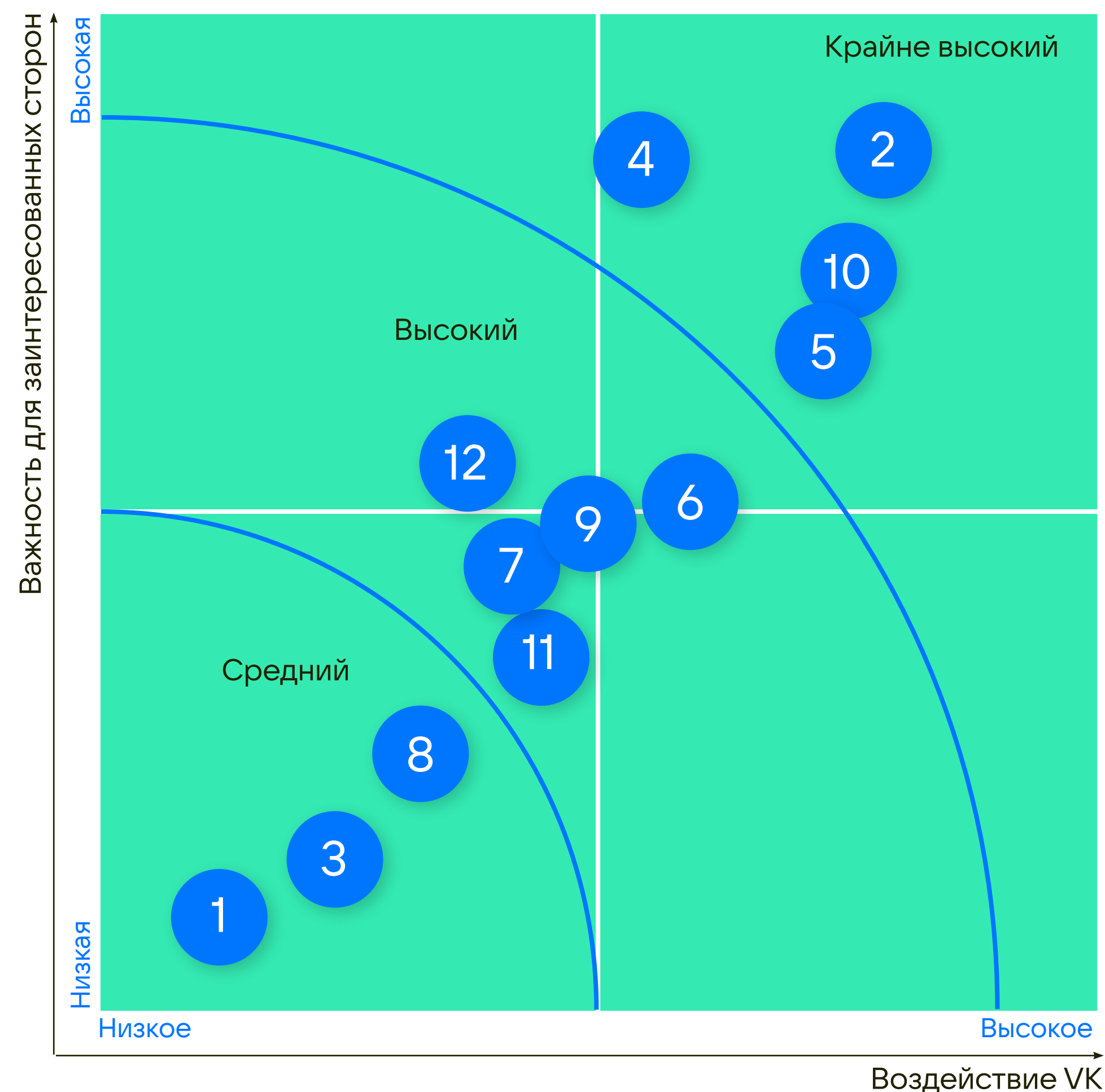
Направления повестки VK в области устойчивого развития и основные темы отчёта были определены в рамках единого процесса, который состоял из нескольких этапов.

1. Для того чтобы определить существенные темы, мы проанализировали контекст, в котором работает компания. Для этого мы изучили признанные практики ИТ-индустрии, критерии оценки ИТ-компаний, используемые инвестиционным сообществом, направления повестки устойчивого развития России и мира, а также рекомендации SASB.
2. В результате мы получили набор тем, основанный на лучших практиках, рекомендациях и текущих проектах компании, соответствующих направлениям ESG.
3. Затем мы провели опрос, в котором предложили ключевым заинтересованным сторонам — пользователям, сотрудникам, деловым партнёрам, инвесторам и НКО — оценить каждую из значимых тем по двум параметрам: по тому, насколько велико влияние компании в этом вопросе, и по важности темы для заинтересованных сторон.
4. Мы разослали этот опрос ключевым заинтересованным сторонам компании: пользователям, сотрудникам, деловым партнёрам, инвесторам и НКО.
5. В результате мы получили матрицу существенных тем и выяснили, что с 2020 года список и приоритизация существенных тем изменились.

Матрица существенных тем

3-2

Приоритет для VK

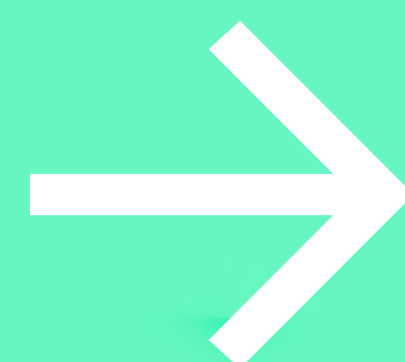


- Влияние ИТ-инфраструктуры (центров обработки данных) на окружающую среду:** оценка климатических рисков и управление ими.
- Защита персональных данных:** обработка, хранение и использование личной информации, управление контрактами и политиками, защита персональных данных.
- Эффективность использования ресурсов (офисные здания, центры обработки данных):** потребление энергии, управление водными ресурсами.
- Информационная безопасность:** управление рисками и оперативное принятие мер в случаях сбоев ИТ-системы и инцидентов, связанных с нарушениями информационной безопасности.
- Инновации и цифровизация:** процесс разработки продукта и разработка инновационных бизнес-моделей для адаптации к цифровым тенденциям.
- Человеческий капитал:** условия труда и трудовая политика, привлечение и удержание талантов, вознаграждение.
- Разнообразие и инклюзивность:** гендерное и культурное разнообразие, равные и справедливые возможности, отсутствие дискриминации, в том числе в отношении людей с ограниченными возможностями.
- Измерение удовлетворённости и вовлечённости сотрудников:** проведение опросов, получение обратной связи.
- Ответственный подход к контрагентам:** интеграция социальных, этических и экологических факторов эффективности в процесс выбора контрагентов.
- Ответственность за качество продукции:** разработка удобных для пользователя, высококачественных и доступных продуктов, ответственный маркетинг и ценообразование.
- Инициативы по взаимодействию с образовательными учреждениями:** развитие образовательных услуг, доступных для широкой аудитории.
- Содействие развитию социальных и благотворительных организаций:** волонтерская деятельность, взаимодействие с НКО.

Изменение существенных тем в 2021 году по сравнению с 2020 годом

2020

1. Образовательные технологии
2. Развитие талантов
3. Пользовательский опыт
4. Инвестиции в технологии и инновации



2021

1. Защита персональных данных
2. Ответственность за качество продукции
3. Инновации и цифровизация
4. Информационная безопасность

Цели устойчивого развития ООН

В рамках развития ESG-повестки VK мы выделили приоритетные для нашей компании цели устойчивого развития ООН (ЦУР).

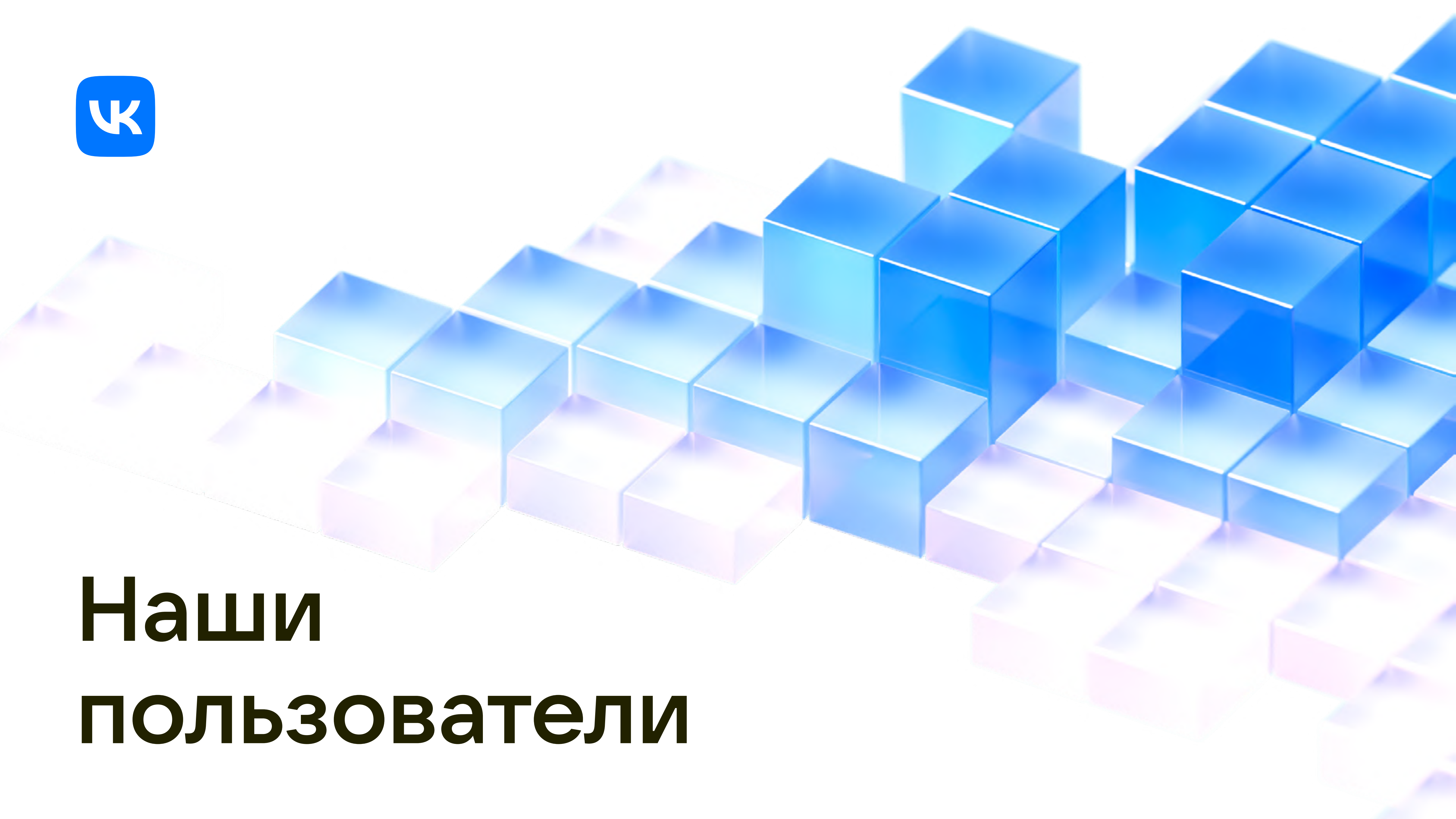
Сначала руководители бизнес-подразделений VK (в том числе ответственные за образовательные проекты, HR, этику и комплаенс, управление рисками, информационную безопасность, социальные проекты, управление офисной инфраструктурой) собрали все существующие программы и инициативы в различных областях устойчивого развития.

Затем мы провели презентацию для сотрудников компании с образовательной частью о ЦУР и частью, посвященной нашим инициативам в рамках каждой цели.

В результате более 200 сотрудников VK прошли опрос, в ходе которого разделили цели устойчивого развития на «Приоритетные», «Важные» и «Другие» для компании. Позже такой опрос был проведен среди членов группы по устойчивому развитию, а также членов Совета директоров.

В будущем мы планируем провести опрос по ЦУР среди других заинтересованных сторон.





**Наши
ПОЛЬЗОВАТЕЛИ**

Фокус на информационной безопасности и приватности

Мы стремимся делать интернет безопаснее, поэтому уделяем значительное внимание информационной безопасности, приватности пользователей, а также предпринимаем усилия по предотвращению злоупотреблений, мошенничества, нарушений условий предоставления услуг, издевательств, преследований, распространения вводящей в заблуждение информации в продуктах VK.

Информационная безопасность — это обеспечение конфиденциальности, доступности и целостности информации. Защита учётных записей пользователей от несанкционированного доступа также относится к этому понятию.

Говоря о **приватности**, мы прежде всего подразумеваем наличие у пользователей возможности контроля над тем, как используется их личная информация.

Защита приватности направлена на разработку политик и процедур, помогающих выполнять сбор и обработку личных данных пользователей на законных основаниях и с учетом разумных ожиданий относительно справедливого и добросовестного использования данных.





Информационная безопасность



VK Protect — обновлённая программа защиты данных пользователей

В четвёртом квартале 2021 года мы запустили масштабную инициативу по защите данных пользователей — VK Protect. Она объединяет в себе все технические решения, обеспечивающие информационную безопасность в проектах VK.

Мы анонсировали обязательное использование двухфакторной аутентификации для всех крупных сообществ ВКонтакте — запуск состоялся в первом квартале 2022 года. Благодаря миграции всех аккаунтов в продуктах и сервисах VK на единый аккаунт VK ID, эта опция стала доступна для всех пользователей экосистемы VK.

Для своевременного предоставления пользователям актуальных сведений об инициативе VK Protect мы запланировали в 2022 году реформатирование официального сообщества об информационной безопасности на площадке ВКонтакте и в разделе «Центр безопасности». Эти каналы связи уже больше двух лет используются для взаимодействия с пользователями ВКонтакте: рассказываем об актуальных угрозах информационной безопасности и возможностях платформы для защиты пользовательских данных и обеспечения их приватности.



Безопасность в VK ID

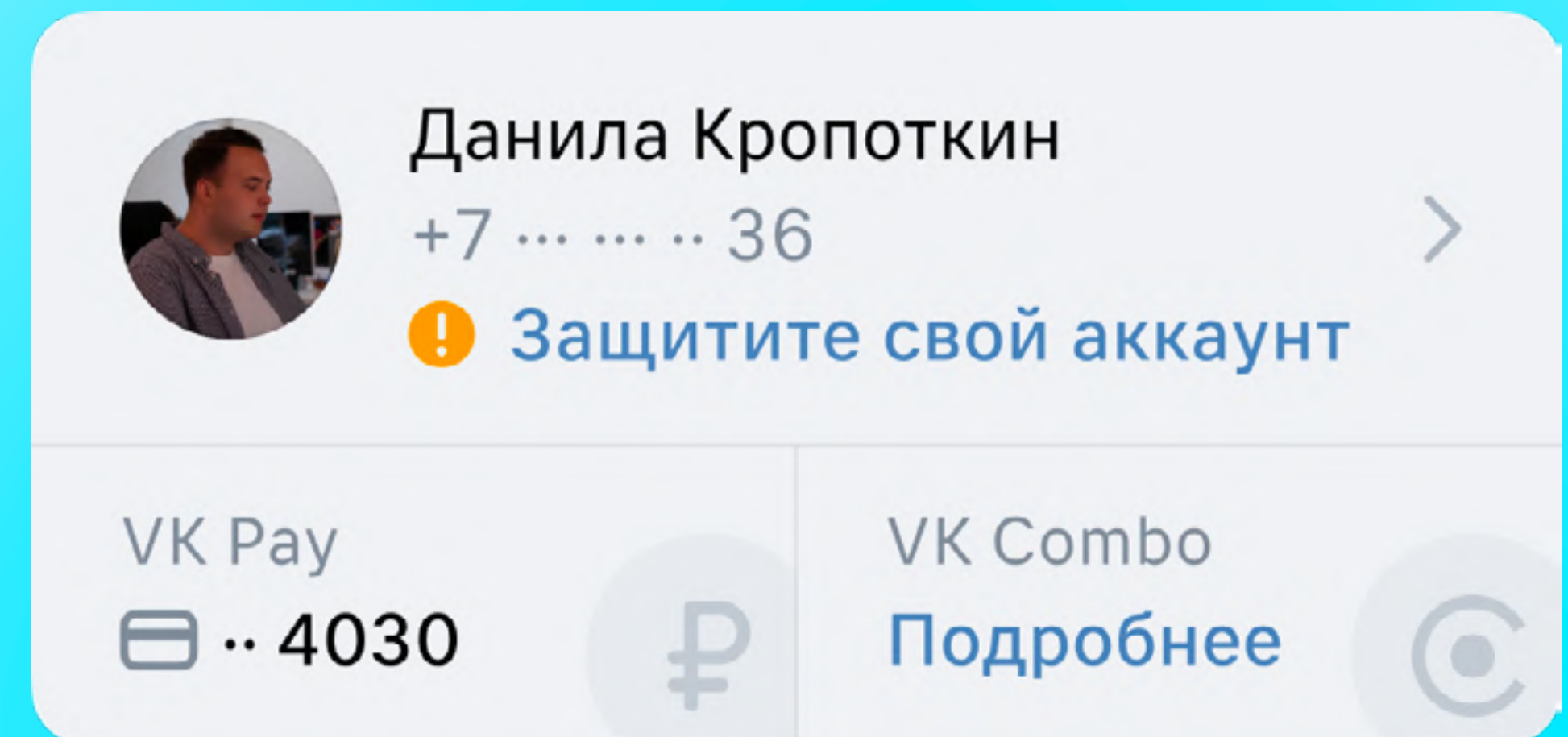
VK ID — это единый сервис аутентификации для всех проектов VK. Сервис позволяет пользователям быстрее пользоваться сервисами VK: заказывать еду, оплачивать покупки, регистрироваться в новых проектах.

В 2021 году мы запустили Центр управления безопасностью в личном кабинете VK ID.

Основная задача — увеличить количество защищенных профилей и уменьшить количество взломанных аккаунтов и последующих блокировок. И конечно, мы стремимся закрепить репутацию ВКонтакте как безопасной площадки.

Центр находится на главной странице кабинета VK ID. Здесь пользователь может увидеть оценку уровня безопасности своего профиля и найти рекомендации по его дополнительной защите. Мы даём персонализированные советы — например, напоминаем о необходимости обновить пароль или подключить подтверждение входа. Также пользователям доступен подробный раздел FAQ.

Уровней защищенности три: низкий, недостаточный и хороший. Каждому соответствует своя иконка — красного, жёлтого и зелёного цвета. Так мы привлекаем внимание пользователя к проблемам с безопасностью его профиля.



Предотвращение потенциальных угроз

ТС-ИМ-230а.2

С 2014 года у нас появилась программа обнаружения уязвимостей (Bug Bounty) на платформе HackerOne — сначала для Mail.ru, затем для ВКонтакте и ОК. В 2021 году мы увеличили уровень выплат по уязвимостям и по итогам года выплатили более 500 000 долларов независимым исследователям безопасности.

Мы выделили дополнительный бюджет на повышение вознаграждений для исследователей уязвимостей VK. Повышение состоялось в начале 2022 года:

- низкий уровень опасности — до 500 долларов;
- средний уровень — до 5000 долларов;
- высокий уровень — до 10 000 долларов;
- критический уровень — до 20 000 долларов (более 1,5 млн рублей).

Мы также участвуем в Google Play Security Reward Program (GPSRP), программе поощрения обнаружения уязвимостей, реализуемой Google Play в сотрудничестве с разработчиками популярных приложений для Android. Обе наши программы находятся на уровне 1 GPSRP со средним временем первого ответа менее одного дня и временем разрешения, не превышающим одного месяца.

Для обеспечения непрерывности процесса управления уязвимостями ВКонтакте в том числе принимает отчёты об уязвимостях от независимых исследователей на внутренней площадке VK Testers.

Независимый аудит информационной безопасности

В конце 2021 года по итогам независимого аудита ВКонтакте и VK Cloud Solutions получили свои первые сертификаты соответствия стандарту информационной безопасности PCI DSS.

Каждый год через ВКонтакте проходят десятки миллионов платежей, из-за чего со стороны регуляторов и партнеров к нам предъявляются самые строгие требования безопасности (Level1). Получение сертификата — подтверждение того, что платежи ВКонтакте соответствуют международным нормам, а наша технологическая инфраструктура гарантирует высокую степень защиты данных и платежей.

VK Cloud Solutions является облачным провайдером, сертификат подтверждает, что предоставляемые сервисы отвечают требованиям стандарта. Это позволяет клиентам, для которых соблюдение требований PCI DSS обязательно, размещать свои ресурсы в нашем публичном облаке.



Приватность пользователей



Информация, которую мы обрабатываем

ТС-ИМ-220а.1

ТС-СИ-220а.1

418-1

Интернет — это открытая платформа, но каждый пользователь имеет право на приватность.

Хотя цифровой мир приносит пользователям много преимуществ, мы понимаем растущую озабоченность по поводу защиты персональных данных и приватности, поскольку все больше и больше данных оцифровывается и передаётся по глобальным сетям с миллионами новых устройств и миллионами пользователей.

Как ведущая интернет-компания, мы считаем защиту данных пользователей одним из своих главных приоритетов.

Мы собираем определённые типы информации о наших пользователях, чтобы иметь возможность предоставлять услуги самого высокого уровня, и делаем это, не нарушая право пользователей на приватность. Типы информации, которую мы собираем о пользователях, зависят от конкретного продукта или приложения.

Регистрационная информация и пользовательский контент

Мы обрабатываем информацию, которую пользователи предоставляют при регистрации в наших сервисах, когда они управляют своими учётными записями и профилями, контент,

который загружают пользователи, а также определённые метаданные (например, время создания контента или геотеги загруженных фотографий).

Мы можем собирать информацию о контактах пользователей, чтобы помочь им находить людей в социальных сетях или других сервисах, если пользователи решат предоставить сервису доступ к своим адресным книгам.

Персональные данные, которые нам раскрываются, рассматриваются как конфиденциальная информация и подлежат защите в соответствии со всеми применимыми законами и нормативными актами.

В компании действует система защиты персональных данных, назначены ответственные лица для обеспечения законной и безопасной обработки персональных данных.

Обработка данных регулируется нашей [Политикой защиты персональных данных](#).

Паттерны использования сервисов

Наши системы регистрируют информацию о продолжительности, времени и частоте сеансов пользователя, типах контента, с которым взаимодействуют пользователи, сохраняемых ими предпочтениях, используемых ими функциях и людях, с которыми они взаимодействуют.

Информация, которую мы обрабатываем

ТС-ИМ-220а.1

ТС-СИ-220а.1

418-1

Информация о подключении и устройстве

Пользователи получают доступ к нашим сервисам на различных устройствах.

