

Отчет
по ответственности бизнеса
Группы компаний «Новард»
за 2015 год

Без любви все - ничто...



Новард
Группа компаний



Содержание

Обращение президента ГК «Новард»	6
Об Отчете	7
Ответственность бизнеса	10
Социально-ответственная продукция	13
Ответственность перед сотрудниками	36
Вклад в развитие общества	52
Ответственность перед нуждающимися	55



Новард

Группа компаний

Ценности и миссия

Лидерство

Российские
духовные ценности

Работа в команде

Надежность

Постоянное развитие
и совершенствование

Мы создаем новую
российскую модель
эффективного бизнеса, ко-
торая гармонично сочетает
передовой
мировой опыт и лучшие
отечественные традиции
предпринимательства
и меценатства.



Обращение президента ГК «Новард» Андрея Андреевича Илиопуло

От лица Группы компаний «Новард» рад представить Вашему вниманию, дорогой читатель, настоящий отчетный документ о реализованных нами проектах в 2015 – начале 2016 гг. в области ответственности бизнеса. Уже третий год мы выпускаем подобную отчетность, которая нацелена на представление максимально полной информации о том, как претворяются на деле наша миссия и ценности. Ведь, не даром, российские духовные традиции и имеющие к ним отношение вечные ценности, такие, как любовь, вера, красота, патриотизм, семья и другие, разделяются холдингом, начиная с самого высокого корпоративного уровня.

Отчетный период для компании был очень интересным и оправдал большинство ожиданий, несмотря на непростую экономическую ситуацию в стране и колебания курсов валют.

Хочется отдельно отметить успешный запуск ребрендинга в «ЭКОНИКЕ», который направлен, главным образом, на преобразование продукта, а также атмосферы в наших модных салонах. Считаю, что нам удалось заложить в платформу бренда такие идеи, как гостеприимство, женственность, красота. Благодаря слаженным и неравнодушным усилиям рабочей команды по ребрендингу настоящий проект открыл совершенно новые горизонты для развития компании, включая преобразование и самой обуви.

«Рутектор» в 2015 году сосредоточился на усилении своей маркетинговой деятельности и продажах, в связи с чем запустил обновленный сайт, а также продолжил совершенствоваться в сфере поддержки клиентов и оказания сервисных услуг, участвовал в ряде престижных отраслевых выставок.

Компания «Сити-XXI век» неотъемлемой частью своей активности всегда считала проекты в области создания атмосферы общинности и добрососедства, что нашло отражение в реализации серии мероприятий в рамках применения на практике концепции «Миниполис» и Соседского клуба.

«НЭМЛ» запустил проект по возведению первого торгового центра «Ларец», который планируется к открытию в 2017 году, параллельно осуществляя разработку уникальной торговой концепции в содружестве с творческим коллективом – представителями разных дочерних компаний холдинга.

Верна Группа компаний взятым на себя обязательствам перед благополучателями и в 2015 году, профинансировав ряд проектов в области духовно-нравственного просвещения, оказания поддержки детям из групп социального риска, а также Русской Православной Церкви в России и за рубежом. В частности, большое внимание компания уделила оказанию поддержки и реализации совместных проектов с Гимназией имени Платона (Левшина), совместно с которой в рамках перекрестного года России и Греции была организована серия мероприятий.

В целом, в отчетный период Группа компаний большой акцент сделала на продвижении повестки ответственного бизнеса в обществе, приняв участие более чем в 40 мероприятиях по соответствующей тематике. Отдельно стоит выделить сотрудничество с «ОПОРОЙ РОССИИ», в рамках которой представители холдинга являются членами комиссии по ценностно-ориентированному предпринимательству и трудились на протяжении года над доработкой концепции «Вера и дело», а также вошли в состав национальной предпринимательской премии «Бизнес-Успех», учредив номинацию «Лучший созидательный проект». Более подробно об этом можно прочитать в разделе «Вклад в развитие общества».

Надеюсь, настоящий отчет сможет не только ответить на интересующие Вас вопросы, но и внести свой вклад в развитие новых креативных и, что самое главное, созидательных идей!

Искренне желаю Вам успехов в Вашей деятельности! Мы всегда рады сотрудничеству, в связи с чем в конце отчета указаны контакты моих коллег, которые с радостью ответят на Ваши комментарии.



С уважением,
Андрей Илиопуло
Президент Группы компаний «Новард»

Об Отчете

Настоящий Отчет по ответственности бизнеса является третьим отчетом Группы компаний «Новард», комплексно раскрывающий информацию нефинансового плана за 2015-начало 2016 гг.

С начала существования Группа компаний «Новард» занимается созданием новой российской модели эффективного бизнеса, сочетающей передовой мировой опыт и лучшие российские традиции предпринимательства и меценатства. «Новард» постоянно развивается и стремится поделиться накопленным опытом со всеми заинтересованными сторонами, ищет единомышленников, которые могут способствовать совершенствованию деятельности Группы компаний.

Информационная нагрузка Отчета легла преимущественно на две крупнейшие компании холдинга - «Сити-XXI век» и «Эконика». Отчет посвящен продвижению повестки ответственного бизнеса в обществе, читатель имеет возможность ознакомиться с деятельностью Группы компаний, прочитать информацию о проектах и о проведенных мероприятиях за прошедший год.

Данный Отчет составлен как для сотрудников, так и для партнеров, потребителей, представителей органов государственной власти, некоммерческих организаций, СМИ, поставщиков и других стейкхолдеров. Напомним, для обратной связи на одной из страниц отчета мы оставили контакты наших коллег.



*Выше всего то,
когда тебя осуждают за доброе дело.*

Марк Аврелий



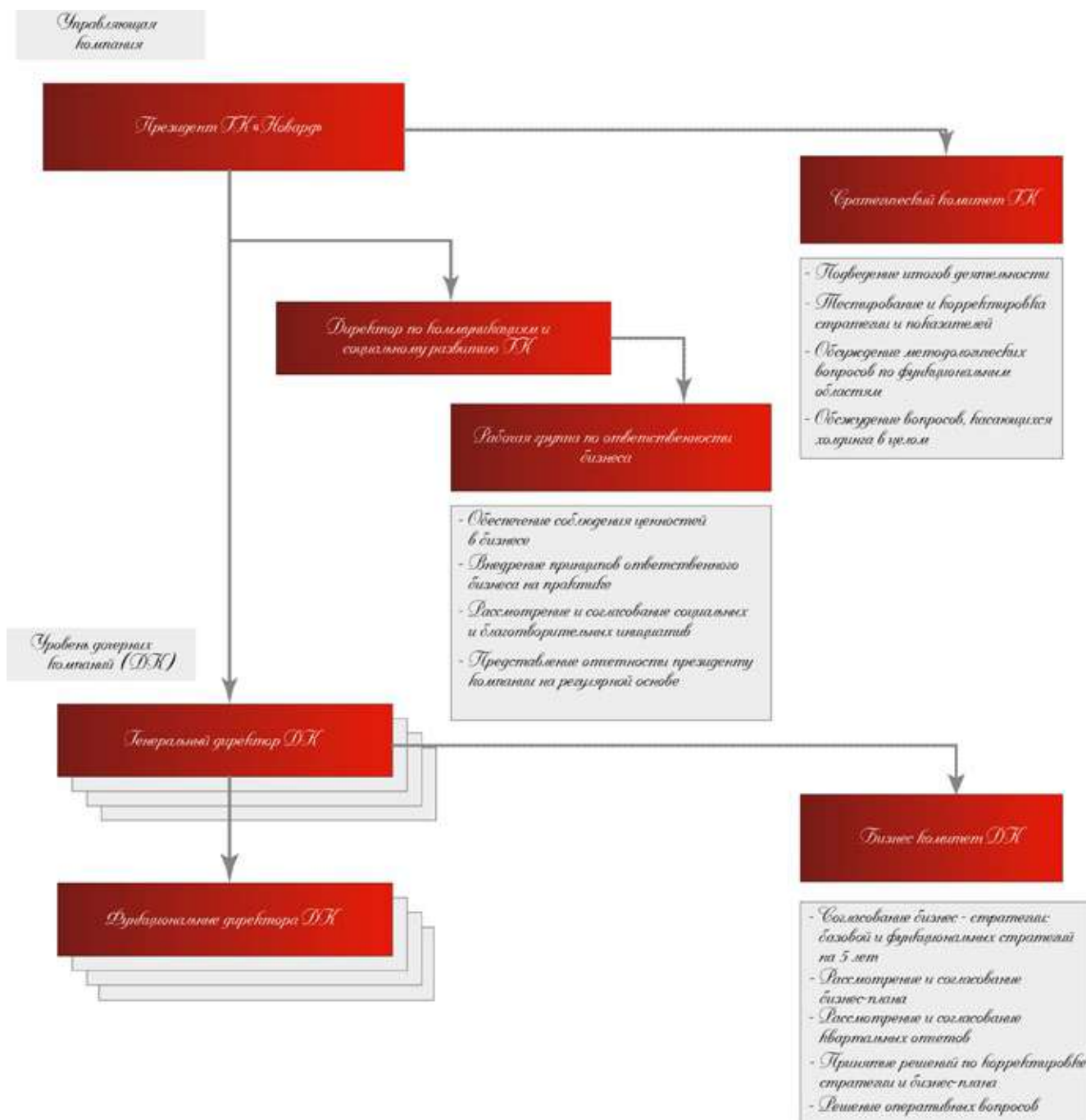


Ответственность бизнеса: стратегия и управление

В связи с тем, что предыдущий отчет по ответственности бизнеса достаточно полно раскрывает подходы к нефинансовому управлению, в этом документе будет представлена информация о произошедших изменениях в дополнение к уже сказанному.

Управление

Высшим руководящим органом Группы компаний является президент, на уровне которого с 2013 года действует Рабочая группа по ценностям. Ее целью является решение таких задач, как контроль соответствия ведения бизнеса корпоративным ценностям, повышение качества работ департаментов в этом направлении.





Стратегия

Среди основных приоритетов Группы компаний «Новард» на 2015 год:

- Создание уникальных конкурентоспособных продуктов и услуг (первые-лучшие-единственные) за счет качественного развития системы бенчмаркетинга.
- Сохранение стоимости бизнеса Группы за счет эволюционного (органического) увеличения масштабов.
- Рост экономической эффективности и производительности труда бизнеса Группы.
- Обеспечение высокого уровня удовлетворённости клиентов качеством продуктов и услуг посредством поддержки механизма обратной связи и своевременного реагирования.
- Сохранение и развитие профессиональной ценностно-ориентированной команды, поддержание высокого уровня вовлеченности.
- Сокращение объема непроизводственных процессов (в т.ч. бюрократического характера) и оптимизация внутренних сервисных функций.
- Развитие системы ответственного ведения бизнеса Группы.
- Минимизация и предотвращение рисков и их последствий, включая негативное влияние кризиса.
- Повышение клиентоориентированности используемых IT-решений и применение новых цифровых технологий для эффективного взаимодействия с клиентом (внутренним и внешним).
- Развитие инновационной среды.

Ниже представлено отражение приоритетов Группы компаний в приоритетах дочерних компаний:

ЭКОНИКА	Сити-XXI ВЕК	РУТЕКТОР	НЭМЛ
Снижение себестоимости коллекции (работа с материалами, выход в новые регионы производства)	Приобретение новых площадок в Москве	Оптимизация расходов компании	Активная фаза строительства ТЦ «Ларец» в составе миниполиса «Радужный», г.Видное
Использование возможностей высвобождения лучших торговых мест	Безусловное выполнение взятых обязательств по срокам и качеству реализации проектов	Выполнение плана на 2015 год по приходу ДС, маржинальному доходу	Развитие уникальной модели ТЦ «Ларец»
Обновление образа сети (ребрендинг с персонализированным обслуживанием)	Создание уникального продукта с применением инновационных технологий	Увеличение количества и качества рекламной активности компании в 3 раза по сравнению с 2014 г	Формирование уникального CRM продукта
Создание и поддержание клиентских сообществ	Эффективно работающие бизнес-процессы, повышающие производительность труда и снижающие непроизводительные функции	Открытие интернет-магазина	Поиск арендаторов, разделяющих ценности концепции
Развитие эксклюзивности коллекции	Повышение инновационности компании, внедрение IT решений	Ввод в ассортимент торговых направлений продукции российских поставщиков	Реализация новых проектов (приобретение перспективных, высоколиквидных активов в сегменте стритритейл в РФ)
	Эффективное командное взаимодействие	Переход компании на новую информационную систему	

Социально-ответственная продукция

Группа компаний «Новард» (до мая 2011 года – корпорация «Эконика») – крупный российский стратегический диверсифицированный холдинг, который успешно работает на отечественном и международном рынке более 27 лет.

