



НЕФИНАНСОВЫЙ ОТЧЕТ

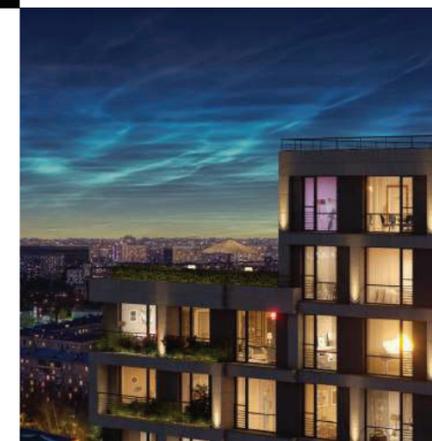
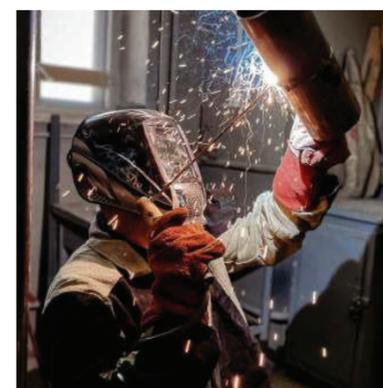
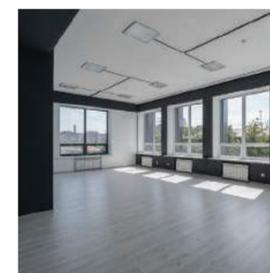
В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ГРУППЫ КОМПАНИЙ «НОВАРД»

2021

Содержание

	Обращение президента	3
01	О нас	5
	ГК «Новард» сегодня.....	6
	История компании.....	7
	Миссия и ценности.....	11
02	Итоги – 2021	15
	Цели и приоритеты на 2021 год.....	15
	Награды и достижения.....	29
	Эффективность управления.....	75
	Инновации.....	91
03	Социальная повестка	101
	Благополучие сотрудников.....	102
	Условия труда.....	104
	Развитие.....	109
	Безопасность.....	119
	Здоровье.....	121
	Программы для молодежи.....	123
	Опрос вовлеченности.....	131
	Корпоративные события и мероприятия.....	141
	Клиенты.....	149
	Ответственность за качество.....	149
	Безопасность.....	152
	Счастье клиентов.....	154
	Местные сообщества.....	156
	Корпоративное волонтерство.....	156
	Социальные инициативы.....	166
	Спонсорство.....	183
	Соседские клубы.....	188

04	Забота об окружающей среде	199
	Зеленые проекты «Сити-XXI век».....	200
	Экомарафон «Мир начинается с тебя».....	208
	Обращение с отходами.....	211
05	Цели на 2022 год	213
06	Контакты	223



ОБРАЩЕНИЕ ПРЕЗИДЕНТА

Друзья!

2021-й стал вторым пандемийным годом с соответствующими испытаниями и ограничениями. Все компании проверялись на прочность, устойчивость, единство команды. ГК «Новард» в очередной раз достойно проявила себя как в профессиональной деятельности, так и в рамках повестки ответственного бизнеса.

По традиции мы много внимания уделяли социальной сфере – заботе о сотрудниках, клиентах и местных сообществах. Не только развивали уже действующие инициативы, но и открывали новые для себя направления. Так, запустили профориентационную программу для детей и уникальный просветительский проект «Университет 8 Кленов».

Всё более важной темой для ГК становится забота об окружающей среде. Это проявляется и в корпоративной жизни, и в бизнес-продуктах. «Сити-XXI век» применяет в строительстве передовые энергосберегающие технологии, «Эконика» готовится выпустить свою первую экологичную коллекцию из переработанных материалов. В офисах Группы практикуется рациональное потребление ресурсов и отдельный сбор отходов. Одним из массовых мероприятий года стал экомарафон для сотрудников с говорящим названием «Мир начинается с тебя».



А. А. Илиопуло,
Президент Группы компаний «Новард»

С его помощью постарались сделать заботу о природе приятной рутинной, доступной каждому.

В 2021 году Группе компаний «Новард» исполнилось 32 года. Всё это время мы личным примером доказываем, что самые смелые мечты становятся реальностью, когда их воплощают единомышленники. Команду объединяют не только цели и задачи, но и общие ценности, которыми пронизаны все проекты ГК. В любой ситуации мы можем на них опереться, поэтому не боимся вызовов времени и смотрим только вперед.



О НАС

ГК «Новард» сегодня



2 000

сотрудников
в команде



4

успешных дочерних
бизнеса



32

года присутствия
на рынке

Мы не останавливаемся и каждый год ставим перед собой новые цели, чтобы приносить пользу клиентам, быть лучшим работодателем и партнером.

Наши компании



- Сеть обуви и аксессуаров «Эконика»,
- девелоперская группа «Сити-XXI век»,
- поставщик промышленного оборудования «Рутектор»,
- компания по управлению объектами коммерческой недвижимости «Новард Эстейт Менеджмент Лимитед» (НЭМЛ).

История компании

Группа компаний «Новард» основана в 1989 году в Москве.

Все началось с маленькой комнаты в университете, в которой пять студентов-энтузиастов открыли первый «офис» будущей корпорации «Эконика». В 1992 году определилось обувное направление бизнеса – первые контракты на поставку были заключены с Грецией и Италией. Собственную коллекцию компания представила в 1996 году – в сотворчестве с Аллой Пугачевой. Этот союз оказался настолько успешным, что продукция под маркой Alla Pugachova стала постоянной линией бренда.

С течением времени «Эконика» расширялась и открывала новые перспективные направления бизнеса. К непроизводственному ритейлу добавились промышленное оборудование (с 1994 г.), девелопмент (с 1997 г.), коммерческая недвижимость (с 2006 г.). Каждую сферу развивает соответствующая дочерняя компания.

В 2011 году корпорация «Эконика» осуществила ребрендинг и стала называться Группой компаний «Новард». В 2021 году ГК отметила 32-й день рождения.

Полную Историю читайте на сайте ГК «Новард» в разделе «О нас».

novard.ru/about



Что важного произошло за 2021 год

- ✓ Группа компаний «Новард» после рестайлинга презентует обновленный сайт novard.ru.
- ✓ Торговая марка Alla Pugachova меняет название на Ekonika Premium.
- ✓ «Эконика» выпускает капсульную коллекцию EKONIKA x USHATÁVA и новую линейку товаров для дома Ekonika Home.
- ✓ Бренд Portal присоединяется к «Эконике».
- ✓ «Эконика» предлагает клиентам новую услугу по персонализации обуви и сумок.

«Эконика» начинает развитие собственной службы работы с клиентами «Забота» для более персонализированного подхода к обработке клиентских обращений.

«Сити-XXI век» вводит в эксплуатацию апарт-комплекс HILL8 и три корпуса миниполиса Серебрица.

Миниполисы Серебрица, Рафинад, Дивное, 8 Кленов проходят сертификацию по экологическому стандарту GREEN ZOOM City, а проект HILL8 – по международному экологическому стандарту BREEAM.

«Сити-XXI век» строит детский сад и школу в Красногорске, дорогу для жителей Видного.

«Сити-XXI век» инвестирует 100 млн рублей в создание нового городского парка в Опалихе.

«Сити-XXI век» запускает сервис онлайн-продаж квартир и новую электронную тендерную площадку.

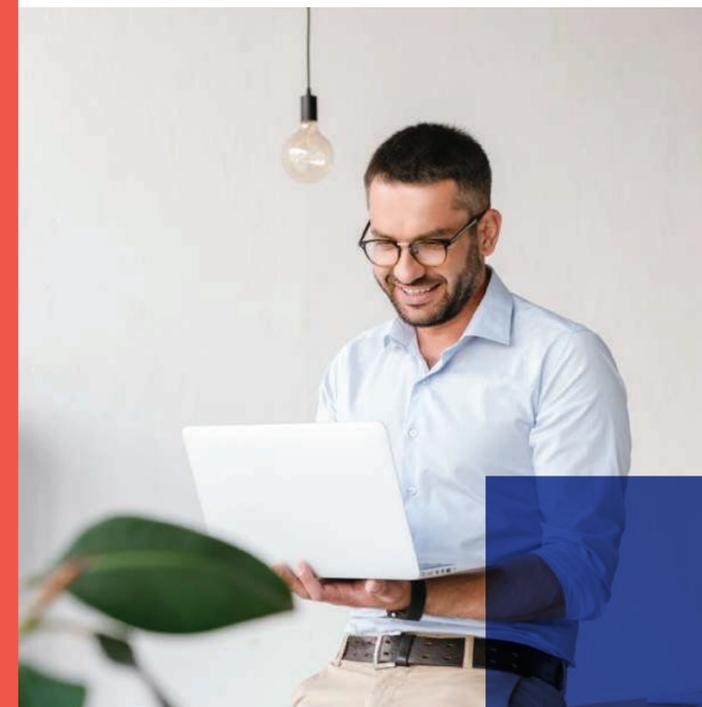
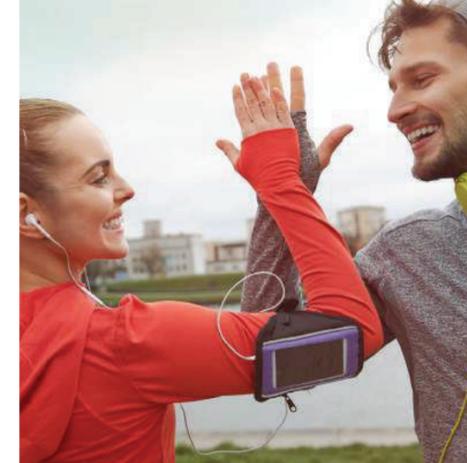
Стартует просветительский проект «Университет 8 Кленов» от «Сити-XXI век».

Компания «Рутектор» запускает модернизированный сайт rutector.ru.

Продукция компании «Рутектор» теперь представлена на маркетплейсах.

Компании НЭМЛ исполняется 15 лет.

ГК «Новард» запускает профориентационную программу «Создаем будущее» для детей сотрудников, жителей миниполисов и учеников подшефной гимназии им. митрополита Платона (Левшина).



Миссия и ценности

Миссия Группы компаний «Новард» – создание и продвижение новой бизнес-модели, сочетающей передовой мировой опыт с лучшими российскими традициями предпринимательства и меценатства.

- Развиваясь, мы вносим свой вклад в экономическое, культурное и духовное процветание России.
- Мы ориентируем наш бизнес на потребителя, всегда предлагая ему лучшие товары и услуги.
- Мы строим отношения с партнерами на качественно новом уровне, открывая миру Россию, готовую к равноправному и плодотворному сотрудничеству.
- Создавая высокоэффективную команду, мы заботимся о профессиональном и духовном развитии, а также благосостоянии наших сотрудников.



«Самое интересное в жизни – делать бизнес, который приносит пользу людям и остается в истории».

А. А. Илиопуло,
Президент Группы компаний «Новард»



В 2021 году обновили Гид по ценностям:

- доработали мобильную версию – теперь все разделы корректно отображаются на разных устройствах;
- расширили библиотеку кейсов – теперь все ценности проиллюстрированы набором проектов каждой из компаний Группы.

guidebook.community

В Группе компаний «Новард» корпоративным ценностям уделяется большое значение. Они отражают наши нравственные ориентиры, принципы ведения бизнеса, сотрудничества и взаимоотношений.



Постоянное развитие и совершенствование

Уверены, что даже небольшие поступки меняют мир к лучшему. Каждый из нас делает шаги к успеху в рамках своих возможностей, на своем рабочем месте.



Работа в команде

Объединяемся в команду, сила которой – во взаимной поддержке ее участников и уважении мнения каждого из них.



Лидерство

Стремимся всегда быть на шаг впереди, задавать тенденции развития рынка и предлагать клиентам лучшие решения.



Надежность

Ориентированы на долгосрочные отношения, в основе которых лежат доверие и ответственность.



Российские духовные ценности

Поддерживаем российские духовные ценности, основанные на идеалах человеколюбия, добра и нравственности.

ИТОГИ – 2021

Цели и приоритеты на 2021 год

01

Реализовать уникальный клиентский опыт в конкурентных продуктах и сервисах Группы

02

Повысить уровень рентабельности продаж при сохранении качества продуктов Группы

03

Внедрить инновационные технологии для роста и повышения эффективности бизнесов Группы

05

Обеспечить внедрение корпоративной культуры, направленной на достижение стратегии, непрерывное развитие вовлеченной команды и привлечение талантливой молодежи

04

Создать этическую модель для устойчивого развития бизнесов Группы



«Эконика»

Проекты по основным направлениям



Развитие клиентского опыта и персонализации

- o Новая система лояльности (2019–2022 гг.)
- o Развитие CRM-системы* (2019–2021 гг.)
- o Ремонт обуви (2020–2022 гг.)
- o Чат-бот (2020–2021 гг.)
- o Персонализация предложения (2017–2022 гг.)
- o Распределенный контактный центр (2020–2022 гг.)
- o Exropea (2019–2021 гг.)
- o Внедрение системы чек-листов (2020–2022 гг.)
- o Стилисты (2020–2022 гг.)

* CRM – система управления взаимоотношениями с клиентами.



Развитие на международном рынке

- o Международный рынок (2019–2022 гг.)



Развитие коллекции

- о План развития коллекции (2020–2021 гг.)
- о Распределение товара с учетом размера (2021–2022 гг.)
- о PLM* (2018–2022 гг.)
- о Кастомизация продукта (2020–2021 гг.)
- о Эконика Home (2021 г.)
- о Аксессуары (2020–2021 гг.)

* PLM – система управления жизненным циклом продукта.



Оmnиканальность

- о Собственная служба доставки из магазинов (2020–2021 гг.)



Прочие проекты

- о Маркировка обуви (2018–2021 гг.)
- о Репозиционирование, «ребрендинг 2.0.» (2020–2022 гг.)



- о Онлайн-школа (2021 г.)
 - о Внедрение RPA-систем* (2021 г.)
 - о Логистика и склад (2020–2021 гг.)
 - о Система быстрых платежей (2020–2021 гг.)
 - о Новая структура импортных контактов (2019–2021 гг.)
- * RPA – роботизированная автоматизация процессов.



Планы работ

- о Повышение вовлеченности персонала (2017–2021 гг.)



Сити XXI век

«Сити-XXI век»

Проекты по основным направлениям



Цифровизация

- o Автоматизация производственных процессов (2017–2022 гг.)
- o Электронная тендерная площадка (2020–2021 гг.)



Трансформация бизнес-модели

- o Трансформация: «Розовые очки» (2021 г.)
- o Трансформация: Доверие (2021–2022 гг.)
- o Трансформация: Процессы (2021–2022 гг.)
- o Трансформация: Точка невозврата (2021–2022 гг.)



Обеспечение целевого объема продаж

- o Корпоративные продажи (2020–2021 гг.)
- o Онлайн-продажи (2020–2021 гг.)
- o Холодные продажи (2020–2021 гг.)



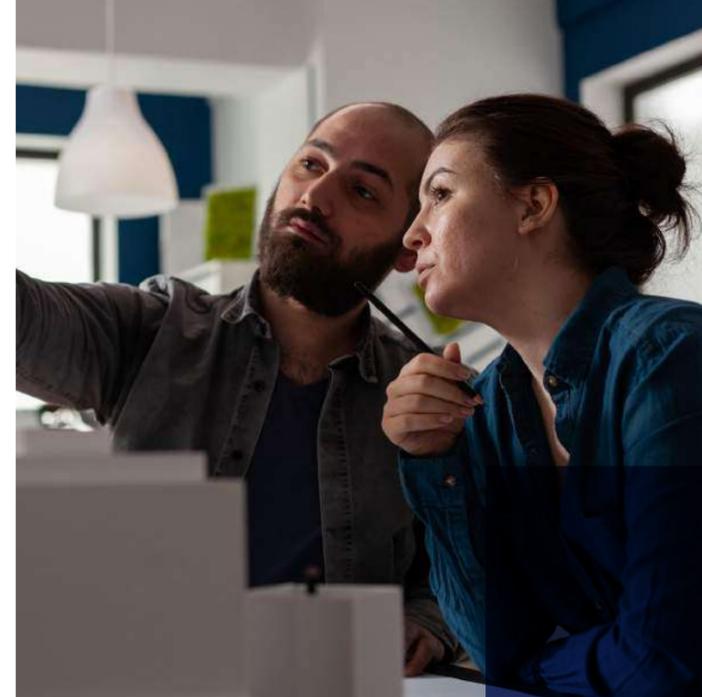
Минимизация отставаний по КСГ портфеля проектов

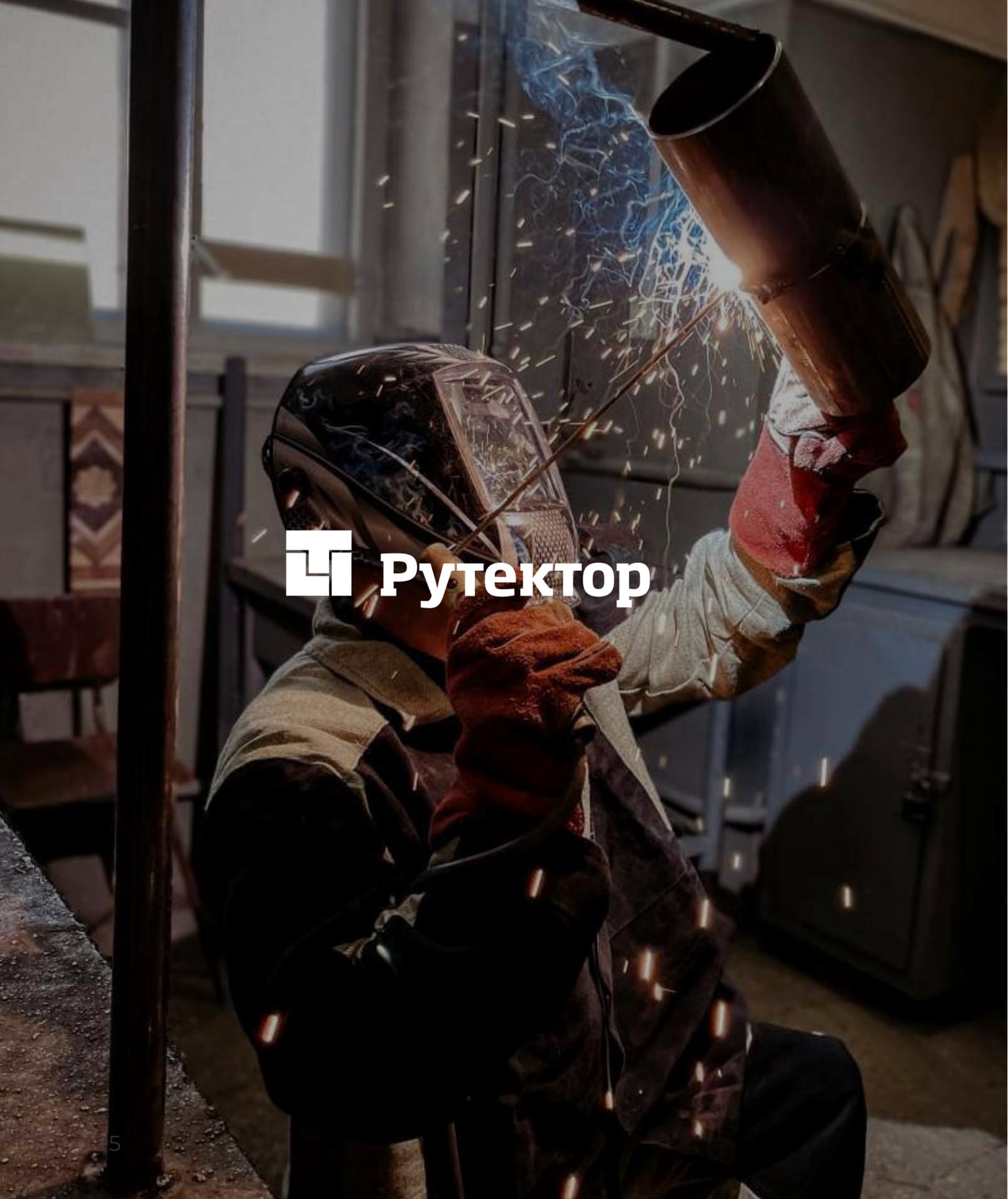
- o БСК (Бюджет + Сроки + Качество управления) (2020–2022 гг.)