Для предоставления наших услуг мы собираем и обрабатываем информацию:

- о типах устройств (ПК, планшеты, смартфоны), их производителях, операционной системе, версии аппаратного и программного обеспечения, типе браузера;
- о рекламных и других идентификаторах, например из игр, приложений или используемых учётных записей;
- о данных, хранящихся в файлах cookie, включая пользовательские предпочтения и настройки;
- о сигналах Bluetooth и близлежащих точках доступа Wi-Fi;
- о разрешениях на данные и функции устройств, к которым пользователь предоставил нам доступ, например о местоположении, параметрах камеры и микрофона, внутреннем пространстве для хранения и т. д.

Информация, которую мы собираем, необходима для

предоставления нашим пользователям персонализированных услуг, включая персонализированный контент, рекламу, рекомендации, функции поиска и другое. Мы считаем, что такой подход к сбору данных даёт нам возможность предоставлять индивидуальный и актуальный контент каждому пользователю.

Мы также используем эту информацию в целях безопасности, чтобы сообщать пользователям о входе в их учётные записи с нового или необычного устройства, для проверки учётных записей и действий, а также для борьбы с вредоносным поведением и контентом. ВКонтакте позволяет пользователям в любое время загрузить копию своих данных, чтобы просмотреть, какие типы информации и контента хранятся и обрабатываются социальной сетью.

Хранение и обмен информацией

ТС-ИМ-220а.1

ТС-СИ-220а.1

418-1

Информация может стать публичной, если пользователи решат сделать свои сообщения или другую информацию видимыми для других людей, в соответствии с их предпочтениями и настройками. Некоторые публичные данные, помеченные как таковые, доступны всем интернет-пользователям. Наши сервисы позволяют пользователям выбирать, какой информацией они готовы поделиться.

Пользователи могут в любое время изменить свои настройки видимости и решить, чем они делятся и с кем. Мы всегда предоставляем информацию в разделе «Настройки приватности» простым и понятным способом, чтобы пользователи получали только нужные уведомления, комментарии к своим сообщениям и приглашения от других пользователей.

Некоторые сторонние веб-сайты и сервисы предоставляют возможность зарегистрироваться с помощью VK ID или учётной записи ОК, и в этом случае эти сервисы могут получить доступ к некоторой информации о конкретном пользователе. Такой доступ требует персонального подтверждения пользователя. Сторонний сервис не будет получать избыточной информации о друзьях пользователя, сообщениях или других действиях.

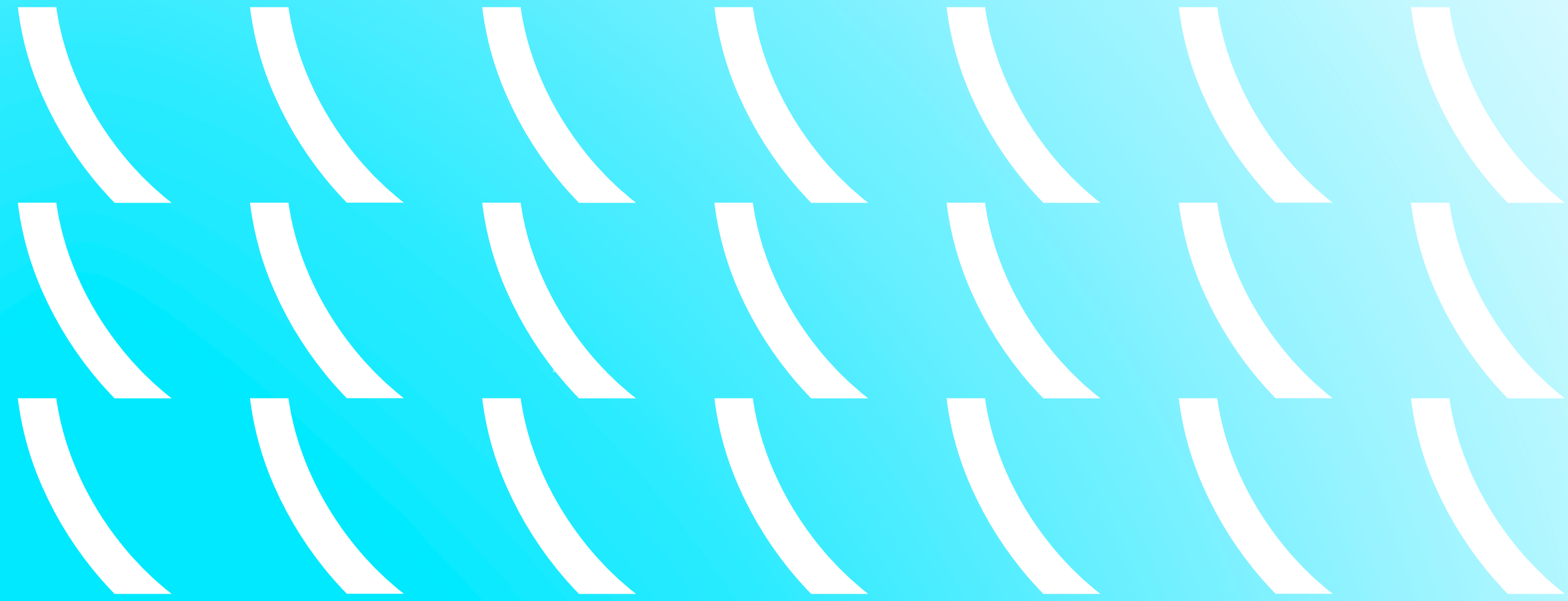
В некоторых сервисах мы можем хранить часть собранной информации в течение определенного периода времени,

например, для того, чтобы предоставить пользователям возможность восстановить доступ к учётной записи после её удаления или когда этого требует применимое законодательство (например, когда информация является предметом запроса правоохранительных органов).

Для некоторых сервисов мы обязаны обеспечить хранение определённых данных российских пользователей в течение установленного срока в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об информации, информационных технологиях и защите информации».

Утечки данных

В 2017–2021 годах не было утечек пользовательских данных среди консолидированных активов VK.



**Безопасный
интернет**

Модерация ВКонтакте

ТС-ИМ-220а.4

Соблюдение норм платформы ВКонтакте

ВКонтакте серьёзно относится к своей роли в том, чтобы оградить пользователей от злоумышленников, и старается обеспечить предельно справедливый подход к модерации контента.

Мы создаем среду, в которой пользователи могут чувствовать себя в безопасности и получать достоверную информацию. ВКонтакте нет места травле, угрозам применения насилия, пропаганде терроризма и наркотиков, детской порнографии и другим материалам, противоречащим нормам законодательства и правилам площадки. Пользователи могут легко пожаловаться на контент, который вызвал вопросы, из приложения, мобильной или веб-версии.

Модерация ВКонтакте проверяет каждое обращение. От подачи жалобы до решения модератора в большинстве случаев проходит меньше минуты. Если после жалобы мы заблокируем профиль или сообщество, то сообщим об этом автору обращения.

Время отклика команды модерации ВКонтакте (мин.)



Модерация ВКонтакте

ТС-ИМ-220а.4

Обработка запросов регуляторов

В соответствии с законодательством у правительственных организаций и судов есть полномочия обращаться в технологические компании с требованиями о блокировке контента и за сведениями о пользователях. Мы считаем своим долгом содействовать в поиске реальных преступников, при этом защищая права наших пользователей на конфиденциальность.

За более чем 15 лет наша команда разработала строгие правила обработки государственных обращений. Все запросы тщательно рассматриваются нашими юридическими командами. Мы отклоняем запросы, которые не соответствуют действующему законодательству или установленной официальной процедуре запроса. Подробно этот процесс описан в [разделе «Безопасность данных»](#).

Компания может быть привлечена к ответственности за отказ в блокировке контента или непредоставление информации регуляторам в ответ на их официальные запросы, вплоть до судебных разбирательств. Законодательства некоторых стран предусматривают наказание за подобные действия, такое как оборотные штрафы или блокировки ресурсов.

Блокировка незаконного и неприемлемого контента

ВКонтакте оперативно реагирует на жалобы пользователей и обращения регуляторов. Наша команда модерации не только рассматривает поступающие запросы, но и проводит **проактивный внутренний мониторинг вредоносного контента**. Большинство материалов, нарушающих нормы платформы, блокируются до того, как пользователи успевают их увидеть. Делать это круглосуточно нам помогают технологии.

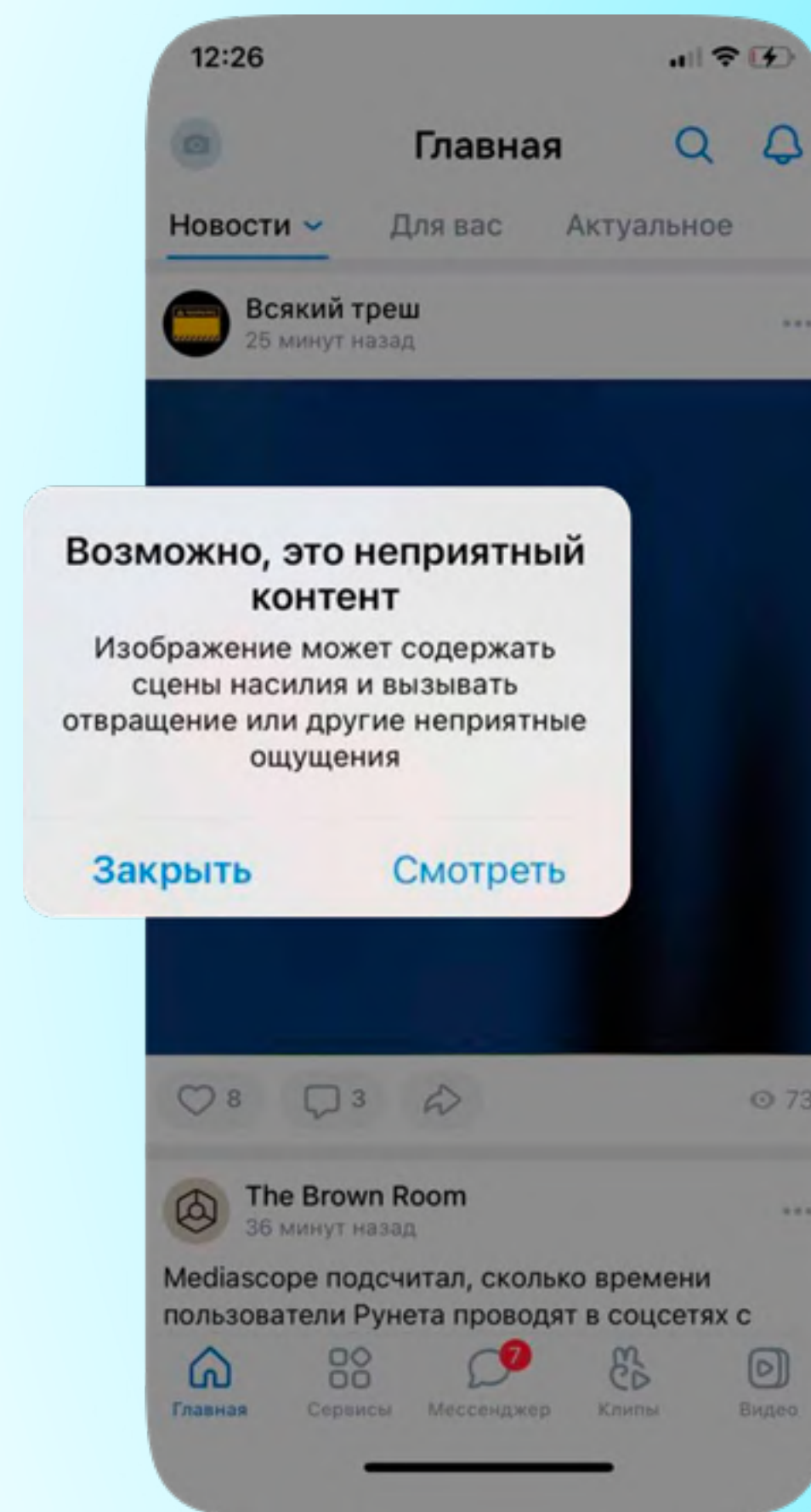
- ВКонтакте использует **гибридный метод модерации**. Это максимально эффективный комплекс мер для контент-платформы, объединяющий экспертизу модераторов с современными технологическими решениями, например механизмами автоматического поиска и нейронными сетями.
- **Технология цифровых отпечатков** используется для быстрого обнаружения и блокировки повторно публикуемого контента. Это позволяет избежать быстрого распространения незаконных или оскорбительных материалов, а также контента, опубликованного с нарушением прав правообладателей.

Модерация ВКонтакте

Блур шокирующего контента

ВКонтакте начала тестировать новый подход к отображению контента для безопасности и комфорта пользователей. Изображения и видео, которые могут показаться шокирующими или тяжёлыми для восприятия, теперь закрыты специальной заглушкой с предупреждением.

Ее можно скрыть и перейти к просмотру контента — достаточно нажать на соответствующую кнопку. Это решение поможет пользователям лучше контролировать публикации, с которыми они хотят взаимодействовать, и реже сталкиваться с неприятным для них контентом.



Редизайн подачи жалоб

В 2021 году ВКонтакте сделала редизайн системы подачи жалоб. Категории обращений были пересортированы, и в них появились краткие описания нарушений.

- В каждую категорию жалоб на материалы, профили и сообщества мы добавили описания причин и ссылки на соответствующие статьи в FAQ.
- При отправке жалобы стало возможным сразу добавить автора в чёрный список — для этого мы сделали специальную кнопку на том же экране.
- В описание категории «Мошенничество» добавили призыв обратиться в правоохранительные органы. Мы рассматриваем такие обращения и по возможности принимаем меры, но не сможем помочь пользователю вернуть похищенные деньги или другие ценности, поэтому важно самостоятельно связаться с полицией по этому вопросу.

Редизайн помог упростить путь пользователей, сократить время обработки запросов модераторами и количество ложных обращений.

Отчёт об обеспечении соблюдения норм платформы

В 2021 году ВКонтакте было опубликовано 5,6 млрд единиц контента. С помощью гибридного метода модерации большинство материалов, нарушающих нормы платформы, блокируются до того, как пользователи успевают их увидеть. Всего было заблокировано меньше 1% материалов от общего количества контента.

	Заблокировано по теме детской эксплуатации и порнографии*	Заблокировано по теме пропаганды и распространение наркотиков*	Заблокировано по теме самоубийств	Заблокировано по теме насилия в школе	Заблокировано по теме насилия над животными и людьми	Заблокировано по теме угроз и враждебных высказываний
профилей	490 907	1 067 997	282 389	185	119 050	101 290
сообществ	10 173	3 083	806	349	938	125
единиц контента	1 371 369	38 417 459	873 077	753 329	360 380	101 804
% от общего количества контента	0.02%	0.69%	0.02%	0.01%	0.006%	0.002%

*83% из суммарных блокировок по этим темам составляют ссылки на сторонние приложения-мессенджеры.

Модерация в Одноклассниках

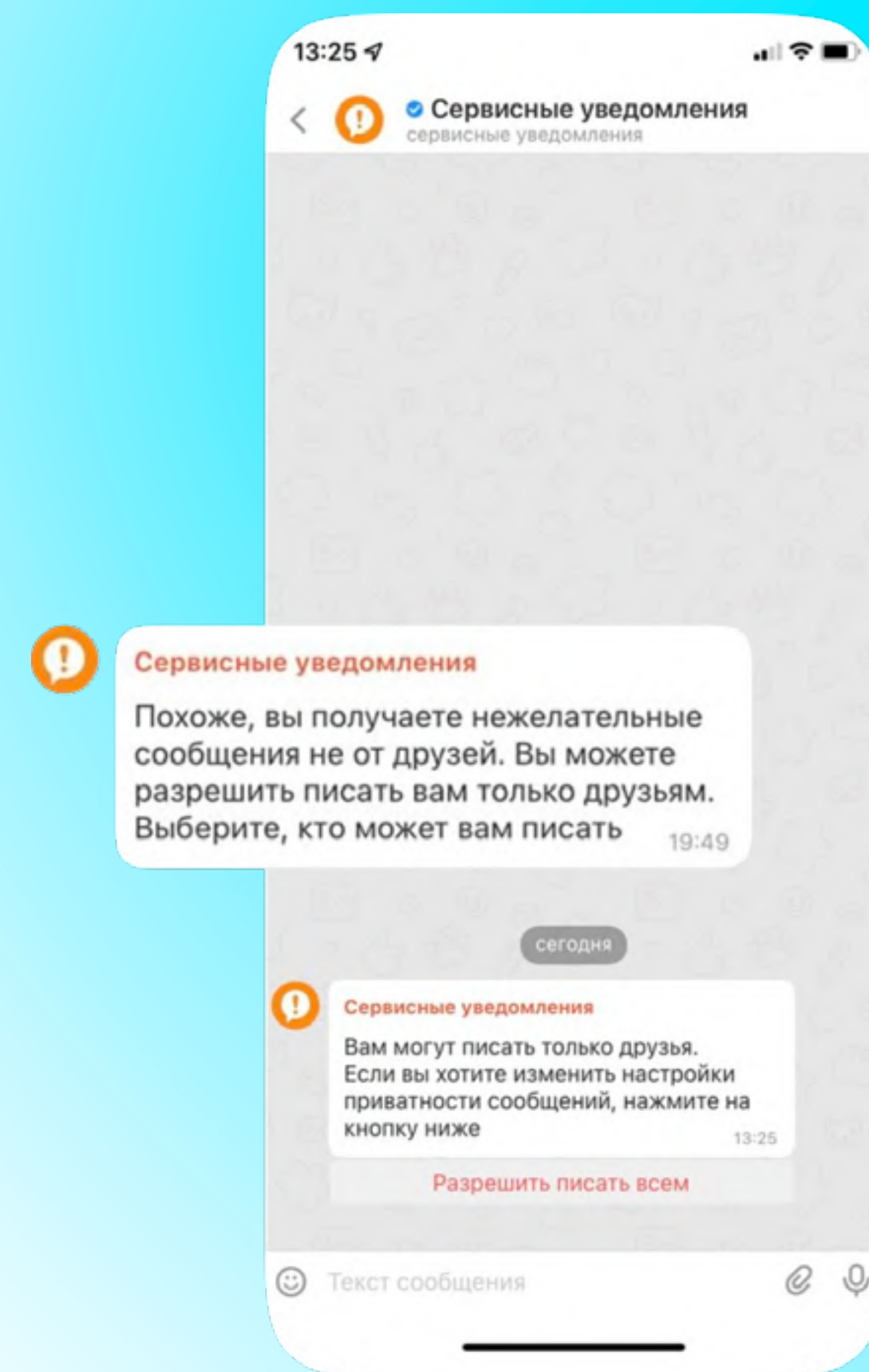
В 2021 году ОК представили обновлённые способы защиты от нежелательного контента в личных переписках и [Центр безопасности сообщений](#), в котором собраны правила безопасного и корректного общения в соцсети. В Центр безопасности пользователи смогут попасть через официальные сервисные уведомления в сообщениях, которые помогут настроить уровень приватности аккаунта.

ОК уделяют особое внимание безопасному общению и постоянно улучшают алгоритмы противодействия мошенникам и нежелательным знакомствам. С 2021 года все фото с контентом 18+ от незнакомцев в личных сообщениях автоматически определяются с помощью технологии нейросети и «размыты». Получатели самостоятельно решают, открывать подобный контент или нет. Благодаря этому пользователи защищены от просмотра подобных изображений. «Размытие» изображений уже работает в приложении ОК на Android и в десктопной версии соцсети, а в ближайшее время появится и на iOS.

Исследование ОК: 69 % пользователей считают, что общаться в интернете проще, чем в реальной жизни.

Одноклассники, Добро Mail.ru и исследовательский центр ResearchMe провели опрос на тему безопасного общения в Сети. Исследование проведено в рамках социальной стратегии VK. В опросе приняли участие 1356 респондентов в возрасте от 18 лет из 75 регионов России, выборка репрезентативна аудитории рунета.

ОК представили [специальный портал на тему правил общения в Сети](#) с данными, полученными в результате опроса, и комментариями экспертов: авторами подкастов «Супер бесит» и «Мужчина, вы куда», а также психологом проекта «Ты не одна». Портал посвящен тому, как обозначить личные границы в интернете и поддерживать экологичное общение с пользователями соцсетей.



Модерация в Одноклассниках

В 2021 году ОК запустили технологию на базе нейросетей для борьбы с агрессивными высказываниями и разжиганием розни в публичных комментариях. Нейросеть оценивает тексты и изображения в комментариях на наличие токсичного содержания, после чего выдаёт оценку модераторам для проверки.

Все призывы к разжиганию ненависти и ксенофобии по отношению к любой нации или другой группе людей, в том числе В 2021 году ОК запустили технологию на базе нейросетей для борьбы с агрессивными высказываниями и разжиганием розни в публичных комментариях. Нейросеть оценивает тексты и изображения в комментариях на наличие токсичного содержания, после чего выдаёт оценку модераторам для проверки.

Все призывы к разжиганию ненависти и ксенофобии по отношению к любой нации или другой группе людей, в том числе с использованием нецензурной лексики, а также угрозы другим пользователям будут блокироваться. При анализе изображений в комментариях алгоритм определяет наличие шокирующего содержания и актов насилия, которые после проверки тоже удаляются. Технология запущена в рамках построения общей системы безопасности VK.

Уведомления от регулирующих органов в ОК в 2021 году

ОК регулярно получают запросы от государственных органов для противодействия распространению информации, признанной незаконной.

ОК соблюдают законы стран, в которых соцсеть работает. ОК удаляют материалы, если они нарушают правила социальной сети или если есть решение суда либо уполномоченного органа. В таблице ниже приведены данные, относящиеся к запросам Роскомнадзора по ряду типов контента, а также к запросам регулирующих органов в других странах.

Запросы от Роскомнадзора в ОК в 2021 году

Объект запроса	Детская порнография	Наркотики	Порнография	Суицид	Всего
Отказы	89	0	4	7	100
Удаления	1649	107	46	126	1928
Всего	1738	107	50	133	

Запросы от иностранных регулирующих органов

Отказы	437
Удаления	10 454
Всего	10 891

Безопасная и честная среда для геймеров

Игровое направление VK поддерживает ценности честной игры и стремится создавать комфортные и безопасные условия для геймеров, повышать их осведомленность о психическом здоровье и формировать атмосферу уважения и поддержки в игровых сообществах.

- Все наши игровые сообщества проходят модерацию на предмет оскорблений, домогательств, непристойных и дискриминационных высказываний, которые для нас неприемлемы.
- Команда игрового направления создала собственное античит-решение MRAC, с помощью которого отслеживает использование сторонних программ, влияющих на внутриигровые характеристики или автоматизирующих игровой процесс, и ограничивает доступ игрокам, которые пытаются получить несправедливое преимущество. Благодаря работе команды 50% читов вводятся в MRAC заранее и, следовательно, не доходят до пользователей.
- Новые мошеннические модели обнаруживаются и удаляются в течение 24 часов.
- Команда стремится обеспечить полную безопасность операций и защиту от мошенничества в играх с помощью антифрод-контроля.
- Игровое направление VK является членом Fair Play Alliance, международной ассоциации игровых компаний, которая выступает за создание позитивного онлайн-пространства в играх путём устранения домогательств, дискриминации и эмоционального насилия во взаимодействии игроков.