В 2010 году владельцы и топ-менеджеры «Новард» пришли к пониманию, что для дальнейшего развития бизнеса необходим целостный образ корпорации – диверсифицированного холдинга – и большая свобода брендов дочерних компаний. Кроме того, сильная ассоциация с популярной женской обувной сетью «ЭКНИКА» приводила к некоторым сложностям в маркетинговых коммуникациях. Поэтому компания решила провести ребрендинг, который стал очередным

шагом на пути к построению масштабного, активно развивающегося, общественно значимого бизнеса. Так появился новый бренд, преемник холдинга «Эконика» – Группа компаний «Новард».

В настоящее время «Новард» имеет международную юридическую структуру и ежегодную аудированную финансовую отчетность по международным стандартам (МСФО).

Группа компаний «Новард» объединяет несколько самостоятельных бизнесов в обувной отрасли, девелоперской, направлении промышленного, строительного и технического оборудования.







Эконика

Дорогие читатели Отчета, добро пожаловать в «Эконика» - модную обувную женскую сеть!

Коллекция бренда включает в себя несколько линий, которые различаются по стилю и характеру и так же индивидуальны, как и наши клиентки.

· EKONIKA

Базовая линия отражает характер и стиль бренда - это прекрасные решения на каждый день, которые помогают выглядеть стильно в любой ситуации.

· ALLA PUGACHOVA

Премиальная часть коллекции, которая всегда привлекает внимание необычными деталями. Изысканная, роскошная, элегантная!

· EKONIKA²

Новая трендовая линейка включает в себя модели с яркими и самыми свежими фэшн-деталями, модными конструкциями и материалами – благодаря им Вы всегда будете в центре внимания!

Мы постоянно совершенствуем уровень сервиса, который базируется на традициях гостеприимства и радушия, на персональном подходе к каждому клиенту и, главное, на принципиально новом подходе к формированию наших коллекций. В 2015-ом году завершен проект ребрендинга компании, подробно описанный в Отчете за 2014 год.

«Эконика» сильно изменилась не только

внешне, но и внутренне. В первую очередь, это изменения в самой коллекции: акцент на мировые модные тренды и смелые эксперименты! Уникальные модели обуви и аксессуаров мы также создаем в сотрудничестве с известными российскими дизайнерами и экспертами моды. Так рождаются самобытные и неповторимые коллекции, например, с дизайнером Аленой Ахмадуллиной Alena Akhmadullina for Ekonika. Модели этой линейки выделяют их обладательниц из толпы и добавляют уверенности в себе!



Час работы научит больше, чем день объяснения.

Ман-Мак Руссо





Ставшая уже традиционной капсула «Мама&Дочка» - парные комплекты обуви и аксессуаров для девочек и женщин - не сдает модные позиции уже несколько сезонов подряд!

В основу новой торговой концепции «Эконики» заложена идея места встречи подруг, любительниц моды, стиля, и конечно, обуви и аксессуаров. Именно поэтому интерьер салонов получился по-настоящему теплым и уютным и напоминает больше не магазин, а стильную квартиру подруги. Это место встречи друзей, где мы вместе ищем вдохновение, делимся своими новостями, радуемся жизни. Это место, где мы можем быть стильными и, при этом, всегда оставаться собой.

Модели «Эконики» украшали показы Mercedes-Benz Fashion Week Russia, Недели моды в Москве. Компания приняла участие в ряде значимых мероприятий, таких как форум «Fashion & Luxury Retail 2015», фасили-



тационная сессия на 20-м юбилейном HR-форуме и др. «Эконика» стала победителем в конкурсе «Золотой сайт 2015», присоединилась к Национальной Ассоциации сетевой торговли. Московская розница «Эконики» пополнилась двумя дисконтными салонами, открылись новые магазины в регионах.



Активность обувной сети «Эконика» в 2015 году в части проекта «Ответственный бизнес»

*Карты мам (20% скидка)
и Карты студентов (10% скидка)*

В 2015 году было выдано:

- карт мам – 822
- карт студентов - 4 727

Итого за все время программы выдано:

- карт Мам - 2 076
- карт студентов на конец 2015 - 16 997

Общая сумма скидки по картам мам в 2015 год составила 5 481 668 руб.

Общая сумма скидки по картам студентов за 2015 год составила 7 138 429 руб.

Итого сумма скидок, предоставленных по картам Мам и картам Студентов составила 12 620 097 руб.

Проведение благотворительных акций по сбору средств на лечение детей-подопечных Благотворительного Фонда «Неопалимая купина»

Сроки проведения акций	Собранная сумма	Регионы проведения
Май 2014	456 560 р.	Москва
Февраль 2015	45 864 р.	Москва
Апрель 2015	220 709 р.	Москва
Сентябрь 2015	18 573 р.	Москва
С 1.12.2015 по 29.02.2016	415 193,26р.	Москва, Питер, Екатеринбург, Ростов-на-Дону

Итого в ходе акций в сети с участием клиентов было собрано 1 156 899, 26 рублей.

Эти средства направлены в помощь Сереже Учеваткину, Виталику Ключеву, Вике Кулешовой, Матвею Рослякову, Даниилу Евсееву, Ксюше Голубевой и Ксюше Серединой в оплату так необходимого для них лечения в реабилитационных центрах России.

Социальные и благотворительные акции остаются одним из важных направлений деятельности обувной сети.





*Свобода есть способность и возможность избрать
и исполнить лучшее
святитель Филарет (Дроздов)*



Сити XXI век



Девелоперская компания «Сити-XXI век» работает на рынке жилой недвижимости 19 лет, входит в Группу компаний «Новард». В портфеле девелопера – более 60 реализованных проектов на территории Москвы и Московской области. «Сити-XXI век» является пионером «концептуального девелопмента» в жилищном строительстве: с 2010 года проекты компании реализуются в соответствии с принципами авторской социально-архитектурной концепцией «Миниполис®». В основе идеологии миниполиса, или мини-города, – комплексный подход к застройке городских территорий с дальнейшим поддержанием построенных объектов, развитием сообщества и социальных коммуникации среди жителей.

Среди построенных миниполисов: масштабный проект в московском районе Строгино общей площадью более 500 тыс. кв.м (5 жилых комплексов, стадион и дворец спорта «Янтарь», учебный корпус высшей школы экономики), жилой квартал «Радужный» общей площадью 247 тыс. кв.м в подмосковном Видном, жилой и физкультурно-оздоровительный комплекс с отделением детской поликлиники, социальным реабилитационным центром общей площадью 125 тыс. кв.м в г. Люберцы.

В трехлетней перспективе на территории ближнего Подмосковья компанией будут реализованы

еще несколько проектов-миниполисов - жилых комплексов средней этажности с оригинальной архитектурной концепцией, необходимой социальной инфраструктурой и соседскими клубами для общения и работы жителей. Текущий портфель проектов «Сити-XXI век» достигает 1 000 000 кв. м площадей. Среди профессиональных достижений - более 30 побед в отраслевых премиях и конкурсах, в том числе за концептуальный вклад в развитие рынка недвижимости и создание нового формата жилья.

В 2015-ом компания стала участником Хартии о взаимодействии и сотрудничестве между Правительством Московской области и инвесторами-застройщиками, а также вошла в правление созданной Ассоциации застройщиков Московской области. Вела активную работу с привлечением ведущих мировых брендинговых агентств над 5-ю новыми проектами в Москве и Московской области, планируемых к выходу на рынок в 2016-2017гг. Заложена капсула в основание новой очереди квартала «Краски жизни» миниполиса Радужный (г.Видное), на рынок выведена особая очередь этого жилого комплекса - корпус 6. Официально открылись миниполис «Самоцветы» (г.Люберцы), народный парк «Соколиная гора» в Строгинском миниполисе, семейный кинозал «Миниполис» в Центральном детском мире на Лубянке.

СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННАЯ ПРОДУКЦИЯ
атмосферой добрососедства, семейных ценностей, отличающих наши мини-города.

Летом 2015-го впервые 11 юных жителей Строгинского миниполиса вернулись из детского спортивно-танцевального лагеря, который был организован на курорте Солнечный берег.



Ребята в возрасте от 9 до 14 лет на протяжении двух недель отдыхали, занимались любимыми спортивными и танцевальными направлениями под руководством педагогов Соседского клуба, на экскурсиях знакомились со славянской культурой Болгарии - одной из самых древних стран в Европе с вековыми традициями и богатой историей.

На солнечные месяцы приходится Всемирный день соседей. В этот день Соседские клубы предлагают творческие состязания, давая возможность участникам оставить добрые пожелания в адрес тех, кто живет рядом.

*Социальная ответственность бизнеса
в части выполнения обязательств*

Ноябрь

Добровольные обязательства компании по проведению проектных улучшений в миниполисе «Краски жизни» (г. Видное), в связи с переносом сроков сдачи 5 комплекса.

Декабрь

Девелопером подписан кодекс застройщиков МО, регулирующий вопросы добросовестного ведения

Представим события календарно.

Ответственность во взаимоотношениях с клиентами

Продвижение среди клиентов социально-духовных ценностей

Январь

В этом месяце у Рождественских праздников особая программа: ставшие традиционными Рождественские катания в школе «Конёк Чайковской» в Строгино и Рождественские гуляния в миниполисе «Радужный».

Май

Акция «Георгиевская ленточка» в офисе компании для всех клиентов и сотрудников.

День Победы всегда будет для нас особой датой. В миниполисе «Радужный» второй год подряд формируется свой Бессмертный полк. Жители рассказывают истории своих родных, переживших эти годы, и делятся воспоминаниями. Последние дни месяца – время поздравлений победителей конкурса «Пятерочка» среди юных жителей миниполисов (подробнее о Конкурсе в разделе «Ответственность перед сотрудниками») и проведение традиционного праздника в честь Дня защиты детей.

Май – июнь

В рамках Дня отца и Дня семьи, любви и верности – билеты в семейный кинозал «Миниполис» в ЦДМ на Лубянке в качестве приятного комплимента при заключении договора.

В открытом осенью 2015г. кинотеатре «Формула кино» один из залов предназначен для семейного кинопросмотра и оформлен в стилистике концепции «Миниполис». В зале будут идти только лучшие киноленты для широкой аудитории.

Долгосрочное брендинг кинозала - первый опыт не только для «Сити - XXI век», но для России. В течение года – на это время рассчитан проект – зрители смогут не только посмотреть десятки прекрасных картин, но и проникнуться

бизнеса, честности, открытости и порядочности перед дольщиками.

Для покупателей недвижимости участие в данном кодексе должно стать еще одним маркером благонадежности застройщика и указанием на то, что компания придерживается высоких профессиональных стандартов.

Общую цель определили как «развитие комфортной среды в Московском регионе», также девелоперы в качестве приоритетов отметили развитие инноваций, поддержание лучших практик, взвешенную финансовую политику и отказ от продаж ниже себестоимости.

«Эти ценности и ориентиры в работе всегда являлись основополагающими для компании «Сити-XXI век». Поэтому для нас их дальнейшее соблюдение вместе с другими девелоперами региона – залог устойчивого развития всей отрасли. Уверены, что кодекс застройщиков станет для участников не только профессиональным,



но и морально-этическим ориентиром, а для клиентов еще одним индикатором надежности и ответственности компаний-участников», - отметил генеральный директор «Сити-XXI век» Антон Владимирович Борисенко.