Планы работ

- o План по оптимизации бизнес-процессов
- o Повышение вовлеченности персонала
- o Программа повышения качества проектирования и строительства





Рутектор

«Рутектор»



Завершенные проекты развития в поддержку стратегических целей

- о Оптимизация web-структуры (2021 г.)



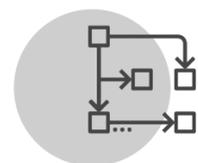
Запланированные для реализации проекты развития в поддержку стратегических целей

- о Реструктуризация дилерского канала продаж (2021–2022 гг.)
- о Развитие продаж в канале крупных постоянных клиентов (2021–2022 гг.)
- о Разработка механизма управления (2022 г.)



НОВАРД
ЭСТЕЙТ

НЭМЛ

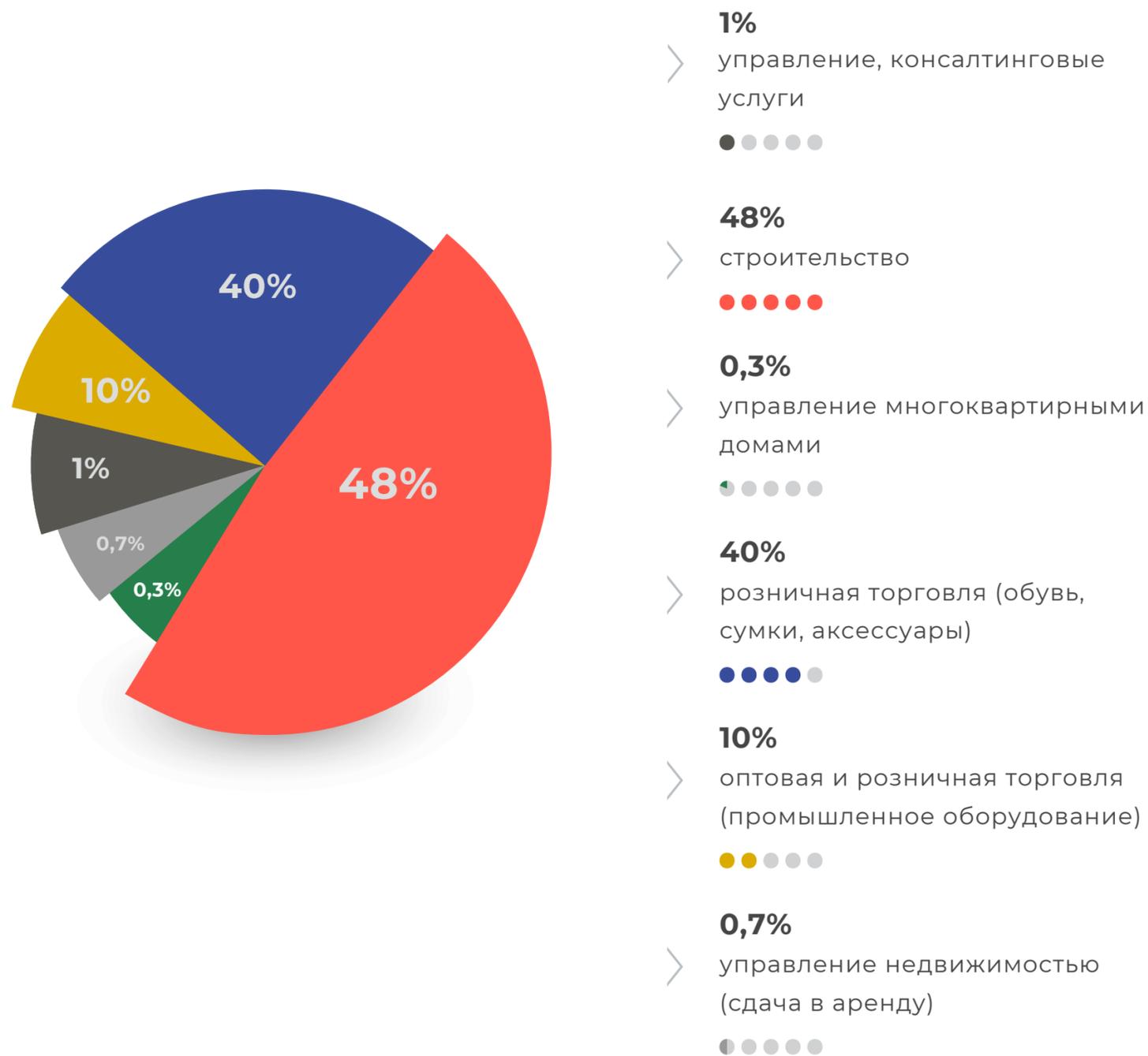


Стратегические приоритеты:

- о Повышение ликвидности портфеля активов
- о Поддержка высокого уровня удовлетворенности арендаторов стрит-ритейла
- о Поиск новых объектов, удовлетворяющих критериям НЭМЛ
- о Поиск новых направлений развития компании в недвижимости в РФ и за рубежом

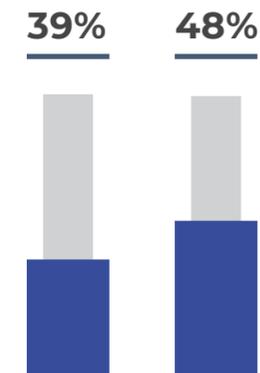
Награды и достижения

Структура выручки по видам деятельности ГК за 2021 год



Строительство

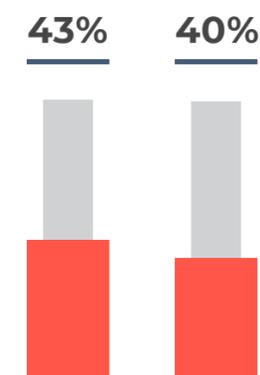
39% → 48% (динамика 2020 год/2021 год)



Значительный рост обусловлен завершением строительства ряда объектов: апарт-комплекса HILL8, домов первой очереди микрорайона Серебрица.

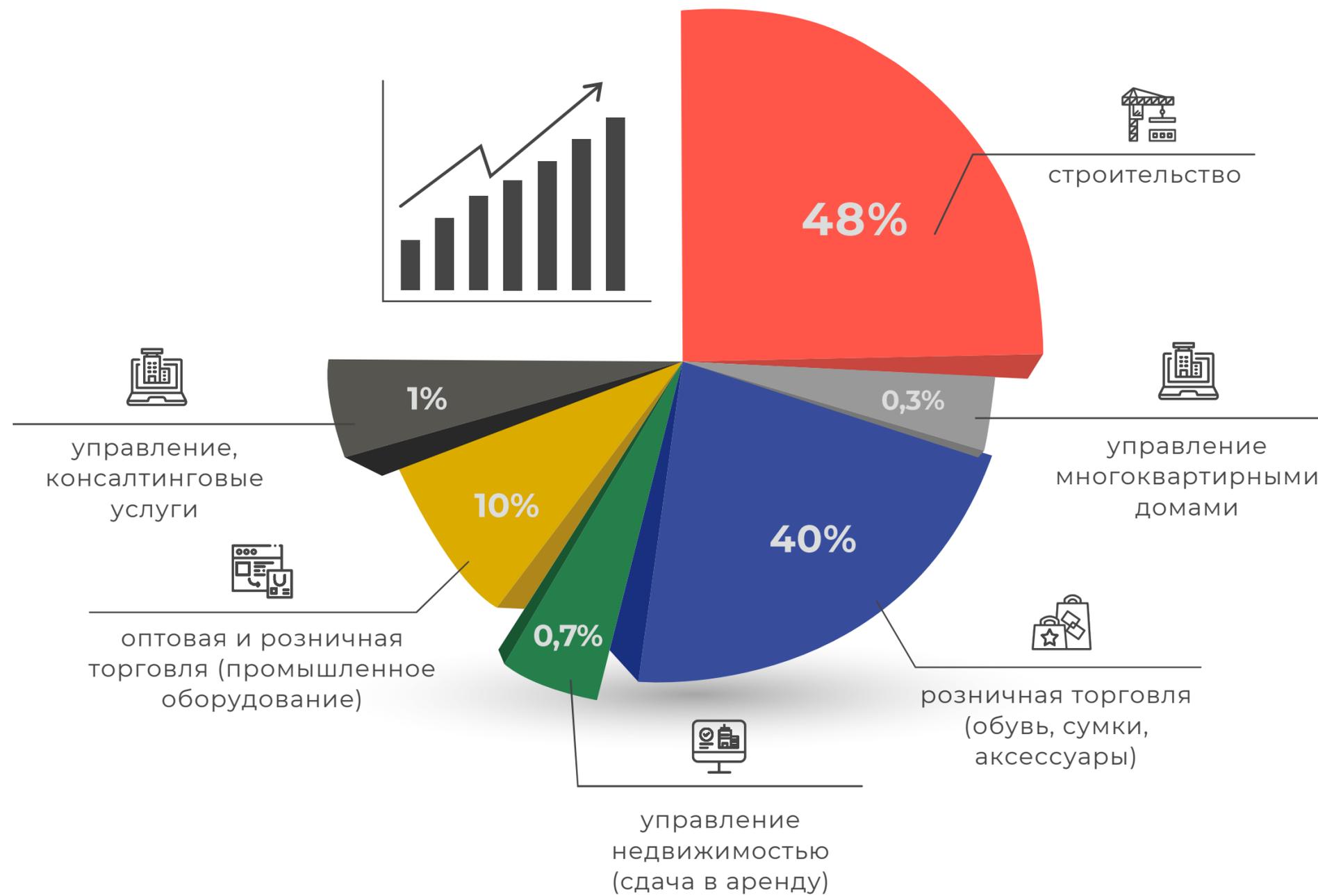
Розничная торговля

43% → 40% (динамика 2020 год/2021 год)



Несмотря на перераспределение долей в общей структуре выручки, все компании показали рост в абсолютных значениях относительно предыдущего периода.

Структура выручки за 2021 год



Достижения – 2021

✓ 7 управленцев ГК «Новард» вошли в ежегодный рейтинг «Топ-1000 российских менеджеров»:



А. А. Илиопуло,
Президент
ГК «Новард»



А. В. Борисенко,
генеральный директор
«Сити-XXI век»



И. С. Зуева,
директор по
маркетингу сети
«Эконика»



**М. Б. Могилевцева-
Головина,** директор по
продукту «Сити-XXI век»



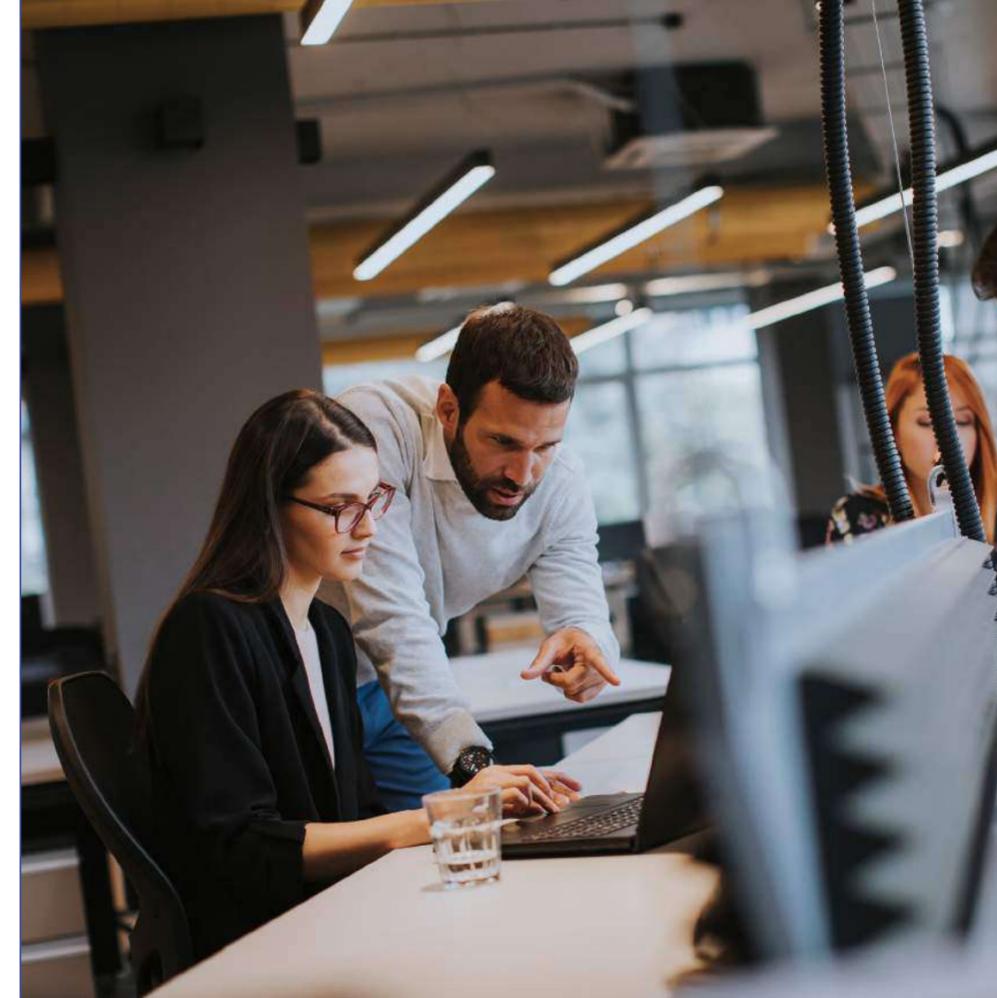
Н. А. Сыс,
директор по персоналу
и организационному
развитию ГК «Новард»



А. В. Бедненко,
директор по персоналу
сети «Эконика»



Е. В. Трофимов, директор
по стратегическому
развитию ГК «Новард»



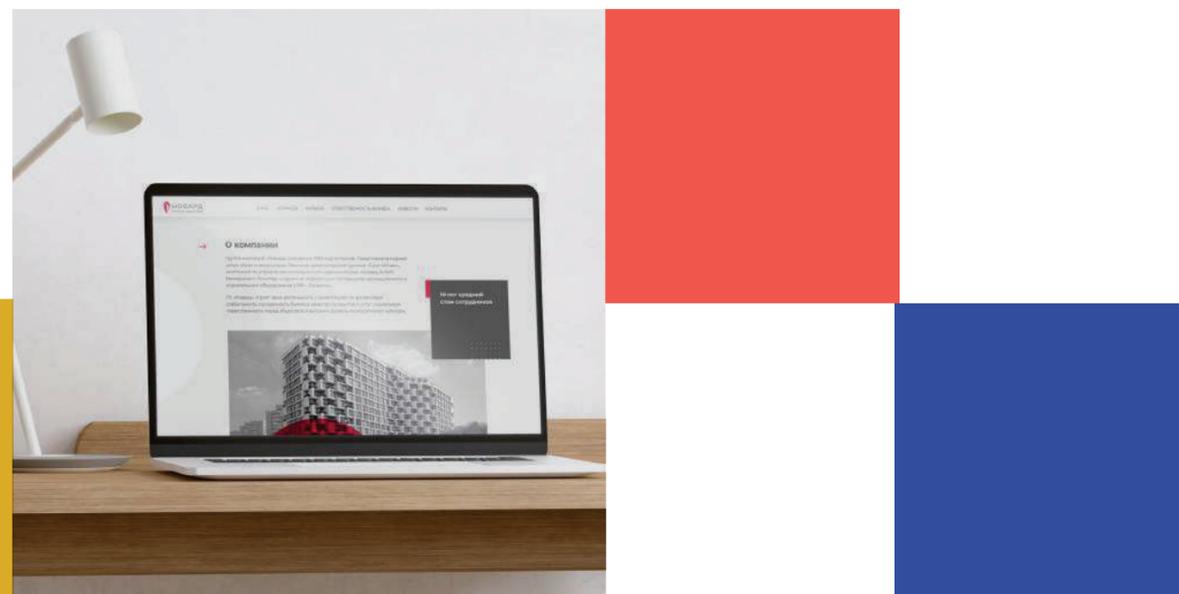
- ✓ «Сити-XXI век» получила 7 отраслевых наград и золотой знак «Надежный застройщик России 2021»
- ✓ «Эконика» отметила рост онлайн-продаж
- ✓ А. А. Илиопуло награжден Почетной грамотой Совета Федерации Федерального Собрания РФ
- ✓ «Рутектор» – дилер №1 Бежецкого завода «АСО»
- ✓ Перезапущена корпоративная экосистема инноваций 4040

Редизайн сайта «Новард»

Обновление сайта novard.ru стало логичным продолжением изменений, коснувшихся фирменного стиля Группы компаний в 2020 году.