День борьбы с кибербуллингом

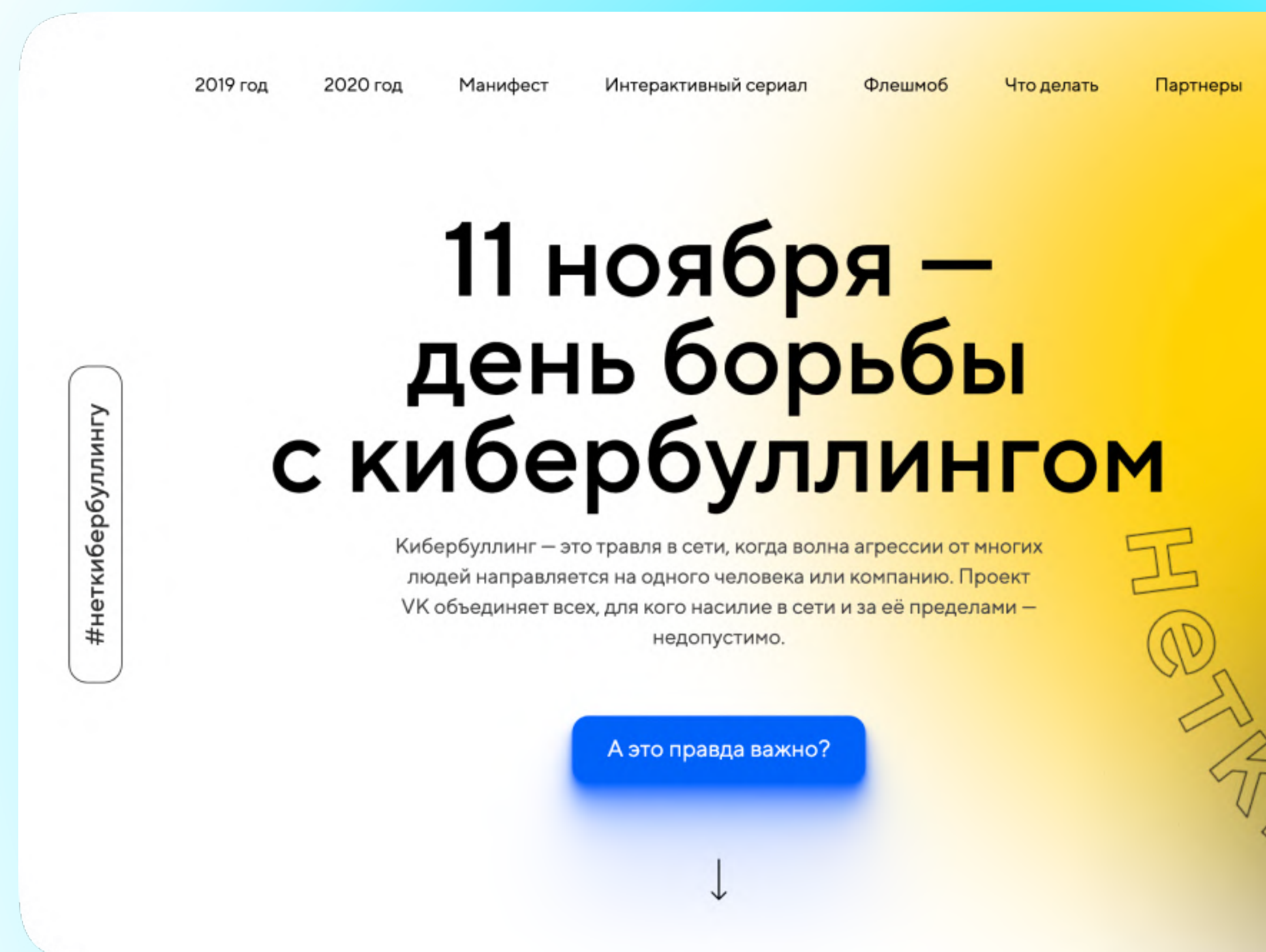
В 2021 году VK в третий раз провела свою ключевую экосистемную социальную [акцию](#) «День борьбы с кибербуллингом». Проект поддержали более 70 брендов, в том числе ВКонтакте, ОК, Skillbox, Сферум, Ситимобил, Ситидрайв, AliExpress, Delivery Club, Lamoda, Лаборатория Касперского, МТС, Semrush, МегаФон, Тинькофф, а также Альянс по защите детей в цифровой среде.

11 ноября каждая компания запустила спецпроект, посвящённый борьбе с кибербуллингом. Охват акции удвоился по сравнению с 2020 годом и достиг 130 млн просмотров.

В рамках кампании при поддержке Института развития интернета и студии Lateral Summer был запущен интерактивный сериал «Ничего страшного», основанный на реальных историях жертв издевательств в школе и результатах исследований различных видов травли. Всего за две недели сериал посмотрели 4 млн человек.

Также на базе исследовательской платформы VK наша UX-лаборатория совместно с консалтинговой фирмой UXSSR провела масштабное исследование роли агрессора.

Кроме того, в 2021 году исследователи сосредоточились на изучении тем мизогинии и потребительского терроризма, которые обсуждались на открытых дискуссиях: круглом столе Skillbox и специальной сессии FemFest.



Пандемия

В 2021 году ВКонтакте продолжила информировать пользователей о COVID-19 и вакцинации. Публикации с упоминанием пандемии, вакцин и методов лечения в ленте новостей сопровождалась специальной меткой со ссылкой на единый центр информации по коронавирусу.

ВКонтакте запустила единый центр информации по коронавирусу в марте 2020 года. Пользователи могли узнать ключевые факты о ковиде, ознакомиться с последними новостями и статистикой, найти номер горячей линии и ссылки на официальные ресурсы. Информация основана на рекомендациях экспертов, в том числе Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), Министерства здравоохранения РФ и Роспотребнадзора.

В 2021 году ВКонтакте и ОК в сотрудничестве с Министерством здравоохранения РФ создали сервис для обмена личным опытом о вакцинации — «Коллективный иммунитет». С помощью мини-приложения пользователи могли видеть, кто из друзей решил рассказать о вакцинации, и задавать им вопросы.. В 2021 году приложением воспользовались более 2,4 млн человек. Также в приложении можно прочитать ответы экспертов на самые частые вопросы о вакцинации.

Более 380 000 бесплатных поездок на такси совершили врачи в 12 городах России благодаря проекту VK и Сбера. Около 800 автомобилей доставляли врачей в более чем 150 медицинских учреждений. Выделенные такси не обслуживали других пассажиров. Программа бесплатного такси для врачей действовала с 21 декабря 2020 года по 1 февраля 2021 года.

Более

380 000

бесплатных поездок на такси совершили врачи в 12 городах России благодаря проекту VK и Сбера

Компании выделили

145 млн рублей

на оплату поездок водителям и компенсацию им в случае болезни, а также на средства защиты от распространения инфекции

Около

800

автомобилей доставляли врачей в более чем 150 медицинских учреждений

Образовательные инициативы

3-3

VK развивает образование и поддерживает пользователей на пути к карьере в сфере информационных технологий, помогая им приобретать необходимые навыки и исследовать новые карьерные пути. Мы применяем комплексный подход к разработке сервисов онлайн-обучения.

В 2021 году образовательному направлению VK исполнилось десять лет. Наша образовательная деятельность началась с запуска совместного проекта с Московским государственным техническим университетом имени Н. Э. Баумана, объединяющего теорию и практику для будущих ИТ-специалистов. Сегодня VK Образование объединяет проекты на всех ступенях обучения — от дошкольного до профессионального.

VK активно инвестирует в образовательный бизнес, стремясь улучшить инфраструктуру обучения в России. К концу 2021 года у компании были контрольный пакет акций Skillbox Holding Limited (GeekBrains, Skillbox, SkillFactory, Lerna и Mentorama), а также доли в Алгоритмике, Тетрике, Учи.ру и Умскуле. Наши образовательные платформы позволяют пользователям осваивать новые навыки онлайн, совершенствовать знания по школьным предметам и получать новые профессии.

VK поддерживает многие общественные образовательные инициативы. Совместно с Росмолодёжью, российским обществом «Знание», Российским движением школьников и другими партнёрами мы проводим масштабные образовательные марафоны, лекции, хакатоны и другие мероприятия.

Наша ключевая цель заключается в том, чтобы ~10 млн студентов завершили обучение по нашим образовательным программам к концу 2023 года.

Инициативы для школ

Чтобы помочь старшеклассникам ориентироваться в карьерных возможностях в сфере информационных технологий, **мы проводим «День ИТ-знаний», «Урок цифры», VK Lessons** и другие активности. За последние пять лет онлайн-трансляции профориентационной акции «День ИТ-знаний» посмотрели более 9,7 млн школьников. В 2021 году её темой была разработка игр, акция охватила 5700 школ и более 290 000 учащихся из России, Белоруссии, Латвии, Германии и других стран, онлайн-трансляцию посмотрели более 3 млн человек.

Также мы продолжили участвовать в образовательном проекте «Урок цифры», который позволяет школьникам получать знания и навыки от ведущих ИТ-компаний.

Вместе с Учи.ру VK провела всероссийскую онлайн-олимпиаду по программированию — её охват составил более 577 000 школьников. Олимпиада знакомит участников с основами программирования, помогает им развивать логическое мышление и повышать творческий потенциал.

Мы также поддерживаем всероссийский конкурс «Большая перемена», дающий возможность школьникам раскрывать свои способности. С момента запуска сообщества «Большой перемены» в наших соцсетях — ВКонтакте и Одноклассниках — собрали более 230 млн просмотров и более 590 000 отметок «Мне нравится» и «Класс». Помимо этого, образовательное направление VK реализовало множество инициатив, направленных на поддержку учителей и повышение доступности для них цифровых технологий. Мы объявили 2022 год «учебным годом с Марусей» и пригласили учителей со всей страны поделиться своими идеями о том, как голосовые помощники могут использоваться в образовательном процессе. Во всероссийском конкурсе «2022 учебный год с Марусей» приняли участие учителя из 73 регионов России.

Более

3 млн детей из 138 стран

приняли участие в нашем «Уроке цифры», посвященном разработке игр, который мы подготовили вместе с BIT.GAMES и Учи.ру

В марте 2021 года VK и Ростелеком запустили Сферум — платформу дистанционного образования для школьников, учителей и родителей.

Цель проекта — сделать образование более гибким, технологичным и удобным.

Сферум объединяет более

3 млн

пользователей со всей страны

Инициативы для университетов

Ежегодно более 3500 человек обучаются в образовательных центрах и на курсах VK в 13 ведущих российских вузах, включая Московский государственный технический университет имени Н. Э. Баумана, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Московский физико-технический институт, Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого и другие. Также в 2021 году VK расширила сотрудничество с Университетом ИТМО в области образования и исследовательских проектов.

В сотрудничестве с МФТИ и МГТУ им. Н. Э. Баумана VK проводит ежегодную олимпиаду по программированию «Технокубок», победители которой могут поступить в университет без сдачи экзаменов. В 2021 году в ней приняли участие 5000 учащихся из 70 регионов России.

В течение четырех лет VK развивает сообщество амбассадоров.

В 2021 году 40 студентов и сотрудников 27 университетов из десяти регионов России стали нашими ИТ-евангелистами. Они помогали продвигать наш бренд и продукты.

Для студентов младших курсов мы реализуем программу летней стажировки «ИТ-дайвинг». Она даёт возможность погрузиться в мир информационных технологий и увидеть изнутри, как работает VK.

В 2021 году в программе приняли участие более 100 студентов.

Игровое направление VK в 2021 году способствовало запуску образовательных курсов и стажировок в российских университетах, а также опубликовало исследование, в котором собрало все российские образовательные программы в области игровой разработки.

Инициативы для специалистов

Мы помогаем техническим специалистам повышать квалификацию.

В 2021 году продолжили работу наши академии MADE. 224 выпускника и 186 студентов присоединились к Академии больших данных и начали изучать Data Science, Machine Learning Engineering и Data Engineering. Более 120 человек успешно завершили обучение в Академии продуктовых менеджеров. Они совершили качественный прорыв в разработке своих продуктов и стали частью закрытого сообщества продуктовых менеджеров VK.

В партнерстве с РТУ МИРЭА и Алгоритмикой мы запустили проект Algoritmika Coding Bootcamp — интенсивный офлайн-курс по веб-разработке.

Мы продолжаем проводить различные ИТ-соревнования на нашей платформе All Cups. Она объединяет более 300 000 человек из 130 стран и помогает компаниям находить талантливых специалистов. В 2021 году к платформе присоединились более 47 000 новых пользователей, было загружено более 121 000 решений.

Игровое направление VK активно развивает образовательные инициативы, посвященные игровому бизнесу, делая индустрию более доступной. В 2021 году мы провели четыре мероприятия в рамках TBD PRO — серии образовательных саммитов, направленных на развитие игрового сообщества в России и подготовку молодых специалистов.

В 2022 году одним из наших главных стремлений является повышение доступности образования в России, в том числе за счёт предоставления цифровых и гибридных возможностей на всём протяжении образовательного процесса.



3-3

Інновації і цифровізація



Ключевые ESG-приоритеты решений VK

3-3



Технологии VK

- Большие данные
- ИИ и машинное обучение
- Облачные технологии
- Социальные сети
- Интернет вещей

Инструменты VK для B2C-коммуникации

- Социальные сети
- Система доставки контента
- Персонализированные коммуникации
- Предиктивная аналитика
- Социальная платформа

ESG-решения для бизнеса, уже реализуемые VK

E

Environmental — экология

- Предиктивные модели для оптимизации производства, повышения ресурсоэффективности
- ИТ-платформа для мониторинга состояния окружающей среды
- Управление отходами
- Геоаналитика и картография

S

Social — социальная ответственность

- Образовательные проекты
- Платформа для организации благотворительности (личной и корпоративной)
- Коммуникационные инструменты для информирования и вовлечения пользователей в ESG-повестку

G

Governance — корпоративное управление

- Платформа налогового мониторинга для раскрытия информации
- Машинное обучение и искусственный интеллект
- Предиктивная аналитика



Социальные проекты



Добро Mail.ru — платформа VK для благотворительности

203-1



Добро Mail.ru – сервис умной и честной благотворительности, который с 2013 года помогает пользователям участвовать в благотворительных проектах по всей России. На платформе проводятся сборы пожертвований в адрес НКО, которые поддерживают детей, взрослых, животных, природу, экологию и культуру.

Сервис делает благотворительность проще и доступнее. В 2021 году в фонды было перечислено 110 млн рублей, общее количество регулярных платежей составило 19 205 на общую сумму 7 млн рублей. За 2021 год сайт Добра Mail.ru посетили более 1,5 млн человек. С 2013 года пользователи собрали почти 471 млн рублей.

Сейчас на платформе представлено более 220 фондов и 170 проектов помощи. Стать партнёрами Добра Mail.ru могут только некоммерческие организации, прошедшие многоступенчатую проверку. Нам важно работать с опытными и профессиональными НКО, поэтому мы принимаем заявки от организаций, зарегистрированных не позднее января 2020 года.

Мы ориентированы на поддержку и развитие небольших благотворительных организаций из регионов России. Но также рассматриваем заявки от московских

фондов, которые реализуют системные проекты в регионах или помогают людям с редкими заболеваниями.

Чтобы стать партнёром Добра Mail.ru:

- НКО должны иметь сайт и страницы в социальных сетях, публиковать подробные ежегодные отчёты;
- НКО, занимающиеся адресной помощью, должны публиковать ежемесячные финансовые отчёты;
- многопрофильные организации, занимающиеся адресной помощью, должны взаимодействовать с соответствующими НКО и специалистами для принятия решений о поддержке;
- НКО не должны собирать средства на личные карты сотрудников организации.

Благотворительные сборы, млн руб.

	2019	2020	2021
Средства, направленные VK в НКО	0,58	26,2	46,6
Средства, собранные пользователями проектов VK	0,95	17,8	31,1
Средства, прошедшие через Добро Mail.ru	76,30	99,8	110,3
Всего	77,83	143,8	188,0

Социальные проекты VK

201-1

В 2021 году VK продолжила реализацию своей социальной стратегии, направленной на решение острых социальных проблем путём предоставления технологий, цифровых решений и адресной поддержки.

В 2021 году в компании был запущен проект интеллектуального волонтерства Charity Task, а также VK продолжила работу по собственному фонду «Код Добра».

Фонд «Код Добра» создан VK, чтобы увеличить вклад в благотворительность. Он помогает расти организациям, которые прошли проверку Добра Mail.ru.

В 2021 году фонд собрал для НКО
96 млн рублей

[отчёт](#) за 2021 год

VK продолжает уделять пристальное внимание темам инклюзии и гендерного разнообразия общества. В 2021 году ко Дню девочек ООН компания провела исследование, посвящённое отношению родителей к дополнительному образованию детей и гендерным различиям. Также мы провели ежегодное исследование отношения российских родителей к инклюзивному образованию.

Ежегодно VK поддерживает информационные кампании, посвящённые **Международному дню человека с синдромом Дауна и Всемирному дню распространения информации об аутизме.**

В 2021 году VK запустила информационные кампании в рамках проекта о сложных социальных вопросах #надопоговорить. Первой темой стали перинатальные потери, второй — проблема стигматизации рака молочной железы.

Сервис Добро Mail.ru провел совместную акцию с фондом «ОРБИ» о профилактике инсульта, в рамках которой было собрано 660 000 рублей. Средства были направлены на оборудование эргокомнаты для реабилитации после инсульта в Новосибирске.

Новогодняя экосистемная акция «Делать добро лучше вместе» в 2021 году была проведена с целью поддержать системную благотворительность. По итогам акции компания перечислила 32 млн рублей в 22 благотворительных фонда. Охват проекта составил более 20 млн пользователей.

Социальные проекты VK

201-1

Социальная ответственность в соцсетях и играх

ВКонтакте

ВКонтакте разрабатывает инструменты, которые позволяют быть в курсе новостей и актуальной статистической информации о коронавирусе и вакцинации по всему миру. Так, в октябре 2021 года было запущено мини-приложение «Коллективный иммунитет». Оно позволяет пользователям узнавать о вакцинации не только из официальных источников, но и от близких людей и знакомых. У приложения 2 млн уникальных пользователей.

В 2021 году ВКонтакте продолжила активное развитие благотворительности. Основными направлениями программы «Благотворительность ВКонтакте» стали поддержка НКО, развитие культуры благотворительности, просветительские кампании на острые социальные темы и интеграция благотворительных инициатив в ключевые активности платформы. Благодаря интеграции **за 2021 год ВКонтакте удалось привлечь более 40 млн рублей для поддержки благотворительных фондов.** В рамках одной из кампаний более 170 000 пользователей пожертвовали средства в адрес WWF России и собрали 29 млн рублей на поддержку проектов по сохранению редких видов животных.

Более 120 социально ориентированных НКО получили в 2021 году поддержку от ВКонтакте — гранты на проведение рекламных кампаний и помощь в их реализации.

Также большое внимание уделялось образовательным проектам для НКО. Совместно с центром «БлагоСфера» был запущен специальный курс для благотворительных организаций, который помог им освоить процесс создания и продвижения подкастов для освещения своей деятельности.

Одноклассники

ОК каждый год поддерживают благотворительные фонды, социальные проекты, инициативы, направленные на защиту прав женщин, а также выступают против дискриминации и насилия. Для противодействия гендерной дискриминации 25 ноября 2021 года на странице авторизации ОК разместили тематическую иллюстрацию, на которой был указан всероссийский телефон поддержки для женщин, пострадавших от домашнего насилия. Уже на следующий день количество звонков на горячую линию увеличилось в два раза.

Социальные проекты VK

201-1

Игровое направление VK

Игровое направление VK делает всё возможное, чтобы делиться своими знаниями и опытом, привлекая внимание к общественно значимым вопросам. В течение нескольких лет мы работаем над повышением осведомлённости геймеров и разработчиков игр со всего мира о психическом здоровье.

Игровое направление VK бесплатно размещает рекламу благотворительных организаций в своих мобильных играх. Команда предоставляет возможность фондам и некоммерческим организациям размещать информационные сообщения о службах психологической поддержки, благотворительных и волонтёрских инициативах, а также номера горячих линий и телефонов доверия.

Мы регулярно поддерживаем глобальные акции и инициативы, сотрудничаем с некоммерческими организациями, такими как Safe In Our World, Play Apart Together, Take This, а также с психологической службой «Ясное утро» и многими другими.

В 2021 году наше игровое направление поддержало базирующуюся в Великобритании организацию Safe In Our World, привлекая внимание к ее деятельности и помогая геймерам и разработчикам игр получать доступ к ресурсам о психическом здоровье. Инициатива охватила более 200 000 человек.

Образовательные социальные проекты

201-1

Skillbox

В 2021 году образовательная платформа Skillbox запустила программу скидок до 90% на все курсы площадки для подопечных и сотрудников российских некоммерческих организаций. За первые пять месяцев общая сумма льгот достигла почти 8 млн рублей, что позволило 71 НКО сэкономить около 80% бюджета на образование. С 2019 года совместно с РООИ «Перспектива» Skillbox развивает проект бесплатного обучения и трудоустройства людей с инвалидностью «Будущее без ограничений». За два года в нём приняли участие 484 человека, 14% из которых уже трудоустроены.



Команда SkillFactory совместно с WWF России запустила уникальный проект об исчезающих видах животных «Незабываемые». Студенты SkillFactory помогли экологам в сохранении краснокнижных животных, применяя изученные инструменты Data Science и аналитики данных, а сама школа перечисляла 7% от стоимости каждого купленного курса на природоохранные проекты WWF России.

Несколько подопечных фонда «Антон тут рядом» прошли специальную программу SkillFactory «Python для анализа данных» для людей с расстройствами аутистического спектра.



Маруся не только развлекает, но и обучает пользователей и освещает важные социальные темы. Совместно с фондами и специалистами НКО голосовой помощник VK публиковал информацию о диагностике рака молочной железы, рассказывал сказку о детях с аутизмом, знакомил с путеводителем по помощи бездомным животным и поддерживал благотворительный проект экосистемы VK.

Образовательные социальные проекты

201-1



Команда платформы Сферум реализовала серию проектов для работников сферы образования. Совместно с экспертами проекта «Вариант» на базе платформы был запущен сервис бесплатных анонимных психологических консультаций для педагогов. Профессиональные психологи помогали разрешать нестандартные ситуации, возникавшие между педагогами и учащимися и их родителями, а также отвечали на вопросы о саморазвитии в рамках профессии. За консультациями обратились более 700 работников сферы образования.