Ответственность во взаимоотношениях с партнерами

Апрель

в рамках программы «Надежный партнер», направленной на развитие и укрепление отношений с добросовестными подрядчиками и вовлечение их в социальную активность компании, Девелоперской компанией проведена экскурсия для партнеров в Социально-духовный центр им. Платона Левшина, построенный компанией.

Сегодня гимназия смогла воплотить лучшее, что есть в современной школе. В основе – классическое образование, православная культура и традиционные российские ценности. Кроме того, в школе стремятся создать атмосферу, где каждый ребенок чувствует себя комфортно и может максимально реализовать природный потенциал. Благодаря чему учащиеся являются победителями международных, всероссийских, московских олимпиад, конкурсов и фестивалей, награждены почетными грамотами, медалями и кубками.

Одно из основных направлений дополнительного образования в гимназии – греческий компонент (греческий язык, изучение греческой истории, культуры, организация детского отдыха в Греции). Большое внимание уделяется эстетическому воспитанию, спорту, развитию социальных



навыков. Во внеурочное время гимназисты посещают различные творческие и научные студии, спортивные секции, занимаются хореографией, участвуют в туристических походах, балах, спектаклях и других мероприятиях. Гимназия открыта для новых воспитанников.

*Ответственность в части внешних социально-благотворительных акций
(продвижение и поддержка традиционных российских ценностей)*

Апрель

Компания приняла участие в I Съезде многодетных матерей Москвы.





*Труд, который нравится, перестает быть трудом.
Любимая работа поднимает рано, и мы с радостью
принимаемся за нее.*

В. Шекстир



В Государственном Кремлевском дворце, в рамках деловой программы, «Сити-XXI век» представила свои социальные проекты и льготы.

Для семей с тремя и более детьми в компании действуют специальные предложения в рамках программ лояльности «Большая семья» (бесплатные услуги по оформлению квартиры в собственность) и «Семейный праздник» (скидка для семей с тремя и более несовершеннолетними детьми ко Дню семьи, любви и верности и ко Дню матери).

В секции по жилищной политике, от компании выступила *директор по развитию социально-градостроительной концепции «Миниполис» Ольга Володина*. «Для нас комфортные условия жизни в доме – это не только прочные стены и инфраструктура, но и сложившаяся социальная среда, возможности для самореализации...

Современные коворкинги рассчитаны преимущественно на мобильных и креативных предпринимателей, но потребность в нестандартных рабочих местах есть и у другой аудитории: например, в наших жилых комплексах к данному сегменту относятся в основном женщины, мамы, которые сидят дома с детьми, но имеют и профессию, и желание и огромный потенциал развиваться и работать. Специально для них мы создали проект «Соседский клуб», в котором жители могут

открывать свои творческие, спортивные и образовательные направления. В основном это педагоги, спортсмены, танцоры, музыканты и художники. В Строгино жители открыли более 50% всех направлений клуба, аналогичный проект развивается в миниполисе «Радужный» в подмосковном Видном, готовится к открытию площадка в миниполисе «Самоцветы» в Люберцах. Запрос колоссальный, причем не только у жителей миниполисов, но и у тех, кто живет в окрестных домах.

К нам часто обращаются креативные предприниматели из соседних кварталов, поскольку не могут нигде найти подходящую площадку. Наша идея оказалась очень востребованной среди молодых мам. Например, в Строгино у нас работает целый ряд студий, открытых нашими жительницами. Одна из наших многодетных мам (преподаватель французского языка, победитель конкурса «Учитель года») открыла курсы французского языка для детей, другая мама ведет художественную школу, третья – занятия по йоге и т.д. Таких примеров много. Это действенный метод поддержки многодетных семей» - подытожила Ольга Володина.

Сентябрь

Ко Дню города на улице Твардовского открылся парк, заложенный по инициативе жителей.





Проект реализован совместно с управой района Строгино, «Сити-XXI век» выступила идейным вдохновителем, инициатором и инвестором проекта.

На месте заброшенного пустыря организована парково-прогулочная зона с велодорожками, скамейками, цветниками, газонами, малыми архитектурными формами, декоративным освещением, построены современные детские и спортивные площадки и роллердром. Заказчиком проекта выступила управа района Строгино, средства на создание парка выделил застройщик в размере 13 млн.руб., на работы по благоустройству были собраны добровольные взносы жителей.

Изначально парк планировался на небольшом отрезке промзоны, однако совместными усилиями компании и жителей удалось облагородить гораздо большую площадь – «Соколиная гора» сейчас занимает два с половиной гектара. Название парка выбрали сами жители, отыскав топоним в исторической справке Строгино: ранее в этом районе располагалась деревня с одноименным названием. Надеемся, парк станет любимым местом отдыха строгинцев.

Ранее, в 2013 году был открыт парк на улице Таллинская, основное финансирование которого на себя также взял девелопер. Обе рекреационные зоны являются частью городской среды, которую

компания «Сити-XXI век» формирует в Строгино.

С начала 2000-х годов «Сити-XXI век» – один из основных застройщиков в районе. Общая площадь строительства по Строгинской программе – 500 тысяч квадратных метров.

Декабрь

Участие в социально-благотворительной новогодней акции «Строители дарят елки детям».

В рамках социальной акции Ассоциации застройщиков Московской области компания подарила праздничные ёлки детям, которые проходят лечение в городских клиниках Люберец и Видного.

В течение всего года Девелоперская компания по-прежнему опекала живой символ Миниполиса – зайца в Московском зоопарке.

Еще в 2014-ом «Сити-XXI век» стала опекуном пушистого русака. Взять шефство компания решила неслучайно: зайчик – один из самых слабых зверей, который особенно нуждается в покровительстве. При этом он шустрый, резвый и бесконечно обаятельный. Зайчик является символом Миниполиса, главные ценности которого – открытость, доверие, готовность прийти на помощь и защищенность.

Компания «Рутектор» на рынке строительного и промышленного оборудования работает с 1994 года (до мая 2011 г. мы работали под именем «Эконика-ТЕХНО»). Все эти годы молодой и энергичный коллектив благодаря высокому профессионализму, слаженной командной работе и оптимизму не боялся решать значимые для ключевых отраслей экономики и общества задачи. За многолетнюю историю неизмеримо вырос масштаб реализуемых проектов, сформировалась база уникальных знаний, позволяющая успешно развивать и осваивать проекты различных отраслей промышленности.

Миссия компании в том, чтобы максимально удовлетворять сегодняшние запросы потребителей и активно формировать рынок промышленного оборудования в России.

Ассортимент поставляемого оборудования составляет более 10 000 наименований высококачественной современной продукции российских и зарубежных производителей, включает насосы, компрессоры и оборудование для подготовки сжатого воздуха,

электростанции, строительное, моечное, окрасочное, металлообрабатывающее и отопительное оборудование. Под ключ осуществляются проекты автоматизации сварочных процессов по техническому заданию заказчика от создания технических проектов, подбора моделей и комплектации оборудования, до проведения монтажа и пусконаладочных работ, гарантийного и послегарантийного обслуживания, поставки запасных частей и комплектующих. Единые корпоративные стандарты обслуживания обеспечивают клиентам высокий уровень сервиса. Компетентные проектные группы в офисах компании или выезжающие на территорию заказчика максимально быстро и эффективно решают поставленные задачи.

Специалисты компании активно участвуют в выставках, специализированных форумах и конференциях. Команда «Рутектор» имеет стабильно высокую оценку профессионального сообщества и специализированных ассоциаций.





Комплексное решение проблем поставки промышленного оборудования — это квалифицированная помощь в подборе с учетом особенностей производства, технологических процессов. Обладая высокими техническими навыками, наши менеджеры могут подобрать оборудование для решения сложных производственных задач.

В ассортименте модели, включающие новейшие конструкторские решения. Сварочные роботы и автоматы, манипуляторы, позиционеры, насосы высшего класса энергетической эффективности, компрессоры с прямым приводом и системой удаленного мониторинга, и широкий спектр узкоспециализированного оборудования.

Компания регулярно анализирует рынок индустриального оборудования и расширяет ассортимент, учитывая потенциальный спрос на определенные виды оборудования. На сегодняшний день большинство товаров доставляется в кратчайшие сроки (1-2 дня по Москве, 2-3 дня в другие города) и бесплатно для клиентов.

В 2016-ом вышли в рейсы брендированные

автомобили «Рутектора»: мы привозим оборудование точно в срок и фирменный стиль на технике - символ выполнения наших обязательств.

Сегодня поставки осуществляются в 40 городов России бесплатно, а наше сотрудничество с самыми востребованными экспедиторскими компаниями делает возможной доставку наших товаров в любую точку мира.

«Рутектор» принял активное участие в выставках Химия-2015, Weldex. Для компании это всегда больше, чем просто коммерческий интерес, поскольку позволяет сделать обзор рынка, обучиться новым технологиям, встретиться с коллегами и партнерами. Приятной традицией стала программа «Рутектора» по поддержке своих региональных дилеров: компании, показавшие лучший результат продаж насосного оборудования по итогам года, отправились в тур по Италии. В 2015 году завершен проект поставки модульной компрессорной станции в специальном исполнении для ОАО «Авидвигатель». Срок реализации проекта составил почти 1 год.

*Пусть лучше любят тебя подданные, чем боятся.
Боязнь производит ложь и лицемерие,
а Любовь - правдивость и усердие.*

Свт. Дмитрий Ростовский







Компания «Новард Эстейт» была образована 10 лет назад. Сейчас это развивающийся бизнес, управляющий административно-офисными зданиями и объектами формата стрит-ритейл в Москве, Санкт-Петербурге и регионах России.

Основным перспективным направлением Компании является строительство торговых центров микрорайонного формата по концепции «Ларец», крайне актуальной для любого города. Первый ТЦ общей площадью 6,5 тыс. кв.м. возводится в составе Миниполиса «Радужный», застройку которого осуществляет компания «Сити-XXI век».

Уникальность концепции ТЦ «Ларец» заключается в том, что в ее основу заложены семейные ценности, забота о здоровом образе

жизни, добрососедские отношения, что также будет отражено при формировании пула арендаторов. Торговый центр, как и весь Миниполис, станет «территорией развития», местом, где каждый сможет найти себе занятие по душе, работу, любимое дело и, конечно же, новых друзей! В «Ларце» будут сосредоточены все необходимые товары и услуги, созданы многогранные возможности для семейного досуга, занятий с детьми, общения с соседями. В частности, предусмотрен продуктовый супермаркет, кафе с интересной концепцией, магазины товаров повседневного спроса, детский развивающий центр и многочисленные предприятия услуг.

Важной отличительной особенностью ТЦ «Ларец» является вовлечение потребителей в создание уникального продукта. В процес-



се реализации проекта, начиная с 2015 года, команда ведет активное общение с будущими потребителями, в том числе и по формированию пула арендаторов (рассматриваются различные идеи и предложения, в частности от жителей Миниполиса, как по новым интересным торговым концепциям, так и по уже полюбившимся магазинам). Обсуждается возможность организации совместных event-мероприятий. Ведется активное сотрудничество посредством социальных сетей: проведение опросов и исследований, обсуждение различных идей, в том числе и предложения открытия собственного бизнеса на территории нашего ТЦ по различным товарным направлениям, дискуссии по интересующим вопросам. Таким образом, мы формируем Сообщество еще до открытия ТЦ «Ларец».

С открытием (1 квартал 2017 г.) торговый центр планирует принимать активное участие в социальной жизни города. Тем не менее, дружеское участие нашего ТЦ ощутили воспитанники Дома ребенка в г. Видное – в Пасхальные дни 2016-го детям были переданы традиционные для этого праздника куличи.

Уникальная концепция была по достоинству оценена профессиональным сообществом – торговый центр «Ларец» завоевал свою первую награду - стал победителем в ежегодной премии RCSC Awards 2016, учрежденной Российским Советом Торговых Центров (РСТЦ), и удостоен звания ЛУЧШИЙ



ТОРГОВЫЙ ЦЕНТР 2016 г. в номинации «Проект на стадии реализации». ТЦ «Ларец» отмечен специальным призом жюри за лучший проект в развитии торговой инфраструктуры в рамках КОТ (комплексное освоение территорий).