Вслед за преобразованием айдентики и брендбука настал черед каналов коммуникаций ГК: страниц в социальных сетях и, прежде всего, сайта. Ему уделили основное внимание. Переработана десктопная версия, появилась мобильная и раздел на английском языке.

Благодаря современному дизайну навигация стала нативной. Теперь сайт – структурированный и современный, появились новые разделы и удобные фишки, например анимированные элементы, теги в новостях под актуальный запрос пользователя, возможность обратной связи на каждой странице, включая отправку резюме соискателя.



”

«Novard.ru – это «витрина» компании и значимый инструмент формирования нашего имиджа, трансляции ценностей и приоритетов, а также продуктов. Обновление сайта позволяет повысить качество коммуникации с нашими партнерами, в том числе – потребителями, поставщиками, соискателями, социально ориентированными сообществами, СМИ и другими представителями внешней аудитории».

Людмила Жадаева,
директор по коммуникациям
и социальному развитию ГК «Новард»



”

«Очень рада, что новый сайт ГК «Новард» получился стильным и динамичным. Он в полной мере отражает стремление к постоянному развитию и совершенствованию!»

Ирина Зуева,
директор по маркетингу сети «Эконика»



«Эконика»

Международные рынки

Ключевые результаты за 2021 г.

- Запущены маркетплейсы Douglas и Limango в Германии; Zalando в Италии, Польше, Дании, Швеции, Бельгии, Испании, Германии, Франции.
- Все готово к запуску на маркетплейсе Aboutyou CH Швейцария.
- Уменьшены расходы на фулфилмент и отправку DHL.
- Подписан договор на создание, интеграцию и обслуживание интернет-магазина ekonika.eu на платформе Shopify, в декабре 2021 г. стартовала разработка сайта.
- Усилено продвижение среди блогеров, в том числе европейских.

Ekonika Premium

Торговая марка Alla Pugachova сменила название. Теперь эта линейка будет носить имя Ekonika Premium, а привычный логотип сокращен до короткого AP – новый символ состоит из черных линий на белом фоне.

Перемены затронули не только название, но и фирменный стиль, который стал более современным и лаконичным. Дизайнерское решение в логотипе и обновленная упаковка в черно-белой гамме подчеркивают минимализм будущих коллекций Ekonika Premium.



Премиальная линия активно развивается, при этом отдавая дань традициям: высокому качеству материалов, проработке деталей, выверенным конструкциям и формам, многолетнему опыту и точности исполнения. Ekonika Premium – это шаг в будущее с сохранением преемственности ко всему лучшему, что было в марке Alla Pugachova.

EKONIKA X USHATÁVA

«Эконика» выпустила капсульную коллекцию обуви и сумок совместно с брендом USHATÁVA.

Узнаваемые, лаконичные и стилистически выдержанные образы – главная формула коллаборации. Дизайнеры по-новому взглянули

на базовые модели и формы: так появились намеренно удлиненные мыски ботильонов и лодочек, идеально округлые формы ботинок, ультравысокие сапоги-колготки, нарочито большие сумки-шоперы и универсальные клатчи. Скрытые детали поддерживают концепцию минимализма и монолитного образа. Модели-трансформеры стали изюминкой коллекции. Так, например, ботфорты в одно движение руки превращаются в ботильоны, и наоборот.

USHATÁVA – популярная марка нетривиальной базовой одежды. Коллекции бренда знамениты своей сочетаемостью и трендами вне времени, которые дизайнеры умело транслировали в совместной капсуле с «Эконикой».



Ekonika Home

«Эконика» расширила ассортимент и представила линейку товаров для дома. В коллекцию вошли домашняя обувь, пледы, носки, посуда и маски для сна.

Модели выполнены из натуральных материалов – кожи, меха, кашемира и шелка; посуда – из фарфора.

На выпуск новой линейки создателей вдохновило то, что с приходом пандемии люди стали больше времени проводить дома. Наш привычный образ жизни сильно поменялся: мы все реже выходим на публичные мероприятия и чаще работаем удаленно. Дом стал островком безопасности и стабильности. Аксессуары Ekonika Home помогут почувствовать себя максимально комфортно и расслабленно. Это коллекция об уюте, ощущении защищенности, гармонии и заботе о себе.

В продаже с ноября 2021 года.

Персонализация обуви и сумок

«Эконика» запустила новый сервис, который позволяет сделать модели уникальными.

Теперь клиент может добавить инициалы или короткие фразы на обувь и сумки, купленные в салонах или интернет-магазине бренда. Нанесение производится золотым или серебряным тиснением только на латинице.



Собственная служба доставки

• Реализован механизм «одна кнопка» на сайте. Первыми подключены Москва, Ростов-на-Дону, Краснодар, Казань. В ноябре подключены все города с экспресс-доставкой, что позволило протестировать механизм масштабно.

• Запущена экспресс-доставка день в день по Москве, доставка на следующий день в регионах (Ростов-на-Дону, Красноярск, Казань).

Система быстрых платежей (СБП)

- Заключено соглашение с банком-партнером (Промсвязьбанк) по реализации оплат по QR-коду СБП.

- Реализовано техническое взаимодействие СБП-Банк-Эконика. Доработано собственное ПО (1С-Торговля).

- Зарегистрированы и подключены все магазины собственной розничной сети в СБП.

- Реализован функционал оплаты по СБП в мобильном приложении курьеров.

Теперь у клиентов «Эконики» появился новый удобный способ оплаты покупки.

Служба по работе с клиентами «Забота»

В июне запустили собственный кол-центр, который начал обрабатывать обращения из формы обратной связи на сайте. Переход от услуг стороннего подрядчика был постепенным, пока к концу 2021 года кол-центр «Эконика» не забрал на себя полностью обработку всех обращений клиентов по разным каналам связи, кроме телефона.

В том числе:

- ✓ начали обрабатывать и модерировать отзывы на сайте ekonika.ru;
- ✓ реализовали на сайте чат-бот для ответов на вопросы клиентов;
- ✓ подключили телефонию с отдельным номером;
- ✓ начали обрабатывать отзывы и вопросы на сайтах-отзовиках, картах и маркетплейсах;

✓ завели собственный бизнес-аккаунт в WhatsApp, подключенный к чат-платформе;

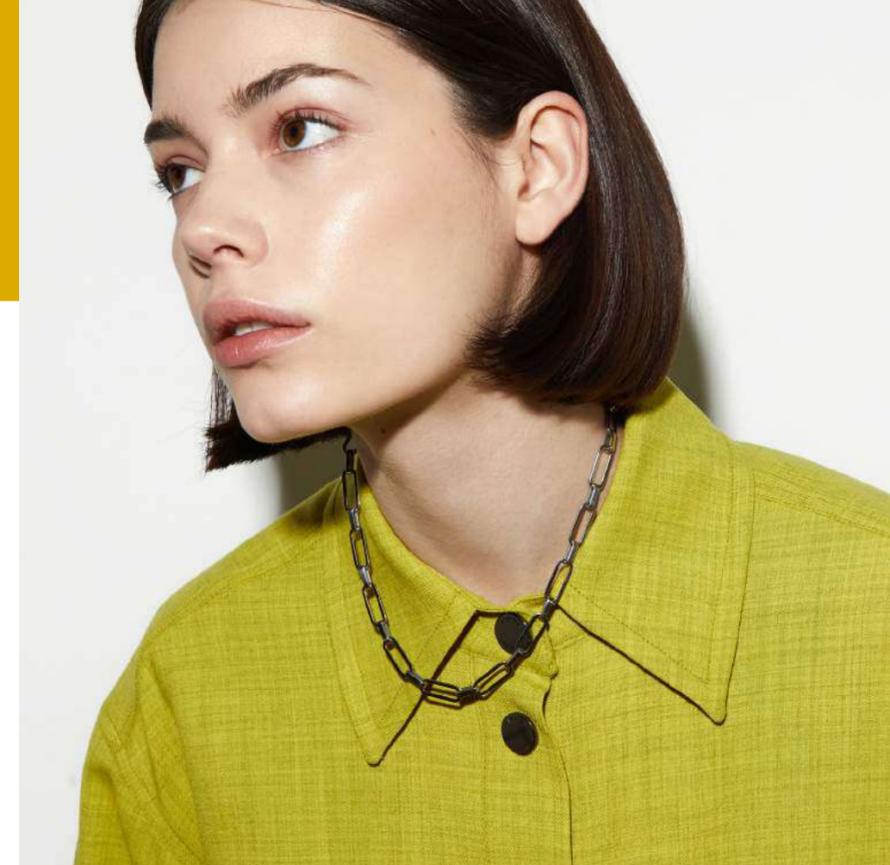
✓ запустили телеграм-бот @Ekonikastyle_bot для обслуживания обращений клиентов в Telegram.

Карточки товаров

- На сайте появились дополнительные фильтры «Модность» и «Каблук».

- Приведены к единому стилю написания характеристики товара на сайте и атрибуты фильтров.

- Определены дополнительные параметры из карточки товара для фильтрации.



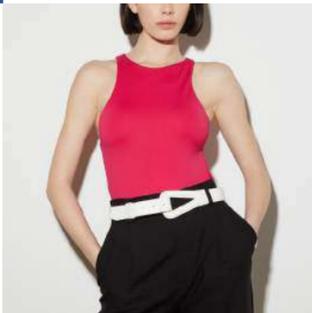
Марка Portal присоединилась к бренду «Эконика»

Portal – это смелые решения, актуальные цвета и фактуры, стильная обувь и аксессуары для яркой и многогранной девушки, которая диктует свои правила в моде.

В коллекциях всегда представлены самые последние тренды.

Запущен новый проект – **корнер с аксессуарами**. Локацией для первой точки стал московский ТРЦ Кунцево Плаза.

Начата работа по новой капсульной коллекции из экоматериалов в сотворчестве с Ксенией Чилингаровой. Планируемый запуск – март 2022.



«Сити-XXI век»

За 2021 год проекты компании получили 7 профессиональных наград, в том числе международных.

✓ Миниполис Серебрица победил в градостроительном конкурсе «ТОП ЖК-2021», организованном Единым ресурсом застройщиков (ЕРЗ), в номинации «Лучший жилой комплекс-новостройка в Московской области».

ЕРЗ – крупнейшая база новостроек и застройщиков России.

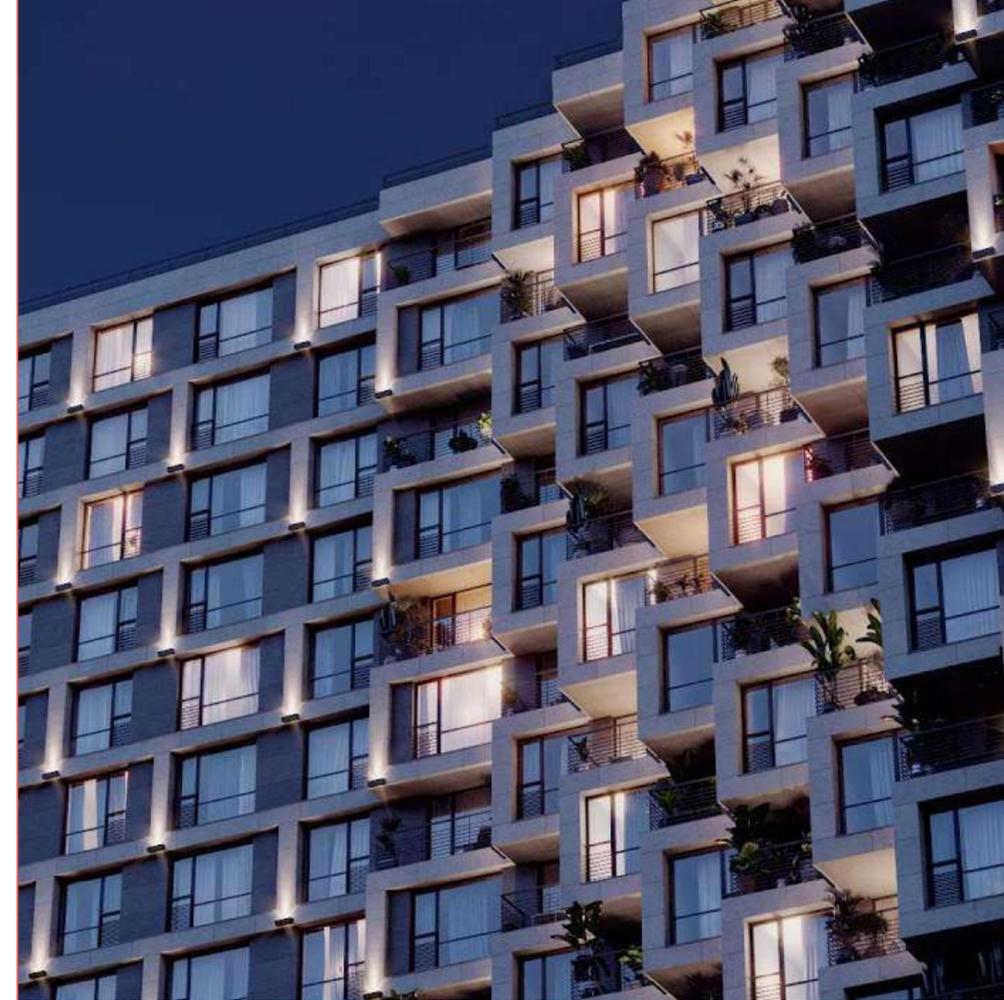
Премия «ТОП ЖК» – самый масштабный конкурс жилых комплексов-новостроек, который проводится с 2019 года. В этом году в нем участвовали 1346 жилых комплексов от 675 застройщиков из 75 регионов страны.

✓ «Сити-XXI век» достойно представила свои проекты на премии «Рекорды рынка недвижимости».

о Комплекс апартаментов премиум-класса HILL8 стал обладателем GRAND Prix по итогам народного голосования.

о Миниполисы Рафинад и 8 Кленов вошли в шорт-лист в номинациях «Инфраструктура №1» и «Концепция №1» соответственно.

о «Сити-XXI век» вошла в тройку финалистов премии в номинации «Компания №1».



✓ Апартамент-комплекс HILL8 стал победителем международной премии European Property Awards 2021-2022. Проект отмечен в номинации «Архитектура многофункционального комплекса» (Mixed-use Architecture for Moscow).

✓ Апартамент-комплекс HILL8 и миниполис 8 Кленов стали победителями московской премии URBAN AWARDS 2021.

о HILL8 отмечен в номинации «Комплекс года с лучшей архитектурой».

о Миниполис 8 Кленов победил в номинации «Лучший строящийся жилой комплекс бизнес-класса Московской области».

✓ Девелоперская группа «Сити-XXI век» отмечена золотым знаком «Надежный застройщик России 2021 года». Награда присуждается строительным компаниям за соблюдение законных прав и интересов дольщиков. Инициатором награждения выступает Фонд развития механизмов гражданского контроля.

✓ Три проекта девелоперской группы «Сити-XXI век» вошли в тройку лидеров архитектурного конкурса «Жилье и городская среда – лучшие практики».

В номинации «Среднеэтажные и малоэтажные жилые дома. Проекты» миниполис Дивное занял второе место, миниполисы 8 Кленов и Рафинад поделили третье место.

Конкурс призван выявить лучшие архитектурные решения жилых комплексов, школ, детских садов, поликлиник, больниц, спортивных комплексов и других объектов социальной сферы, которые реализуются по всей стране для создания комфортных условий жизни в городах и регионах.



✓ «Сити-XXI век» стала лауреатом премии «Развитие регионов. Лучшее для России» в категории «Строительство и недвижимость» с проектом комплексного освоения территорий в г. о. Красногорск. Премия вручается за наиболее эффективные практики и проекты, способствующие развитию экономики страны. В г. о. Красногорск «Сити-XXI век» реализует два проекта: миниполис Серебрица и миниполис 8 Кленов.

✓ В номинации «Благоустройство территорий» IX Всероссийской ежегодной программы «Лучшие социальные проекты России» победила девелоперская группа «Сити-XXI век» с проектом «Парк глазами детей». Уже 9 лет организаторы программы поощряют компании, оказавшие значительное влияние на развитие современного общества. Концепция победившего проекта разработана совместно с юными жителями Красногорска.

Введен в эксплуатацию HILL8

В январе «Сити-XXI век» получила разрешение на ввод в эксплуатацию апарт-комплекса премиум-класса HILL8 на проспекте Мира. Строительство объекта завершено в срок.

*«HILL8 – наш флагманский проект в Москве, своевременное окончание строительных работ под конец непростого 2020 года – настоящая победа для всей компании. Проект задал новую планку качества в Останкинском районе. Технологии и инновации, которые мы внедрили, высоко оценили наши покупатели и инвесторы». **Антон Борисенко**, генеральный директор «Сити-XXI век»*

HILL8 – уникальное, современное 15-этажное здание общей площадью 46 780 кв. м, расположенное в 2 минутах ходьбы от станции метро «Алексеевская» на проспекте Мира.