Команда Сферума создала институт амбассадоров цифрового образования. По состоянию на начало 2022 года инициатива охватывала 45 педагогов из 23 регионов России. С участием амбассадоров уже проведено более 700 просветительских мероприятий для учителей.

Также на платформе запущен курс повышения квалификации «Цифровая трансформация образования: профиль современного учителя». С ноября 2021 года бесплатное обучение прошли 35 000 работников сферы образования.



Социальные инициативы в B2B и других сферах

201-1

В 2021 году ВКонтакте совместно с центром «Мой бизнес» запустила на своей платформе «ВКонтакте для бизнеса» программу поддержки малого и среднего предпринимательства. Ее основные цели — помочь предпринимателям улучшить цифровые навыки и поддержать их в продвижении бизнеса в социальной сети.

Платформа VK Cloud Solutions запустила облачный сервис распознавания речи и преобразования текста в голос, который помогает предприятиям внедрять голосовое управление, позволяя людям с нарушениями зрения использовать сервисы и приложения.

Используя экспертизу VK Образования, мы совместно с компанией «Добрый» разработали образовательную онлайн-платформу «Академия Супер» для детей от трёх до 12 лет. Они могут развивать навыки в четырех областях: программировании, финансовой грамотности, блогинге и экологии.

DonationAlerts и Добро Mail.ru запустили LoveAlerts — первый в мире проект помощи инфлюенсерам и блогерам, столкнувшимся со стalkerством и домашним насилием. 60% из них знают об этих проблемах не понаслышке, и большинство никому об этом не рассказывали, боясь непонимания или осуждения. Домашний адрес «сливали» в открытый доступ у 39% блогеров. Вместе с психологами проекта «ТыНеОдна» и юристами мы разработали рекомендации, которые помогут найти решение проблем. Партнёры проекта готовы оказать обратившимся всю необходимую психологическую и юридическую поддержку.

Социальные инициативы в B2B и других сферах

201-1

В начале 2021 года Юла представила новогодний проект, направленный на поддержку малого бизнеса. Сервис с 33-миллионной аудиторией пользователей рекламировал на главной странице приложения, сайта и в социальных сетях товары лучших мастеров со всей России, чтобы привлечь внимание потенциальных покупателей к крафтовым подаркам, в том числе к созданным людьми с инвалидностью. За неделю поступило более 1000 заявок от предпринимателей. Лучшие получили рекламную поддержку, специальные условия от магазинов, скидки и бонусы.

Также в 2021 году Юла активно поддерживала социально ориентированный бизнес. Сервис реализовал ряд благотворительных проектов. Например, Юла и Barking Store выпустили эксклюзивную одежду, половина прибыли от продажи которой пошла на поддержку приюта для животных в Томске.

Пульс и медиапроекты

Рекомендательная система VK Пульс в рамках новогодней кампании поощряла блогеров и других авторов за публикацию социального контента. Они делились идеями о том, как сделать доброе дело в канун Нового года. Было опубликовано более 100 материалов о помощи животным, подборки тематических фильмов и книг, биографии известных благотворителей.

Медиапроекты Дети Mail.ru, Леди Mail.ru и другие активно участвовали в социальных проектах VK и оказывали информационную и медийную поддержку.



3-3

2-7

Наши сотрудники

Наша команда

ТС-ИМ-330а.3

2-7

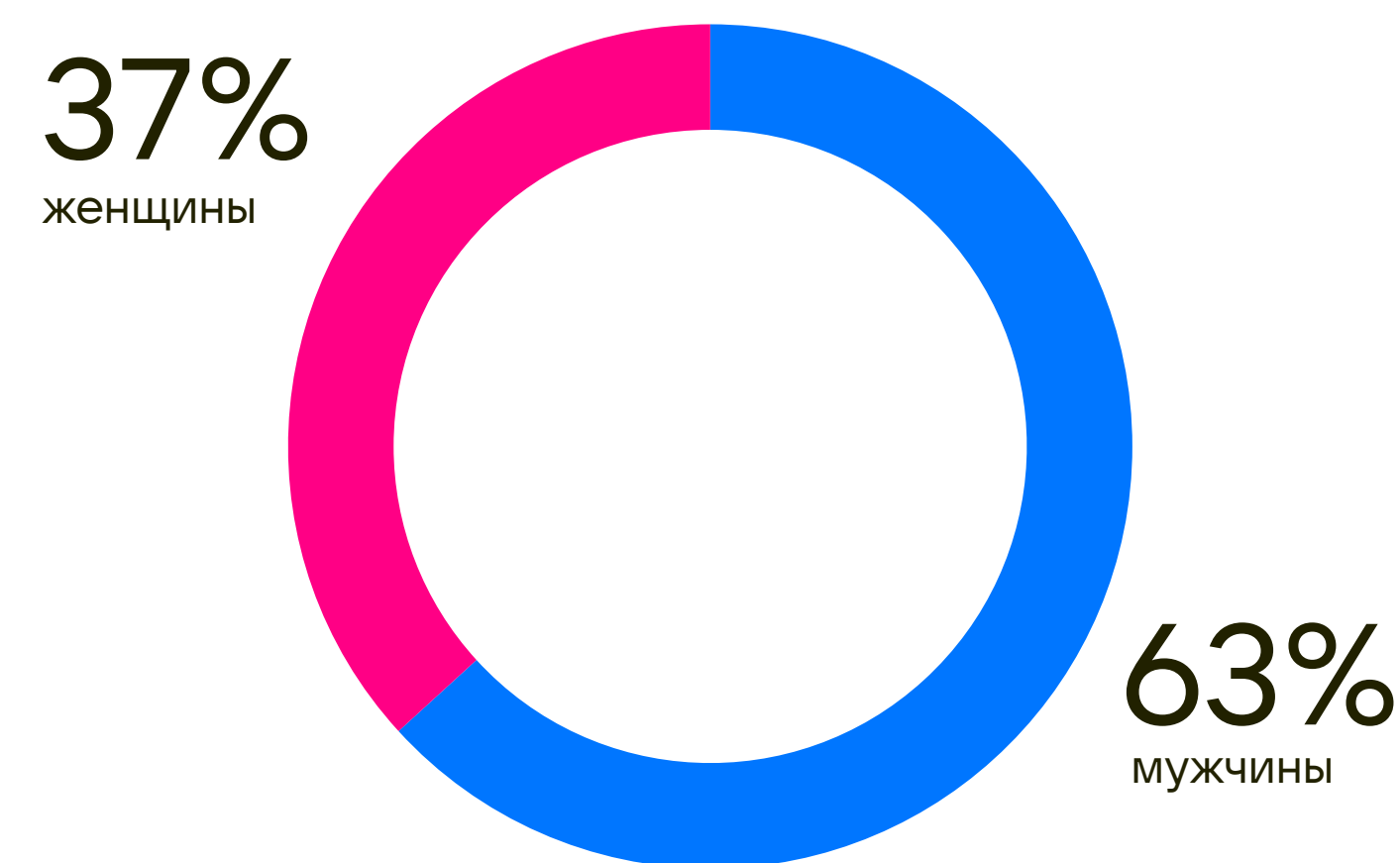
Команда — главная ценность VK. Успех нашего бизнеса зависит от самоотдачи, профессионализма и энтузиазма сотрудников. Мы заинтересованы в развитии каждого члена команды, поэтому помогаем людям расти профессионально и открывать в себе новые таланты. Сотрудники компании могут развиваться как вертикально, так и горизонтально, меняя команды и проекты внутри экосистемы. Также у них есть возможность учиться, получая новые знания и навыки с использованием внутренних и внешних образовательных платформ.

Мы хотим, чтобы все сотрудники VK были полны энтузиазма и чувствовали, что они вносят вклад в достижение общих целей. Мы приветствуем обмен идеями и взаимную поддержку внутри команд, а также ценим разнообразие мнений и опыта. Мы нанимаем талантливых специалистов, чтобы создавать новые продукты для многомиллионной аудитории и совершенствовать существующие сервисы.

Общая численность сотрудников VK на конец 2021 года составляла 10 392 человека. Доля женщин среди наших сотрудников — 37%. Среди топ-менеджеров и руководителей команд этот показатель составляет 28%.

В общей сложности 48% наших сотрудников моложе 30 лет, при этом самому молодому из них 17 лет. Самому старшему сотруднику VK 71 год.

Мы предоставляем гибкие условия работы всем нашим специалистам. В 2021 году в компании был введен гибридный режим. В конце года 46% наших сотрудников работали полностью удалённо, 35% — в гибридном формате, проводя часть рабочего времени в офисе, а 19% находились в офисе полный рабочий день.



10 392

количество сотрудников VK
в конце 2021 года

48%

доля сотрудников VK
младше 30 лет

Структура персонала

ТС-ИМ-330а.3

2-7

2-8

Общее количество сотрудников в разбивке по типу трудового договора, полу и региону (2019–2021)*

	2019	2020	2021
Россия	6178	8604	9624
Сотрудники, имеющие постоянный трудовой договор	6142	8540	9506
женщины	2210	3257	3478
мужчины	3932	5283	6028
Сотрудники с временным трудовым договором	36	64	118
женщины	12	27	60
мужчины	24	37	58
Другие страны	156	238	768
женщины	61	93	293
мужчины	95	145	475
Всего	6334	8842	10 392
рост в %	—	40	18

Для достижения наилучших результатов VK привлекает аутсорсеров, индивидуальных предпринимателей, а также самозанятых. Рабочий процесс и функциональные возможности внештатного персонала ежедневно регулируются функциональными менеджерами. Ежемесячные платежи контролируются. Ежеквартально статус каждого сотрудника выборочно проверяется и обновляется отделом кадров. Все сотрудники ежегодно проходят аудит для подтверждения своего статуса, а подрядчики ежегодно проверяются службой безопасности.

* Численность на конец года.

Структура персонала

405-1

Структура персонала в разбивке по полу и занимаемой должности¹

405-2

	2019	2020	2021
Топ-менеджмент	37	36	33
женщины	7	6	6
мужчины	30	30	27
Менеджмент	926	1294	1739
женщины	275	419	494
мужчины	651	875	1245
Сотрудники	5371	7512	8620
женщины	2001	2952	3329
мужчины	3370	4560	5291
Всего	6334	8842	10 392

¹ Топ-менеджмент — это принимающие корпоративные/стратегические решения (уровень вице-президентов и выше); менеджмент — это сотрудники на руководящих должностях, отвечающие за центры финансовой ответственности / бизнес-подразделения / функциональное направление / группу сотрудников; сотрудники — это линейный персонал.

Структура вознаграждения (2021)²

	Базовый оклад	Переменная часть	Общее вознаграждение
Менеджмент	86%	14%	100%
женщины	85%	15%	100%
мужчины	87%	13%	100%
Сотрудники	90%	10%	100%
женщины	90%	10%	100%
мужчины	90%	10%	100%

² Соотношение базовой заработной платы в общей сумме вознаграждения, а также вознаграждение женщин и мужчин для каждой категории сотрудников.

Структура персонала

405-1

Структура персонала по возрасту (2021)

401-3

	Процент от общего числа	Количество
Топ-менеджмент	0,3%	33
до 30 лет	0%	0
30–50 лет	93%	31
50+ лет	7%	2
Менеджмент	16,7%	1739
до 30 лет	27%	473
30–50 лет	72%	1246
50+ лет	1%	20
Сотрудники	82,9%	8620
до 30 лет	52%	4469
30–50 лет	47%	4062
50+ лет	1%	89

В VK есть внутренний проект «Семья и дети». Он объединяет мероприятия и советы о том, как провести время с близкими людьми. Мы создали его, чтобы наши сотрудники могли больше отдыхать вместе с родными.

Статистика по отпускам по уходу за ребёнком в течение 2021 года

	Сотрудники
Сотрудники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком по состоянию на конец года	228
Сотрудники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком в течение года	78
Сотрудники, вернувшиеся на работу после отпуска по уходу за ребёнком	46
Сотрудники, которые продолжили работать в компании в течение 12 месяцев после возвращения из отпуска по уходу за ребёнком*	21

* Данные по сотрудникам, вернувшимся из отпуска по уходу за ребёнком в 2020 году.

В первом квартале 2022 года наша программа добровольного медицинского страхования была расширена, и теперь она охватывает детей всех сотрудников.

При рождении ребёнка сотрудники VK получают подарок для новорожденного и 50 000 рублей.

Наём

401-1

CG-ES-330a.2

TR-RO-320a.2

Политика наёма VK основана на принципах равных возможностей, открытости в общении и справедливой оценки. Собеседования проводят квалифицированные сотрудники — лично или по видеосвязи.

- Мы не обсуждаем кандидатов с другими кандидатами и сотрудниками.
- На собеседованиях мы предоставляем полную и актуальную информацию о требованиях, процессе и сроках отбора, условиях наёма.
- Мы получаем юридическое согласие от соискателей на обработку их персональных данных и другой информации.
- Мы не разглашаем конфиденциальную информацию соискателям.
- Мы не приемлем негативных и оскорбительных комментариев о других работодателях, включая наших конкурентов.
- Мы не задаём кандидатам вопросов, которые являются дискриминационными или не имеют отношения к вакансии.
- У нас действует реферальная программа, которая позволяет сотрудникам VK приглашать кандидатов на открытые вакансии и получать денежные бонусы, если приглашенный человек успешно прошел испытательный срок.

Профессионализм — одна из ключевых характеристик сотрудников VK. Мы выбираем тех кандидатов, которые наилучшим образом справятся с поставленными задачами. Пол, возраст, национальность и другие характеристики, не связанные с профессиональными навыками, не имеют значения.

ИТ-индустрия в основном ассоциируется с мужчинами, работающими в сферах программирования, проектирования и тестирования сервисов, игр и приложений. Работая с молодёжью в рамках наших образовательных программ, мы активно призываем студентов осваивать ИТ-специальности и присоединяться к нашему сообществу.

Текущая текучесть персонала, % (2019–2021)*

	2019	2020	2021
Вынужденная текучесть кадров	9%	7%	8%

* Добровольная текучесть персонала незначительно изменилась в период с 2020 года.

Наём

401-1

CG-ES-330a.2

TR-RO-320a.2

Общее число новых сотрудников в разбивке по возрасту, полу и стране (2019–2021)

	2019	2020	2021
Россия	1039	1431	2561
<30 лет	441	816	1499
женщины	199	326	589
мужчины	242	490	910
30–50 лет	589	610	1050
женщины	245	197	299
мужчины	344	413	751
50+ лет	9	5	12
женщины	4	2	5
мужчины	5	3	7
Другие страны	22	28	54
<30 лет	9	14	29
женщины	6	6	10
мужчины	3	8	19
30–50 лет	13	14	25
женщины	5	4	13
мужчины	8	10	12
50+ лет	0	0	0
женщины	0	0	0
мужчины	0	0	0

В 2021 году к VK присоединился

2561

новый сотрудник

(по сравнению с 1431 в 2020 году)

35%

из них — женщины

Адаптация новых сотрудников

401-1

CG-ES-330a.2

TR-RO-320a.2

Множество новых сотрудников присоединяется к VK каждую неделю.

В первый рабочий день новичок получает ноутбук и другое необходимое оборудование, приветственный набор мерча и подписку VK Combo.

Все новые члены команды также проходят welcome-тренинг, на котором топ-менеджеры и другие сотрудники компании рассказывают о VK, её деятельности, стратегии, внутренних процессах, ценностях и традициях. Начиная с 2022 года welcome-тренинг также включает в себя информацию о приоритетных областях ESG-повестки VK.

Во время пандемии процесс адаптации немного изменился. Курьеры доставляли все необходимое оборудование новым сотрудникам на дом, а welcome-тренинги проходили онлайн. Сейчас тренинги стали снова доступны в офлайн-формате.

Новые сотрудники получают приветственное письмо и доступ ко всем необходимым материалам: дистанционным курсам, веб-сайту для новичков, инструкциям и чатам поддержки. Также у них появляются менторы, готовые помочь с любыми вопросами, связанными с работой или адаптацией.

У каждого сотрудника VK есть HR-бизнес-партнер — коллега из HR-команды, который сопровождает его бизнес-юнит. Совместно с руководителями бизнес-подразделений такие специалисты формируют стратегии развития команд и бизнеса и выбирают инструменты для достижения целей каждой команды.

Как HR-бизнес-партнер помогает в организации HR-процессов в бизнес-юните:

- ищет каналы привлечения талантов и формирует план развития бренда работодателя;
- участвует в подборе и адаптации сотрудников для формирования сильной команды;
- работает над вовлечением команды: формирует систему мотивации и оценки;
- создаёт атмосферу взаимопонимания для развития талантов, чтобы члены команды понимали перспективы и возможности развития;
- формирует систему эффективных коммуникаций в команде, чтобы важная информация доходила до каждого сотрудника;
- вместе с менеджментом отвечают за развитие организации.

В 2021 году HR-бизнес-партнёры получили в помощь искусственный интеллект. #марусянаработе — корпоративный чат-бот, который может отвечать на большое количество HR-вопросов, освобождая время HR-бизнес-партнёров для живого общения и решения других важных задач.

Продолжительность работы сотрудников VK по состоянию на 31 декабря 2021 года

	%	Сотрудники
1–3 года	63	6548
3–5 лет	18	1871
5–10 лет	13	1350
10+ лет	6	623

Социальный пакет и комфортные условия труда

403-6

401-2

VK — это команда из более чем 10 000 человек. Мы не только вместе разрабатываем около 200 проектов, но и постоянно учимся, обмениваемся идеями и любим хорошо отдыхать.

И для этого в офисах компании есть всё необходимое: сотрудники могут заниматься спортом в командах или в одиночку, развиваться профессионально и лично на курсах и тренингах, пользоваться корпоративными скидками, а о здоровье сотрудников заботятся квалифицированные врачи.

Программа благополучия VK объединяет все доступные возможности, чтобы сотрудникам было удобнее находить нужные сервисы. И чтобы актуальные предложения были всегда под рукой.

Программу благополучия VK можно условно разделить на четыре блока:

- психическое здоровье;
- физическое здоровье;
- финансы;
- рекомендации, коины и другая поддержка.



Социальный пакет и комфортные условия труда

Психическое здоровье

- В штаб-квартире VK есть кабинет психолога. Четыре психолога, с которыми компания сотрудничает на постоянной основе, работают посменно в офисе в разные дни недели. Наши сотрудники давно знакомы с офисными психологами, доверяют им и дают высокие оценки их профессионализму.
- Наша программа ДМС предоставляет сотрудникам возможность получать неограниченное количество консультаций от психологов сервиса «ПОНИМАЮ». С момента обращения до консультации проходит не более 24 часов. Консультации проводятся онлайн, они бесплатны для сотрудников VK.
- С конца февраля 2022 года для сотрудников VK работает анонимная горячая линия по оказанию экстренной психологической помощи. Звонить можно 24/7 из любого города России. Сотрудники из ближайших зарубежных стран могут воспользоваться горячей линией через виджет на партнерском портале «ПОНИМАЮ».
- На нашей внутренней корпоративной обучающей платформе можно проходить тренинги, посещать лекции и мастер-классы на темы эмоционального выгорания, продуктивного и ресурсного состояния, работы со стрессом и здорового образа жизни. Сейчас доступно более 14 видов активностей.



Социальный пакет и комфортные условия труда

Физическое здоровье

- Каждый год мы проводим опрос о качестве программы ДМС.
- По программе корпоративного страхования VK сотрудники могут получать выплаты при возникновении критических заболеваний (рак, СПИД, сердечный приступ, почечная недостаточность и другие).
- На конец 2021 года в VK было 11 команд в девяти видах спорта: футбол, волейбол, баскетбол, хоккей, бег, лыжные гонки, триатлон, плавание, настольный теннис. В командах задействованы более 1500 сотрудников. Любительским командам в Москве компенсируется 50% затрат на ряд спортивных расходов, компания также оплачивает спортивную форму, участие в соревнованиях, призы для самых активных членов корпоративных команд.
- В штаб-квартире VK есть тренажёрный зал со всем необходимым оборудованием.
- Компания компенсирует сотрудникам расходы на спортивные занятия: в фитнес-клубах, индивидуальные тренировки, участие в соревнованиях — до 35 000 рублей в год на одного сотрудника.
- Мы сотрудничаем с крупными фитнес-сетями: для сотрудников компании действуют льготные условия по всей стране. Ими пользуются уже более 2000 специалистов VK.
- Мы проводим обучающие лекции и семинары на темы спорта и здорового образа жизни.
- В штаб-квартире VK есть кабинет терапевта и массажный кабинет.



Социальный пакет и комфортные условия труда

Финансы

- Наш пакет ДМС включает в себя дополнительные услуги, не связанные с медицинской помощью: профессиональные, юридические и финансовые консультации.
- Сотрудники могут получить бесплатную онлайн-консультацию риелтора.
- С помощью сервиса PayDay, который входит в экосистему VK, сотрудники в любой день могут получить часть заработанных денег, не дожидаясь дня выплаты аванса или зарплаты.

Рекомендации, коины и другая поддержка

- В VK действует реферальная программа: сотрудники могут рекомендовать друзей на открытые вакансии и получать денежные бонусы.
- У VK есть внутренняя программа вознаграждений. Сотрудники могут зарабатывать внутреннюю валюту (коины) за выступления на конференциях, помощь в адаптации новичков, съемку клипа о продукте VK и другие активности. Потратить коины можно в специальном внутреннем магазине: купить корпоративный мерч или направить на благотворительность.
- Компания оказывает материальную помощь сотрудникам в случае рождения ребёнка (50 000 рублей) или смерти близкого родственника (100 000 рублей).

Ковид

В связи с пандемией ковида мы установили гибридный формат работы, который включает в себя три варианта. Офисный режим предполагает работу в офисе пять дней в неделю. Комбинированный позволяет в некоторые дни работать из дома, а в некоторые — из офиса. Удалённый режим — это классическая работа в дистанционном формате. В конце 2021 года 46% наших сотрудников работали полностью удалённо, 35% работали в гибридном режиме, проводя часть недели в офисе, а 19% находились в офисе полный рабочий день.

Также в 2021 году каждый сотрудник мог пройти вакцинацию и ревакцинацию от ковида в офисе, сдать тест на антитела. Кроме того, мы организовали полную поддержку заболевших сотрудников по ДМС: посещение врача на дому, онлайн-поддержку, компьютерную томографию, госпитализацию за счёт компании. У нас есть горячая линия, на которую любой сотрудник и его родственники могут обратиться при малейшем подозрении на ковид и получить необходимую поддержку.

В 2021 году наши сотрудники сдали 166 437 тестов на ковид.