Компания «Новард Эстейт» продолжает успешно развиваться и в области управления объектами стрит-ритейл, пополняя активы Компании новыми ликвидными объектами. За отчетный период приобретены три объекта, расположенных в ключевых торговых коридорах Москвы и Санкт-Петербурга.

В процессе управления активами выстраиваются долгосрочные партнерские отношения с арендаторами, на регулярной основе проводится оценка их удовлетворенности объектами недвижимости стрит-ритейла, что позволяет вести открытый диалог с партнерами и оперативно решать возникающие профессиональные задачи.

В планах «Новард Эстейт» – выход на рынок профессионалов в области управления коммерческой недвижимости с целью оказания услуг частным инвесторам и сторонним организациям.



Ответственность перед сотрудниками и их семьями

Команда

Вовлечённая команда — залог успеха любого дела, ценный актив и конкурентное преимущество.

В 2015 году число сотрудников Группы компаний не претерпело существенных изменений и составило 2 249 человек. Компанию делают люди и, безусловно, нам важно знать — ассоциируют ли сотрудники свою работу с бизнес — результатами всей Группы компаний, с ее победами и планами.

Первым шагом на пути к вовлеченности становится добровольное и осознанное принятие новичком сложившихся в компании правил и традиций корпоративной культуры. Именно они помогают говорить с коллегами на понятном языке принятых стандартов работы, присоединиться к общему делу, стать частью большого, сплоченного коллектива с общими целями и ценностями.

Таких правил несколько:

- *Повышение профессионального уровня, раскрытие собственного потенциала и обмен положительным опытом*
- *Поиск новых решений. Инновационность*
- *Достижение целей*
- *Ответственность*
- *Преданность компании и общему делу, которая проявляется в конкретных действиях и рождает доверие*
- *Уважение друг к другу, взаимопонимание, взаимопомощь, сотрудничество*
- *Активное и заинтересованное обсуждение и решение проблем*
- *Использование современных технологий командной работы*
- *Поддержка российских духовных ценностей, основанных на идеалах человеколюбия, добра и нравственности.*

Вовлеченность — это высшее проявление отношения человека к своему делу, своей компании, ее руководству, обязанностям и условиям труда, при котором он выражает неподдельный интерес к успехам компании и стремится выполнять свои обязанности, превосходя установленные стандарты.

Корпоративные исследования вовлеченности в Группе компаний запускаются ежегодно с 2008 года. Проведение опросов в компаниях прошло свой путь от изучения удовлетворенности и лояльности к исследованиям вовлеченности. Подобный переход связан с тем, что удовлетворенность сотрудников очень мало влияет на эффективность их работы. В то время как вовлеченность персонала напрямую взаимосвязана с результатами бизнеса компании.

Основные цели ежегодных исследований - не просто измерить настроения сотрудников, а собрать данные для разработки или актуализации стратегии и повышения готовности персонала на всех уровнях к ее реализации, оценить эффект внедренных HR-практик и эффективность менеджмента, выделить ключевые факторы, которые подвигнут сотрудников компании добиваться лучших результатов.

Нет универсального рецепта, как стать лучшим работодателем. Каждая компания должна найти свой баланс между нуждами сотрудников и интересами бизнеса. Мировые исследования подтверждают, что у лучших работодателей - высокий уровень вовлечённости сотрудников. Руководители в таких компаниях пользуются доверием подчиненных и формируют культуру, ориентированную на высокую производительность. Кроме этого, лучшие бизнесы ориентированы на будущее и способны поддерживать высокие показатели в течение длительного времени.

Вовлеченные сотрудники положительно отзываются о своей компании и добровольно прилагают дополнительные усилия для достижения высоких результатов.

Основные итоги исследования вовлеченности

По результатам исследования, общий уровень вовлеченности сотрудников работой в Группе компаний в 2015 году вырос по сравнению с 2014 годом (индекс вовлеченности с 1,45 поднялся до 1,51). Вовлеченность в Группе в этом году на 6% превысила средний по России показатель, в прошлом году превышение составило 1%.

В первой тройке высоко оцененных факторов оказались:

1. «Доверие к компании»
2. «Устойчивое развитие и целеполагание»
3. «Взаимодействие с руководителем»

Абсолютную удовлетворенность работой (т.е. как сотрудники в целом оценивают свою работу в компании) по оценкам сотрудников выразили 66% опрошенных, что также выше среднего значения по России, которое составило 65% в 2015 году.

В рамках проведенного опроса вовлеченности мы получили информацию о том, что волонтерство как направление социальной деятельности востребовано более, чем у 500 сотрудников.

В вопросах по ценностям сотрудниками отмечается желание дальнейшего активного и постоянного развития и совершенствования, а также дальнейшая работа по развитию Российских духовных ценностей.

Индекс инновационной среды в 2015 году имеет положительную динамику, он вырос на 0,11 пунктов и составил 1,37.

*Некоторые приоритеты в работе компаний Группы на 2016 год в вопросах вовлеченности:*

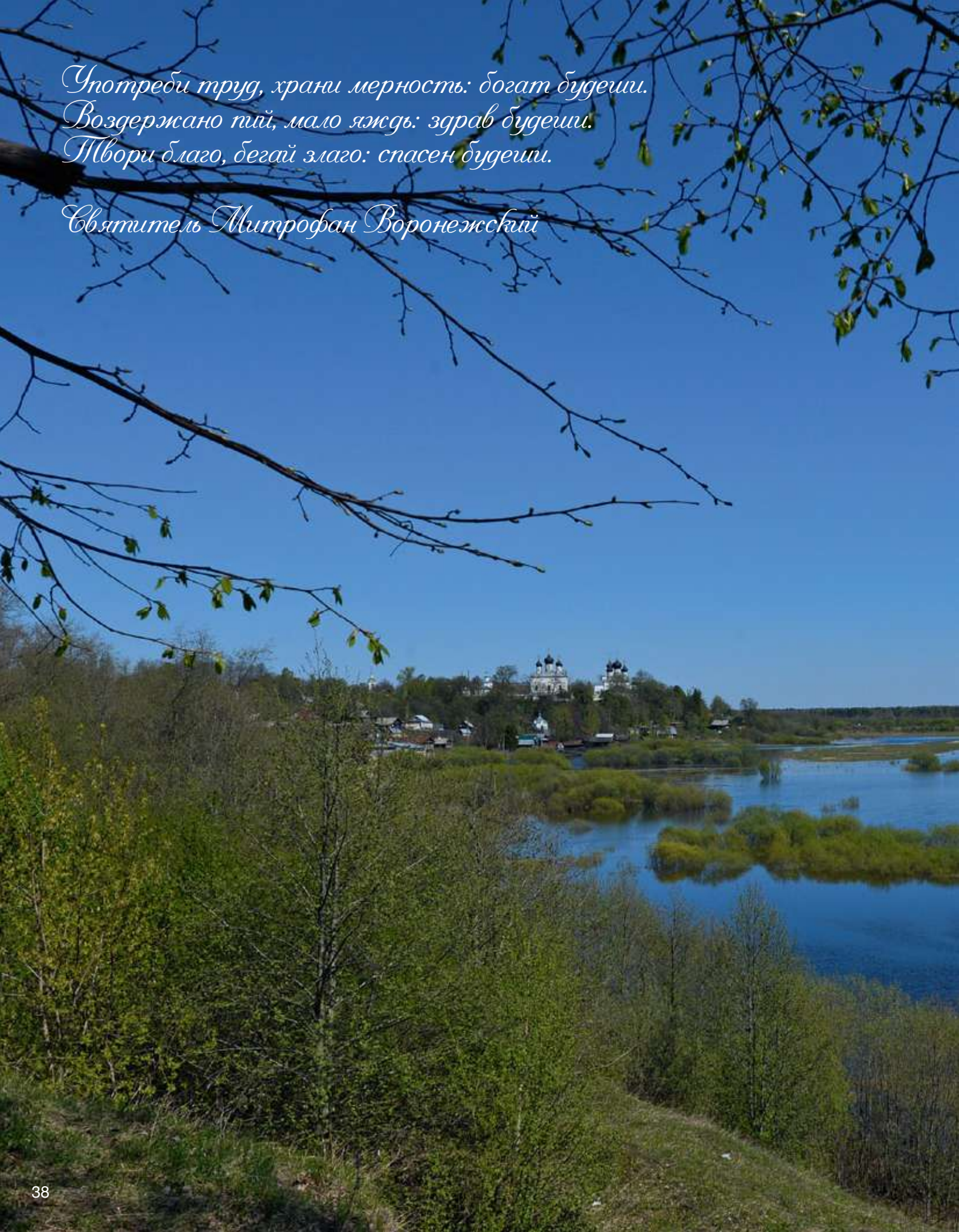
- Предоставление обратной связи сотрудникам по результатам исследования (неоднократной и разноформатной). Привлечение сотрудников к процессу актуализации планов и решения отдельных задач по повышению вовлеченности.
- Работа над повышением скорости принятия решений (за счет установления четких требований к отчетности; внедрения маршрутов отчетности, систематизации работы с заявками сотрудников; расширения возможностей автоматических напоминаний; доработки отчетности по исполнительской дисциплине и т.д.).
- Актуализация систем мотивации, настройка их на повышение эффективности.
- Развитие нестандартных форм обучения.
- Реализация доработок в системе оценки и обеспечение устойчивой связи ее результатов с мотивацией сотрудников.
- Обеспечение PRa результатов работы с кадровым резервом, пополнение «примеров успеха».
- Разработка и реализация планов по наставничеству.
- Повышение качества внутренних коммуникаций (в т. ч. стратегических).
- Создание дополнительных условий для повышения влюбленности сотрудников в продукт компании.
- Целевое планирование и развитие форм работы с молодежью.
- Отдельно разработан план по развитию инновационной среды.

ДЕВЕЛОПЕРСКАЯ КОМПАНИЯ «Сити - XXI век»

- Внутреннее обучение в целях лучшего знания и понимания бренда (Миниполис), истории компании, корпоративных ценностей.
- Мозговые штурмы с участием сотрудников для обсуждения конкурентных преимуществ проектов.

*Употреби труд, храни мерность: богат будеши.
Воздержано тий, мало яждь: здрав будеши.
Твори благо, бегай злаго: спасен будеши.*

Святитель Митрофан Воронежский







- Экскурсии для сотрудников на объекты Компании.
- Обучение с элементами эмоционального погружения для сотрудников.

Участие сотрудников в мероприятиях Соседского клуба (мастер-классы, открытые занятия) с целью погружения в специфику и преимущества продукта Миниполис.

РУТЕКТОР

- Реализация мероприятий по повышению вовлеченности персонала, разработанных в подразделениях.
- Запуск конкурсов по сбору идей на заданные темы.
- Обеспечение высокого уровня командной работы.
- Курс на постоянные изменения. Обеспечение активности сотрудников в развитии компании.

ЭКОНИКА

- Реализация тематики «влюбленности в продукт» для персонала розничной сети (в рамках проведения тренингов, вебинаров, разработки видеороликов для персонала, проведения видео-конкурсов и пр.).
- Проведение точечной работы по повышению уровня вовлеченности в подразделениях, в которых по результатам опроса выявлены «зоны роста» по различным факторам.

В 2016 году «Эконика» провела аудит своего бренда работодателя во внешней и внутренней среде. Данная задача была реализована в том числе в рамках кадровой стратегии компании.

Теперь соискатели смогут больше узнать о работе в компании и открытых вакансиях на специальной карьерной странице корпоративного сайта: <http://ekonika.ru/vacancy>, а также по информации с презентационных страниц компании на рабочих сайтах: Rabota.ru, Job.ru

1105

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ

По результатам оценки в Группе компаний «Новард» формируются планы внутреннего и внешнего обучения персонала. Внешнее обучение в 2015 году прошли 105 сотрудников. Внутреннее – 1000 человек. У всех сотрудников Холдинга появилась возможность совершенствоваться и развиваться, не покидая своего рабочего места, участвовать в семинарах/тренингах и мастер-классах выдающихся тренеров. На корпоративном портале был доработан раздел Центра развития с обучающими видео и дистанционными курсами. В ближайшее время планируется расширить базу – количество курсов увеличится до 100. В 2015 году для новых сотрудников и их руководителей были разработаны информационные и обучающие материалы, помогающие сделать более эффективным процесс адаптации и вхождения в должность.