Многофункциональный комплекс насчитывает 294 апартаментов площадью от 36 до 209 кв. м.

Здание спроектировано с применением современных BIM-технологий, что позволяет в дальнейшем эффективно управлять объектом. Большое внимание уделено экологичности проекта: комплекс апартаментов сертифицирован по мировому экологическому стандарту BREEAM на уровне «VERY GOOD» (подробнее читайте в разделе «Забота об окружающей среде» на стр. 201).



Концепцию HILL8 разработало известное брендинговое агентство BBDO. Архитектор Борис Левянт и его бюро ABD architects предложили архитектурный стиль, в полной мере соответствующий атмосфере места. Дизайн-концепция общественных зон создана известным американским дизайнером Каримом Рашидом. Дизайном апартаментов занимался Борис Уборевич-Боровский и его бюро ub.design.

В сентябре в HILL8 презентовали лобби по проекту Карима Рашида. Это первый интерьерный проект всемирно известного дизайнера в Москве.

”

*«Без сомнения, Карим Рашид – архитектор и дизайнер мирового уровня. Его философия и видение архитектуры позволили создать уникальное для России пространство в комплексе HILL8», – подчеркнул генеральный директор «Сити-XXI век» **Антон Борисенко**, открывая презентацию.*

Карим Рашид отметил, что для него участие в проекте было интересной задачей. Проект комплекса привлек его оригинальной формой и оформлением фасадов.

«Мы нашли решение и попытались выразить сочетание свободы и гармонии, функциональной простоты и лаконичности». Карим Рашид

Открыты продажи во II очереди микрорайона Дивное в Видном

В продажу поступили квартиры площадью от 38,18 кв. м до 89,82 кв. м в корпусах №3 и №4 второй очереди строительства. Срок сдачи данных корпусов запланирован на 31 декабря 2022 г.

О проекте

На территории микрорайона Дивное будут построены 16 монолитных домов средней высотности от 4 до 8 этажей. Всего запроектировано 2 135 квартир, рассчитанных на проживание 4 228 человек. Разнообразие планировочных решений представлено студиями и 1-, 2-, 3-, 4-комнатными квартирами, которые предлагаются как с отделкой, так и без нее.

✓ Инфраструктура микрорайона включает учебно-воспитательный комплекс с детским садом на 240 мест и начальной школой на 200 мест; торговый центр площадью около 3 500 кв. м; фитнес-центр с бассейном для взрослых и детей.

✓ На территории объекта будут оборудованы площадки для воркаута, многофункциональная спортивная площадка для игры в волейбол, футбол, баскетбол.





- ✓ Рядом с миниполисом – лесопарковая зона, которая будет благоустроена для времяпрепровождения жителей комплекса. Это проект, совместно реализуемый администрацией района и девелопером.
- ✓ Парковочное пространство Дивного рассчитано примерно на 2 тыс. м/м, расположенных как в многоэтажном комплексе, так и на парковках.
- ✓ Транспортную доступность объекта обеспечивает отдельный съезд на трассу М-4 «Дон», который застройщик реализует в рамках своих дополнительных социальных обязательств по проекту.

Открыты продажи в миниполисе 8 Кленов в Красногорске

В апреле девелоперская группа «Сити-XXI век» открыла продажи в миниполисе бизнес-класса 8 Кленов в микрорайоне Опалиха городского округа Красногорск.

В состав жилого комплекса входят четыре корпуса высотой от 4 до 6 этажей, подземный паркинг, детский сад на 135 мест. Жилая площадь проекта составляет 56 705 кв. м. В миниполисе запроектировано 935 квартир разного типа: от компактных однокомнатных до просторных пятикомнатных площадью 33,5–116 кв. м.

”

«Бесспорное преимущество миниполиса 8 Кленов – его камерность. Переменная этажность всего 4-6 этажей сегодня встречается крайне редко. Эргономичные планировки и отличные видовые характеристики, развитая инфраструктура – далеко не полный перечень достоинств нашего нового миниполиса. Проект долго готовился к выходу на рынок, и мы вложили в него наш лучший опыт и самые смелые амбиции. Уверены, что ожидания покупателей мы не только оправдаем, но и предвосхитим».

Мария Могилевцева-Головина, директор по продукту «Сити-XXI век»

Элегантная архитектура жилого квартала в стиле неоклассицизма и создаваемый застройщиком под окнами домов живописный парк станут современным воплощением гармоничной картины выдающейся эпохи правления Екатерины II и памяти о князе Николае Юсупове, который владел здесь небольшим поместьем.

В августе «Сити-XXI век» запустила новую электронную тендерную площадку

Цифровая платформа автоматизирует деятельность компании по подбору подрядных проектных и строительно-монтажных компаний. Это позволяет обеспечить прозрачность взаимодействия и выводить коммуникации с подрядными организациями на современный и удобный уровень.

После регистрации на портале претенденты могут подбирать соответствующие их профилю тендеры, участие в которых абсолютно бесплатно. Загрузка документов происходит в электронном виде в личном кабинете. Данные находятся на серверах компании и надежно защищены. Используется система уведомлений о размещаемых тендерах и наступлении важных событий. Также пользователям доступна статистика по проведенным и выигранным подрядам.

С 2012 года в компании реализуется программа «Надежный партнер», которая позволяет консолидировать добросовестных и качественных подрядчиков, задействованных при строительстве жилых комплексов. Раз в полугодие «Сити-XXI век» проводит оценку работающих компаний и по результатам оценки присваивает статусы «Кандидат в Надежные партнеры» и «Надежный партнер». Подрядчики с данными статусами приоритетно рассматриваются при присуждении победы в тендере.



Жилые комплексы «Сити-XXI век» отмечены на карте GREEN ZOOM

В сентябре проекты «Сити-XXI век» в Московской области – миниполисы Серебрица, Рафинад, Дивное, 8 Кленов – прошли сертификацию по российскому экологическому стандарту GREEN ZOOM City и получили золотые сертификаты. Это официально подтверждает высокое качество материалов и энергоэффективность оцениваемых объектов.

Читайте подробнее в разделе «Забота об окружающей среде» на стр. 200.

Дорога для жителей миниполиса Дивное

25 ноября официально открыт участок дороги, соединяющий миниполис Дивное с трассой М-4 «Дон».

Новый съезд обеспечивает улучшенную транспортную доступность миниполиса. Обязательства по строительству данного участка пути взяла на себя девелоперская группа «Сити-XXI век». Благодаря этому жители Дивного смогут быстрее попадать к себе домой и прямо с эстакады въезжать на дорогу к миниполису.

В торжественной церемонии открытия приняли участие генеральный директор «Сити-XXI век» Антон Борисенко, глава Ленинского городского округа Алексей Спасский, председатель Совета депутатов Станислав Радченко и представитель застройщика «МИЦ-Стройкапитал».

Строительство дороги было начато в октябре 2020 года. Стоимость работ составила более 86 млн рублей.

Сдана первая очередь миниполиса Серебрица в Красногорске

В сентябре Министерство жилищной политики Московской области выдало разрешение на ввод в эксплуатацию 2-го, 3-го и 4-го корпусов миниполиса Серебрица. Для дольщиков открылась запись на подписание акта приема-передачи квартир и получение ключей.

875 семей получили ключи в Серебрице

Покупатели квартир первой очереди миниполиса Серебрица в подмосковном Красногорске уже приняли ключи. Вместе с ними новоселы получили приветственные подарки от правительства Московской области.



Первая очередь Серебрицы включает в себя три корпуса (№ 2, 3 и 4). Второй и третий корпуса – 8-этажные, в них 324 и 232 квартиры. Четвертый корпус на 416 квартир отличается переменной этажностью – 6-8 этажей. Все три здания имеют высокий класс энергетической эффективности «А+».

О проекте

Миниполис Серебрица расположен в городском округе Красногорск в пешей доступности от МЦД-2 «Опалиха». Всего в составе комплекса 5 жилых корпусов высотой 6-12 этажей. Квартирография проекта включает более 70 вариантов планировок студий, 1-, 2-, 3-комнатных квартир. Особое внимание уделено архитектурным и планировочным решениям, дворовым пространствам и ландшафту.

На территории Серебрицы полным ходом идет строительство школы и детского сада на 250 мест. После сдачи в эксплуатацию оба объекта будут переданы муниципалитету в соответствии с договором о комплексном развитии территории.

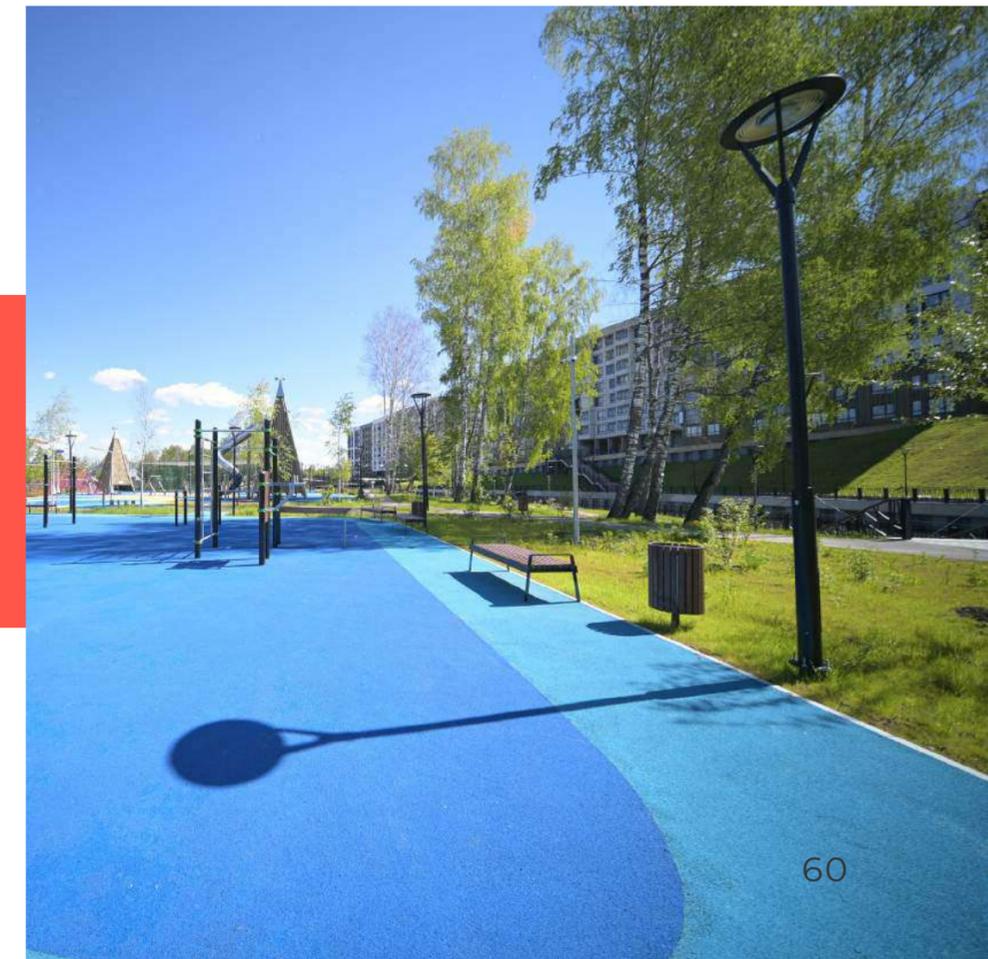
Новые стандарты качества жилой застройки Подмосковья учтены во всех проектах «Сити-XXI век»

Четыре подмосковных проекта девелопера – миниполисы Рафинад, Серебрица, Дивное, 8 Кленов – реализуются в соответствии со стандартами качества жилой застройки, требования которых вступили в силу в августе 2021 года. Они закрепляют особенности внешнего облика, планировки, строительства и благоустройства территории новостроек региона.

В жилых домах предусмотрено обязательное остекление балконов и лоджий, места для размещения кондиционеров, вариативность и качество отделочных материалов, панорамное остекление входных групп. Подъезды запроектированы без ступеней и пандусов.

В новых домах не будет мусоропроводов, вместо этого – специальные помещения или площадки с возможностью сортировки отходов.

Большое внимание в проектах уделено дворовым территориям: современным и удобным спортивным и детским площадкам, озеленению, освещению, стильным и экологичным архитектурным формам. Все это позволяет создать гармоничный облик жилых кварталов.



«Рутектор»

В 2021 году компания сделала значимый шаг в направлении роста продаж, финансовой результативности и эффективности.

- Оборот компании: +14,8% к плану, +19% к факту прошлого года.
- План по прибыли перевыполнен на 72%.

Абсолютно все направления коммерческой деятельности компании достигли плановых показателей. Лидером года с существенным отрывом стало направление Корпоративных продуктов. Перевыполнение плана по отгрузкам – на 42%.

В тендерном отделе количество выигранных тендеров выросло на 35%.
2020 год – выиграно 150 тендеров → 2021 год – выиграно 203 тендера



Интересные и крупные проекты – 2021

Компрессорное направление

- Первая поставка оборудования бренда Comprag, и сразу – крупному заказчику: компании «Стройтехгрупп» (г. Новый Уренгой).
- Уже более 10 лет продолжается наше сотрудничество с АО «Погарская сигаретно-сигарная фабрика». В 2021 году ПССФ открыла новую линию по выдуванию ПЭТ-тары, и для технологических процессов вновь было выбрано компрессорное оборудование Fini.
- На одно из крупнейших предприятий по изготовлению металлоконструкций и оборудования на юге России – «Электросевкавмонтаж» – поставлено три компрессора Fini 55 кВт с подготовкой сжатого воздуха.
- Поставка шести компрессоров Минского моторного завода на объекты компании «Транснефть».
- Поставка компрессорного оборудования Fini для ООО «Ориент Продактс», российского производителя выпечных хлебцев.

Сварочное направление

- Проведена масштабная презентация сварочных агрегатов Shindaiwa в Сургуте. Участие приняли шесть дочерних компаний крупнейшего вертикально интегрированного нефтегазового холдинга «Сургутнефтегаз». Впервые в России мы провели презентацию с демонстрацией SHINDAIWA DGW310MC/RS.
- Завершен проект поставки и запуска машины контактной сварки Тесла на предприятие по выпуску оборудования для авиации. Поставленная машина решает задачи сварки алюминиевых деталей выпускаемой продукции.
- Поставлен роботизированный комплекс для сварки воздуховодов на производство полного спектра систем вентиляции, отопления и кондиционирования.

Насосное направление

- Взаимодействие коллег тендерного и насосного направлений позволило одержать победу по оснащению дополнительным оборудованием Пермской печатной фабрики (филиала акционерного общества «Гознак»). На одно из самых современных полиграфических предприятий в Европе поставлено выпрессовочное устройство VISCOFLUX mobile S.



- Для ООО «АГРО ТАР» (Владимирская область) поставлены мотопомпы Atlas Copco. Компании потребовалось увеличить добычу песка и щебня для обеспечения строительных объектов автомагистрали М-12 Москва – Казань.

Крупные постоянные клиенты

- Поставлено оборудование в известные агропромышленные холдинги. Например, на одну из фабрик в Липецкой области – насосы для маслоэкстракционного производства, а в Тамбовскую область – насосы для переработки сахарной свеклы и мелассы.
- Активная работа проведена по поставкам оборудования для известных компаний строительного, нефтегазового промышленного сектора – АО «Газстройпром» (СГК-1), ООО «СК Русвелдинг», ОАО «Татнефтепроводстрой» и др.

Контактный центр

В 2021 году контактный центр обработал 25 594 входящих звонка и 28 215 заявок от новых покупателей и постоянных клиентов. Поток обращений через онлайн-сервис консультаций Jivosite (интегрирован в сайты компании и социальные сети) сохранился на прежнем уровне – 6 235 сообщений.

Привязка входящей электронной почты к «Битрикс24» ускорила и систематизировала обработку обращений клиентов.

Среднее ожидание клиентов на трубке составило 3,8 сек., что является отличным результатом.

Технический сервис

За 2021 год закрыто 299 заявок платного сервиса: выездной ремонт, пусконаладочные работы, диагностика и техническое обслуживание оборудования.

Наращивание клиентской базы и опыта позволило завоевать доверие новых клиентов. Их количество – 18% от общего числа заявок.

NPS выездного сервиса – 98,8%.

Некоторые проекты были нестандартными и потребовали от команды новых знаний и прохождения обучения в режиме реального времени.

Для повышения уровня лояльности клиентов продолжили внедрять сервисы своевременного информирования. Теперь не нужно тратить время на звонки, клиенты автоматически получают смс-уведомления основных стадий ремонта оборудования.

Во внутренних процессах также появились изменения – настроен ряд отчетов и процессов, в частности:

- «Отчет по текущим ремонтам», позволяющий менеджерам самостоятельно и в любой момент проконсультировать клиента об этапах ремонта;
- «Отчет по закрытым выездам» – оперативная информация о выполненных работах на выезде на текущую дату в заданный период;
- настроен процесс предоставления отчетных документов в бухгалтерию.

На складе в Старой Купавне улучшены условия проведения ремонта малогабаритной техники и электроники.



Внешняя и внутренняя логистика

2021 год для службы логистики стал очередным годом преодоления препятствий. Сохранение карантинных ограничительных мер в России и в мире, нехватка логистических ресурсов и рост себестоимости грузоперевозок привели к изменению всей цепочки поставок.

За год сотрудниками склада было принято и отгружено 3 млн 720 тонн продукции, 1 млн 891 артикул.