Программы медицинского страхования, процентная доля сотрудников (2019–2021)

	2019	2020	2021
Сотрудники, застрахованные по программам страхования жизни	—	100%	100%
Сотрудники, застрахованные по программам медицинского страхования	100%	100%	100%

Другие льготы, количество сотрудников (2019–2021)

	2019	2020	2021
Подключены к программе ДМС	6334	8842	10 392
Воспользовались программой телемедицины в рамках ДМС	—	—	3020
Воспользовались консультацией психолога	—	—	615
Воспользовались программой ведения беременности и родов	—	—	44
Застрахованные дети сотрудников	—	—	3100
Посетили кабинет психолога	138	251	208
Привиты от ковида	—	—	5754
Воспользовались услугами массажа в офисе	991	365	464

Охрана труда

403-8

Несмотря на то что деятельность VK как ИТ-компания не связана с рисками для здоровья, тема охраны труда является важной частью заботы о благополучии

403-4

наших сотрудников. Охрана труда распространяется на всех штатных

403-2

специалистов независимо от вида деятельности.

403-5

Мы проводим оценку профессиональных рисков на каждом рабочем месте с частичным привлечением внешнего контрагента. Используемая методика оценки была одобрена Министерством труда и социальной защиты РФ. В ходе оценки мы выявляем опасные зоны и принимаем меры по снижению рисков.

403-9

Сотрудники могут ознакомиться с правилами техники безопасности на специальных курсах, созданных с привлечением специализированных учебных центров, имеющих соответствующую лицензию. Курсы размещаются на внутренней платформе Study. Дополнительную информацию можно получить у цифрового помощника #марусянаработе в VK Teams (наш корпоративный мессенджер).

Образовательная программа, охватывающая 100% сотрудников VK, описывает действия в чрезвычайных ситуациях, включая полный запрет на работу в небезопасных условиях. Сотрудники обязаны сообщать о любых нарушениях требований безопасности своему руководителю, службе охраны труда или своему HR-бизнес-партнеру. Это обязательство закреплено на законодательном уровне и распространяется на все бизнес-подразделения VK.

Сотрудники также могут анонимно сообщать о нарушениях требований безопасности через [линию доверия](#).

Наша система управления охраной труда включает положения об особенностях учёта и расследования несчастных случаев на производстве, микротравм и профессиональных заболеваний. Учёт и расследование таких инцидентов предполагают документирование каждого случая и участие государственных надзорных органов (инспекции труда, прокуратуры и других).

Комиссия по охране труда

403-3

Разработка и утверждение документов по охране труда и технике безопасности осуществляются комиссией по охране труда и представителями смежных ведомств в соответствии с требованиями законодательства. Компания обновляет эти документы по мере изменения технологических компонентов, но не реже одного раза в пять лет. Актуальная документация находится в открытом доступе на внутренних ресурсах.

Состав комиссии по охране труда может варьироваться в зависимости от кадровых и структурных изменений, а также потребностей бизнес-подразделений. Комиссия состоит из сотрудников административных и производственных отделов, в ее работе участвуют представители юридических и финансовых служб. Количество и частота встреч зависят от потребностей подразделений и производственной необходимости и требований, но не реже одного раза в год.

За последние пять лет в VK не было ни одного случая производственного травматизма.



Обучение и развитие сотрудников

404-2

Компания предоставляет различные инструменты для постоянного повышения уровня знаний и опыта. Основным ресурсом для обучения является наша внутренняя обучающая платформа — Study. Все сотрудники имеют бесплатный доступ к платформе и всему её контенту. На Study собрано более 200 курсов на различные темы.

- Свободный доступ для всех сотрудников.
- Контент на платформе связан с корпоративными компетенциями — определенными профессиональными и личностными навыками, необходимыми для эффективной работы.
- Персонализированный план развития: любой сотрудник может составить индивидуальный план обучения с учетом необходимых компетенций или результатов оценки коллег.
- Самостоятельная регистрация на корпоративные тренинги и мероприятия, которые проводятся регулярно.

Мы регулярно собираем и обновляем список **внешних профессиональных мероприятий**. Сотрудники могут посещать их в качестве участников и докладчиков. В московской штаб-квартире есть **корпоративная библиотека** с широким выбором бумажных книг. Также всем сотрудникам доступна электронная библиотека с бесплатным доступом (онлайн-библиотека MyBook), в которой более 200 000 книг на различные темы. **Кроме того, мы поощряем изучение иностранных языков.** Например, у наших сотрудников есть возможность изучать английский язык в трёх форматах: присоединиться к разговорному клубу, учиться в школе английского языка индивидуально или в группе.

Общее количество часов обучения (2021)

	Часы
Менеджмент	1495
мужчины	834
женщины	661
Сотрудники	6575
мужчины	4208
женщины	1515

Для получения некоторых узкоспециализированных навыков и знаний сотрудники могут подать заявку на обучение — тренинги, книги, менторские программы.

Запросы на обучение от сотрудников (2021)

	Заявки	% от общего числа
Заявки на участие в конференции	4085	53
Заявки на обучение	1263	16
Заказы книг	964	12
Запросы на изучение иностранного языка	448	5

Оценка компетенций сотрудников

404-3

В 2021 году были проведены мероприятия по оценке компетенций для 6900 сотрудников и определены их карьерные ожидания.

Менеджеры прошли обучение по предоставлению обратной связи сотрудникам по результатам оценки и проведению встреч с командой. Для каждого сотрудника был сгенерирован автоматический отчёт с определением сильных сторон и областей для развития.

Аудиторные (онлайн и офлайн) тренинги по типам сотрудников (2021)

	Количество мероприятий	Количество участников	Всего часов обучения
Для менеджеров	132	838	1303
Для всех сотрудников	157	3183	1311

Программы самообразования по типам (2021)

	Средняя длительность (часы)	Завершённые курсы	Часы обучения
Видео	2	1050	2100
Статьи	0,5	2725	1362
Онлайн-курсы	1	1489	1489

Опросы вовлечённости сотрудников

404-3

ТС-ИМ-330а.2

Опрос проводится ежегодно на внешней платформе Harry Job и измеряет:

Лояльность — приверженность организации. Лояльность сотрудников влияет на желание продуктивно работать и оставаться в организации сейчас и в будущем.

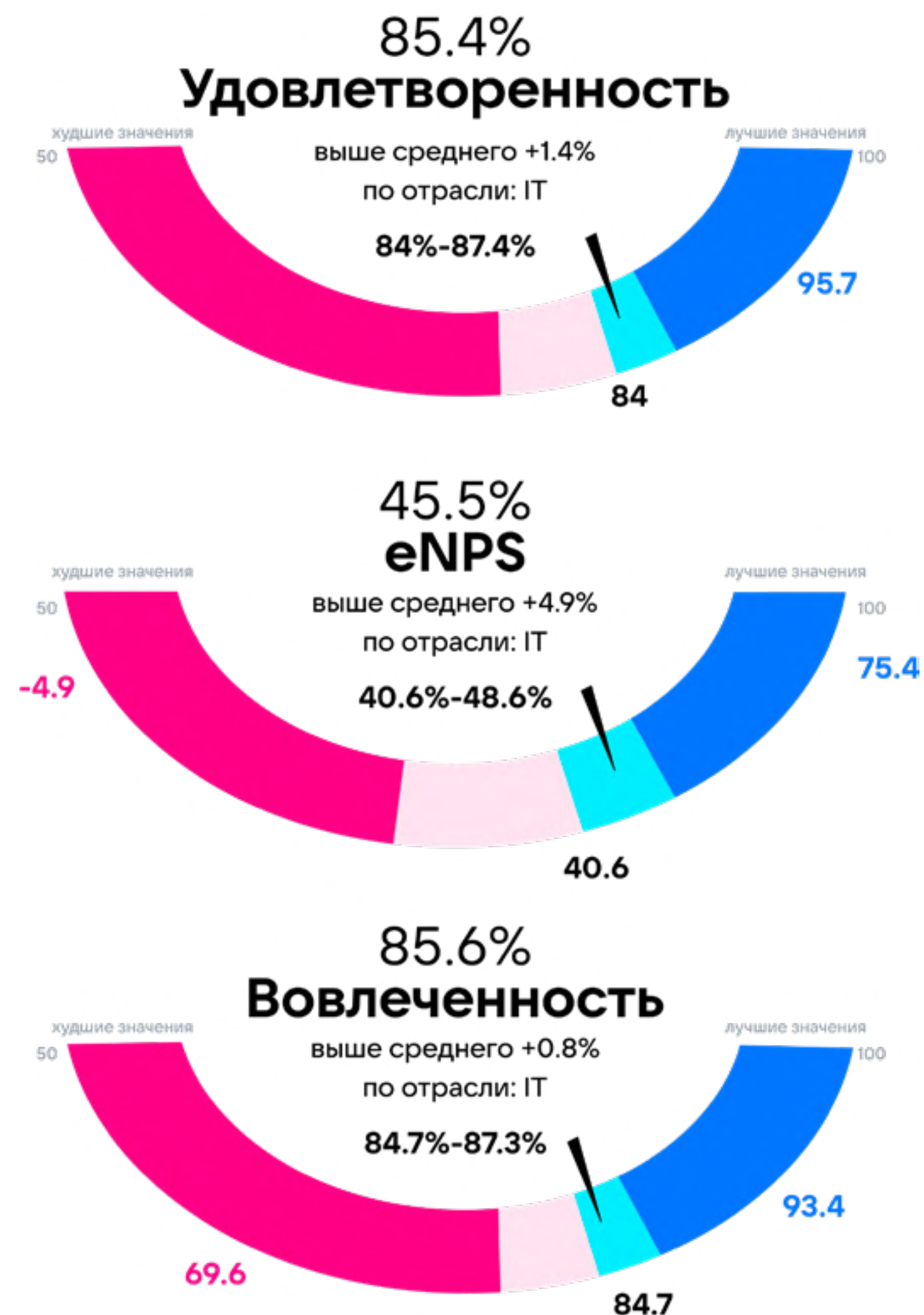
Удовлетворенность — состояние, при котором сотрудники удовлетворены своей работой, условиями труда и рабочей атмосферой в компании. Определяется по пяти показателям.

Вовлечённость — физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, в котором сотрудники стремятся выполнять свою работу как можно лучше. Результаты по вовлечённости представлены в десяти ключевых показателях, каждый из которых содержит дополнительные пять субметрик.

Опросы проводятся с соблюдением принципа анонимности, и для этого используется внешний провайдер Harry Job. Сотрудники получают индивидуальные ссылки, а отчёты формируются только для тех команд, в которых семь или более человек заполнили анкеты, недоступные для других людей.

Сотрудникам предлагается ответить на 57 закрытых вопросов и один открытый для сбора комментариев и идей.

В опросе 8–28 июня 2021 года приняли участие 5159 человек (60%), они оставили 1596 подробных комментариев.



VK Women

В 2021 году мы запустили VK Women — внутреннее профессиональное женское сообщество. Это часть нашей деятельности по повышению разнообразия и инклюзивности в компании. VK Women — это безопасная, благоприятная среда для роста и развития каждой сотрудницы компании.

Цель сообщества — дать возможность девушкам из разных сфер и профессий поделиться друг с другом опытом и знаниями.

С момента запуска к инициативе присоединились более 380 участниц.

- Программа наставничества VK Women была запущена в четвёртом квартале 2021 года.
- За квартал мы в партнерстве с Google провели пять семинаров по программе I am Remarkable. Теперь у нас есть сертифицированные корпоративные тренеры по этой программе.
- На корпоративном портале появился специальный раздел об отпуске по уходу за ребёнком для поддержки будущих матерей и отцов.
- Мы начали поддерживать дородовой уход в рамках корпоративного страхования сотрудников в четвёртом квартале 2021 года.
- На парковке в московском офисе VK появились специальные места для сотрудников с ограниченными возможностями и родителей с детскими колясками.

Варвара Яффа, которая руководит проектом VK Women, победила в номинации «Менеджер года» на People Awards — нашей внутренней церемонии «Оскар».





3-3

Экологическая ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Экологическое воздействие

302-4

Ключевые бизнес-модели VK не оказывают выраженного негативного воздействия на окружающую среду. Тем не менее мы стараемся максимально снизить наше воздействие на нее и принимаем меры для его улучшения.

Наш экологический подход основан на следующих принципах:

- Соблюдение действующих законов и нормативных актов в странах, где мы работаем.
- Обеспечение прозрачности и доступности экологической информации о компании.
- Повышение осведомлённости наших сотрудников об экологических проблемах и поддержка внутренних экологических инициатив.
- Поддержка значимых внешних природоохранных мероприятий.

Действуя в рамках этого подхода, мы закупаем высококачественное ИТ-оборудование для наших центров обработки данных, что позволяет нам соответствовать высоким стандартам энергоэффективности и обеспечивать низкое потребление электроэнергии. Мы быстро заменяем устаревшее и бывшее в употреблении оборудование, используя услуги сервисных организаций, специализирующихся на утилизации ИТ-оборудования.

За последние пять лет мы не получали штрафов и санкций за несоблюдение экологического законодательства.

Дата-центры VK

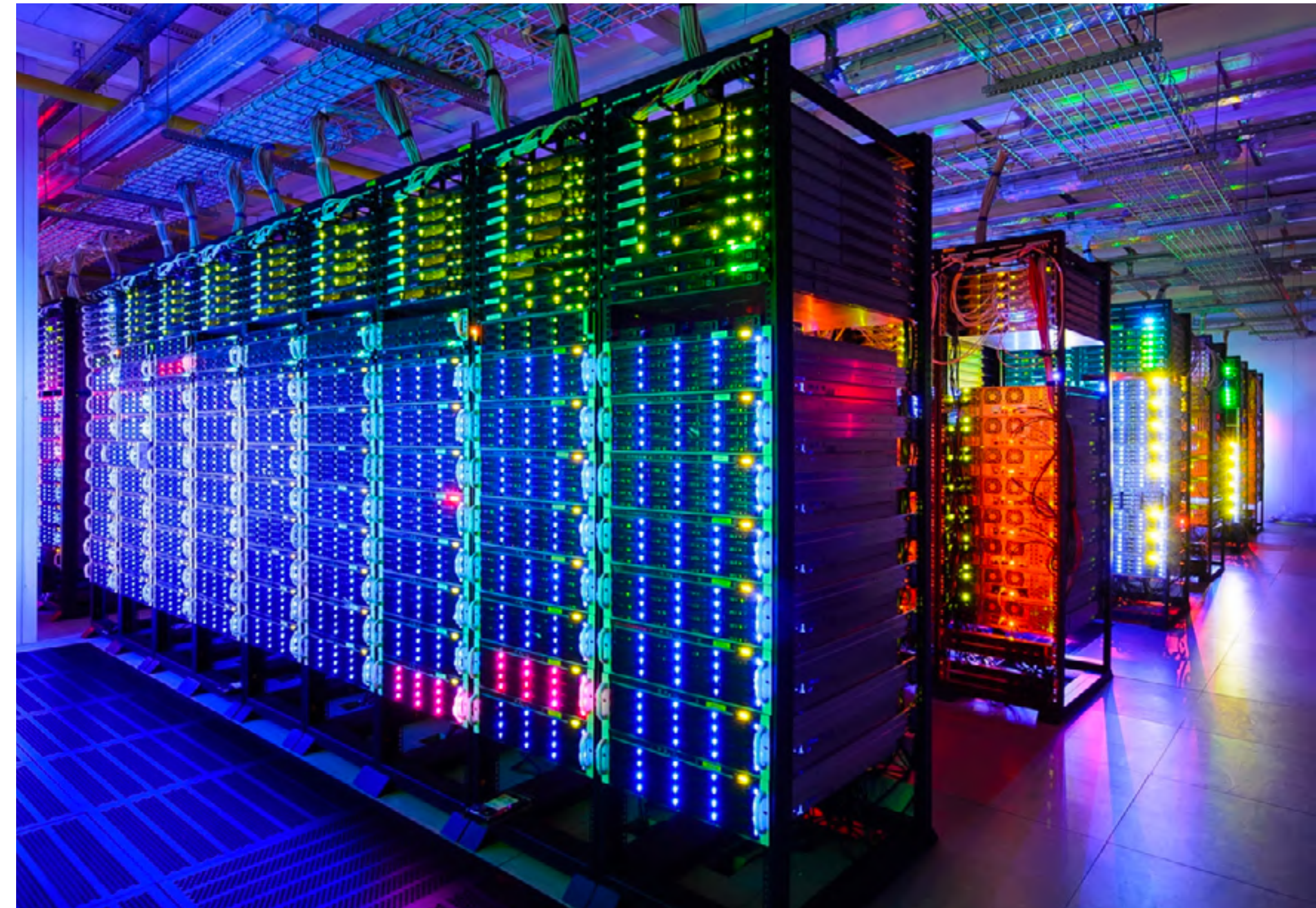
302-4

Центр обработки данных — это объект с тысячами серверов, которые хранят информацию и обрабатывают запросы пользователей.

Центры обработки данных работают 24/7 и потребляют много электроэнергии.

Эта энергия питает серверы и промышленные кондиционеры, которые их охлаждают.

По состоянию на конец 2021 года у VK было два дата-центра: M100 на Варшавском шоссе и ICVA в Ленинградской области. Также мы строим ещё один дата-центр в Домодедове.



Расширение инсталляции жидкостного охлаждения

В 2021 году мы масштабировали систему жидкостного охлаждения в пять раз (количество тепла, которое способна рассеивать наша система жидкостного охлаждения, увеличилось с 20 до 100 кВт), достигнув при этом желаемого уровня избыточности (доступность компонентов активов в системе) для обеспечения бесперебойной работы и обслуживания серверов в режиме 24/7. На сегодняшний день система обеспечивает отвод тепла от сотен центральных и графических процессоров с высокой расчетной тепловой мощностью в производственной среде, то есть система способна охлаждать сильно нагретые процессоры при реальной нагрузке. Графические процессоры активно используются для распределенного обучения глубоких нейронных сетей и, в частности, нашего голосового помощника Маруси.

Среднегодовой показатель PUE* внедренной жидкостной системы охлаждения не превысил 1,04, а максимальное пиковое значение составило 1,10. Относительно традиционных систем на фреоне нам удалось добиться значительного снижения потребления электроэнергии, затрачиваемой на отведение тепла: от шести до 12 раз в зависимости от режима работы.

* PUE — это коэффициент, который описывает, насколько эффективно центр обработки данных использует энергию; в частности, сколько энергии используется вычислительным оборудованием. Чем ниже значение PUE, тем эффективнее энергопотребление. Идеальным значением PUE считается 1: при этом вся энергия, потребляемая центром обработки данных, используется для вычислений.

Проектирование нового дата-центра

301-1

TC-SI-130a.2

В 2021 году мы начали проектировать новый дата-центр, первая очередь которого рассчитана на общую мощность 5 МВт.

Первые результаты тепловых тестов, проведённых в нашей новой лаборатории, позволили значительно повысить допустимую температуру эксплуатации оборудования, что было учтено на этапе проектирования при выборе концепции решения.

Пиковый расчетный PUE должен составить всего 1,15: это значит, что относительно дата-центров с классической фреоновой системой энергопотребление нашего дата-центра будет ниже (экономия — до 28%) при идентичной вычислительной мощности.

Для того чтобы построить такой зелёный дата-центр, мы выбрали площадку, которая может обеспечить установку габаритных энергоэффективных вентиляционных машин. Планируется дальнейшее расширение объекта.

Тепловая лаборатория

В 2021 году мы спроектировали, построили и запустили собственную тепловую лабораторию для проведения испытаний серверного и сетевого оборудования под различными типами нагрузок в большом диапазоне рабочих температур и при различном расходе воздуха.

Потенциальная возможность массового перехода на энергоэффективную технологию охлаждения freecooling, которую мы изучаем, позволит нам в будущем значительно сэкономить при строительстве дата-центров, а также увеличить их надежность за счёт упрощения системы воздушного охлаждения относительно фреоновых или чиллерных вариаций.

В совокупности с использованием жидкостной системы мы планируем получить внушительную плотность вычислительных ресурсов на стойку, обеспечив при этом практически наивысшую эффективность охлаждения в отрасли, а также окупаемость затрат на строительство в течение срока эксплуатации. Это может позволить нам очень сильно сократить удельное потребление электроэнергии на единицу полезной производительности.