157

СОТРУДНИКОВ ХОЛДИНГА ПОДНЯЛИСЬ НА НОВУЮ СТУПЕНЬ В КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ

145

СОТРУДНИКОВ ПРИЗНАНЫ ЛУЧШИМИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ ОЦЕНОЧНОЙ КОМИССИИ

92

СОТРУДНИКА ПОЛУЧИЛИ ПРЕДЛОЖЕНИЕ
О ПРОХОЖДЕНИИ ОБУЧЕНИЯ

46

СОТРУДНИКОВ ВНЕСЕНЫ В СПИСКИ
КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Сотрудники с наивысшими показателями в ходе оценки профессионализма включаются в кадровый резерв холдинга, который является приоритетным источником кандидатов на руководящие должности.

459

СОТРУДНИКОВ – ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ
НЕПРЕРЫВНЫХ УЛУЧШЕНИЙ

Мы из года в год благодарим сотрудников за предложения, которые им удалось реализовать. И это не выдуманные цифры, а реальные люди с реальными предложениями, от простых до очень сложных.

Для того, чтобы точно подсчитать предложения, не упустить важные и нужные, не забыть поощрить тех, кто их не только сделал, но и реализовал в 2015 г. была запущена в работу новая автоматизированная система непрерывных улучшений «MARINA».

Для всех пользователей в системе «MARINA» сформирован перечень стратегических инновационных направлений, приоритетных для подачи инициатив, действует система мотивации. На текущий момент база содержит в себе 168 инициатив, из которых 46% признаны целесообразными, 151 предложение по улучшению, 84 из которых реализованы, 19 лучших практик.

Поощрение в виде различных сертификатов получили 73 сотрудника. Есть здесь и сертификат под названием «Благодарность», который подразумевает, в том числе, передачу полученных баллов на нужды больных детей. Многие сотрудники воспользовались именно этой возможностью.

23

ЧЕЛОВЕКА СТАРШЕГО ШКОЛЬНОГО
И СТУДЕНЧЕСКОГО ВОЗРАСТА СМОГЛИ
ПОЛУЧИТЬ В КОМПАНИИ СВОЙ ПЕРВЫЙ
ТРУДОВОЙ ОПЫТ

В рамках всего холдинга, в летний период, действует программа по привлечению детей сотрудников к прохождению практики.

2249

ЧЕЛОВЕК В КОМАНДЕ

Наше кредо: «Созидаем с любовью».

Холдинг уделяет пристальное внимание профессиональному и карьерному росту команды, заботясь о ее пополнении молодыми специалистами. Для повышения интереса и привлечения лучших студентов/ выпускников ВУЗов к стажировке/работе в Группе компаний «Новард» и наработки опыта взаимодействия с данной аудиторией, а так же с целью нахождения оптимального/взаимовыгодного варианта, направленного на решение потребностей компании и учета интересов студентов с перспективой трудоустройства лучших, была разработана программа по привлечению к сотрудничеству молодых специалистов. В рамках вопроса стартовала работа по внедрению системы наставничества в компаниях.

Забота о сотрудниках и их семьях: основные направления работы

Социальное:

- Корпоративные дисконтные карты для всех сотрудников ГК «Новард»;
- Корпоративное ДМС (медицинское страхование сотрудников) / Дотация на питание
- Организация оформления новых полисов ОМС и возможность проверки существующих полисов ОМС на предмет действительности для сотрудников и их семей.



- Информирование об изменениях в пенсионном законодательстве и предоставление возможности перевода пенсионных накоплений сотрудников в желаемый фонд. Организация встреч с представителями страховых компаний в офисе Управляющей компании.

- Организация медицинского страхования сотрудников и их семей (ДМС) – проведение тендера со страховыми компаниями, подписание/сопровождение договоров, прикрепление/открепление сотрудников.

- Аптечки (медицинские) во всех офисах.

- Корпоративное кафе в центральном офисе.

- Традиционный Пасхальный кулич к семейному столу сотрудников и партнеров.

- Детские новогодние подарки, подарки партнерам.
- Именные поздравления с днями рождения сотрудников и значимыми событиями (бракосочетание, рождение ребенка) на информационном портале.

- Материальная помощь.

- Возможность участия в корпоративной театральной студии «НовАрт».

Вовлечение сотрудников в корпоративную культуру компании и продукт

- Яркий пример – участие «Сити-XXI век» в проекте Inplace об атмосфере в компаниях <http://www.inplacer.ru/city-xxi>

На крупнейшем в Рунете портале о корпоративной культуре и атмосфере в компаниях опубликован профайл девелопера. В его основе - серия интервью с сотрудниками: о «профессиональных приключениях», отношениях в коллективе, общих ценностях и увлечениях.

Что такое «компания с человеческим лицом», которая всегда держит свое слово? Как жители участвуют в создании новых миниполисов и как рождаются идеи будущих жилых комплексов? На портале Inplace «Сити-XXI век» раскрывает подробности, которые могут оказаться интересными даже для «ветеранов» - тех, кто проработал в компании более 5 лет.

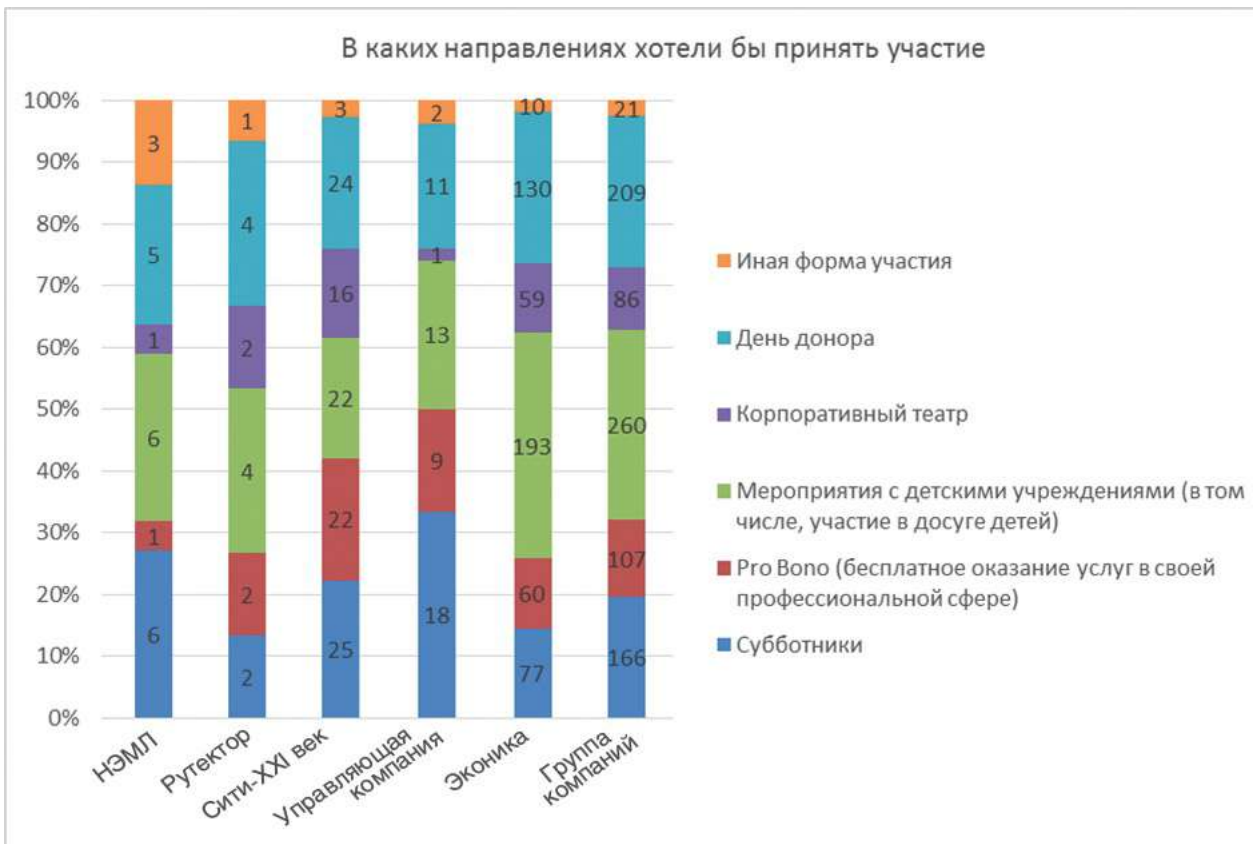
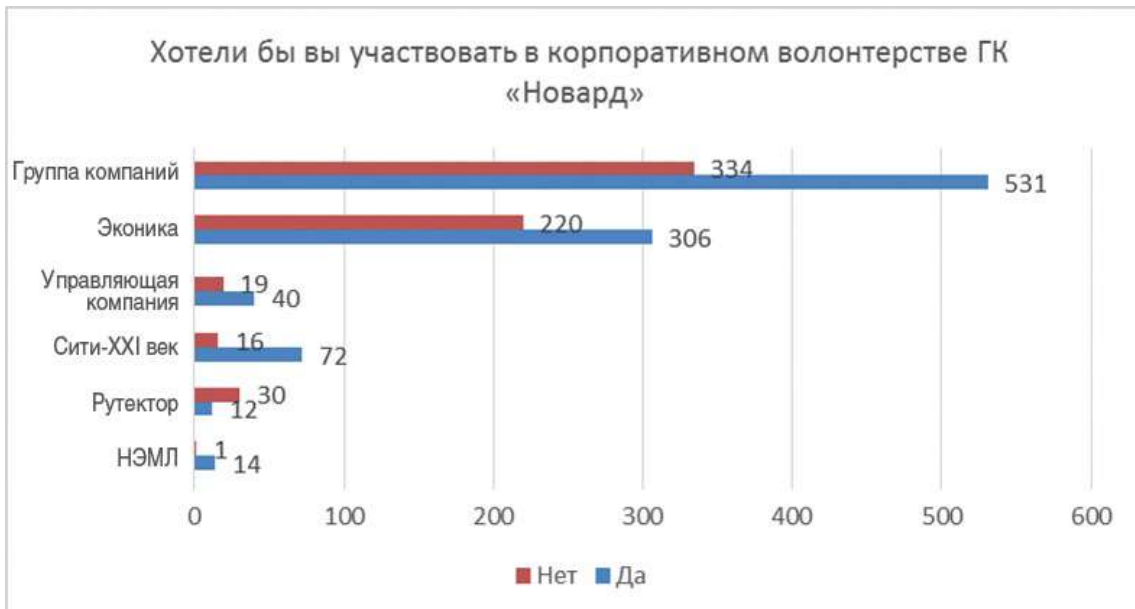
- Экскурсии для сотрудников: знакомство с живым результатом работы команды «Миниполис», положившей начало серьезному тренду на рынке жилой недвижимости.

В любой работе важно знать, как выглядит конечный продукт, в создании которого участвуешь, поэтому на приглашение посетить жилой комплекс «Самоцветы» в подмосковных Люберцах откликнулись десятки сотрудников.

Волонтерская деятельность

Стабильная компания, интересная работа, творческая команда – что еще нужно для самореализации? Быть волонтером! Таких сотрудников, каждому из которых мы ежегодно говорим отдельное «спасибо», в холдинге по-прежнему немало. Выступление театральной студии, корпоративный субботник, поездка в детский дом, поздравительные открытки в дома престарелых и интернаты – каждый выбирает близкий ему формат.

Самые активные члены волонтерской команды, по решению руководства, могут претендовать на дополнительные льготы, а именно: один день к отпуску, а также возможность один рабочий день году по согласованию с непосредственным руководителем посвятить занятию волонтерской деятельностью.



Искусство и добродетель всегда рождаются там, где труднее.