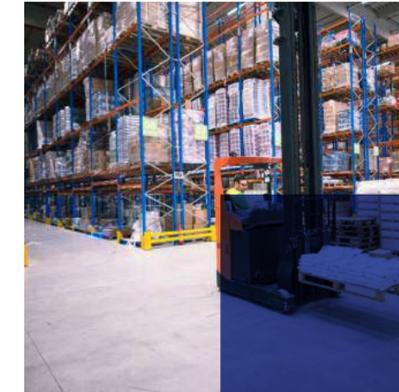
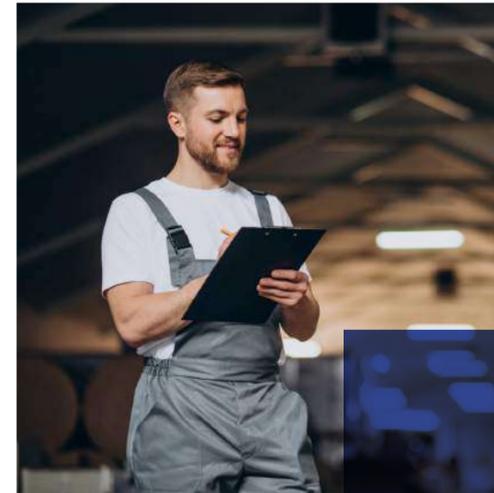
Логистами организована доставка 15 680 заказов. Регламент отгрузок выполнен на 99%.

- Отдел внешней логистики внедрил регламент обратной связи по статусам движения товара для коммерческого департамента. За счет этого повысилась осведомленность менеджеров и клиентов.

Доработка совместимости с программой 1С позволила сократить время обновления данных.

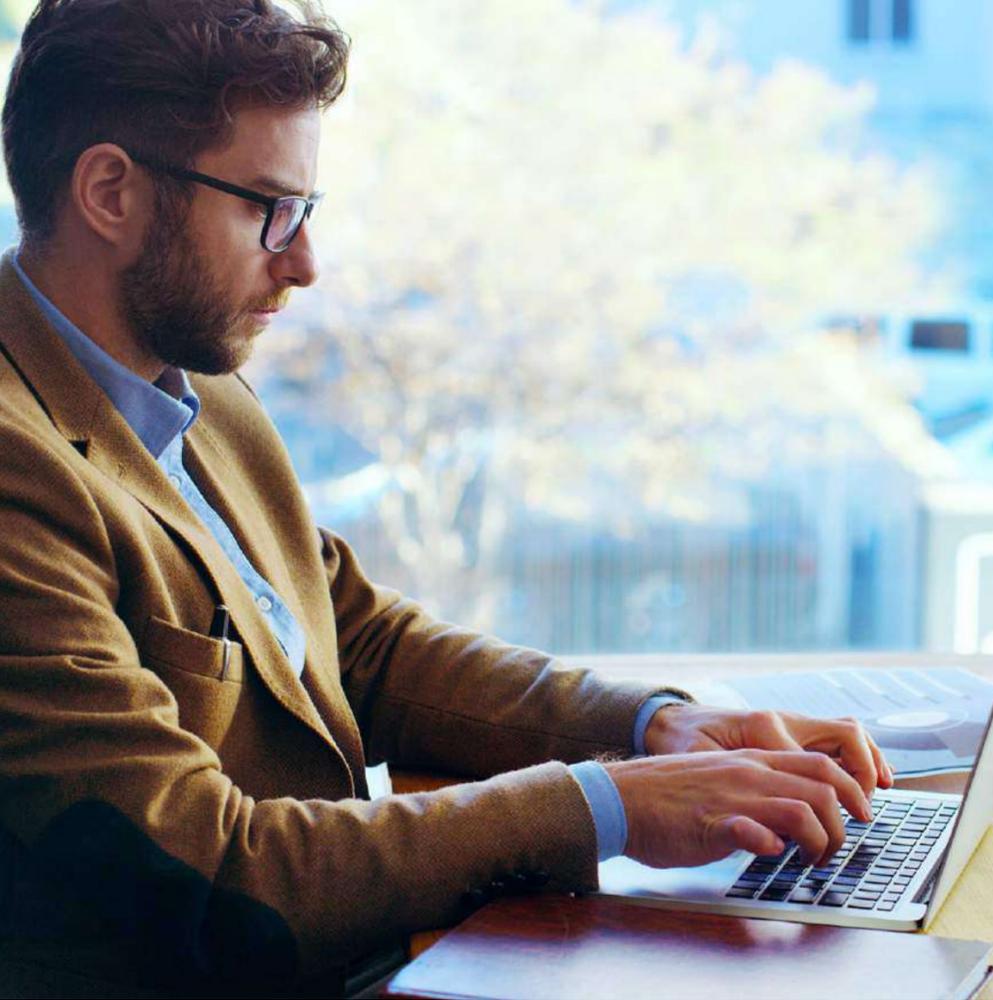
- Разработана новая схема доставки срочных грузов из Европы и Китая с целью снижения сроков и стоимости доставки.

- Запущена в работу система «Инфоскан 3D 90». Данное устройство позволяет измерить и взвесить товар любой формы за 1 секунду без ошибок. После измерения осуществляется автоматическая передача данных и штрихкода в 1С. Решение исключает ошибки, вызванные человеческим фактором, оптимизирует приемку товара.



- Для комплектации заказов перед отгрузкой закуплены современные терминалы сбора данных. Основное преимущество – они не боятся падений с высоты 1 м, быстрее и лучше считывают штрихкоды.

- Запущена в работу система «Скан-архив», позволяющая контролировать возврат отгрузочных документов от контрагентов и проводить быстрый поиск документов и массовую выгрузку/отправку сканов.



Информационные технологии

Развитие системы «Битрикс24» упростило и повысило качество и эффективность работы компании. Часть изменений видна пользователям, другие улучшения не затрагивают пользовательские функции и остаются незаметными. Именно они часто облегчают работу и увеличивают результативность.

У инженеров сервиса появилась возможность информирования клиентов:

- обновлены статусы ремонтов, настроена поэтапная отправка SMS-оповещений клиентам о состоянии ремонта оборудования (оборудование принято на диагностику, диагностика оборудования проведена, ремонт ожидает оплаты, оборудование передано в ремонт, ремонт закончен);
- улучшен процесс фиксирования обращений клиентов – в форме регистрации и учета добавлено больше инструментов;
- запущен механизм автоматического назначения анкет операторам по результатам обращений клиентов в сервисный центр – отчет по NPS (индекс лояльности клиентов);
- настроен отчет по срокам ремонта оборудования;
- настроен отчет по закрытым ремонтам с оплатами.

Кроме этого:

- Автоматизирована рассылка по клиентской базе позиций, находящихся в распродаже. Это дополнительный канал информирования покупателей о выгодных предложениях компании.
- Построена система учета затрат на собственный автопарк с детализацией по подразделениям компании. Цель системы учета – управление затратами содержания парка с распределением расходов по направлениям.

- Проведена работа по настройке и подключению к Национальной системе обязательной прослеживаемости товаров. Наши специалисты автоматизировали процесс внесения признака прослеживаемого товара для дальнейшей корректной печати УПД клиентам и бухгалтерии.

- Обновлен модуль интеграции АТС и «Битрикс», появились новые функции и возможности.

Интернет-ресурсы

✓ Запустили новый сайт rutector.ru. С переходом на технологичную платформу «Битрикс» его быстродействие повысилось. Дизайн стал более современным, а функциональная часть интуитивно понятна.

Расширены возможности для поиска, выбора, сравнения товаров. Карточки товаров дополнены информацией. На сайте появилась корзина, возможность рассчитать стоимость доставки и автоматически выставить счет, доступна онлайн- и офлайн-оплата. Процедура заказа упрощена, теперь его можно сделать всего в 1 клик.

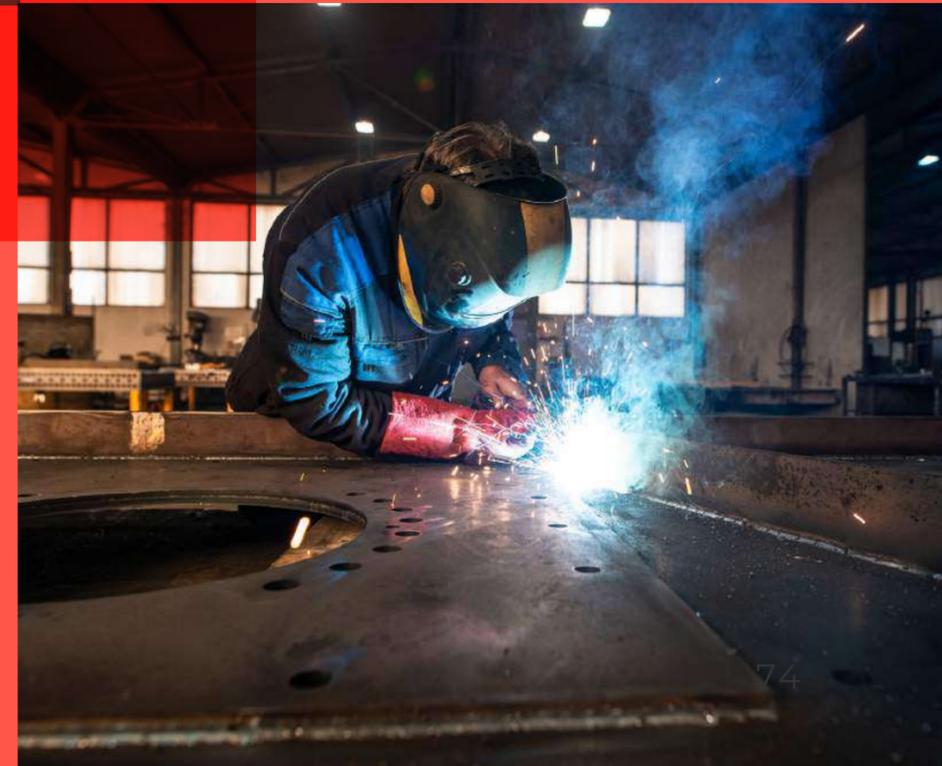
Одно из ключевых изменений – интеграция сайта с ведущими маркетплейсами и CRM-системой. Это в том числе позволило увеличить скорость и качество обработки заказов. Мобильная версия также обновлена и адаптирована под все разрешения экрана. Для работы с сайтом можно выбрать любой гаджет.



✓ Стартовала разработка группы сайтов для поставляемых компанией брендов на единой платформе. Решение «Аспро Максимум» на базе системы «Битрикс» позволит быстро и без больших затрат разворачивать различные варианты: от промосайтов брендов до полноценных интернет-магазинов с формами заказов, корзиной, развернутыми каталогами, фильтрами и другим современным функционалом. Пилотный проект разработан для сайта Calpeda-pump.ru.

Коммуникации

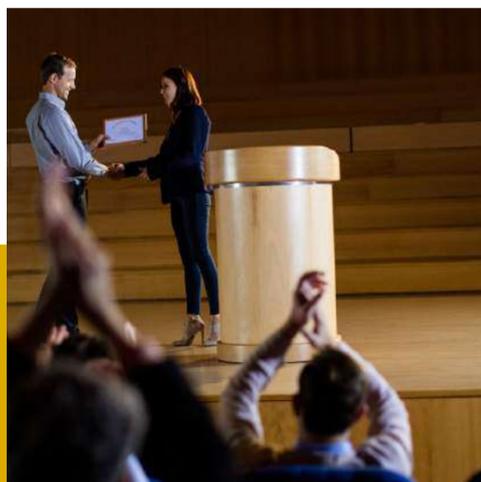
- Выпустили новый каталог компании. Издание полностью переработано – от дизайна до содержания.
- Получили 62 отзыва от клиентов.
- Достигли запланированных показателей по привлечению клиентов через email-рассылки.
- Приняли участие в 20-й международной выставке сварочных материалов, оборудования и технологий.
- Выпустили 40 видеообзоров оборудования и репортажей с объектов клиентов.
- Опубликовали на сайте первые кейсы с внедренными решениями – новый для компании инструмент коммуникаций.



Эффективность управления

Мотивация

1. Во всех компаниях ГК настроили регулярную систему мотивации сервисных подразделений под новые бизнес-процессы.
2. Изменили подходы к формированию показателей, облегчили их восприятие, сделали систему более гибкой при сохранении конечного результата – ключевых финансовых показателей.
3. Дорабатывали процессы локального премирования в дочерних компаниях под новые акценты в работе.
4. Поддерживали и развивали мотивации инновационного и проектного направления.
5. В 2021 году актуализировали и разработали 36 систем, включая мотивацию высшего руководства компаний.



«Эконика»

Вовлеченность

- Провели **презентацию результатов опроса вовлеченности прошлого года** для топ-менеджеров и руководителей подразделений, совместно определили приоритетные зоны развития. В рамках презентации опроса прошел мастер-класс эксперта в области бренда работодателя и счастья сотрудников Татьяны Ананьевой. В ходе мастер-класса участники узнали о факторах, влияющих на счастье сотрудников на рабочем месте.
- Для мониторинга уровня вовлеченности персонала запустили **проведение коротких пульс-опросов** в течение года. В апреле прошел пульс-опрос по вовлеченности, в сентябре – по оценке эффективности коммуникаций, в октябре – по оценке эффективности удаленной работы.

Провели **две стратегические сессии** с участием руководителей компании и ключевых сотрудников. Одна из них была посвящена теме «Счастье в деятельности», вторая – разработке стратегических фокусов компании на 3-5 лет.



Руководители «Эконики» обсудили новый стратегический фокус по управлению персоналом

Подобные мероприятия проходят в компании регулярно. Однако в этот раз руководители «Эконики» решили изменить привычному формату брейнстормов, обсуждения целей и проектов развития. Вместо этого коллеги беседовали о счастье личном, счастье в работе и счастье сотрудников.

Такая тема выбрана неслучайно и напрямую связана с успешностью бизнеса. Ведь клиенты довольны только в том случае, когда с ними взаимодействует позитивно настроенный сотрудник.

«Счастливый сотрудник – довольный клиент – успешная компания».

Именно так сформулирован стратегический фокус по управлению персоналом «Эконики» в 2021 году.

Сессия прошла с применением диджитал-технологий. Сотрудники московского офиса присутствовали лично, а коллеги из регионов



подключились к трансляции онлайн. Ведущим мероприятия выступил известный бизнес-тренер Филипп Гузенюк, признанный специалист в теме «Счастье в деятельности».

Участники обсудили, что нас делает счастливыми в работе, в чем отражается отношение руководства к сотрудникам и, главное, как повысить уровень счастья в компании. Был сформирован список полезных привычек, которые необходимы управленцам. По итогам сессии ведущий помог составить план конкретных действий для внедрения.



Руководители «Эконики» приехали на Байкал обсудить стратегию компании

Продолжая тестировать интересные форматы для проведения стратсессий, «Эконика» решила вдохновиться новыми идеями по развитию компании в атмосфере природных красот озера Байкал.

Первый день был посвящен оценке выполнения стратегии за 2018-2021 гг. Участники проанализировали основные достижения и сильные стороны, благодаря которым компания продолжает занимать лидирующие позиции на рынке. Среди них – существенный рост доли онлайн-продаж, качественное улучшение продукта, выход на международные рынки.

Это явилось отправной точкой работы на втором дне сессии, который был посвящен разработке стратегии на 5-летний период. Совместно определили приоритеты и дальнейшие шаги по развитию. Также провели мозговой штурм по корректировке миссии, видения компании с учетом стратегических вызовов.

Высокий уровень вовлеченности участников позволил добиться максимальных результатов и поставить перед командой новые масштабные цели.

Топ-менеджеры «Эконики» приняли участие в бизнес-симуляции Celemi Cayenne

15 декабря руководители подразделений модной сети «Эконика» собрались, чтобы повторить методологию управления проектами и применить ее на практике.

Программа Celemi Cayenne нацелена на отработку навыков внедрения изменений в современной организации и принятия политически грамотных решений. В процессе настольной бизнес-симуляции ее участники, которые находятся в роли консультантов, диагностируют сигналы и симптомы потенциальных проблем и смягчают их, принимая управленческие решения и действуя в условиях ограниченных ресурсов. Большая часть навыков приобретается практическим путем, благодаря уникальному формату игры.



Сотрудники отметили, что обучение помогло им отработать приоритизацию решений на каждой стадии, потренировать навык балансирования, научиться предвидеть «узкие места» в процессе внедрения изменений, а также понять, как увеличить вовлеченность участников и ценность проекта для всей организации.

Встречу провела Анастасия Цымбал, директор по развитию и преподаватель бизнес-школы AMI.



- В 2021 году в компании была полноценно **внедрена система целеполагания по новой методологии OKR (Objective and Key Results)**, или «Цели и ключевые результаты». В компании на регулярной основе проводятся прогресс-собрания, сессии планирования и ретроспективы. Информация о целях и ключевых результатах доступна всем сотрудникам на внутрикорпоративном портале. Дополнительно был проведен аудит системы мотивации с учетом перехода на систему OKR.

- Были организованы **мозговые штурмы** в формате «Esperance Lab» на темы: «Повышение вовлеченности сотрудников», «Нейминг онлайн-школы моды и стиля», фасилитация «Стилистическое позиционирование торговых марок и бренда “Эконика”».

- **Проведено 46 демодней** по текущим проектам компании. В рамках демодней лидеры проектов презентовали промежуточные результаты работ коллегам.

- Были разработаны и внедрены **системы дополнительной мотивации** персонала розницы на летний период. Усовершенствовали формат расчетной ведомости премиальных выплат для обеспечения прозрачности начислений.