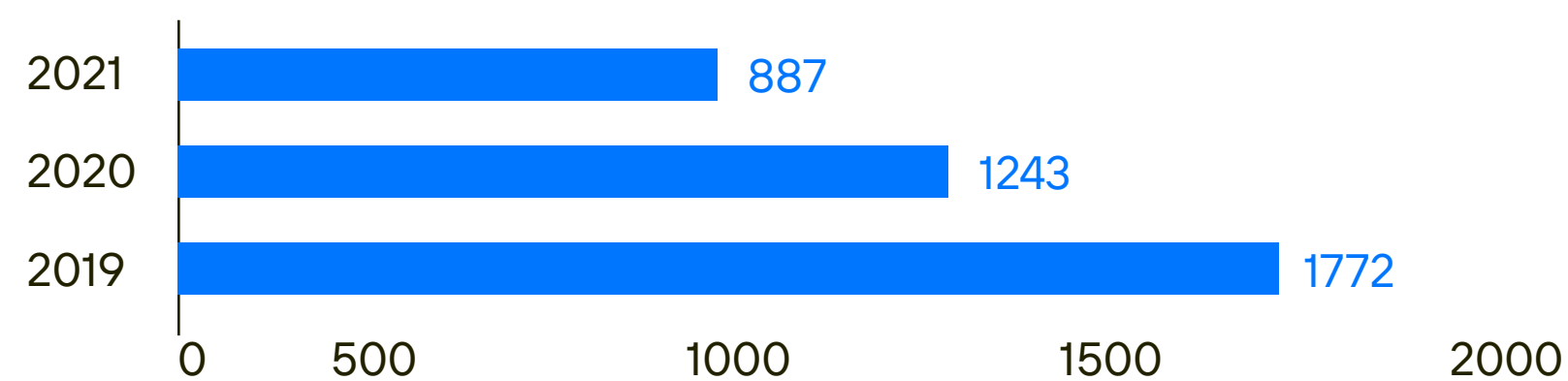
Потребление дата-центров

302-1

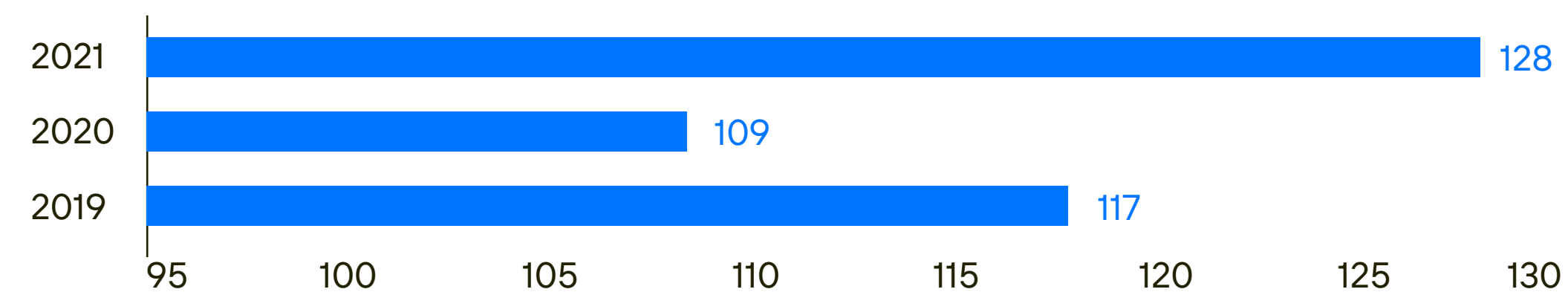
ТС-SI-550a.2

303-1

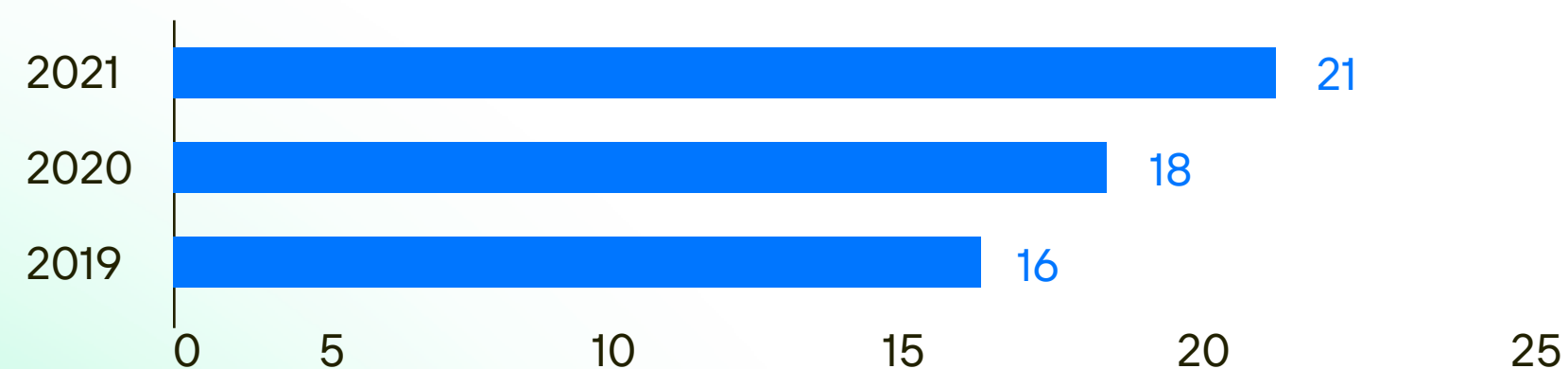
Расход дизельного топлива, л*



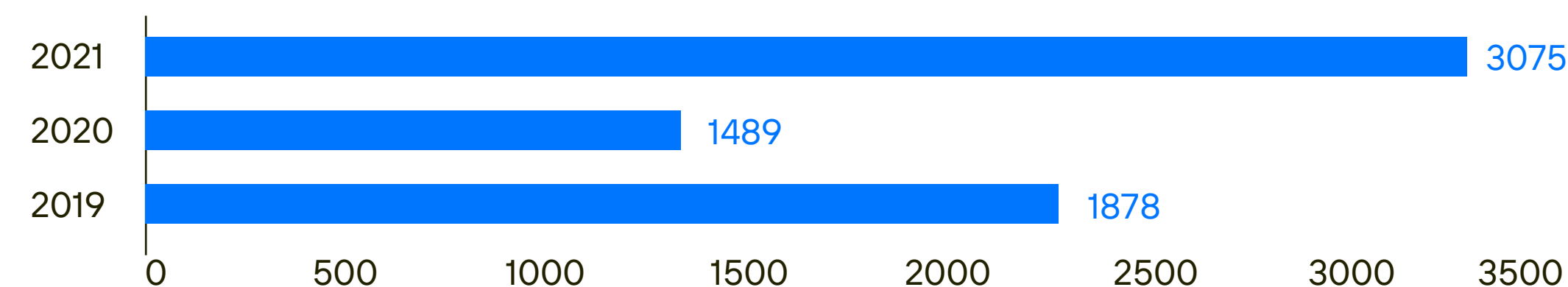
Тепловая энергия, Гкал



Потребление электроэнергии, млн кВт·ч**



Вода, м³ ***



* Коэффициенты пересчёта для дизельного топлива, электроэнергии, тепловой энергии:

1 тонна дизельного топлива = 42,267 ГДж

1 кВт·ч = 0,003 ГДж

1 Ккал = 4,186 КДж

Мы не используем природный газ, но при переводе получаем 1 м³ = 9,45 кВт·ч = 0,028 кДж. Все переводы означают, что мы получили бы столько энергии в гигаджоулях, если бы сожгли или потребили описанное вещество (газ, воду, электричество, дизельное топливо).

** Увеличение энергопотребления связано с модернизацией центров обработки данных и, как следствие, более компактной компоновкой серверного оборудования.

Водоотведение полностью находится на балансе арендодателя. У нас нет оборудования, к которому применяются дополнительные требования по очистке сточных вод перед сбросом их в общую канализацию. Основным документом является Постановление Правительства РФ об утверждении Правил холодного водоснабжения и водоотведения (от 29.07.2013 № 644, ред. от 30.11.2021).

Мы также не проводим забор воды в районах с дефицитом воды.

*** Увеличение потребления воды связано с жарким продолжительным летом, вызвавшим постоянную работу системы орошения внешних блоков кондиционирования.

Отходы в дата-центрах

306-1

302-2

ТС-SI-550a.2

Вывозом и утилизацией отходов занимаются управляющая офисом компания и арендодатели офисных помещений. Они подписали прямые контракты с региональными операторами, и вывоз отходов включён в стоимость аренды. Основными отходами дата-центров являются строительный мусор, пластик, лампы, макулатура. Согласно строительным контрактам ответственность за все отходы лежит на подрядчиках, то есть они должны утилизировать их своими силами и за свой счёт в рамках законодательства.

Для утилизации ртутных ламп заключен отдельный договор со специализированной компанией ООО «Чистый Мир», которая обезвреживает ртуть и утилизирует лампы.

В случае передачи отходов управление регулируется только договором аренды (с оговорками о передаче отходов) и соглашением об утилизации. Мы также передаём офисное оборудование, жёсткие диски, батарейки, макулатуру специализированным подрядчикам для вторичной переработки.

Отходы в дата-центрах, тонн (2019–2021)

	2019	2020	2021
Неопасные	880	1336	1240
Опасные (количество ртутных ламп)	99	99	98

Офисы VK

Зелёные стандарты становятся частью офисной жизни VK. Компания стремится расширить практику передачи отходов для повторного использования или утилизации, а также заботится о рациональности потребления энергии в своих офисах. Эта деятельность координируется управляющей офисом компанией.

В первом квартале 2022 года мы провели экологический аудит с помощью компании «Сфера экологии», работающей в области сбора и переработки отходов. По результатам аудита и опроса сотрудников об их готовности перейти на зелёный офис мы запланировали меры по сокращению отходов, не подлежащих вторичной переработке, переходу на отдельный сбор отходов и замене лампочек на энергосберегающие. Все мероприятия будут реализованы в 2022 году, будут сопровождаться обучением сотрудников и станут первым шагом в создании экологической политики VK.

Также в 2022 году мы запустили кадровый электронный документооборот, который в первом квартале охватил 3000 сотрудников.

Потребление энергии

303-1

TC-SI-130a.2

TC-IM-130a.2

По состоянию на конец 2021 года все офисы VK — арендованные. Энергия и вода, потребляемые в этих офисах, закупаются у третьих сторон: энергетических компаний и муниципальных служб. Компания стремится эффективно использовать ресурсы арендуемых офисных помещений.

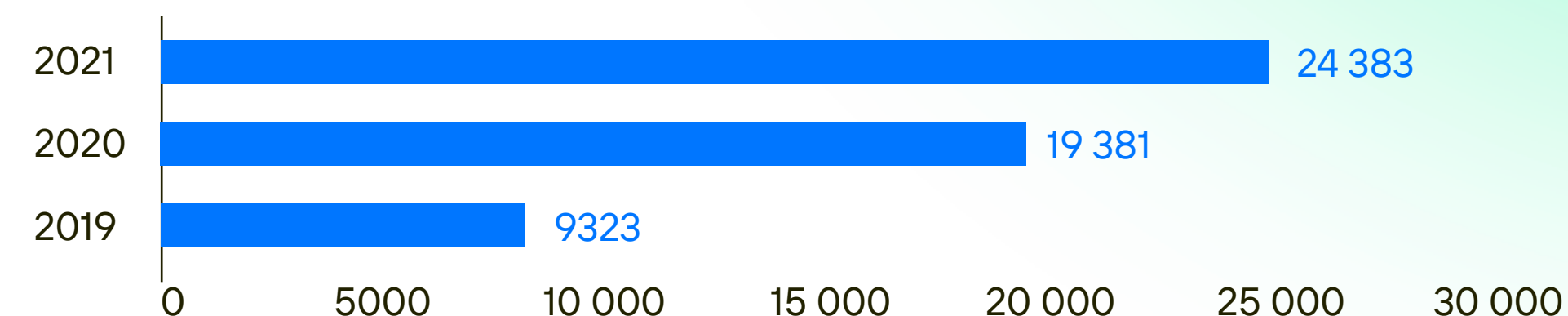
Электроэнергия, млн кВт·ч



Потребление воды

VK использует воду только для бытовых целей: в туалетах и душевых, а также после фильтрации для питья и приготовления пищи. Водоснабжение осуществляют непосредственно городские службы. Стоки также являются только бытовыми. Отдельно на парковке осуществляется сбор сточных вод: их собирают в специальные ямы, а затем сбрасывают в общую канализационную систему города. VK не проводит специальной оценки воздействия. Компания ведёт только учёт потребления воды и не проводит дополнительного анализа воздействия на окружающую среду. Данные о сбросах сточных вод отсутствуют.

Вода, м³*



* 2021 предоставлены данные: в Москве — 5 офисов; в Санкт-Петербурге — 3 офиса. Регионы: склад в Домодедове, офис и склад в Нижнем Новгороде, офисы в Перми, Белгороде, Сочи.

2020 предоставлены данные: в Москве — 3 офиса; в Санкт-Петербурге — 3 офиса. Регионы: офисы в Нижнем Новгороде, Казани, Воронеже, Сочи, Перми, Белгороде.

2019 предоставлены данные: в Москве — 4 офиса; в Санкт-Петербурге — 2 офиса. Регионы: офисы в Нижнем Новгороде, Казани, Воронеже, Белгороде.

Отходы

306-1

Основными отходами офисов VK являются твёрдые отходы (бумага, картон, пластик, пищевые отходы, батарейки, электрооборудование, лампы, жёсткие диски).

Некоторые фракции собираются отдельно в офисах: макулатура, батарейки, картон, пластиковые бутылки и крышки, электромелочи. Согласно строительным контрактам ответственность за все отходы лежит на подрядчиках, то есть они должны утилизировать отходы своими силами и за свой счёт в рамках законодательства.

Вывозом и утилизацией отходов занимаются управляющая офисом компания и арендодатели офисных помещений. Они заключили прямые контракты с региональными операторами, и вывоз включён в стоимость аренды. Переработкой занимаются специализированные подрядные организации. Для утилизации ртутных ламп заключен отдельный договор со специализированной компанией ООО «Чистый Мир», которая обезвреживает ртуть и утилизирует лампы.

Отходы в офисах, тонн

	2021
Отходы	
Неопасные	250
Опасные	17,5
Переработка	
Неопасные	7 *
Опасные	17,5 **
Объём средств, затраченных на утилизацию отходов, рублей	90 000***

2021 предоставлены данные: в Москве — 5 офисов; в Санкт-Петербурге — 3 офиса. Регионы: склад в Домодедове, офис и склад в Нижнем Новгороде, офисы в Перми, Белгороде, Сочи.

* Макулатура.

** Аккумуляторы, жёсткие диски, ноутбуки, офисное оборудование, данные московского офиса.

*** Вывоз твёрдых отходов включён в стоимость аренды. Указана стоимость переработки/утилизации оргтехники, жёстких дисков, макулатуры, батареек.

Общие экологические показатели (2019–2021)

Энергия

		2019	2020	2021
Дизельное топливо	Литры	11 708,65	12 752,2	15 813,61
	гДж	0,32	0,35	0,44
Электричество	кВтч	23 223 621	24 262 563	28 234 518
	гДж	107 644	75 583	84 703
Тепловая энергия	Гкал	39 095	5641	8874
	гДж	489	23 616	36 310

Вода, м³

	2019	2020	2021
Потребление воды в центрах обработки данных	1878	1489	3075
Потребление воды в офисах	47 882	22 350	24 383
Общее потребление воды	49 760	23 839	27 458

2021 предоставлены данные: в Москве — 5 офисов; в Санкт-Петербурге — 3 офиса.
Регионы: склад в Домодедове, офис и склад в Нижнем Новгороде, офисы в Перми, Белгороде, Сочи.

2020 предоставлены данные: в Москве — 3 офиса; в Санкт-Петербурге — 3 офиса.
Регионы: офисы в Нижнем Новгороде, Казани, Воронеже, Сочи, Перми, Белгороде.

2019 предоставлены данные: в Москве — 4 офисов; в Санкт-Петербурге — 2 офиса.
Регионы: офисы в Нижнем Новгороде, Казани, Воронеже, Белгороде.

Выбросы парниковых газов

305-1

Выбросы парниковых газов, CO₂, тонн (2019–2021)

305-2

	2019	2020	2021
Прямые выбросы (CO ₂) — Scope 1	460	473	479
Косвенные выбросы (CO ₂) — Scope 2	80 158	82 425	83 041

Углеродный след VK измеряется в соответствии с Протоколом по парниковым газам, разработанным Институтом мировых ресурсов (WRI) и Всемирным деловым советом по устойчивому развитию (WBCSD). Мы применили Корпоративный стандарт учёта и отчётности по Протоколу о выбросах парниковых газов (пересмотренное издание) 2015 года. Протокол по выбросам парниковых газов определяет следующие области применения:

- Scope 1 — прямые выбросы из источников, принадлежащих компании или контролируемых ею.
- Scope 2 — косвенные выбросы в результате потребления приобретённой электроэнергии, тепла или пара.

В результате нашей основной деятельности не происходит существенных выбросов парниковых газов, поскольку у нас нет собственного производства. Наше непосредственное воздействие на окружающую среду ограничивается использованием топлива для обеспечения бесперебойной работы дизельных генераторов. Наши косвенные выбросы являются результатом потребления электроэнергии из электросетей.

Экологические инициативы

Для VK важны вопросы охраны окружающей среды и охраны природы. В 2020 году мы запустили на сайте Добра Mail.ru раздел, посвящённый охране окружающей среды, а за прошедший год сумма пожертвований увеличилась на 61% — с 1 989 434 рублей в 2020 году до 3 205 179 рублей в 2021 году. В 2021 году мы провели ежегодное [исследование](#) экологических привычек россиян и поддержали международную кампанию «Час Земли», а также ряд инициатив совместно с WWF и другими НКО.

- Летом 2021 года Добро Mail.ru и WWF собрали более 500 000 рублей на борьбу с пожарами в Республике Саха (Якутия). Собранные пожертвования почти покрыли стоимость шин для вездеходов TRAKOL. Кроме того, фонд приобрел бензопилы, которые помогли убрать упавшие сгоревшие деревья.
- В 2021 году на Дobre Mail.ru собрали 200 000 рублей для проекта Greenpeace, который помог в создании нового лесного питомника в Калужской области. Собранные деньги пошли на покупку оборудования для ухода за 400 побегами остролистного клена и 1000 семян ясеня.
- Благодаря поддержке Добра Mail.ru (300 000 рублей) фонд «Дельфа» укомплектовал команды помощи дельфинам в городах Краснодарского края.
- Пользователи Добра Mail.ru собрали 162 000 рублей на покупку оборудования, которое помогло переработать старую синтетическую одежду в новые ручки. Помимо ручек, приобретенное оборудование помогает создавать чехлы для ноутбуков из свитеров и шоперы из футболок.

Игровое подразделение VK поддерживает местные программы и инициативы, направленные на сохранение окружающей среды.

Так, студия Panzerdog сотрудничает с организацией Ruin Keepers в Калининграде, которая занимается изучением, реставрацией и сохранением ценных исторических руин в Калининградской области. Игровая студия BIT.GAMES поддерживает местное эосообщество EkoVes. В 2021 году сотрудники студии помогли привести в порядок территорию вокруг Сурского водохранилища в Пензенской области. В результате команда волонтеров убрали 82 м³ мусора, который был отправлен на переработку.

Мы также практикуем экологические инициативы в наших офисах:

- Каждый год в офисах компании проходят мероприятия ЭлектроОсень и ЭлектроВесна (сбор электрохлама для вторичной переработки), в которых принимают активное участие наши сотрудники.
- Офисы активно переходят на светодиодное освещение: офис в бизнес-центре Алкон перешел на него полностью, а бизнес-центр Skylight — частично (планирует завершить переход к концу 2024 года). Офисы в бизнес-центрах «Ренессанс» в Нижнем Новгороде и Санкт-Петербурге были полностью переведены на LED. Офис в Волгограде планируется перевести к концу 2022 года.



2-9

2-10

2-24

Корпоративное управление



Структура корпоративного управления

2-24

102-15

102-17



Структура управления

2-9

В соответствии с меморандумом и уставом компании и законодательством Британских Виргинских островов нашим высшим органом, принимающим решения, является собрание акционеров. Любое решение, принятое на собрании акционеров, также может быть принято по решению акционеров.

2-10

Совет директоров

Совет директоров несет ответственность за общее управление компанией, включая стратегическое планирование и общий надзор.

В меморандуме и уставе указано, что в Совете директоров должно быть 10 директоров, восемь из которых должны быть назначены и избраны акционерами («избранные директора»), а двое должны быть независимыми директорами («независимые директора»).

Избранные директора назначаются голосованием членов, при этом каждый предложенный кандидат выносится на голосование; голосование по каждому кандидату рассматривается отдельно, и каждый голосующий отдаёт голос по каждому предложенному кандидату (с тем чтобы восемь кандидатов, набравших наибольшее количество голосов, были избраны в качестве восьми избранных директоров) на период с даты их назначения до следующего общего собрания акционеров после этой даты. По истечении срока полномочий избранные директора должны уйти в отставку, но имеют право на переизбрание.

Совет директоров отвечает за общее управление компанией, включая координацию стратегии и общий надзор. В структуре управления также есть комитет по аудиту и комитет по вознаграждениям и назначениям. Оперативное руководство активно участвует в повседневном управлении компанией.

Любой акционер или группа акционеров, владеющие в совокупности не менее чем 5% (а) от общего числа голосов, принадлежащих выпущенным акциям, или (б) от общего количества выпущенных акций, имеют право выдвигать кандидатов для избрания акционерами избранных директоров в Совет директоров. Такая кандидатура должна быть выдвинута не менее чем за 21 день до ежегодного общего собрания акционеров, на котором каждый избранный директор должен подать в отставку.

Кандидатуры двух независимых директоров предлагаются Советом директоров и назначаются решением Совета директоров. Независимые директора работают в течение срока, установленного в условиях их назначения, как это определено Советом директоров.

Совет директоров избирает одного из своих членов в качестве председателя Совета директоров.

Полномочия Совета директоров

2–9

Совету директоров предоставляются полномочия по управлению коммерческими вопросами компании. Они уполномочены принимать решения, касающиеся, среди прочего, следующих вопросов:

- Право на выпуск акций и других ценных бумаг (если иное не предусмотрено меморандумом и уставом компании).
- Утверждение годового бюджета и годовой финансовой отчётности компании.
- Объявление каких-либо дивидендов.
- Созыв любого собрания акционеров.
- Назначение аудиторов компании.
- Назначение любого комитета Совета директоров, включая комитет по аудиту и комитет по вознаграждениям компании (см. ниже).
- Осуществление всех прав компании в отношении ICQ Communications Limited.
- Одобрение любого предложения, в соответствии с которым компания или любая прямая дочерняя компания делегирует какие-либо существенные полномочия по управлению любой другой организации.

30%

членов Совета директоров —
женщины

60%

членов Совета директоров являются
неисполнительными директорами

- Одобрение любой сделки, которую управляющий директор не уполномочен утверждать в соответствии с меморандумом и уставом, но это не является крупной сделкой.
- Одобрение любой сделки, которую управляющие директора не уполномочены одобрять в соответствии с меморандумом и уставом, но которая не является существенной сделкой.
- Осуществление любых прав, которые управляющий директор не уполномочен осуществлять в соответствии с меморандумом и уставом и которые не требуют какого-либо разрешения членов.

Совет директоров или любые его комитеты собираются, когда директора считают это необходимым или желательным. Собрания проводятся в главном офисе компании или там, где это согласовано большинством директоров.

Решение на должным образом организованном заседании Совета директоров или комитета директоров принимается простым большинством голосов директоров. Решение, согласованное в письменной форме, утверждается абсолютным большинством всех директоров. Для целей установления большинства председатель правления (или председатель собрания, в зависимости от обстоятельств) имеет решающий голос в случае равенства голосов.

Комитет по аудиту

Комитет по аудиту назначается Советом директоров компании и собирается на регулярной основе, но не реже одного раза в квартал.

Целью комитета по аудиту является оказание помощи Совету директоров компании в выполнении его обязанностей в отношении:

- качества и достоверности сводной отчётности компании, включая её финансовую отчетность;
- соблюдения компанией основных применимых норм законодательства и нормативно-правовых актов в отношении финансовой отчётности;
- качества и независимости сторонних аудиторов компании;
- деятельности внутренних и внешних аудиторов компании;
- соразмерности и эффективности мер внутреннего контроля, практики бухгалтерского учёта, управления рисками, информационных систем и процедур аудита;
- соблюдения Кодекса корпоративного поведения компании.

Комитет по аудиту несет ответственность, среди прочего, за следующее:

- анализ годовой финансовой отчётности и промежуточных финансовых результатов;
- регулярные внутренние отчёты руководству, подготовленные департаментом внутреннего аудита, и ответные шаги руководства по результатам этих отчетов;
- рассмотрение отчетов внешних аудиторов, включая получение и анализ отчетов, которые своевременно отражают информацию, относящуюся к разным аспектам бухгалтерского учёта и, где применимо, к вопросам внутреннего контроля, в особенности на выявленные нескорректированные аудиторские различия и разногласия между внешними аудиторами и руководством;
- ежегодный анализ и направление отчёта о качестве и эффективности процесса аудита, включая оценку независимости внешних аудиторов, соответствия аудита задачам, определенным в плане, определение причин изменений и обратную связь по вопросу проведения аудита с основными членами руководства компании, включая финансового директора;
- анализ результатов деятельности внешних аудиторов и оценку работы главного партнера, а также отстранение и замену, по согласованию с Советом директоров, внешнего аудитора или главного партнера, если это оправдано сложившимися обстоятельствами;
- представление заключения комитета в отношении внешних аудиторов Совету директоров;
- оценку планов внешних аудиторов по проведению аудита, объёму исследований, выявленных проблем и отчетов, а также одобрение неаудиторских услуг, оказываемых внешним аудитором.