Аристотель





Продвижение корпоративных ценностей внутри команды

Милосердие, совесть, добро не просто задекларированы платформой бренда, но являются живой составляющей корпоративной жизни. Вот уже несколько лет Группа компаний «Новард» и «Сити-XXI век» организуют акции по сбору крови для детей Московского областного онкологического диспансера, в которой участвуют сотрудники управляющей и всех дочерних компаний. Забор крови произведёт выездная бригада Московской областной станции переливания крови. Акция проводится в поддержку детей, которые не имеют шансов на спасение без переливаний донорской крови.

Корпоративные мероприятия

- Ежегодная стратегическая сессия.

19-я Стратегическая сессия Группы компаний «Новард» была посвящена теме создания уникального продукта. Мероприятие собрало 50 топ-менеджеров - представителей всех компаний холдинга, которые встретились, чтобы обсудить его стратегические приоритетные цели и предпринимаемые действия на пути к их достижению. Среди ключевых приоритетов Группы компаний такие, как создание и продвижение уникальных эмоциональных продуктов и повышение эффективности бизнеса при активном и равнодушном участии каждого сотрудника, ответственном отношении к делу.

- Общие праздники

Праздничная программа, настроение и угощение

ожидают наш дружный коллектив 23 февраля и 8 марта, в преддверии Нового года и Рождества, в дни рождения дочерних компаний. Конечно, с особым теплом каждый август мы встречаем День рождения Группы компаний «Новард».

- Паломнические поездки для сотрудников и членов их семей

Такие дни - всегда путешествия в прошлое. Ведь неповторимую атмосферу мест создают не только архитектура и люди, но и их неразрывная связь с историей.

В 2015 году свои двери для нас распахнули: Храм Христа Спасителя, Храм вмч. Георгия Победоносца в Лучниках, подмосковное Бутово, Спасо-Бородинский монастырь, Музей-заповедник «Ростовский кремль», Троице-Сергиев Варницкий монастырь, Спасо-Яковлевский монастырь, Свято-Екатерининский монастырь и Храмы, хранящие святыни Тверской земли. Путешественники заранее знают, что происходящее в этот день - в тихом провинциальном городке, в храме, а может на московской улочке, куда давно не заглядывали - будет неповторимым и важным. Надежды оправдываются всегда.

- Награждение ветеранов компании

ГК «Новард» выражает искреннюю признательность и глубокое уважение всем сотрудникам, проработавшим в компании 5 и более лет. Церемония торжественного награждения с вручением памятных значков проводится ежегодно. Радует, что с каждым годом таких людей становится все больше - в 2015 году их 143. Именно они являются опорой компании, примером добросовестной и результативной работы, без которой бизнес не





может быть успешным. В 2015 году традиционное награждение ветеранов холдинга состоялось на площадке Государственного исторического музея (Москва, Красная площадь д.1.)

- Премия «Созидаем с любовью» для поощрения лучших сотрудников

Ежегодно компания поощряет сотрудников в пяти номинациях:

- «Инновация года» – за успешно реализованную идею, способствующую дальнейшему развитию различных направлений деятельности ГК;

- «Открытие года» – проводится среди сотрудников, проработавших в Группе компаний менее

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕД СОТРУДНИКАМИ 2-х лет, а так же тех, кто был переведен внутри корпорации на новую должность; номинанты за это короткое время проявляют в работе исключительный энтузиазм и достигают высоких результатов);

- «Созидание года» – соискатели данной премии – сотрудники и команды, активно содействующие социально-ориентированному ведению хозяйственной деятельности компаний;

- «Эталон года» – образец для подражания: высокие показатели в профессиональной деятельности, наставничество коллег, участие в добрых акциях компании, хранение традиций корпоративной культуры.

- «Достижение года» – вручается тем, кто достиг наиболее успешных, эффективных и значимых результатов командной деятельности, непосредственно влияющих на достижение стратегических целей Компании и Группы «Новард» в целом.

Мероприятие, объединившее церемонию награждения лучших сотрудников и примьерный показ спектакля корпоративной театральной студии «НовАрт» по Б. Шоу «Пигмалион» состоялось на территории Останкино, в концертном зале «Королевский».





- Детский корпоративный праздник, посвященный Дню защиты детей с награждением победителей конкурса «Пятерочка».

В 2016-ом уже 15-ый год подряд Группа компаний «Новард» приглашает детей сотрудников, а последние несколько лет - еще и учащихся подшефной Гимназии имени митрополита Платона Левшина, а также жителей Миниполисов принять участие в корпоративном конкурсе «Пятерочка». Миссия проекта - стимулировать школьников развивать свой творческий и интеллектуальный потенциал.

Участие в «Пятерочке» открывает перед юными отличниками новые возможности, для того чтобы:

- проявить свою одаренность;
- заявить о себе;
- победить в престижном корпоративном конкурсе.

С международным Днем защиты детей связана, как правило, праздничная программа заслуженного признания отличников и беззаботного веселья. Группа компаний традиционно пригласила детей и родителей на неформальное мероприятие, в рамках которого подводятся итоги корпоративного конкурса «Пятерочка».

В этом году наше общение и отдых стали особенными - по-гречески яркими – не случайно: 2016-ый главами двух государств объявлен перекрестным для России и Греции. Соответствовал случаю и выбор места проведения праздника – подшефная Гимназия, с развернутой греческой компонентой: изучением греческого языка, культуры и традиций. Здесь, на школьной территории, бывшем строительном объекте «Сити –XXI век» была органично продолжена и тема влюбленности в продукт.

Корпоративный конкурс «Пятерочка» глазами победителей

Бабанский Ян, 10 класс, Барнаул, Алтайский Краевой Педагогический Лицей:

В конкурсе принимаю участие уже четвертый год и несказанно рад, что вы даете такую возможность проявить себя. Именно они помогут мне стать более успешным в моей будущей карьере. Я считаю, что хорошо нужно учиться не только для себя, но и для нашей с вами страны, ведь Россия всегда являлась кузницей различных ученых, которые потом перевернули ход уже всемирной истории. Поэтому я и стараюсь учиться на отлично и призываю остальных!

Глоба Мария, 9 класс, Мытищи, Московская обл., школа №27:

Учусь в 9 классе. Любимый предмет биология, так как я собираюсь стать врачом. Люблю хорошую музыку, театр.

Все девять лет участвую в конкурсе «Пятерочка» и хочу сказать большое спасибо Компании «Новард» за этот конкурс. Он каждый год держит меня в тонусе и не дает расслабляться. Такое впечатление, что постоянно в учебе у меня поднимается планка благодаря «Пятерочке».

Салкова Наталья, 9 класс, Москва:

Мне 15 лет. Я заканчиваю 9-ый класс. В Конкурсе «Пятерочка» участвую шестой год. Занимаюсь игрой на фортепиано и увлекаюсь танцами. Очень благодарна за этот конкурс! Кроме собственного интереса получать новые знания, компания стимулирует всегда интересным проведением праздника и подарками! Спасибо!!!

Коньшина Софья, 6 класс, Ростов-на-Дону, лицей №102:

Принимаю участие в конкурсе с третьего класса, но одержать победу удалось только в прошлом году, когда закончила пятый класс.

Главным помощником являлась моя мама. Она была



отличницей, а сейчас - очень умный и общительный человек. Я стремлюсь к такому результату. Лидерство и целеустремленность – эти черты характера мне помогли развить конкурс. Спасибо!

Кузнецова Мария, 4 класс, Москва, Православная гимназия имени митрополита Платона Левшина:

Гимназию я люблю очень сильно! Для меня она, как второй дом. Я желаю гимназии стать лучше и быть на первом месте во всей Вселенной!

Я принимаю участие в конкурсе «Пятёрочка», потому что хочу учиться на одни пятёрки и стремиться к знаниям. В этом году я многому научилась, поэтому говорю всем огромное спасибо!



Cum labor in damnost, creseit mortallis egestas -
Если забросить труды, наступает великая бедность





Вклад в развитие общества

Как было уже отмечено президентом Группы компаний «Новард» в своем обращении к читателю настоящего документа, представители холдинга в лице его руководства принимали самое активное участие в продвижении повестки ответственного бизнеса в общества за счет выступления в качестве спикеров на самых востребованных бизнес-площадках, спонсорства профильных мероприятий и передачи экспертных знаний профессиональному сообществу.

Продвижение повестки ответственного бизнеса

Группа компаний «Новард» выступила спонсором ряда тематических мероприятий в 2015 году. Спикеры компании приняли участие в нескольких масштабных конференциях, среди которых стоит отдельно выделить такие как:

- People Investor Forum – компании, объединяющие людей. Мероприятие является конкурсом среди компаний, которые разделяют принципы устойчивого развития.
- Международный форум по ответственному бизнесу MIRBIS. Мероприятие было направлено на популяризацию лучших нефинансовых практик.
- Конференция «Вера и дело». Мероприятие ставило своей целью объединить созидательных предпринимателей и обсудить актуальные вопросы на сегодняшний день в области этики бизнеса.

Сотрудничество с ОПОРОЙ РОССИИ

2015 год и начало 2016 года стали важным этапом в укреплении позиций комиссии по ценностно-ориентированному предпринимательству, осуществляющей свою деятельность в рамках ОПОРЫ РОССИИ, в которой два представителя Группы компаний «Новард», Илиопуло Андрей и Захарова Мария, являются ее членами. В частности, комиссия трудилась над такими проектами, как:

- Популяризация исторического наследия лучших примеров предпринимательства дореволюционной России
- Разработка концепции «Вера и дело»
- Развитие деятельности комиссии в регионах России.

Миссия проекта: «Мы развиваем культуру предпринимательства, основанную на традиционных российских ценностях, осуществляя вклад в духовное возрождение России».

Стоит отметить, что в январе 2016 года комиссия успешно провела круглый стол «Традиционные ценности предпринимательства: история и современность» в рамках Всероссийского Форума ОПОРЫ РОССИИ в здании Правительства Москвы при участии Глазьева Сергея Юрьевича и Легойды Владимира Романовича, по результатам которой были подготовлены предложения, представленные в виде резолюции Президенту Российской Федерации Владимиру Владимировичу Путину.

Популяризация исторического наследия

Комиссией была организована серия выставок, посвященных выдающимся предпринимателям и фабрикантам в Казани, Сочи, Москве и других городах России.

Передвижная выставка, проведенная несколько раз при участии партнера комиссии – Общества купцов и промышленников – вызывала самые позитивные эмоции у тех, кто с ней знакомился.

Также, в 2015 году комиссия инициировала работу над проектом по созданию интерактивной карты музеев, посвященных истории купечества. Более подробно о проекте можно прочитать на сайте комиссии: www.opora-sozidanie.ru

К концу 2016 года ожидается выход публикации о предпринимателях, финансирование которой взяли на себя члены комиссии.

В этот же отчетный период группа творческих единомышленников и профессионалов взялась за амбициозный и исторически значимый проект по подготовке серии фильмов о преподобном Серафиме Вырицком, который поистине считается покровителем предпринимателей наравне с Иосифом Волоцким и Спиридоном Тримифунтским. Презентация первой серии фильма запланирована на вторую половину 2016 года.

Разработка концепции «Вера и дело»

В предыдущих отчетах уже размещалась информация о проекте российской бизнес-модели. Проведена масштабная работа в рамках доработки документа, главная задача которого - ответ на этические дилеммы равнодушных трудящихся, включая предпринимателей, руководство компаний, средний менеджмент и линейных сотрудников.

Важно отметить, что документ претерпел значительную итерацию в конце 2015 года: его направили ограниченному кругу внешних экспертов с целью сбора обратной связи в виде комментариев, которые послужили основанием для проведения очередной, а именно, третьей рабочей сессии с целью его доработки. Так, одно из сформулированных предложений заключалось в том, чтобы переименовать модель в концепцию с названием «Вера и дело» вместо «Этика дела», с чем члены комиссии единодушно согласились.

При активном участии Московской международной школы бизнеса «Мирбис», в частности, представителей института гуманизации бизнеса, сформированная рабочая группа по проекту смогла оперативно изучить все направленные комментарии, применив их при дальнейшей финализации документа, завершение которой ожидается к концу 2016 года.