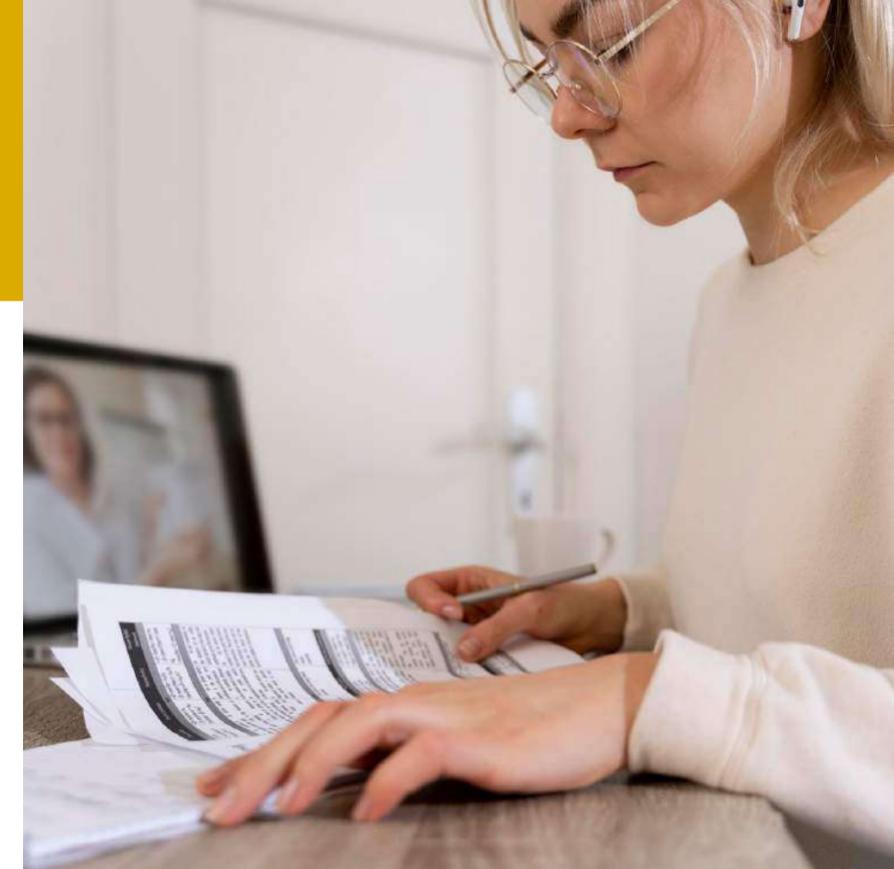
«Эконика» сократила затраты на обучение на 40%

Переход на онлайн-платформу помог оптимизировать процесс обучения сотрудников и значительно снизить затраты на него.

- Период адаптации сократился на треть. В начале работы каждый сотрудник розницы проходит адаптацию: знакомится со спецификой продукта, изучает особенности аудитории и учится продавать. Раньше этот период длился 12 недель. Сейчас продавцы проходят адаптацию за 8 недель и выходят на стопроцентную производительность на месяц раньше. В этом помогает дистанционное обучение с его строгой структурой.

- Стоимость обучения уменьшилась примерно на 40%. Сокращены затраты на выездные тренинги: аренду зала и оплату командировок. Убрали выезды по адапционному обучению новых сотрудников и обучению по новым коллекциям – теперь они все проходят в онлайн.

- Скорость обучения коллекциям увеличилась в 2,5 раза. Как минимум четыре раза в год продавцам-консультантам нужно очень быстро освоить большой объем новых знаний. С переходом в онлайн появилась возможность запускать обучающие курсы так часто, как это нужно, и выдавать информацию о коллекциях дробно, по мере поступления поставок.



- Качество сервиса осталось на высоте. Несмотря на полное отсутствие живого обучения, эффективность работы сотрудников не снизилась.

Руководители компании высоко оценили проект внедрения онлайн-обучения и назвали его настоящим прорывом. На ежегодной корпоративной премии «Создаем с любовью» проект победил в номинации «Инновация года».

«Сити-XXI век»

Итоги опроса по вовлеченности в 2020 году подсветили некоторые проблемы в коммуникациях и взаимодействии, для решения которых были проведены следующие мероприятия:

- **Курс обучения управленческим навыкам** уникального для компании формата. С июля по сентябрь руководители среднего звена каждые две недели участвовали в очных учебных сессиях, а в перерывах ежедневно получали видеоматериалы и домашние задания для отработки полученных знаний. Курс проведен с привлечением как внешнего тренера, так и внутренних тренеров и экспертов компании.

- С целью сокращения издержек при переписке и повышения эффективности взаимодействия с участием сотрудников компании выработаны и внедряются правила **Деловой переписки**.



85



Проект «Трансформация»

Запустили проект «Трансформация», направленный на выявление и решение ключевых проблем, стоящих перед компанией и влияющих на сроки, бюджет, качество объектов, повышение эффективности командной работы.

В рамках этого проекта состоялась **стратегическая сессия**, а также прошли встречи кросс-функциональных команд. Участники обсудили и наметили приоритетные этапы улучшения бизнес-процессов.

В результате определены 5 проектов, над которыми работают 24 сотрудника:

86

1. «Расширение зон ответственности руководителей проекта».

Цель проекта: подготовить матрицу ответственности с четким закреплением с учетом расширения зоны влияния и ответственности руководителя проекта.

Проект завершён утверждением матрицы.

2. «Повышение зрелости процессного управления».

Цель проекта: управление рисками по реализации инвестиционно-девелоперского проекта и повышение исполнительской эффективности через развитие процессного подхода к управлению.

3. «Личная ответственность и доверие».

Цель проекта: повышение командного взаимодействия и личной ответственности за результат через балансировку загрузки и прозрачность поставки задач.

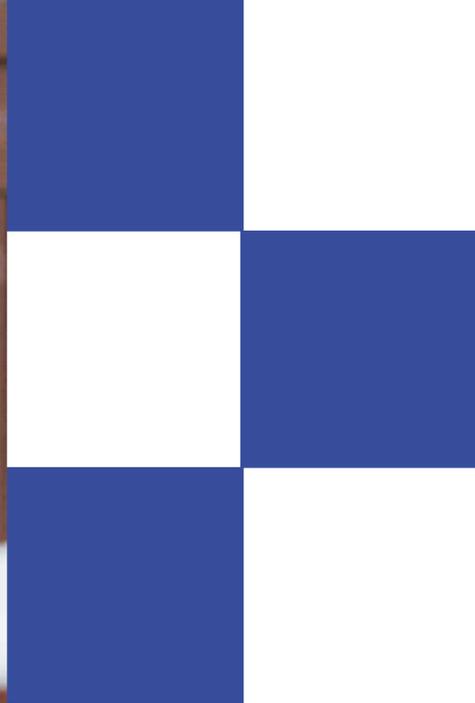
4. «Розовые очки».

Цель проекта: реализация инвестиционно-девелоперского проекта без отклонений от финансовой модели и календарно-сетевых графиков.

5. «Точки невозврата».

Цель проекта: минимизировать отклонения от графика и обеспечить возможность реализации изменений.



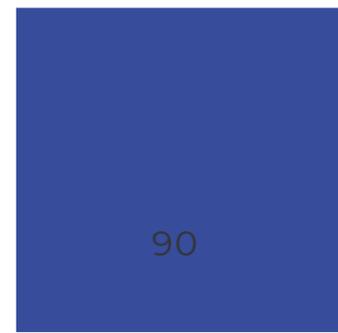


НЭМЛ

- В мае 2021 г. прошла встреча всего коллектива сотрудников НЭМЛ с генеральным директором. Руководитель рассказал о приоритетных целях и направлениях развития бизнеса.
- Регулярно проводятся мозговые штурмы на выбранные темы, в ходе которых собираются важные идеи для развития компании, часть из них далее реализуется и внедряется.
- Продолжаем повышать активность предложений в системе инноваций 4040.

«Рутектор»

- В целях оптимизации работы по доставке оборудования от поставщика объединили подразделения ВЭД и Закупки. Этот шаг направлен на повышение качества всей цепочки доставки товара – от размещения заказа до поступления товара на склад в РФ.
- Проведена работа с целью повышения скорости обработки запросов на ремонт и оперативного закрытия ремонтов.

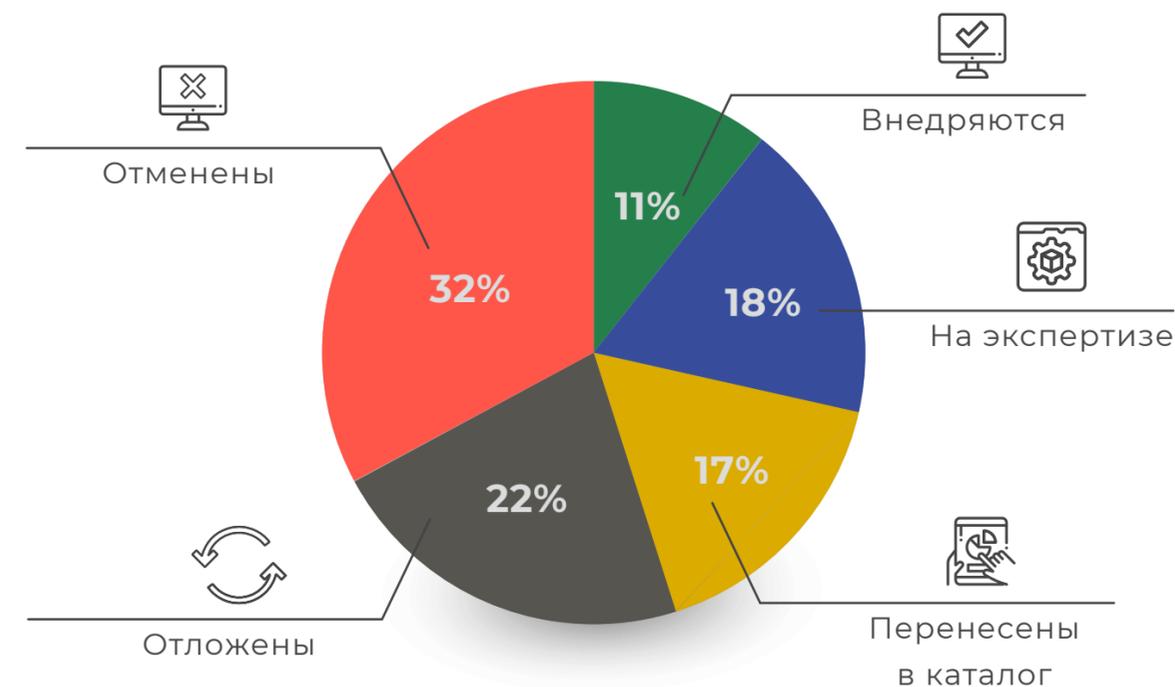




Инновации

Всего за 2021 год сотрудники Группы компаний подали 309 идей. Это хороший и стабильный поток предложений, аналогичный прошлым годам. Суммарное количество чуть меньше, чем обычно – из-за того, что в этом году сфокусировались на качестве и проработке идей и не проводили традиционных конкурсов. Вместо этого изменили механики оценки и взятия идей в работу, что позволило снизить нагрузку на систему и повысить уровень инноваций на выходе.

Статистика по проработке



Подано идей: 309



Общий индекс инновационности по ГК: 4,10
Динамика: 4,01 (2019) → 4,10 (2020) → 4,10 (2021)

Самые интересные мероприятия по инновациям за 2021 год

• Бизнес-завтрак с компанией INEX

В апреле провели онлайн-бизнес-завтрак для топ-менеджеров и руководителей Группы компаний по теме «Решение сложных задач бизнеса через изучение потребностей клиента». В ходе выступления эксперты из международного консалтингового агентства INEX рассказали про методологию сервис-дизайна и подробно осветили два практических кейса своих клиентов, реализованные при помощи данной методики.

Применяя сервис-дизайн, можно одновременно влиять на три направления в бизнесе: управленческие модели, процессы и клиентский опыт. Эта новая информация полезна маркетологам, продуктовым менеджерам, разработчикам, департаменту клиентского сервиса, поддержке, HR компании и др.



• Летняя Школа Инноваций (ЛШИ)

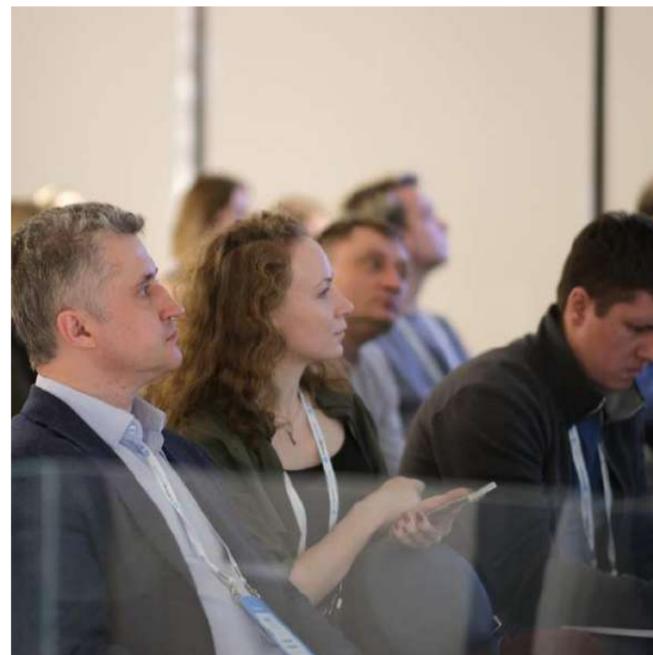
Проект для развития профессиональных инноваторских компетенций, в котором совместили образовательную составляющую с элементами конкурса.

Отбрали 30 актуальных идей из системы 4040 и пригласили всех желающих погрузиться в их детальную проработку. Откликнулись около 100 сотрудников, из которых в следующий этап прошли 10 самых сильных. В течение месяца они встречались с экспертами, интервьюировали клиентов, анализировали риски и строили бизнес-модели реализации идей. Параллельно студенты ЛШИ получали навыки работы в PowerPoint, дизайна презентаций, структурирования информации, публичных выступлений. Эксперты ГК «Новард» помогали консультациями и советами. Результаты были представлены на демодне перед топ-менеджерами Группы компаний, где по итогам голосования определились победители.

Благодаря ЛШИ выявлено большое количество талантов и выстроен работающий механизм их развития и погружения в инноваторскую деятельность.

Главной же целью Школы Инноваций было тестирование нового формата работы с идеями, который позволит:

- значительно повысить их качество и ценность для бизнеса,
- быстрее переводить идеи из стадии обсуждения в стадию реализации и внедрения.



”

*«ЛШИ предоставила возможность участникам проекта попробовать себя в новой роли и деятельности. Потенциально системное раскрытие внутренних талантов может способствовать рождению проектов и появлению новых руководителей». **Алеко Илиопуло**, генеральный директор сети «Эконика»*

• **Реинжиниринг системы 4040**

Реинжиниринг – большой внутренний проект, работали над ним весь год. Направлен на трансформацию инновационной экосистемы внутри ГК «Новард», выстраивание новых механик, которые позволят компаниям получать больше пользы от инновационных идей, а сотрудникам дадут возможности проявить себя и получить знания и опыт, занимаясь инновационной деятельностью в максимально понятном и структурированном формате.

• **Облегченная методология ведения проектов и инноваций на базе Agile**

Ключевой задачей системы 4040 является превращение идей сотрудников в инновационные проекты. Их отличительная особенность – большое число неопределенностей, которые нельзя предусмотреть на старте, а также гипотез, которые нужно подтверждать в процессе реализации. Поэтому для управления такими проектами мы разработали специализированную методологию на базе Agile, включив в нее различные подходы,

позволяющие более гибко работать с задачами и оперативно подстраиваться под постоянные изменения.

В результате получили большой объем экспертизы, а также специализированные инструменты, которые уже начали использовать на общекорпоративных проектах, таких как внедрение системы «Битрикс».



· Единая цифровая платформа «Битрикс»

Самый крупный и ответственный инновационный проект 2021 года. Его цель – объединить разрозненные цифровые сервисы в дочерних компаниях Группы на базе единой системы Битрикс24 Enterprise.

Это позволит повысить управляемость бизнесов за счет использования универсальных решений. Кроме того, все сотрудники получат набор удобных инструментов, а специалисты ИТ – единую технологическую базу для гибкого и легкого наращивания функционала сервисов и внедрения новых возможностей без длительной проработки и технических сложностей. Это основа для дальнейшей цифровой трансформации Группы компаний, которая, в том числе, опирается на единые механизмы управления.

В течение года совместно с департаментами стратегического развития, персонала и ИТ была проведена работа по выявлению, формализации и разработке требований к подобной цифровой платформе в целом, а также к отдельным ее модулям. Развернули, настроили и запустили в боевую эксплуатацию саму платформу «Битрикс»; реализовали многоуровневую архитектуру для разработки, тестирования и накатывания обновлений, которая позволит защитить боевую систему от потенциальных ошибок и даст возможность всем заинтересованным компаниям тестировать необходимый для них функционал.



Главное достижение – миграция «Эконики» из облачной версии в коробочный Битрикс24 Enterprise. Переход был выполнен практически незаметно, без ощутимых перерывов в работе и без каких-либо последствий для конечных пользователей.

В планах на 2022 год – полностью перенести в «Битрикс» систему 4040, что не только даст новые технические возможности, но и сделает работу с инновациями более простой и доступной для пользователей. Это позволит сотрудникам активнее участвовать в инновационной деятельности компании.

• Обновление бренда 4040

Сделали дизайн более современным и привели в соответствие с обновленным фирменным стилем Группы.

За основу цветового решения 4040 была взята корпоративная колористика ГК «Новард». Выбранная гамма символизирует дружелюбность и открытость идеям. Добавленный градиент придает изображению динамичность. Геометричные формы круга и треугольника выбраны неслучайно: круг символизирует сообщество, единство, дружбу, а треугольник – силу и знание. В новой символике отражено движение вперед и вверх – именно с этим должна ассоциироваться экосистема 4040, ведь инновации – это всегда развитие, даже прорывы, которые позволяют становиться лучше, эффективнее, успешнее.

В итоге пришли к логотипу, который визуально сохраняет прежнюю идею, однако выглядит гораздо более актуально и свежо:

Старый логотип



Новый логотип



На базе нового логотипа разработан набор элементов оформления для визуальных коммуникаций – плакатов, баннеров, рассылок и т.п.