Комитет по назначениям и вознаграждениям

2-20

Комитет по вознаграждениям и назначениям отвечает за утверждение условий назначения и вознаграждения высшего руководства компании, а также за утверждение опционных программ или RSU, которые будут предоставляться в рамках планов мотивации сотрудников*. Комитет по вознаграждениям и назначениям проводит заседания по мере необходимости.

Информирование о нарушениях

2-25

Сотрудникам рекомендуется сообщать о любых фактических или предполагаемых нарушениях Кодекса этики или трудового законодательства.

2-26

Именно для этого у нас работает линия доверия VK: сотрудники и другие люди могут сообщать о нарушениях по электронной почте, а также через сайт компании и корпоративный портал.

Ответственные сотрудники обязаны рассматривать все сообщения и принимать меры в соответствии с внутренними процедурами. Сообщения на горячую линию по вопросам этики можно оставлять анонимно; более того, если сотрудник сделал такое сообщение из лучших побуждений, то даже в случае, если факт нарушения невозможно доказать, к сотруднику не будет применено никаких санкций. Компания гарантирует конфиденциальность любого сообщения.

В 2021 году компания зарегистрировала 17 различных обращений о нарушении

Кодекса деловой этики.

Компания рассмотрела все обращения, провела необходимые внутренние проверки и приняла соответствующие корректирующие меры.

Также в 2022 году в рамках развития внутренней системы комплаенса компания обновила Кодекс корпоративного поведения.

Компания предоставляет канал для сообщений о нарушениях не только для сотрудников, но и для деловых партнеров и других лиц.

* RSU — это компенсация, выданная работодателем работнику в форме акций компании.

Кодекс корпоративного поведения

2–23

VK Company Limited как компания с ограниченной ответственностью, зарегистрированная на Британских Виргинских островах, с листингом глобальных депозитарных расписок в официальном списке, который ведёт управление по листингу Великобритании, допущенных к торгам на Лондонской фондовой бирже и ПАО «Московская биржа ММВБ-РТС», не подпадает под действие какого-либо кодекса корпоративного управления, а также не принимала добровольного решения применять какой-либо кодекс корпоративного управления.

Тем не менее компания применяет стандарты корпоративного управления, в том числе назначение двух независимых директоров в свой Совет директоров, назначение комитета по вознаграждениям и назначениям и комитета по аудиту и периодические переизбрания директоров. Это выходит за рамки требований национального законодательства.

Совет директоров принял различные политики и уставы, касающиеся руководящих органов компании. К ним относятся Положение о Совете директоров, Кодекс этики и делового поведения, Положение о праве директоров на доступ к информации и документации, Положение о соблюдении законодательных требований, Положение о комитете по аудиту при Совете директоров, Положение о внутреннем аудите, Положение о комитете по вознаграждениям и назначениям Совета директоров, Положение о комитете по рискам, Политика управления рисками, Правила торговли акциями для директоров, топ-менеджеров, сотрудников и связанных лиц. Все это соблюдается Группой во всех

материальных отношениях. С политикой и другими подробностями практики корпоративного управления компании можно ознакомиться по адресу: <https://vk.company/ru/investors/corpgov/>.

Кодекс корпоративного поведения VK был обновлен в 2022 году: теперь он содержит положения о недискриминации, правах человека, инклюзивности и разнообразии, антимонопольном и антиконкурентном поведении.

В 2022 году мы планируем провести образовательные мероприятия по обновленному Кодексу корпоративного поведения и разработать политику в области прав человека, а также разнообразия и инклюзивности.

Система управления рисками

2–24

VK Company Limited подвержена внутренним и внешним рискам, которые могут повлиять на деятельность компании и ее стратегические цели.

Эффективное управления рисками является одной из ключевых целей компании. Для реализации данной цели в компании внедрена корпоративная система управления рисками (СУР), соответствующая масштабу и сложности бизнеса VK Company Limited и способствующая эффективному достижению ключевых корпоративных целей компании.

Система управления рисками компании является частью общей системы корпоративного управления и представляет собой комплекс мер и взаимосвязанных процессов, направленных на:

- своевременное выявление и эффективное управление ключевых рисков компании;
- внедрение принципов и инструментов управления рисками в стратегические и операционные процессы компании;
- на постоянное развитие и совершенствовании процесса управления рисками;

Распределение ролей в рамках корпоративной системы управления рисками:

- Совет директоров несет ответственность за обеспечение комплексного подхода к управлению рисками.

- Совет директоров обеспечивает мониторинг и контроль за риск-аппетитом компании, то есть контролирует уровень риска, который VK Company Limited планирует и способна принять для достижения своих корпоративных целей.
- Для углубленного анализа и управления рисками на уровне Совета директоров компании создан комитет по аудиту при Совете директоров.
- Генеральный директор подотчётен Совету директоров в вопросах управления рисками компании и отвечает за эффективное функционирование корпоративной системы управления рисками.
- Руководство компании в целом несет ответственность за выявление и оценку рисков, выработку наиболее эффективного подхода к их управлению в соответствии с требованиями компании.
- Для комплексного анализа и управления рисками в компании создан комитет по управлению рисками в который входит ключевое руководство компании.
- Внутренний аудит обеспечивает независимую оценку корпоративной системы управления рисками и внутреннего контроля, предоставляет Совету директоров и руководству компании независимое профессиональное мнение об эффективности управления рисками и внутреннего контроля компании.
- Для реализации эффективного и всеобъемлющего подхода для управления рисками компания внедрила модель трёх линий защиты. Данная модель координирует процессы управления рисками и внутреннего контроля за счёт четкого определения и разграничения соответствующих функций и обязанностей в рамках компании.

Модель трёх линий защиты

2–24

Ключевые аспекты модели трёх линий защиты

102–15

- Для эффективного достижения своих целей компания внедрила системы управления рисками и внутреннего контроля, основанные на модели трёх линий защиты. Эта модель определяет роли каждой линии защиты и распределяет конкретные обязанности по управлению рисками и внутреннему контролю между бизнес-подразделениями компании.

102–17

- Эти системы управления рисками и внутреннего контроля охватывают как внешние риски — рыночные, политические, регуляторные, социальные, так и внутренние риски — стратегические, инфраструктурные, устойчивое развитие и ESG, кибербезопасность, кадровые риски и т. д.

- Совет директоров обеспечивает существование эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля компании, определяет и контролирует приемлемый уровень риска для компании в целях эффективного достижения стратегических целей. Осуществляет надзор за эффективностью системы управления рисками и внутреннего контроля.

- Комитет по аудиту Совета директоров оказывает содействие Совету директоров в вопросах оценки и управления рисками, надзора за эффективностью системы управления рисками и внутреннего контроля.

- В рамках процесса мониторинга эффективного управления рисками компания ведёт корпоративный реестр рисков, в котором отражены ключевые риски, факторы риска и меры по их управлению.

- Компания регулярно проводит оценку рисков совместно с руководителями подразделений с целью обновления корпоративного реестра рисков, чтобы гарантировать реализацию ключевых целей компании.

- В рамках оценки рисков оцениваются как внешние риски компании — рыночные, политические, регуляторные, социальные, так и внутренние риски — операционные, кадровые, кибербезопасность и т. д.

- Комитет по рискам и комитет по аудиту Совета директоров регулярно информируются о ключевых рисках и статусе руководства рисками.

Модель трёх линий защиты

Первая линия защиты

Первой линией защиты занимается операционное руководство компании и сотрудники, которые являются владельцами рисков и контролей и ежедневно управляют ими в силу своих функций и должностных обязанностей. Руководители блоков и структурных подразделений несут ответственность за достижение результата и эффективность своих процессов, обеспечение эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля в процессах путём их надлежащей организации, формализации и контроля. Исполнители контрольных процедур выполняют их в соответствии со своими должностными инструкциями и установленными регламентирующими документами компании.

Вторая линия защиты

Комитет по управлению рисками оказывает содействие менеджменту в управлении рисками, контролирует эффективность системы управления рисками компании.

В рамках второй линии защиты отдельными подразделениями компании осуществляется координация процесса управления рисками и внутреннего контроля, разрабатывается и совершенствуется методологическая база для системы управления рисками и внутреннего контроля.

Отдельные контрольные подразделения осуществляют мониторинг и контроль ключевых рисков в рамках своей зоны компетенции: служба управления рисками, комплаенс-контроль, служба безопасности, служба информационной безопасности, другие контрольные службы.

Третья линия защиты

Служба внутреннего аудита проводит независимую оценку эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля компании, выявляет недостатки в деятельности первой и второй линий защиты, даёт предложения по совершенствованию системы управления рисками и внутреннего контроля, осуществляет контроль выполнения корректирующих мероприятий по совершенствованию системы управления рисками и внутреннего контроля, выявленных при аудите.

ESG-риски

205-1	ESG-критерии	Наименование риска	Меры по управлению риском
207-2	Экологические критерии (Environmental)	Риск нарушения стандартов экологической деятельности	В VK внедрены строгие процедуры контроля за соблюдением законодательства и требований в области экологических стандартов. Профильные службы компании проводят регулярные проверки соблюдения стандартов работы
TC-SI-230a.2	Экологические критерии (Environmental)	Риск негативного воздействия на окружающую среду	<p>VK ведёт деятельность, которая не связана с непосредственным негативным воздействием на окружающую среду. Тем не менее в компании внедрены процессы отслеживания нормативной базы (включая санитарные нормы и правила) с тем, чтобы обеспечить соответствие процессов экологическим стандартам.</p> <p>В 2021 году VK спроектировала энергоэффективный ЦОД, который позволит снизить воздействие ИТ-инфраструктуры на окружающую среду.</p> <p>В первом квартале 2022 года VK провела экологический аудит с помощью компании «Сфера экологии», работающей в области сбора и переработки отходов. Также был проведен опрос сотрудников об их готовности перейти на «зелёный офис». По результатам аудита и опроса VK запланировала меры по сокращению отходов, не подлежащих вторичной переработке, переходу на отдельный сбор мусора и замене лампочек на энергосберегающие. Все мероприятия будут реализованы в 2022 году. Также в 2022 году пройдет обучение сотрудников. Все это станет первым шагом в создании экологической политики VK.</p> <p>С 2022 года в VK внедрен кадровый электронный документооборот</p>
TC-SI-550a.2	Экологические критерии (Environmental)	Риск негативного воздействия природно-климатических факторов на операционную деятельность	<p>В VK внедрены процессы обеспечения непрерывной деятельности для стабильной работы продуктов и сервисов.</p> <p>В компании регулярно проходят инструктажи и тесты на восстановление ключевых элементов инфраструктуры VK в случае природных аномалий, разрабатываются и проверяются планы работ в различных условиях</p>

ESG-критерии	Наименование риска	Меры по управлению риском
Экологические критерии (Environmental)	Риски неэффективного использования энергоресурсов в рамках операционной деятельности	В VK внедрены процессы управления энергоэффективностью для достижения минимально возможных уровней энергопотребления. Офисы VK активно переходят на светодиодное освещение: офис в бизнес-центре Алкон перешел на него полностью, а бизнес-центр Skylight — частично (планируется завершить процесс к концу 2024 года). Офисы в бизнес-центрах Ренессанс в Нижнем Новгороде и Санкт-Петербурге были полностью переведены на LED. Офис в Волгограде планируется перевести к концу 2022 года. В 2021 году VK спроектировала энергоэффективный ЦОД, который позволит снизить воздействие ИТ-инфраструктуры на окружающую среду
Социальные критерии (Social)	Риск нехватки квалифицированного персонала на рынке труда	В VK внедрены процессы развития и обучения персонала по ключевым для компании направлениям для повышения квалификации сотрудников и обучения новых квалифицированных специалистов
Социальные критерии (Social)	Риск прерывания работы продуктов и сервисов компании с негативным влиянием на клиентов	В VK внедрены процессы обеспечения непрерывной деятельностью для стабильной работы продуктов и сервисов. В компании регулярно проводятся инструктажи и тесты на восстановление ключевых элементов инфраструктуры VK в случае природных аномалий, разрабатываются и проверяются планы работ в различных условиях
Социальные критерии (Social)	Риск недооценки важности запроса общества на социально ответственное ведение бизнеса в связи с неэффективным процессом управления социальной ответственностью	В VK внедрены процессы формирования и реализации социальной стратегии. VK развивает проект Добро Mail.ru и собственную благотворительную организацию «Код добра». VK регулярно проводит опросы пользователей, включающие их отношение к практикам социальной ответственности
Социальные критерии (Social)	Риск несоответствия продуктов компаний ожиданиям пользователей	VK проводит непрерывный мониторинг удовлетворённости пользователей с целью изучения потребностей и ожиданий. Результаты опросов используются в разработке новых продуктов и доработке действующих решений
Критерии корпоративного управления (Governance)	Риск киберугроз и компрометации персональных данных пользователей	VK регулярно проводит внутренний и внешний аудиты и придерживается лучших мировых практик. Информационная безопасность — ключевой приоритет для VK. В 2021 году компания приняла ряд шагов, чтобы усилить это направление

ESG-критерии	Наименование риска	Меры по управлению риском
		В 2021 году VK запустила реформу системы информационной безопасности и обновленную программу защиты данных пользователей VK Protect. Программа объединяет все технические решения, которые обеспечивают защиту в рамках экосистемы VK, и помогает людям эффективно управлять приватностью и использовать инструменты для защиты информации. В 2022 у компании много планов по развитию этой программы и информационной безопасности в целом
Критерии корпоративного управления (Governance)	Риск возникновения конфликта интересов	В VK внедрены процессы выявления и контроля конфликта интересов, мошеннических действий, нарушения принципов этики со стороны сотрудников при выполнении служебных обязанностей. Работает линия доверия VK https://www.servicetrust.ru/ — независимый, конфиденциальный и анонимный канал связи для обращений по поводу того, соблюдает ли VK и ее сотрудники этические и другие нормы
Критерии корпоративного управления (Governance)	Риск нарушения прав работников	В VK внедрены процессы выявления и предотвращения нарушений прав сотрудников, притеснения по какому-то признаку на рабочем месте. В 2022 году VK выпустила обновленный кодекс этики, в котором прописаны основные принципы компании, в том числе относящиеся к защите прав человека. В 2022 году планируется также начать обучение сотрудников по теме корпоративной этики. Работает линия доверия VK https://www.servicetrust.ru/ — независимый, конфиденциальный и анонимный канал связи для обращений по поводу того, соблюдает ли VK и ее сотрудники нормы закона и этики
Критерии корпоративного управления (Governance)	Риск нарушения прав в отношении объектов интеллектуальной собственности третьих лиц	В VK внедрены процессы для контроля за соблюдением прав на интеллектуальную собственность третьих лиц. В частности, внедрен процесс работы с обращениями от правообладателей для оперативного разрешения проблем при их возникновении. Работает линия доверия VK https://www.servicetrust.ru/ — это независимый, конфиденциальный и анонимный канал связи для обращений по поводу того, соблюдает ли VK и ее сотрудники нормы закона и этики
Критерии корпоративного управления (Governance)	Риск несоблюдения законодательства контрагентами	В VK внедрены процессы проверки контрагентов как перед заключением договора, так и в процессе работы с подрядчиками. Соответствующие службы проводят комплексные проверки благонадежности контрагентов. Также VK предусматривает в договорах ответственность за нарушение законодательства в любых формах. В случае возникновения нарушений компания предпринимает необходимые корректирующие меры

Цепочка поставок

204-1

У VK есть общая политика закупок, охватывающая все аспекты процесса.

Политика предлагает надежные методы оценки и выбора подрядчиков. Политика допуска описывает, как оценить подрядчика, чтобы избежать потенциальных невозвратных платежей и возможных претензий в области уклонения от уплаты налогов, если контрагент считается «недобросовестным» налогоплательщиком.

Все поставщики должны быть зарегистрированы через сайт тендерных закупок в соответствии с внутренней процедурой. ИТ-оборудование закупается через тендеры на нашей платформе.

У нас более 1000 поставщиков из России, Китая, ЕС и других стран. Основные типы — оптовые и розничные продавцы, подрядчики, консультанты, вендоры и их официальные представители.

В основном мы оплачиваем ИТ-оборудование, услуги консалтинга, строительно-монтажные и пусконаладочные работы, маркетинговые расходы и комиссии агентам и партнёрам. Для обеспечения открытости и прозрачности процедур закупок мы поддерживаем каналы электронной почты для связи с нашими поставщиками.

Мы выбираем поставщиков на основе качества их продукции и услуг, опыта работы на рынке, конкурентоспособности цен и гарантий. VK старается отдавать предпочтение местным поставщикам в странах присутствия

компании: 94% поставщиков — из той же страны, где оформлено юрлицо, осуществляющее закупку, и, соответственно, они платят налоги в местный бюджет.

VK ожидает, что все стороны, в частности консультанты, агенты и другие подрядчики, поставляющие товары или услуги VK, будут придерживаться основных принципов правил ведения бизнеса и корпоративной этики, включая требования применимого антикоррупционного законодательства. Поставщики могут сообщать о предполагаемых нарушениях деловой этики на линию доверия VK.

В 2021 году существенных изменений в организации и цепочке поставок VK не произошло.

В 2022 году мы планируем начать работу над кодексом поставщика, который дополнит нашу процедуру проверки.



Приложения и таблицы



Указатель по стандартам GRI



Номер индикатора	Описание	Раздел отчёта	Комментарии
GRI 2 (2021): общие сведения			
2-1	Профиль организации	О компании	
2-2	Юридические лица, отчетность которых была включена в отчетность организации по устойчивому развитию	Указатель по стандартам GRI	Нефинансовая информация, представленная в данном отчёте, охватывает консолидированные дочерние компании VK Company Limited. Список консолидированных дочерних компаний представлен в примечании 10 к консолидированной финансовой отчётности VK Company Limited за год, закончившийся 31 декабря 2021 г. отчёт не содержит нефинансовую информацию, относящуюся к ассоциированным и совместным предприятиям, список которых представлен в примечании 11 к консолидированной финансовой отчётности
2-3	Отчетный период, периодичность отчётности, контакты	Об отчёте	
2-3-с	Дата публикации отчёта	Указатель по стандартам GRI	Данный отчёт опубликован 15 августа 2022 г.
2-6-а	Сектор экономики	О компании	
2-7	Сотрудники	Сотрудники	
2-9	Структура корпоративного управления и состав органов корпоративного управления	Корпоративное управление	Информация о составе Совета директоров доступна на сайте компании
2-10	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	Корпоративное управление	
2-11	Председатель высшего органа корпоративного управления	Корпоративное управление	
2-12	Роль высшего органа корпоративного управления в контроле и управлении воздействием компании на экономику, окружающую среду и людей	Устойчивая бизнес-стратегия	
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействием компании на экономику, окружающую среду и людей	Устойчивая бизнес-стратегия	
2-14	Роль высшего органа корпоративного управления в отчётности об устойчивом развитии	Об отчёте	
2-17	Коллективные знания членов высшего органа корпоративного управления	Управление устойчивым развитием	

Номер индикатора	Описание	Раздел отчёта	Комментарии
2-19	Политики вознаграждения	Указатель по стандартам GRI	Общее денежное вознаграждение членов Совета директоров отражается в Годовом отчёте компании
2-20	Порядок определения размера вознаграждения	Комитет по назначениям и вознаграждениям	Устав комитета по вознаграждениям и назначениям Совета директоров доступен на сайте компании
2-21-a	Отношение полного годового вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника организации к медиане полного годового вознаграждения всех сотрудников (искл. самого высокооплачиваемого)	Указатель по стандартам GRI	8,6
2-21-b	Отношение роста (в %) полного годового вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника организации к медиане роста (в %) полного годового вознаграждения всех сотрудников (искл. самого высокооплачиваемого)	Указатель по стандартам GRI	0,68
2-21-с	Контекстная информация, необходимая для понимания данных и того, как они были собраны	Указатель по стандартам GRI	<p>Соотношение полных годовых вознаграждений было подсчитано по следующей формуле:</p> $\frac{\text{Полное годовое вознаграждение самого высокооплачиваемого сотрудника организации}}{\text{Медиана полного годового вознаграждения всех сотрудников (искл. самого высокооплачиваемого)}}$ <p>Соотношение между изменением полных годовых вознаграждений было подсчитано по следующей формуле:</p> $\frac{\text{Рост (в %) полного годового вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника организации}}{\text{Медиана роста (в %) годового полного вознаграждения всех сотрудников (искл. самого высокооплачиваемого)}}$
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Заявление генерального директора VK	
2-23	Обязательства по ответственному ведению бизнеса, определённые в политиках организации	Кодекс корпоративного управления	
2-24	Реализация обязательств по ответственному ведению бизнеса, определённых в политиках организации	Корпоративное управление	
2-25	Процессы устранения негативных последствий работы организации	Информирование о нарушениях	

Номер индикатора	Описание	Раздел отчёта	Комментарии
2-26	Механизмы обращения за рекомендациями и выражения обеспокоенности относительно делового поведения компании	Информирование о нарушениях	
2-27	Соответствие требованиям законов и нормативно-правовых актов	Указатель по стандартам GRI	В 2021 году существенных случаев несоблюдения законом и нормативно-правовых актов не было
2-28	Членство в ассоциациях	Указатель по стандартам GRI	<p>1. Альянс по защите детей в цифровой среде и хартия «Цифровая этика детства» VK входит в Альянс по защите детей в цифровой среде, миссия которого — развивать безопасное интернет-пространство для детей, в котором они, независимо от возраста и местоположения, смогут общаться и дружить, учиться и развиваться, открывать для себя новые возможности и развлечения. Альянс лидеров медиарынка призван наладить диалог с детьми и подростками, чтобы глубже понять их потребности в цифровом мире и интересы в получении информации. Это поможет эффективнее реагировать на новые вызовы, совместно разработать понятные правила поведения и морально-нравственные ориентиры в цифровой среде. VK также участвовала в разработке хартии «Цифровая этика детства» совместно с другими ведущими ИТ- и медиакомпаниями.</p> <p>2. Альянс в сфере искусственного интеллекта и кодекс этики ИИ VK входит в Альянс в сфере искусственного интеллекта, который объединяет ведущие технологические компании для совместного развития их компетенций и ускоренного внедрения искусственного интеллекта в образовании, научных исследованиях и практической деятельности бизнеса.</p> <p>Альянс разработал кодекс этики ИИ, который провозглашает гуманистический подход при развитии технологий ИИ, принципы недискриминации, безопасности работы с данными и информационной безопасности, идентификации ИИ в общении с человеком и уважения автономии воли человека, ответственности за последствия применения ИИ. Приверженность кодексу этики станет ключевым элементом социальной ответственности компаний, разрабатывающих и внедряющих технологии ИИ в России.</p> <p>3. Ассоциация больших данных и кодекс этики использования данных VK является членом Ассоциации больших данных, которая занимается созданием единых принципов и стандартов обработки, хранения, передачи и использования больших данных. Эти разработки лягут в основу политик обращения с большими данными каждой компании — участницы Ассоциации.</p> <p>Приоритетные задачи организации — выработка бизнес-ориентированной стратегии развития рынка больших данных, повышение технической и операционной эффективности взаимодействия участников отрасли, а также формирование кодекса этики использования больших данных для защиты интересов пользователей</p>