Параллельно проведена работа в самом холдинге по продвижению и внедрению концепции:

- В рамках стратегической сессии, состоявшейся в декабре 2015 года, прошла презентация концепции руководству компании
- В начале 2016 года рабочая группа по ответственному бизнесу при Президенте Группы компаний инициировала проект разработки методологии анализа проведения с целью выявления степени соответствия деятельности дочерних компаний принципам ответственного бизнеса. Как планируется, итоги работы трансформируются в конкретные мероприятия, направленные на улучшение существующих бизнес-процессов. Одним из примеров продвижения концепции стало инициированное сотрудничество с радио «ВЕРА» (100.9 FM), которое положило доброе начало серии передач «Вера и дело», запланированных к реализации во второй половине 2016 года.

Бизнес-Успех и Лучший созидательный проект

Сложившиеся продуктивные отношения с ОПОРОЙ РОССИИ вдохновили представителей национальной предпринимательской премии «Бизнес-Успех» предложить развивать сотрудничество с комиссией по ценностно-ориентированному предпринимательству, которое вылилось в организацию специальной номинации в рамках премии «Лучший созидательный проект».

За отчетный период члены комиссии наградили трех лауреатов окружных этапов конкурса:

- В Перми Ягодкину Ларису за проект «Елизаветинская больница с поликлиникой», направленный на организацию медицинских услуг на основе принципа милосердия (более 20 000 человек на сегодняшний момент обслуживаются в этом медицинском учреждении).
- В Челябинске Ермакова Сергея Владимировича за проект «Лучший сантехник. Кубок Урала», направленный на повышение престижности и значимости в глазах населения профессии сантехника, профориентацию общества.
- В Саратове Чететкину Елену за проект «Фонд развития детского и юношеского творчества», направленный на создание условий для реализации творческого потенциала подрастающего поколения.

Организаторы премии любезно предоставляют возможность комиссии продвигать свою практику в регионах. Прежде всего, это выражается





в организации тематических круглых столов, к участию в которых приглашаются неравнодушные и созидательные предприниматели, представители научно-академического общества, представители Русской Православной Церкви и другие эксперты. По результатам проведения ряда круглых столов была выявлена потребность организации соответствующей комиссии в регионе, что потребует дополнительных усилий в дальнейшем от членов федеральной комиссии.

Во второй половине 2016 года запланирована серия мероприятий в рамках «Бизнес - Успеха» в таких городах как Владивосток, Краснодар, Тюмень, Севастополь.

Сотрудничество с Музеем предпринимателей, меценатов и благотворителей

В 2015 году Музей предпринимателей, меценатов и благотворителей стал в очередной раз благополучателем Группы компаний «Новард». Несмотря на регулярно оказываемую поддержку холдингом и другими компаниями, Музей оказался в тяжелом положении, практически на грани «выживания», что привело к срочной необходимости привлекать дополнительное финансирование за счет поиска новых спонсоров. К счастью, один из добродетельных благотворителей выделил средства и, тем самым, возникшая сложность была решена.

В настоящее время Музей переживает период обновления, а также всегда рад сотрудничеству с теми, кому близка идея служения.

Создание бизнес-клуба «ΣΥΝΕΡΓΙΑ»

Весной 2016-го греки-предприниматели Москвы создали свой бизнес-клуб, которому решили дать красивое и звучное название «ΣΥΝΕΡΓΙΑ», что в переводе на русский означает «сотрудничество, содействие, помощь, соучастие, поддержка».

Члены клуба - представители самых разных профессий, занимающиеся предпринимательской деятельностью каждый в своей области: Президент Группы компаний «Новард» Андрей Илиопуло, Федор Карафулиди, Христофор Топузов, Василий Топузов, Алексис Каролидис, Стелла Христианова, Анасти Ксинопуло, Парис Кесисов, Дионис Попов, Георгий Неопуло, Янис Пикилидис, Никос Акритидис, Георгий Мартасиди, Федор Цацаниди.

Первоочередные цели и задачи бизнес-клуба «ΣΥΝΕΡΓΙΑ»:

Объединение интеллектуальных, организационных и финансовых усилий греков-предпринимателей для решения общественных задач московской греческой диаспоры.

Знакомство и установление неформальных связей между соотечественниками, занимающимися сложными и интересными созидательными проектами; регулярный обмен полезной информацией.

Основной идеей клуба является возрождение лучших традиций меценатства греков предпринимателей в России.

Ответственность перед нуждающимися

В бесконечном потоке информации и событий очевидно и важно уметь не отворачиваться от реальной жизни и – помогать. Помогать здоровым, умным, жизнерадостным гимназистам, помогать старикам, которых не навещает никто, в трудной ситуации дать понять маме, что она не одиночка, расширить возможности тех, кто и в болезни способен на многое. На самом деле, помогаем мы не им, а самим себе и Родине.

Как тем, кто любит свою страну, где мы живем, трудимся и воспитываем своих детей, нам очень хочется, чтобы в следующих поколениях было как можно созидателей. Больше прекрасно образованных, одаренных, нравственных, способных решать не только личные проблемы и защищать не только интересы бизнеса.

Группа компаний «Новард» делится собственным многолетним опытом и приглашает делать это вместе!

За годы работы принципы нашего общения с благополучателями нашли свое отражение в Политике благотворительности. Предлагаем вашему вниманию выдержки из разработанного документа.

ПОЛИТИКА ПО БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ ГК «НОВАРД» Приоритеты при выборе благополучателей

Назначение, область применения и ответственность

Настоящий документ определяет подход Группы компаний «Новард» к осуществлению политики благотворительной деятельности.

Основные положения

Цель настоящей Политики – продвижение российских духовных ценностей во внутренней и внешней среде.

Актуальность настоящей Политики определяется необходимостью формализации ведения благотворительной деятельности для обеспечения ее последовательности, прозрачности и эффективности. Соответственно, назначение Политики – обеспечивать системный и структурированный подход к организации и ведению благотворительной деятельности Группы компаний «Новард» с учетом следующих задач:

- сохранение культурного наследия
- поддержка социально незащищенных слоев населения
- оказание помощи пострадавшим в масштабных бедствиях и чрезвычайных ситуациях
- перспектива развития разовой помощи в полноценные программы, направленные на решение не локальных, а комплексных проблем

При выборе благополучателей Группа компаний «Новард» в первую очередь учитывает следующие аспекты:

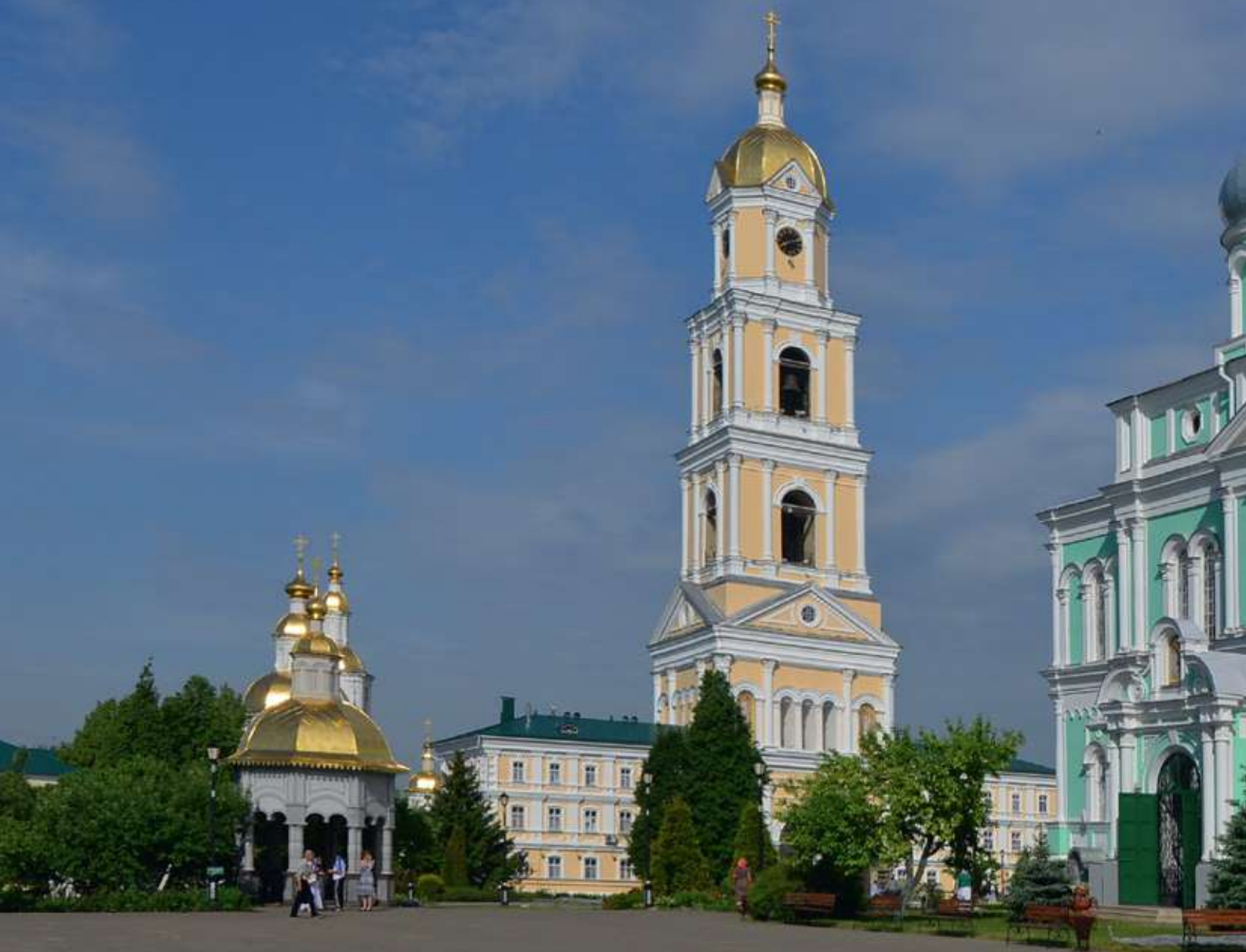
- существующие отношения с благополучателем и перспектива построения долгосрочного сотрудничества
- возможность продвижения российских духовных ценностей посредством взаимодействия
- построение сотрудничества на взаимовыгодных условиях, которое учитывает интересы Группы компаний «Новард», включая ожидания сотрудников и клиентов
- возможность сочетания благотворительных проектов с основной деятельностью Группы компаний «Новард»
- территориальная расположенность потенциального благополучателя в местах присутствия бизнеса Группы компаний
- возможность вовлечения в благотворительные проекты в качестве волонтеров сотрудников и стейкхолдеров Группы компаний «Новард»