СОЦИАЛЬНАЯ ПОВЕСТКА

Благополучие сотрудников

Счастье сотрудников – это благополучие во всех проявлениях.



Финансовое
благополучие



Физическое
благополучие



Профессиональное
благополучие



Социальное и духовное
благополучие

В реализации корпоративных программ стараемся гармонично сочетать все направления.

Здоровье и благополучие семьи

- Предоставляем сотрудникам возможность приобрести ДМС-программы для близких по корпоративным тарифам и «Семейный» тарифный план на услуги сотовой связи.

- Поздравляем коллег на внутреннем портале со свадьбой, венчанием, днем рождения ребенка.
- В день рождения ребенка у сотрудника сокращенный рабочий день.
- Дарим подарки: родителям новорожденных, детям сотрудников на Новый год, всем многодетным семьям в День семьи, любви и верности.
- На Пасху дарим всем сотрудникам освященные куличи.
- Проводим совместные мероприятия и социальные акции.
- Предоставляем бесплатную возможность посещения интересных культурных событий.
- 1 сентября родители первоклассников получают один день оплачиваемого отпуска. Родители школьников всех возрастов в этот день могут начать работу после школьной линейки.
- Добавляем один день к ежегодному оплачиваемому отпуску ветеранам компании и самым активным волонтерам.



Условия труда

Перед Группой компаний стоят важные задачи: сохранить здоровье наших сотрудников, поддержать сплоченность и вовлеченность команд, не снижая эффективности бизнеса.

Для их решения в условиях нестабильной эпидемиологической ситуации мы:

- организовали возможность **бесперебойной удаленной деятельности** сотрудников и оперативно проводим ее техническую и коммуникационную настройку;
- реализовали **комбинированные формы занятости сотрудников.**

Интенсивные рабочие коммуникации продолжаем осуществлять не только в офлайн-режиме, но и онлайн – с применением современных ИТ-решений.

В процессе реализации – проект по реорганизации офисного пространства с выделением зон коворкинга и переговорных в **Центральном офисе**. Масштабный ремонт включает: внешние обследования каждого этажа здания, демонтаж, укрепление перекрытий, ремонт систем жизнеобеспечения офиса, МОПов и кабинетов, замену мебели.

Также в Центральном офисе велись работы по созданию многофункционального пространства, оснащенного современной техникой и мебелью, переговорными комнатами с повышенной звукоизоляцией для Zoom-совещаний и универсальными рабочими местами с удаленным доступом.

Завершение проекта – в 2022 году.



«Эконика»

Важной задачей в период нестабильной эпидемиологической обстановки и ремонтных работ в Центральном офисе было обеспечение бесперебойной удаленной работы сотрудников:

- Разработали и визуализировали 8 простых правил удаленной работы, которые помогли сотрудникам коммуницировать еще эффективнее.
- Приступили к проработке проекта «Гибкий офис», который позволит эффективно управлять гибридными графиками работы.
- Обеспечили безлимитный корпоративный ZOOM сотрудникам, регулярно участвующим в онлайн-совещаниях.



«Сити-XXI век»

Центральный офис «Сити-XXI век» переехал из бизнес-центра «Фактория» в современный апарт-комплекс HILL8 по адресу: проспект Мира, 95. Здание удобно расположено в двух минутах ходьбы от станции метро «Алексеевская», в пешей доступности – парк Сокольники и ВДНХ.

Новое пространство общей площадью 2133,6 кв. метров имеет все необходимое для комфортной рабочей среды: кабинетную планировку и зоны общего пользования (переговорные, гардеробные, кухня и кофе-пойнты). Здесь работают 250 сотрудников.

«Рутектор»

- Работали над созданием удобных внутренних сервисов для сотрудников – с целью автоматизации процессов оформления отпусков, командировок, расчета премий. В частности, реализовали «Личный кабинет сотрудника 1С»: здесь видна вся история работника по заработной плате и отпускам, можно дистанционно оформить различные справки. Трудовые книжки и больничные листы также теперь оформляются в электронном виде.

- Создали в офисе кофейные точки для сотрудников – для комфортных перерывов. Кофе за счет компании.

- В офисе Старой Купавны провели масштабную модернизацию. Сделан ремонт, установлены новые рабочие места с защитными экранами, обеспечивающими соблюдение мер безопасности здоровья сотрудников. Организован новый бухгалтерский архив. Увеличена зона обслуживания клиентов, улучшены условия ожидания.

«Новард Эстейт Менеджмент Лимитед»

Сотрудники хотели, чтобы офис имел более удобное расположение – ближе к центру Москвы, в шаговой доступности от метро, в районе с развитой инфраструктурой. Руководство пошло навстречу, и в марте 2021 года состоялся переезд. Новый офис по адресу: ул. Льва Толстого, 5, строение 1 соответствует всем пожеланиям коллектива и критериям компании.

Развитие

Продвинулись по карьерной лестнице 44 сотрудника.
Это почти на 5% больше, чем в 2021 году.

УК

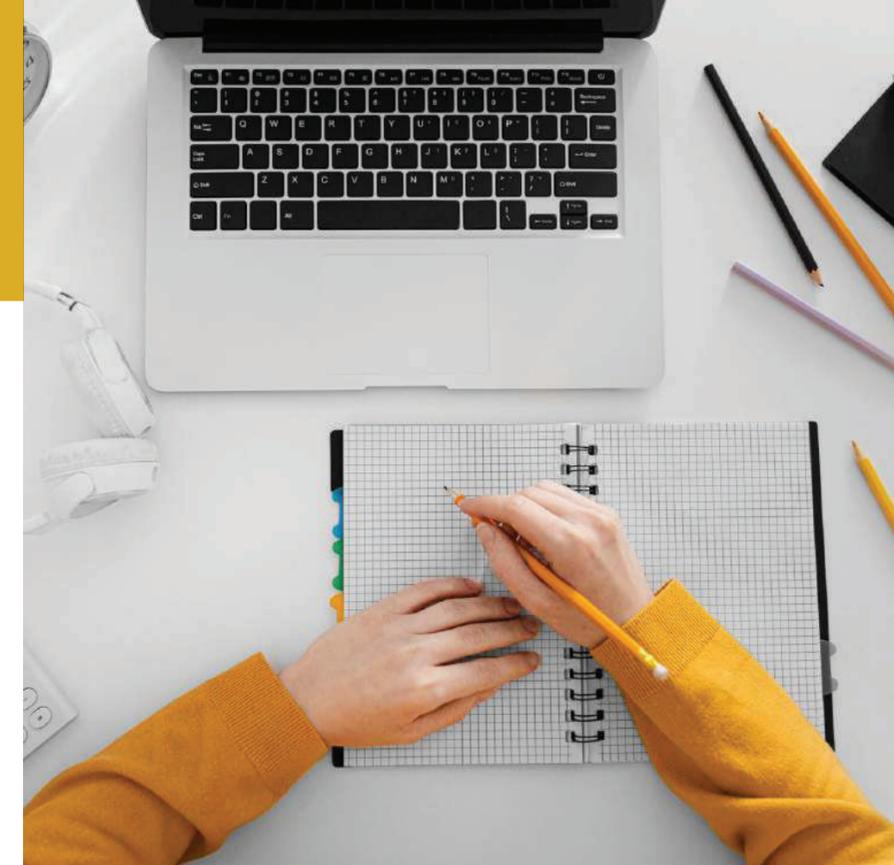
Обучение

Всего по ГК среди офисных сотрудников обучение прошли:
внешнее индивидуальное – 122 сотрудника,
внешнее групповое (очное) – 119 сотрудников,
внешнее групповое (онлайн) – 194 сотрудника,
бесплатные мероприятия онлайн – 114 сотрудников.

В приоритете у сотрудников было **обязательное и стратегическое обучение**, направленное на решение стратегических задач и вопросов развития.

Как еще мы помогали сотрудникам развиваться

- Организовали Летнюю Школу Инноваций (ЛШИ) и провели в ней обучение для 27 участников. *(подробнее читайте на стр. 94).*
- Пополняли новыми материалами внутренний блог «Новости Центра развития» и книгами – Библиотеку бизнес-литературы (с возможностью скачивания электронных версий книг).



- Приобрели 11 дистанционных курсов, дополнили ими библиотеку электронных материалов корпоративного Центра развития.
- Провели среди сотрудников опрос по внутренним коммуникациям. По его итогам приняли решения по совершенствованию данных процессов.
- Рассказывали об индивидуальных и командных достижениях наших коллег, опубликовали серию интервью с лучшими сотрудниками.
- Для корпоративного пользования приобрели доступы к ресурсам РБК Pro; HBR; журналам «Директор по персоналу» и «Генеральный директор»; сервису «КнигиКратко».

Онлайн-семинар «Новичок»

Мы всегда рады новым сотрудникам в Группе компаний. Специально для быстрой и комфортной адаптации подготовили welcome-видео с вводной информацией.

- Записали и выложили на YouTube семинар для новых сотрудников ГК «Новард»

Вводное обучение практикуется в компании давно – в течение 17 лет оно проводилось офлайн в Учебном центре Группы. Однако распространение удаленного режима работы требовало новых решений. Поэтому семинар «Новичок» перешел в онлайн-формат.

Татьяна Коваленко, руководитель отдела обучения и развития ГК «Новард»:

«В этом видео мы кратко, но емко рассказали об истории создания Группы компаний, о ценностях, приоритетах, традициях, социальной деятельности и о деятельности бизнесов в настоящее время».

Онлайн-семинар поможет новым сотрудникам быстрее освоиться в компании и стать частью большого, сплоченного коллектива, объединенного общими целями и внутренней культурой.

«Эконика»

Руководство компании традиционно уделяет особое внимание программам обучения и развития персонала.

- Активно развивали систему **дистанционного обучения**. В течение года были разработаны новые дистанционные курсы: «Сказ о купце Федоре, или Как увеличить выручку магазина», «Типология фигур», «Макияж на 100%», «Диалоговый тренажер по продажам», «Типология лиц», «Типология внешности», «Алгоритм предложения сопутствующих средств на кассе», а также 5 курсов по новой коллекции.
- Сотрудники розницы привлекались к съемкам обучающего контента и обсуждению программ курсов. С их участием были созданы такие курсы, как «Наставничество», «Завершение продаж», «Алгоритм работы на кассе», «Работа в потоке».



В компании активно совершенствуют собственную обучающую платформу и ее сервисы.

- Запущена **комплексная программа развития старших консультантов**: разработаны компетенции, проведена оценка их уровня у сотрудников, запущена программа «Старший консультант – правая рука управляющего», которая реализуется в смешанном формате обучения.

- Разработана **программа адаптации и развития** для нового подразделения компании – **отдела счастья клиентов**.

- Обновлена и запущена в новом формате **программа развития кадрового резерва** старших консультантов-кассиров. Обучение по ней ведется в течение 4 месяцев.

- Разработана новая **программа обучения моде и стилю** для сотрудников розницы в формате марафона. Еженедельно по средам в корпоративном аккаунте проводились поддерживающие эфиры на актуальные темы в области стиля и моды от приглашенного стилиста.

- Стартовал **4-й поток «Лаборатории успеха»** – образовательного проекта для управляющих розничной сети. В 2021 году два потока программы, а также ее выпускники были объединены в один для обмена опытом.



- Реализована комплексная программа **«Центр развития компетенций»**. Обучение по ней прошли 70 управляющих розничной сети. Программа включает в себя следующие направления: «Эффективный руководитель», «Эмоциональный интеллект», «Управление личной эффективностью». За год у сотрудника есть возможность изучить все программы и повысить свою компетентность.

- Проводилась ежеквартальная **оценка результативности** розничного персонала с присвоением квалификационных категорий по результатам.

- В течение года также реализовывались **программы точечного обучения и оценки** по запросам сотрудников и руководителей подразделений.

А также:

✓ запустили **конкурс идей** по созданию в салонах «Эконики» идеальной кассовой зоны, которая соответствовала бы потребностям бизнеса и одновременно была удобна покупателям и кассирам. Пригласили к участию всех сотрудников ГК «Новард».

«Эконика» продолжила **объединять сотрудников** своей территориально распределенной команды **через социальные сети**. Здесь создано общее пространство для коллег, где размещается свежая информация, проводятся различные конкурсы, ведутся репортажи и прямые эфиры из разных городов, публикуются интервью с сотрудниками. Ежемесячно в аккаунте анонсируется пополнение электронной библиотеки новой профессиональной литературой. Также присутствует развлекательный контент.

vk.com/ekonikateam



«Сити-XXI век»

Проведено 165 внутренних учебных мероприятий (из них индивидуальных – 93, групповых – 72).

Всего в учебных мероприятиях приняли участие 539 человек, 63 сотрудника направлены на внешнее обучение.

Кроме того:

- проведена **программа развития управленческих навыков** для руководителей среднего звена (19 участников);
- продолжилась традиция **экскурсий на объекты компании для новых сотрудников**. Организованы 4 поездки: в апартамент-комплекс HILL8, миниполисы Самоцветы, Серебрица, Краски жизни;
- организован **книжный клуб «Smart Сити»**, в рамках которого проведено 16 встреч, прочитано 7 книг, участники прошли онлайн-обучение эффективному чтению. Клуб стал дополнительным инструментом обмена опытом и знаниями для сотрудников разных подразделений. В ближайших планах клуба – привлекать любителей книг из других компаний ГК «Новард»;
- разработаны **правила деловой переписки** для сотрудников.

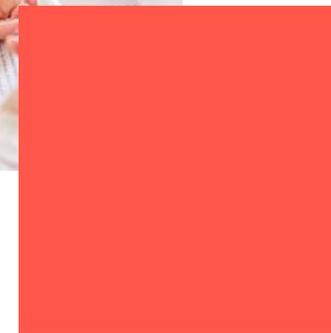
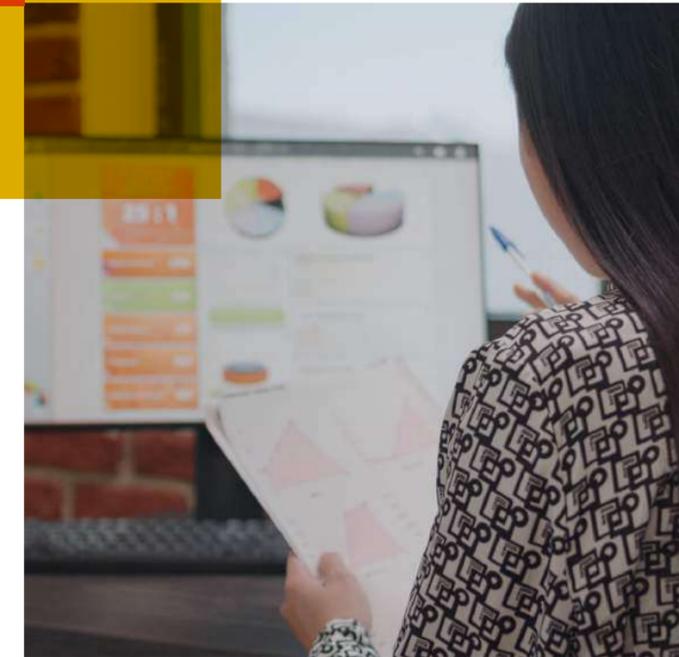
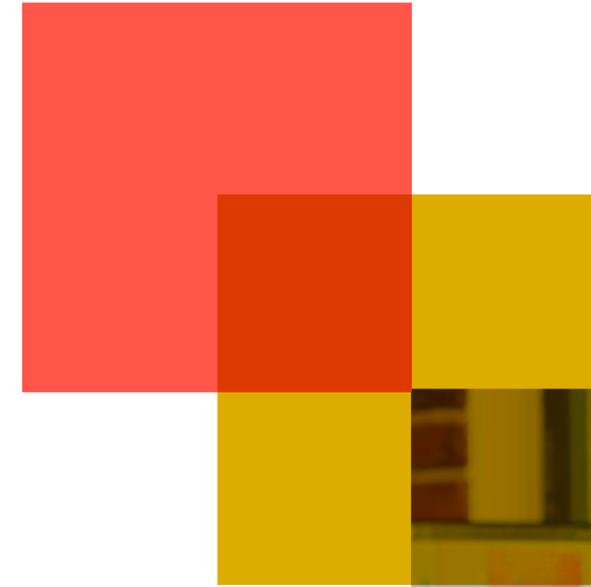
«Рутектор»

- В 2021 году всем сотрудникам компании предоставили доступ к современной онлайн-платформе РБК Pro, где собрана информация и инструменты для развития бизнеса, прокачивания навыков, поиска новых идей.

- Точечно направляли сотрудников на профильные программы по маркетингу, развитию продаж, бухгалтерии и кадрам. Сотрудников кадрового резерва направили на обучение MBA Intensive: Стратегический менеджмент в условиях кризиса.

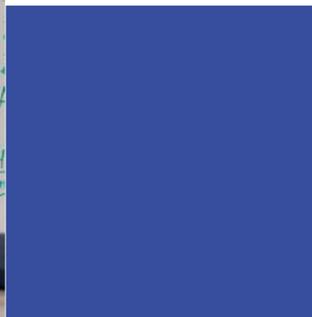
- Провели встречу на тему «Как слышать другого», на которой постарались найти простые и гуманные инструменты общения. Ведь умение общаться с совершенно разными людьми, порой с противоположными взглядами, является очень важным навыком.

- Предлагали сотрудникам программы по изучению английского языка от Skyeng и занятиям спортом от X-Fit по льготным ценам.



«Новард Эстейт Менеджмент Лимитед»

Для повышения квалификации сотрудников НЭМЛ организовано 12 внешних обучений и проведен ряд обязательных аттестаций в соответствии с Планом обучения на 2021 г.