Номер индикатора	Описание	Раздел отчёта	Комментарии
			<p>Кодекс этики использования данных, разработанный участниками рынка данных совместно с государством и представителями общественности, представляет собой свод отраслевых стандартов профессионального и этического поведения, которые участники, действуя добросовестно и разумно, добровольно признают и обязуются исполнять. Он нацелен на закрепление основных принципов взаимодействия заинтересованных лиц (государства, граждан, бизнеса), создание базы для последующих регуляторных инициатив в области данных, а также формулирование универсальных правил, определяющих границы допустимого поведения для всего профессионального сообщества. Положения кодекса распространяются на оборот всех типов данных, от пользовательских до промышленных, и содержат принципы профессиональной этики при их сборе, обработке, использовании и хранении.</p> <p>4. Меморандум о борьбе с фейками VK вместе с другими крупнейшими российскими ИТ-компаниями и СМИ подписала меморандум о борьбе с фейками. Его цель — системная борьба с недостоверной информацией в интернете, создание безопасной информационной среды, выработка единых правил проверки и маркировки недостоверной информации, а также формирование лучших практик противодействия распространению фейков.</p> <p>5. Антипиратский меморандум VK вместе с другими ИТ-компаниями и правообладателями подписала антипиратский меморандум, в соответствии с которым был создан реестр ссылок на пиратский контент. Поисковики обязаны сверяться с реестром каждые пять минут и удалять появившиеся в нём ссылки в течение шести часов. Держатель реестра проверяет правомочность присланных правообладателями ссылок.</p> <p>6. Меморандум об открытости цифровых рынков VK вместе с ФАС и другими крупнейшими ИТ-компаниями подписала меморандум об открытости цифровых рынков: он содержит принципы честного поведения на рынке в рамках развития конкуренции и соблюдения российского законодательства. Среди принципов — нейтральность отношения к конкурентам, недопущение сомнительных формулировок в правилах работы платформ, обеспечение свободного доступа к информации о том, как происходит ранжирование в поиске</p>
2-29	Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Заинтересованные стороны	
2-30	Коллективные договоры	Указатель по стандартам GRI	В VK отсутствует практика заключения коллективных договоров с сотрудниками
GRI 3 (2021): значимые темы			
3-1	Процесс определения существенных тем	Существенные темы	
3-2	Список значимых тем	Матрица существенных тем	

Номер индикатора	Описание	Раздел отчёта	Комментарии
3-3	Управление деятельностью организации по направлениям значимых тем	Информационная безопасность Приватность пользователей Безопасный интернет Социальные проекты Инновации и цифровизация Экологическая ответственность Образовательные инициативы Сотрудники	
GRI 202 (2016): присутствие на рынках			
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Ключевые финансовые показатели	
201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	ESG-Риски	
GRI 203 (2016): непрямые экономические воздействия			
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Благотворительные сборы	
GRI 204 (2016): закупки			
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Цепочка поставок	
GRI 302 (2016): энергия			
302-1	Потребление электроэнергии внутри организации	Потребление дата-центров Потребление офисов	
302-4	Сокращение энергопотребления	Экологическое воздействие	
GRI 303 (2018): вода и сбросы			
303-1	Взаимодействие с водой как общим ресурсом	Потребление воды	
GRI 305 (2016): выбросы			
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1)	Выбросы парниковых газов	

Номер индикатора	Описание	Раздел отчёта	Комментарии
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Score 2)	Выбросы парниковых газов	
GRI 306 (2020): отходы			
306-1	Образование отходов и значимое влияние, которое они оказывают	Отходы в дата-центрах Отходы	
306-2	Регулирование существенного влияния, оказываемого отходами	Офисы VK	
GRI 401 (2016): занятость			
401-1	Наём новых сотрудников и текучесть кадров	Наём	
401-2	Льготы для сотрудников	Социальный пакет и комфортные условия труда	
401-3	Отпуск по уходу за ребёнком	Отпуск по уходу за ребёнком	
GRI 403 (2018): здоровье и безопасность на рабочем месте			
403-1	Система управления промышленной безопасностью и охраной труда	Социальный пакет и комфортные условия труда	
403-2	Выявление угроз, оценка рисков и расследование инцидентов	Охрана труда	
403-3	Службы охраны труда	Программы поддержки здоровья Комиссия по охране труда	
403-4	Участие работников, консультации и коммуникации по вопросам охраны здоровья и безопасности труда	Охрана труда	
403-5	Обучение сотрудников в сфере охраны здоровья и безопасности	Охрана труда	
403-6	Содействие улучшению здоровья сотрудников	Социальный пакет и комфортные условия труда	

Номер индикатора	Описание	Раздел отчёта	Комментарии
403-8	Сотрудники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда	
403-9	Производственный травматизм	Охрана труда	
GRI 404 (2016): обучение и образование			
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	Обучение и развитие сотрудников	
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при смене рода деятельности	Обучение и развитие сотрудников	
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся регулярные оценки результатов работы и карьерного роста	Опросы вовлечённости сотрудников	
GRI 405 (2016): социокультурное разнообразие персонала и равные возможности			
405-1	Социокультурное разнообразие руководящих органов и сотрудников	Структура персонала в разбивке по возрасту	
405-2	Соотношение базового оклада мужчин и женщин	Соотношение базовой заработной платы в общей сумме вознаграждения и вознаграждения женщин и мужчин для каждой категории работников	
GRI 406 (2016): борьба с дискриминацией			
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые меры	Указатель по стандартам GRI	В 2021 году случаев дискриминации в VK не зарегистрировано
GRI 408 (2016): детский труд			
408-1	Деятельность компании и поставщики, для которых имеется существенный риск использования детского труда	Указатель по стандартам GRI	Законодательство стран, в которых работает VK, запрещает использование детского труда. VK проявляет должную осмотрительность и проводит необходимые проверки надёжности поставщиков. VK ожидает от всех контрагентов соблюдения правил деловой и корпоративной этики и включает соответствующий пункт в договоры

Номер индикатора	Описание	Раздел отчёта	Комментарии
GRI 409 (2016): принудительный труд			
409-1	Деятельность компании и поставщики, для которых имеется существенный риск использования принудительного труда	Указатель по стандартам GRI	Законодательство стран, в которых работает VK, запрещает использование принудительного труда. VK проявляет должную осмотрительность и проводит необходимые проверки надёжности поставщиков. VK ожидает от всех контрагентов соблюдения правил деловой и корпоративной этики и включает соответствующий пункт в договоры
GRI 414 (2016): социальная оценка поставщиков			
414-1	Новые поставщики, прошедшие оценку по социальным критериям	Цепочка поставок	
GRI 418 (2016): персональные данные пользователей			
418-1	Обоснованные жалобы о нарушении конфиденциальности и потере данных пользователей	Приватность пользователей Указатель по стандартам GRI	В 2021 году на компанию не налагались штрафы и иные виды ответственности за нарушение законодательства о персональных данных



Указатель по стандартам SASB

Индикатор	Описание	Раздел отчёта	Комментарии
SASB: онлайн-медиа и сервисы (2018)			
TC-IM-130a.1	(1) Общее потребление энергии, (2) процент сетевой электроэнергии, (3) процент возобновляемой энергии	Потребление дата-центров Потребление офисов	
TC-IM-130a.2	(1) Общий водозабор, (2) общее потребление воды и процент каждого показателя в регионах с наблюдаемым резким или особо резким дефицитом воды	Потребление воды	
TC-IM-130a.3	Учёт экологических аспектов при стратегическом планировании потребностей дата-центров	Проектирование нового дата-центра	
TC-IM-220a.1	Описание политик и практик, касающихся таргетированной рекламы и конфиденциальности персональных данных пользователей	Приватность пользователей	
TC-IM-220a.4	(1) Число запросов государственных органов на получение информации о пользователях, (2) число пользователей, о которых была запрошена информация, (3) доля пользователей, информация о которых была раскрыта	Безопасный интернет	
TC-IM-230a.1	(1) Число утечек данных, (2) доля утечек, касающихся персональных данных пользователей, (3) число пострадавших пользователей	Указатель по стандартам SASB	В 2021 году на компанию не налагались штрафы и иные виды ответственности за нарушение законодательства о персональных данных
TC-IM-230a.2	Описание подхода к управлению рисками информационной безопасности	ESG-Риски	
TC-IM-330a.2	Процент вовлечённости сотрудников	Опросы вовлечённости сотрудников	
SASB: ПО и ИТ-услуги (2018)			
TC-SI-130a.1	(1) Общее потребление электроэнергии, (2) доля энергии из электросети, (3) доля энергии из возобновляемых источников	Потребление дата-центров Потребление офисов	
TC-SI-130a.2	(1) Общий водозабор, (2) общее потребление воды и процент каждого показателя в регионах с наблюдаемым резким или особо резким дефицитом воды	Потребление воды	
TC-SI-130a.3	Учёт экологических аспектов при стратегическом планировании потребностей дата-центров	Проектирование нового дата-центра	
TC-SI-220a.1	Описание политик и практик, касающихся таргетированной рекламы и конфиденциальности персональных данных пользователей	Приватность пользователей	

TC-SI-220a.4	(1) Число запросов государственных органов на получение информации о пользователях, (2) число пользователей, информация о которых была запрошена, (3) процент пользователей, информация о которых была раскрыта	Безопасный интернет	
TC-SI-230a.1	(1) Число утечек данных, (2) процент утечек, касающихся персональных данных пользователей, (3) число пострадавших пользователей	Указатель по стандартам SASB	В 2018–2021 годах на компанию не налагались штрафы и иные виды ответственности за нарушение законодательства о персональных данных.
TC-SI-230a.2	Описание подхода к управлению рисками в области информационной безопасности	ESG-Риски	
TC-SI-330a.2	Процент вовлечённости сотрудников	Опросы вовлечённости сотрудников	
TC-SI-330a.3	Процент сотрудников в разбивках по полу и принадлежности к этническим/расовым группам и по должностям (руководители, технические специалисты, иные сотрудники)	Структура персонала	
TC-SI-550a.2	Описание рисков, связанных с обеспечением бесперебойной работы систем	ESG-Риски	



Вклад VK в достижение приоритетных целей устойчивого развития ООН



Цель 4: обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех

VK Образование — это сервисы онлайн-образования, среди которых проекты по обучению для дошкольников и школьников, курсы высшего образования от престижных университетов, повышение квалификации и курсы по развитию различных навыков. Ежемесячно на образовательных платформах экосистемы VK обучаются более 3 млн человек.

Задачи ЦУР	Вклад VK	Задачи ЦУР	Вклад VK
4.1. К 2030 году обеспечить, чтобы все девочки и мальчики завершили получение бесплатного, равноправного и качественного начального и среднего образования, позволяющего добиться востребованных и эффективных результатов обучения	На обучение школьников направлены такие проекты VK, как Учи.ру, Алгоритмика и Тетрика. В 2021 году 577 тыс. школьников приняли участие в олимпиаде по программированию совместно с Учи.ру. Более 3 млн школьников присоединились к «Уроку цифры» про разработку игр в 2021 году	4.5. К 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении	Все инициативы в области онлайн-образования делают обучение доступным для множества людей, в том числе для жителей удаленных районов и для людей с ограниченными возможностями
4.3. К 2030 году обеспечить для всех женщин и мужчин равный доступ к недорогому и качественному профессионально-техническому и высшему образованию, в том числе университетскому образованию	На развитие высшего и профессионального образования направлены VK Образование, Skillbox, GeekBrains, SkillFactory и ряд других площадок VK. 3,5 тыс. студентов в вузах ежегодно обучаются в образовательных центрах и на курсах VK. Свыше 290 тыс. студентов приняли участие в профориентационной акции «День ИТ-знаний» в 2021 году. Компания предлагает сотрудникам разнообразные возможности обучения и профессионального развития. Среди них организация обучения по запросу, корпоративная библиотека, занятия по английскому языку и платформа Study с бесплатными курсами, тренингами и лекциями, на которой зарегистрировано 8,5 тыс. сотрудников VK	4.7. К 2030 году обеспечить, чтобы все учащиеся приобретали знания и навыки, необходимые для содействия устойчивому развитию, в том числе посредством обучения по вопросам устойчивого развития и образа жизни, прав человека, гендерного равенства, пропаганды культуры мира и ненасилия, гражданства мира и осознания ценности культурного разнообразия и вклада культуры в устойчивое развитие	VK проводит масштабные информационные кампании: День человека с синдромом Дауна, День осведомленности об аутизме, День борьбы с кибербуллингом и другие. Компания поддержала Международный день девочек ООН. Образовательная платформа Skillbox и WWF России выпустили совместный курс про климатические изменения в поддержку самой массовой экологической акции на планете — «Час Земли». В 2022 году более 915 тыс. учащихся 1–6-х классов приняли участие в онлайн-олимпиаде по экологии и окружающему миру на Учи.ру. В 2022 году планируется запуск кампании по экопросвещению на базе проектов VK
4.4. К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих профессионально-техническими и другими востребованными навыками для трудоустройства, получения достойной работы и предпринимательской деятельности	На развитие навыков, в том числе профессиональных, направлены VK Образование, SkillBox, SkillFactory и GeekBrains. VK регулярно проводит стажировки для молодых специалистов – в 2021 году свыше 7000 заявок было принято на стажировку VK по 30 ИТ-направлениям	4а. Создавать и совершенствовать учебные заведения, учитывающие интересы детей, особые нужды инвалидов и гендерные аспекты, и обеспечить безопасную, свободную от насилия и социальных барьеров и эффективную среду обучения для всех	Все инициативы в области онлайн-образования делают обучение доступным для множества людей, в том числе для жителей удаленных районов и для людей с ограниченными возможностями



Цель 3: обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте

VK способствует достижению данной цели, внедряя программы заботы о сотрудниках, а также проводя информационные и образовательные мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и смертности.

Задачи ЦУР

Вклад VK

3.8. Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медикосанитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, качественным и недорогим основным лекарственным средствам и вакцинам для всех

ВКонтакте и Одноклассники создали для пользователей единый центр информации по коронавирусу с достоверными новостями по теме и сведениями о мерах профилактики и способах лечения.

VK заботится о здоровье сотрудников и их близких: с 2022 года корпоративная программа добровольного медицинского страхования распространяется не только на сотрудников, но и на их детей. Также в программу ДМС были включены программы ведения беременности

3.13. Нарастивать потенциал всех стран, особенно развивающихся, в области раннего предупреждения, снижения рисков и регулирования национальных и глобальных рисков для здоровья

У VK есть проекты, посвящённые стигматизированным заболеваниям, — в проекте #надоговорить мы рассказывали о раке молочной железы и перинатальных потерях. Охват проектов #надоговорить в СМИ превысил 24 млн человек



Цель 8: содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех

VK работает над расширением команды, привлекая лучших специалистов, улучшая условия труда, развивая систему вознаграждения.

Задачи ЦУР

Вклад VK

8.3. Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам

По состоянию на конец 2021 года в VK работало более 10 300 человек (для сравнения: в начале 2020 года — около 6300).

VK предоставляет сотрудникам прозрачную и достойную систему оплаты труда, включающую заработную плату, премии и социальные льготы.

В VK реализована программа рекомендаций: сотрудники и внешние специалисты могут посоветовать друзей и знакомых в команду и получить денежный бонус за успешную рекомендацию. В марте 2022 года было получено рекордное количество рекомендаций — 755: это в четыре раза больше, чем год назад

8.5. К 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности

Таргетированный наём сотрудников с ограниченными возможностями здоровья в VK планируется начать в 2022 году

8.8. Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости

В VK созданы безопасные условия труда, благодаря чему достигнут нулевой показатель травматизма на рабочих местах



Цель 9: создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям

VK поддерживает развитие бизнеса, предоставляя сервисы для малых и средних предприятий.

Задачи ЦУР

9.3. Расширить доступ мелких промышленных и прочих предприятий, особенно в развивающихся странах, к финансовым услугам, в том числе к недорогим кредитам, и усилить их интеграцию в производственно-сбытовые цепочки и рынки

9b. Поддерживать разработки, исследования и инновации в сфере отечественных технологий в развивающихся странах, в том числе путём создания политического климата, благоприятствующего, в частности, диверсификации промышленности и увеличению добавленной стоимости в сырьевых отраслях

Вклад VK

VK предоставляет различные сервисы для малого и среднего бизнеса. Более 2,4 млн предпринимателей продвигают во ВКонтакте свои товары и услуги, с помощью сервиса «Магазины» предприниматели размещают объявления под своим собственным брендом на Юле. В марте 2022 года в VK создан общественный совет по поддержке малого и среднего бизнеса. Его основная цель — помочь МСП адаптироваться в новых условиях и максимально учесть их интересы

Используя более чем 20-летний опыт развития цифровых сервисов и технологий с открытым исходным кодом, компания создаёт высококонкурентные технологические решения для повышения эффективности бизнеса партнеров. VK развивает линейку продуктов и услуг для цифровизации бизнес-процессов — от интернет-продвижения и предиктивной аналитики до корпоративных соцсетей, облачных сервисов и автоматизации предприятий.

VK активно поддерживает малый и средний бизнес, развитие которого должно способствовать диверсификации экономики. Компания подписала антипиратский меморандум и вошла в состав Альянса в сфере искусственного интеллекта



Цель 16: содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях

VK поддерживает среди сотрудников культуру уважения прав человека, открытости и равенства возможностей.

Также проекты VK помогают привлекать внимание к таким глобальным проблемам, как насилие и коррупция.

Задачи ЦУР

Вклад VK

16.1. Значительно сократить распространенность всех форм насилия и уменьшить показатели смертности от этого явления во всём мире

В 2019 году VK учредили в России День борьбы с кибербуллингом. Теперь каждый год мы говорим о проблеме кибербуллинга и о том, как человек может его остановить. В 2021 году охват кампании превысил 130 млн просмотров.

16.5. Значительно сократить масштабы коррупции и взяточничества во всех их формах

Для сотрудников VK работают:

- линия доверия — независимый, конфиденциальный и анонимный канал связи для вопросов, жалоб и обращений, касающихся соблюдения норм права и этики;
- кодекс этики;
- отделы рисков и комплаенса;
- рабочая группа по устойчивому развитию

16.10. Обеспечить доступ общественности к информации и защитить основные свободы в соответствии с национальным законодательством и международными соглашениями

В 2021 году VK запустила новую программу защиты пользователей и данных — VK Protect. Программа объединит все технические решения, которые обеспечивают защиту в проектах VK и помогают пользователям эффективно управлять настройками конфиденциальности и использовать инструменты для защиты информации



Информация, представленная в данной презентации, может включать заявления прогнозного характера. Прогнозные заявления содержат заявления, касающиеся планов, задач, целей, стратегий, будущих событий или результатов деятельности, а также лежащие в их основе предположения и другие заявления, которые отличаются от заявлений об исторических фактах. Слова «полагать», «ожидать», «предвидеть», «намереваться», «оценивать», «прогнозировать», «проектировать», «будет», «может», «должен» и подобные выражения относятся к заявлениям прогнозного характера, но не являются исключительным средством для обозначения таких заявлений. Заявления прогнозного характера фигурируют в ряде мест в данной презентации и могут включать заявления относительно: стратегии, прогнозов и перспектив развития; будущих планов, ожиданий, прогнозов и потенциала будущего роста; планов или намерений, связанных с приобретениями; будущих доходов и результатов деятельности; ликвидности, капитальных ресурсов и капитальных затрат; экономических перспектив и отраслевых тенденций; влияния регуляторных инициатив; конкурентных преимуществ и недостатков; преимуществ конкурентов; ожидаемого влияния пандемии коронавируса (COVID-19), включая, без ограничений, влияние на экономические и финансовые рынки и на Компанию, макроэкономические и геополитические события. Прогнозные заявления в данной презентации основаны на различных предположениях, многие из которых, в свою очередь, основаны на других предположениях, включая, но не ограничиваясь, изучения руководством исторических тенденций деятельности, данных, содержащихся в документации Компании, и других данных, полученных от третьих сторон. Хотя Компания считает, что эти предположения были обоснованными на момент их выдвижения, эти предположения по своей природе подвержены значительным известным и неизвестным рискам, неопределенностям, непредвиденным обстоятельствам и другим важным факторам, которые трудно или невозможно предсказать и которые находятся вне контроля Компании. Такие риски, неопределенности, непредвиденные обстоятельства и другие важные факторы могут привести к тому, что фактические результаты деятельности Компании или отрасли будут существенно отличаться от результатов, выраженных или подразумеваемых в данной презентации посредством таких прогнозных заявлений. Не существует никаких заверений, что любое из этих прогнозных заявлений или прогнозов сбудутся, или что любой прогнозируемый результат будет достигнут, и мы предостерегаем вас от чрезмерного полагания на любое прогнозное заявление. Все прогнозные заявления действительны только на дату их составления и отражают добросовестные убеждения, предположения и ожидания Компании, но не являются гарантией будущих результатов или событий. Никто не обязуется публично обновлять или пересматривать любое такое прогнозное заявление. Инвестиции в ценные бумаги, включая ГДР, сопряжены с существенным риском. Указания на будущие доходы не являются обещаниями или даже оценками фактических доходов, которых может достичь инвестор. Прогнозы, содержащиеся в настоящем документе, приведены исключительно в иллюстративных целях и не должны рассматриваться как совет или интерпретироваться как инвестиционная консультация или рекомендация в соответствии с каким-либо законодательством, включая российское законодательство. Инвестирование в ценные бумаги может быть ограничено применимым законодательством, в связи с чем инвестор должен внимательно самостоятельно изучить возможности инвестирования в ГДР Компании, применимые к нему ограничения и налоговые последствия. Информация, приведенная в настоящем документе, отражает оценку Компанией преобладающих условий на текущую дату, которые могут измениться. Данная презентация не предназначена и не является частью какого-либо предложения, приглашения или рекомендации о покупке, приобретении, подписке, продаже или ином отчуждении каких-либо ценных бумаг или обязательств, или любого другого приглашения или побуждения к участию в инвестиционной деятельности; ни данная презентация (или любая ее часть), ни факт ее распространения не являются основанием для заключения какого-либо договора или принятия инвестиционного решения и не могут быть положены в его основу. Информация и мнения, содержащиеся в данной презентации, предназначены исключительно для справочных целей. Компания не дает никаких заверений, гарантий или обязательств, явных или подразумеваемых, в отношении точности, полноты информации или мнений, содержащихся в данной презентации. Компания не берет на себя обязательство по обновлению представленной информации.