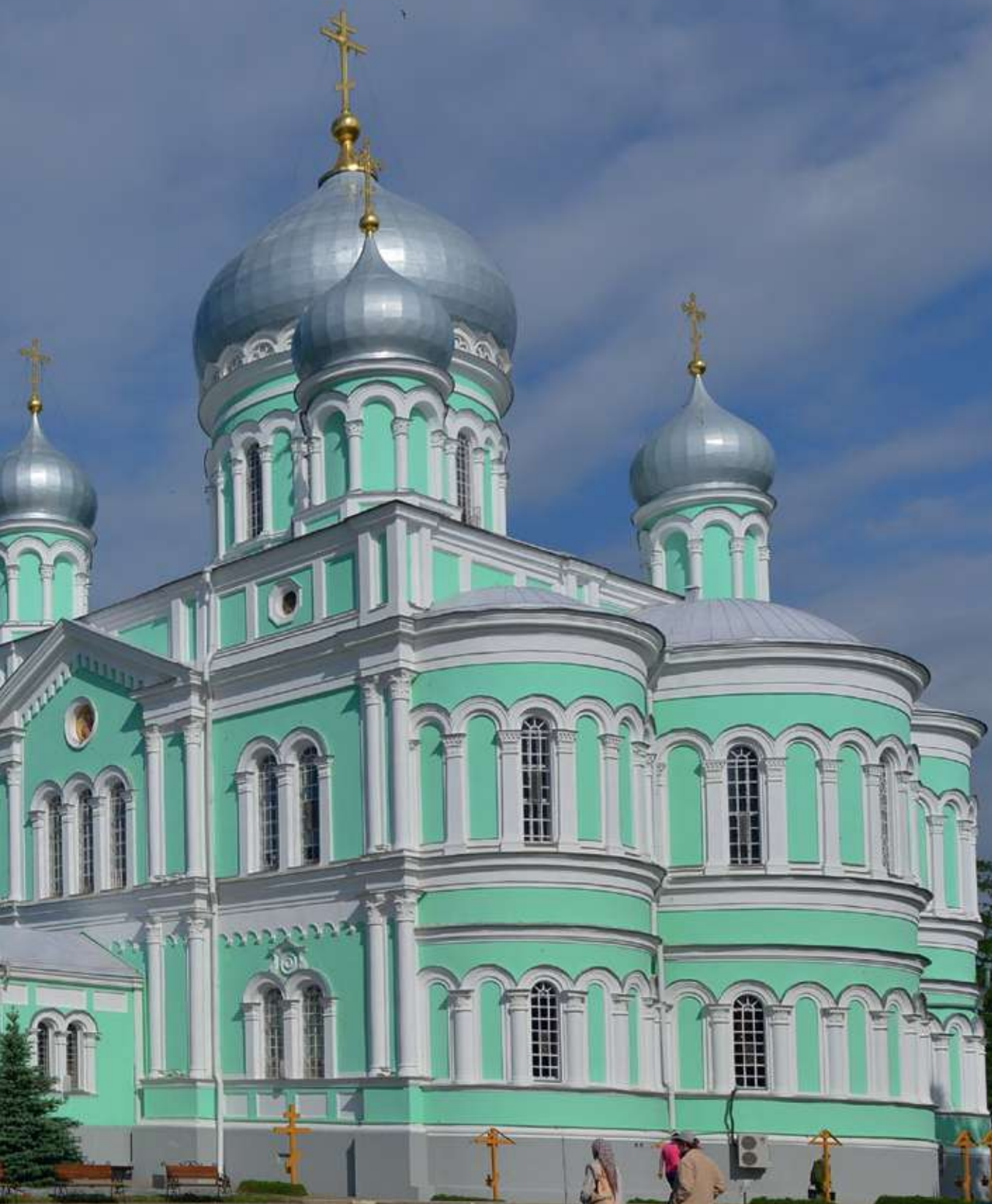
Основные требования к благополучателям

Приоритетным требованием к благополучателям является разделение ими ценностей Группы компаний «Новард», при этом для холдинга важна надежность адресата и его ответственный подход к выполнению взятых на себя в рамках сотрудничества обязательств, а также:

- достоверность предоставляемой благополучателями информации

Labor non onus, sed beneficium -
Труд - не бремя, а благо.





- прозрачность процесса взаимодействия, включая обеспечение доступа к любым материалам, имеющим отношение к сотрудничеству
- целевое использование предоставляемых благотворительных средств
- эффективное использование предоставляемых благотворительных средств
- адресность и возможность исключения посредничества, в том числе в работе с обращениями за помощью по медицинским показаниям в процессе взаимодействия
- благополучателем является преимущественно юридическое лицо

Характеристика благополучателей

Группа компаний определила для себя следующие приоритетные категории благополучателей:

- дети, оказавшиеся в сложной жизненной ситуации
- люди с ограниченными возможностями, включая пожилых людей
- православные учреждения и организации

Оценка результативности благотворительной деятельности

Эффективность реализации благотворительных мероприятий оценивается посредством КПЭ, которые формируются на ежегодной основе. В частности, в рамках внутренней работы по оценке результативности могут использоваться такие показатели, как:

- Процентный диапазон от прибыли, направленный на благотворительные проекты

- Количество сотрудников, участвующих в осуществлении благотворительных проектов в качестве волонтеров
- Количество социально-благотворительных мероприятий для сотрудников Группы
- Количество новых социально-благотворительных инициатив для внешних постоянных благополучателей
- Количество новых социально-благотворительных инициатив для внешних новых благополучателей
- Количество совместных акций партнеров при посредничестве ГК

Важно отметить, что существуют в Группе компаний и критерии оценки поддерживаемых проектов, а именно:

- Соответствие цели проекта задачам благотворительной политики ГК «Новард»
- Наличие программы, проекта направляемой помощи – системность
- Доверие, надежность
- Различные источники финансирования
- Проект является проектом ГК
- Жизнеспособность (устойчивость) проекта (полная зависимость от ГК; высокая; средняя/низкая)
- Личная оценка руководства 0-10 баллов
- Приоритетность направления проекта (подрастающее поколение, информационное поле)
- Эффект для компании/ возврат на социальные инвестиции компании
- Социальные результаты и эффекты (воздействие на общество с приоритетом духовно-нравственных и просветительских проектов)
- Наличие знаний и опыта для реализации проекта у благополучателя

Расскажем и о тех делах, которые в нашем понимании и есть тот самый созидательный вклад в культурное, ответственное, умеющее трудиться, уважающее традиции новое поколение наших соотечественников.

Дети

- С момента открытия Православной гимназии имени митрополита Платона Левшина в московских Печатниках, Группа компаний ежемесячно выделяет средства на ее деятельность: заработную плату педагогов, установку камер видеонаблюдения, уроки греческого языка и вокала, сек-



ции, кружки, праздники

- На счет «Дома сирот» Тверской области перечислена материальная помощь на газификацию территории, до сих пор обогреваемой с помощью печей.
- Частное Учреждение Дошкольная Образовательная Организация «Тверской Православный детский сад Святой Анны Кашинской» при нашем участии содержит группу дневного пребывания для детей-беженцев
- Продолжены ремонтные работы в здании воскресной школы Храма Рождества Богородицы п. Золотково (Владимирская область)
- Традиционная забота об отдыхе на летних каникулах для воспитанниц приюта Свято – Успенского Дуниловского монастыря (Ивановская область) и о подготовке к новому учебному году подопечных приюта Покровского Хотькова ставропигиального женского монастыря
- Сотрудничество с тверским Центром «Свеча материнства» - помощь в оплате специалистов по противоабортной работе – сохраняет жизни еще не рожденных младенцев



• *Дружба с московским Кризисным центром «Дом для мамы» за четыре года вместила самые разные формы общения: ежемесячную плату на содержание комнаты для мамы с ребенком; организовано переданные подарки от сотрудников в виде самого необходимого для подопечных. Наконец, крайне важное – оплаченные и организованные курсы профессиональной подготовки молодых мам по программе «Парикмахер – универсал», с оборудованием парикмахерского зала и покупкой необходимых индивидуальных наборов. Об этом проекте хочется рассказать подробнее, как о хорошем примере комплексной поддержки благополучателя.*

«Дом для мамы» — один из 26 социальных проектов православной службы помощи «Милосердие». Свидетельства государственного образца по программе «Парикмахер – универсал» получили в 2015-2016гг уже двенадцать мамочек. По окончании курса каждая из них получает в подарок от компании инструмент, с которым может продолжить работу в салоне, или дома с ребенком, на выходе из Центра.

Истории здесь у всех абсолютно разные – кто-то пришел в «Дом для мамы» уже с малышом на руках, без родственников и гражданства, а кто-то только ждет появления малыша на свет. Объединяет их одно – все они нуждаются в помощи, совете и возможности все изменить или начать заново. Получение в НОУУ дополнительного профессионального образования «Столичный институт имиджа и красоты» новой специальности, для кого-то первой и единственной, вполне может стать таким шансом. По словам Марии Студеникиной, руководителя кризисного центра «Дом для мамы», подобные курсы очень нужны и важны. Главная задача центра – это возвращение домой, примирение с семьей, получение поддержки родных и близких. «Нам очень важно показать, что девочки стараются стать лучше, получить специальностью, начать работать, ухаживают за малышами. Бывает, что, находясь в «Доме для мамы», они начинают дружить, объединяются и вместе снимают квартиру, попеременно работая и ухаживая за детьми. А подобное обучение и получение новой прикладной специальности, для кого-то действительно первой и единственной, становится шансом начать все заново. За это мы очень благодарны нашим благотворителям и с радостью принимаем любую помощь», - рассказывает Мария Студеникина.

- Продолжается наше сотрудничество с Благотворительным Фондом «Время добра». В Пасхальные майские дни 2016-го при участии ГК «Новард» состоялась паломническая поездка БФ «Время добра». Участниками путешествия в Никольский женский монастырь Переславля-Залесского с Годеновским подворьем стали дети-инвалиды и инвалиды, имеющие больных детей. В работе с подопечными Фонда активное участие принимают и сотрудники направления «Миниполис» и сами жители. Здесь и различные мастер-классы для подопечных от руководителя направления «Видное» Ирины Хмелевской и традиционный сбор праздничных подарков и школьных принадлежностей к 1 сентября.
- Акция «Собираем деток в школу!» проводится в «Новарде» более 6 лет. Каждый год холдинг меняем адресатов, знакомя сотрудников с благотворительными проектами компании и предлагая им купить все самое необходимое для школьных рюкзаков. В этом году мы поддержали подшефных православной Гимназии имени митрополита Левшина.
- С прежним постоянством мы дарим Рождественские и Пасхальные подарки приютам и воскресным школам (Свято-Успенского Дуниловского, Свято-Успенского Вышенского, Покровского Хотькова, Никольского (Переславль) монастырей, храмов Сретения (Ярославль) и Рождества Богородицы (п. Золотково, Владимирская область)

Люди старшего поколения

Не обрывается наша связь с

- Фондом Героев Советского Союза, участников Великой Отечественной войны «Звезда»
- Свято-Спиридоньевской богадельней православной службы «Милосердие»



- Сестричеством в честь вмч. и целителя Пантелеимона, деятельность которого связана с уходом за лежащими больными сестрами милосердия

Поддержка традиционных российских ценностей

Созидать семейный идеал, образ Родины, служения ей и близким, возможно и помогая оплоту нашей культурной идентичности - храмам и монастырям, среди которых:

- Подворье Патриарха Московского и всея Руси храмов Николо – Перервинского монастыря г. Москвы
- Свято – Троицкая Сергиева Лавра
- Спасо – Преображенский Пронский мужской монастырь (Рязанская область)
- Свято – Успенский Дуниловский монастырь (Ивановская область)
- Свято – Успенский Вышенский женский монастырь (Рязанская область)
- Свято – Никольский женский монастырь (Ярославская область)
- Оптиная пустынь
- Храм Георгия Победоносца в Старых Лучниках (Москва)
- Храм Новомучеников и Исповедников Российских в Строгино
- Никольский храм с. Ермолино (МО) и другие

Поддержка СМИ

- Журнал «Славянка» ежемесячно получает финансовую поддержку на издание и благотворительное распространение тиража в социальных учреждениях. Из номера в номер журнал погружает читателей в мир традиций, высокого предназначения семьи и женщины, неординарных человеческих судеб.
- Несколько лет сотрудничества связывают «Новард» и «Православие и мир» - «ежедневное интернет-издание о том, как быть православным сегодня».
- Сайт «ОПОРА - СОЗИДАНИЕ» - информационная площадка социально-благотворительного проекта рабочей группы «Предпринимательство и Православие» также находится в зоне нашего благотворительного внимания.

Когда доброжелательные, деятельные, сильные собираются вместе, чтобы созидать – мало невозможного для их веры и любви, а без нее все ничто.

Контакты для обратной связи:

Мария Захарова,
Директор по коммуникациям
и социальному развитию
ГК «Новард»
E-mail: zaharova@novard.ru
Тел.: +7 (495) 684-41-27 (доб. 41-66)

Елена Шмидт,
Менеджер департамента
коммуникаций и социального
развития Управляющей компании
ГК «Новард»
E-mail: shmidt@novard.ru
Тел.: +7 (495) 684-37-78 (доб. 41-64)

Группа компаний «Новард»

127055, Москва,
Институтский переулок, дом 16.
Тел.: (495) 781-79-90 (многоканальный)
Факс: (495) 684-38-28
E-mail: inf@novard.ru



www.novard.ru