Безопасность «anti-COVID map»

В течение всего периода пандемии создавали **безопасные условия труда для сотрудников.**

- Обеспечение защитными масками и антисептиками для рук.
- Замер температуры бесконтактными градусниками.
- Обеспечение всех офисных помещений бактерицидными рециркуляторами воздуха.
- Контроль безопасной рассадки сотрудников на рабочих местах. При необходимости – установка разделительных перегородок.
- Регулярная санитарная обработка мест общего пользования.
- Регулярная обработка дверных ручек, поручней, выключателей и других контактных поверхностей дезинфицирующими средствами.
- Нанесение сигнальной разметки социальной дистанции в местах скопления людей.
- Выборочное тестирование сотрудников на COVID-19.
- Организация удаленной деятельности сотрудников.
- Организация рабочих пространств в формате «Гибкий офис».

А также:

- Создали безопасные условия в корпоративном кафе (регулярный контроль здоровья персонала, генеральные уборки, обработка наиболее рискованных поверхностей антисептиками, дезинфекция и проветривание всех помещений, разметка на полу, рассадка с учетом социальной дистанции, одноразовая посуда).



- Сократили количество рабочих совещаний, перевели их частично в онлайн-формат.

- Подготовили рекомендации для сотрудников по соблюдению мер защиты, объяснили, как действовать в случае плохого самочувствия или контакта с заболевшим человеком.

Для защиты здоровья сотрудников продолжаем обеспечивать их медицинскими масками, перчатками, антисептическими и дезинфицирующими средствами.

Здоровье

УК:

Для поддержания здоровья:

- Обеспечили возможность приобретения **полиса ДМС для сотрудников** Группы и их семей на льготных корпоративных условиях, вернули лимиты на оплату ДМС.
- В июне провели онлайн-**встречу с иммунологом**, в том числе поговорили о вакцинации.
- Подключили сотрудников к корпоративной программе лояльности спортивных клубов сети **World Class**.
- Регулярно пополняли блог **«Территория здоровья»** на внутреннем портале полезной актуальной информацией для сотрудников.
- Регулярно устраивали по вторникам и четвергам **дни имбирного напитка в Центральном офисе**.

Вакцинация

Провели 2 кампании по вакцинации от COVID-19. В этот период сотрудникам предоставлялась возможность удаленной работы.

- ✓ В каждой из компаний Группы более 80% сотрудников прошли полную вакцинацию.

«Эконика»:

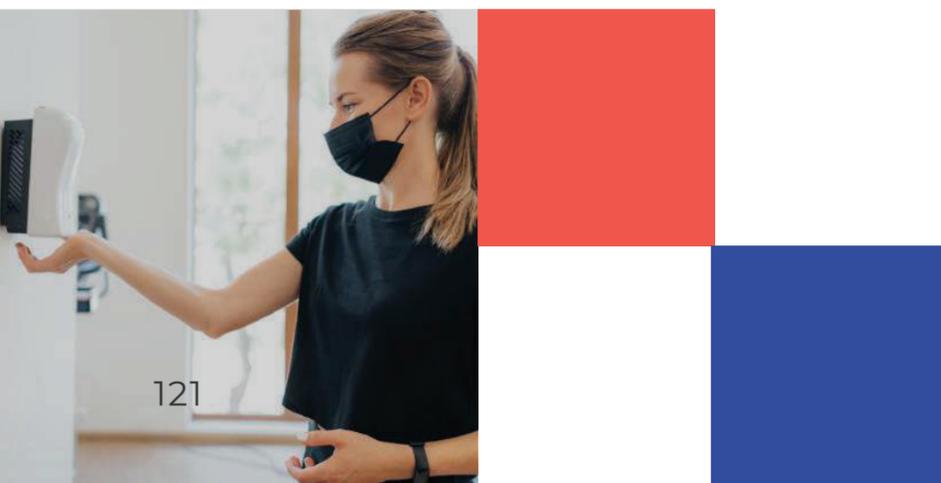
- Для сотрудников розничной сети стали проводить дополнительные профосмотры в медицинском учреждении.

«Рутектор»:

- В соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ введена процедура медицинских осмотров для сотрудников, пользующихся корпоративным транспортом и занятых в сервисных работах.

НЭМЛ:

- Регулярно проводили витаминные дни для поднятия настроения сотрудников в рамках корпоративной программы ЗОЖ.



Программы для молодежи

«Создаем будущее»

В 2021 году мы придумали и реализовали корпоративную программу для начинающих взрослых **«Создаем будущее с Новард»**, в рамках которой:

ЛЕТОМ

- Дети младшего возраста (более 500 человек) получили приглашения в развлекательный центр **«КидБург»**, где в игровой форме погрузились в мир профессий и освоили полезные навыки.

- Для детей старшего школьного возраста организовали **профитур в Сколково**. Подростки отправились в лаборатории профессий будущего, чтобы познакомиться с интересующей их сферой. Свои двери распахнули 6 лабораторий: IT-предпринимательство, Транспорт, Творческие индустрии, Космос, Социальные технологии, Город будущего. В каждой из них упор был сделан на изменения в мире современных профессий и прикладные задачи, в которых могли попрактиковаться участники.

- Реализовали корпоративную обучающую **программу PROFF.СТАРТ** с участием трех бизнесов Группы. Специально для этого «Эконика», «Сити-XXI век» и НЭМЛ подготовили обучающие материалы и творческие задания, которые помогли ребятам проявить себя в



решении взрослых задач и погрузиться в бизнес-направления ГК «Новард». Вместо экзаменов по итогам обучения прошел конкурс кейсов с полезными призами за лучшие решения. Подведены итоги, награждены победители.

- Провели **акцию «Моя первая работа»** для детей старшего школьного возраста и студентов. Летнюю стажировку в компаниях Группы прошли 9 человек.

ОСЕНЬЮ

- В «Сити-XXI век» создан **Детский совет директоров**, задача которого – погрузить детей в планы компании и активно вовлекать в креатив и обсуждение идей. Самые яркие инициативы, предложенные или выбранные Детским советом директоров, будут воплощаться в жизнь.

- Детям от 14 до 17 лет предложили принять участие в конкурсе технологических идей **GreenTech Startup Booster 2021** от центра Сколково. Это уникальная возможность показать свой проект по улучшению экологии экспертам, получить консультацию и менторскую поддержку, освоить и прокачать навыки предпринимательства, включиться в формирование экологической повестки.

ЗИМОЙ

- Собрали большую подборку информационных материалов и онлайн-тестов по теме профориентации.

Планы

В рамках проекта планируется:

- запуск корпоративного сайта «Создаем будущее» для публикации полезных материалов по теме профессионального самоопределения, отчетов о проделанной работе, расписания ближайших событий;

- пополнение библиотеки профориентационных материалов;

- корпоративные мероприятия в Академии мастерства в «Технограде» для детей в возрасте от 10 до 18 лет, в Школе юного фермера – для детей до 10 лет;

- профориентационное тестирование, карьерные консультации, летние стажировки в компаниях ГК «Новард»;

- Дни открытых дверей в компаниях ГК «Новард».



«Пятерочка»

Конкурс для школьников «Пятерочка» стартовал 20 лет назад. Его цель – вдохновить детей на стремление к успехам, любознательность, трудолюбие.

Принять участие могут:

- дети сотрудников ГК «Новард»;
- ученики подшефной гимназии им. митрополита Платона (Левшина);
- жители миниполисов.



Для победы в конкурсе необходимо соблюдение следующих условий:

- **Учащиеся младших классов** (1-4 кл. включительно) – должны иметь в году все отметки только «отлично».
- **Учащиеся средних классов** (5-7 кл. включительно) – допускается одна четверка в году, все остальные отметки – «отлично».
- **Учащиеся старших классов** (8-11 кл. включительно) – допускаются две четверки в году, остальные отметки – «отлично».
- **В четвертях не допускаются отметки «удовлетворительно»** (тройки).

В 2021 г. мы поздравили победителей электронными подарочными сертификатами.

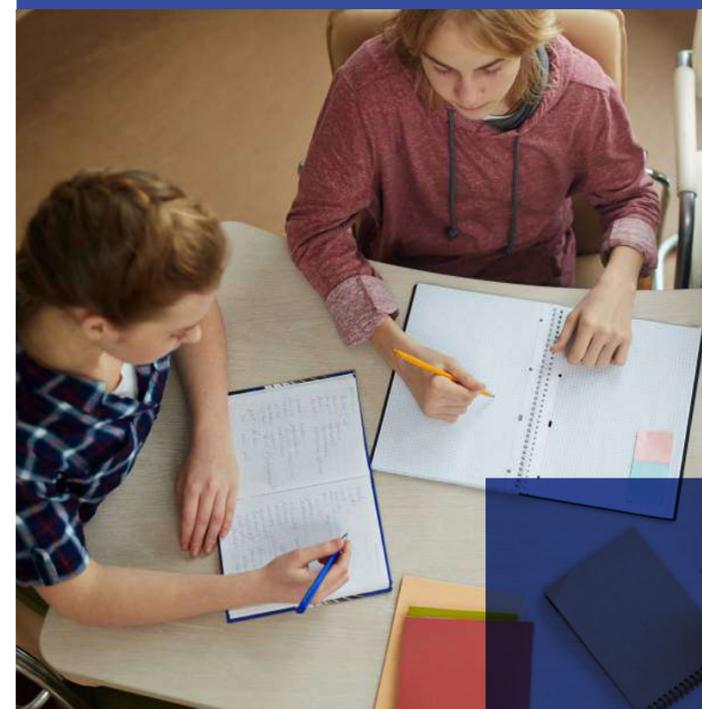


«Сити-XXI век»

В компании активно реализуются программы для молодежи.

- В 2021 году практику и стажировку в «Сити-XXI век» прошли 13 студентов вузов и колледжей. Один студент после стажировки принят в штат в департамент информационных технологий.
- Всего в штат принят 21 сотрудник в возрасте от 19 до 25 лет.
- Девелоперская группа «Сити-XXI век» стала лауреатом конкурса «Лучшая корпоративная система организации наставничества в строительной отрасли города Москвы в 2021 году». Конкурс организован департаментом градостроительной политики г. Москвы. По итогам экспертных этапов и презентации своих достижений компания набрала более 50% от максимальной суммы баллов.

Цель конкурса – развитие наставничества в строительной отрасли столицы как эффективного корпоративного механизма развития персонала, в том числе успешной социально-трудовой адаптации молодежи.



Опрос вовлеченности

В 14-й раз прошло корпоративное исследование вовлеченности, в котором приняли участие 84% сотрудников Группы компаний.

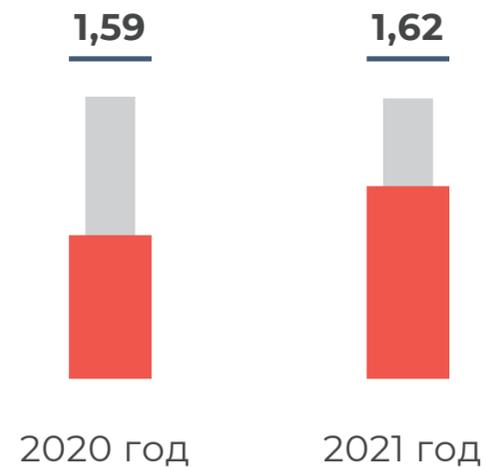
Доверие к опросу

Доверие к опросу в целом по Группе компаний увеличилось с **67%** в 2020 году до **69%** в 2021 году.

Наибольший рост доверия продемонстрировали сотрудники компании «Сити-XXI век» (+ **12%**).

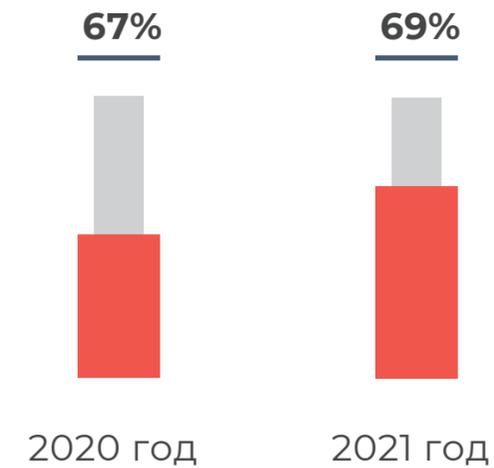
92% опрошенных положительно оценивают работу руководства с результатами исследования.

Индекс вовлеченности



Общий уровень вовлеченности сотрудников вырос на **2%** по отношению к прошлому году.

Абсолютную вовлеченность в работу выразили **69%** сотрудников ГК.



Методика проведения исследования

Что влияет на вовлеченность



Традиционное исследование вовлеченности – один из крупных каналов обратной связи в ГК «Новард».

Ответы сотрудников помогают улучшить командное взаимодействие, повысить эффективность работы, оптимизировать бизнес-процессы. По итогам исследования каждая компания анализирует собранный материал и планирует мероприятия по повышению вовлеченности.

Ежегодно для опроса выбирается социально значимая для всех сотрудников тема, которая дает повод задуматься о чем-то важном и полезном.

В 2021 году в рамках исследования вовлеченности прошел корпоративный экомарафон «Мир начинается с тебя» (*подробнее читайте на стр. 208*): привлекли внимание сотрудников к всеобщей проблеме засорения окружающей среды. Для наглядности статистики прохождения опроса использовалась экотематика.



eNPS компании

Показатель eNPS компании демонстрирует готовность сотрудников порекомендовать компанию в качестве места работы другу или коллеге.

eNPS компании по ГК в 2021 году равен 64%

Больше всего этот показатель вырос в компании «Сити-XXI век».



За что готов порекомендовать компанию:

- Надежность, стабильность, престиж, репутация, ценности
- Дружный коллектив
- Стабильная з/п, возможность зарабатывать, мотивация
- Условия труда, лояльность к сотрудникам

eNPS продукции

Одним из новых показателей, измеренных в этом году, стал eNPS продукции, отражающий готовность рекомендовать продукцию компании или Группы компаний друзьям.

eNPS продукции по ГК в 2021 году равен **72%**.



За что готов порекомендовать продукцию:

- Высокое качество
- Актуальность
- Дизайн
- Продукт

Рейтинг важности критериев для сотрудников

В рамках исследования изучалась значимость тех или иных факторов для сотрудников.

Второй год подряд практически для всех компаний отмечается, что условия труда максимально важны.

Топ-3 значимых факторов:

1. Условия труда.
2. Вознаграждение.
3. Надежность компании как работодателя.

Все факторы по ГК «Новард» лежат в зоне успеха.



Наивысшие оценки сотрудников получили:

1. Доверие к компании.
2. Взаимодействие с руководителем.
3. Работа.

Ценности Группы компаний

Сотрудники высоко оценили практическую реализацию ценностей «Надежность» и «Российские духовные ценности».

Чуть меньше баллов набрали «Постоянное развитие, совершенствование», «Лидерство» и «Работа в команде». Работе с этими ценностями будет уделено повышенное внимание в будущем году.

Все оценки показали положительную динамику по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

Абсолютно все респонденты высоко отметили:

- комфорт и безопасность рабочей среды,
- доступность ресурсов для выполнения задач,
- объединение подразделения в единую команду,
- своевременность обратной связи,
- функционал используемых систем автоматизации.

Также все опрашиваемые согласились с тем, что:

- удаленка организована эффективно,
- ценности компании согласуются с личными,
- слова и дела руководства не расходятся,
- руководитель компании пользуется авторитетом и уважением.

Счастье сотрудников – 1,62 по ГК.



Корпоративные события и мероприятия, премия «Создаем с любовью»

УК

Мы никогда не забываем о наших добрых традициях, 2021 год не стал исключением.

- Как всегда оригинально отметили вместе **Новый год, 23 февраля и 8 марта**.
- Подвели итоги корпоративного конкурса, поздравили **Лучших сотрудников года** и **Ветеранов** компании в яхт-клубе SkyRiver.
- Организовали традиционное празднование Дня защиты детей, наградили победителей корпоративного конкурса **«Пятерочка»**.
- Открыли новый сезон корпоративного театра **«НовArt»** спектаклем «Улыбайтесь, господа, улыбайтесь!».
- Провели **онлайн-встречу с семейным психологом** на тему «Семья как источник сил и опора».
- Душевно отметили **День семьи, любви и верности**, вручили подарки многодетным сотрудникам.



Корпоративный волонтерский театр

В ГК «Новард» корпоративный волонтерский театр «НовArt» существует с 2002 года – он вырос из творческой студии для детей сотрудников. С тех пор поставлено и сыграно множество спектаклей под руководством бессменного главного режиссера Галины Глоба.

Во время пандемии коронавируса труппе пришлось сделать вынужденный перерыв. Тем долгожданнее было открытие нового театрального сезона в 2021 году с постановкой «Улыбайтесь, господа, улыбайтесь!».

Литературной основой для спектакля послужила пьеса Григория Горина «Самый правдивый» об удивительных приключениях барона Мюнхгаузена. Смешные и мудрые истории про обаятельного барона как нельзя лучше помогают отвлечься и улыбнуться как самим артистам, так и зрителям.

*«Унывать нельзя! Улыбка спасет нас от грусти, которую принесла с собой пандемия», – объясняет **Галина Глоба** выбор материала.*

Премьера спектакля состоялась 5 декабря. Гостями первого показа стали представители Красногорского совета ветеранов и жители микрорайонов «Сити-XXI век». Зрители оценили постановку и благодарили артистов за профессионализм и подаренное хорошее настроение.

Все спектакли «НовArt» – благотворительные. На них приглашаются сотрудники Группы компаний, представители различных социальных организаций, жители микрорайонов.



«Эконика»

В компании продолжили реализовывать традиционные конкурсы для сотрудников розничной сети, а также придумывали новые интересные форматы с различными призами.

Например,

- в июне по традиции поздравили детей сотрудников – **победителей конкурса «Пятерочка»**,
- в августе организовали **творческий конкурс «Команда мечты»**,
- в сентябре лучшие сотрудники розничной сети по итогам года отправились в **мотивационную поездку в г. Калининград**,

• в феврале, апреле и октябре организовали **распродажу для сотрудников** со скидкой 50% на модели из новых коллекций.

Отметили **заслуги руководителей и активных участников проектов** ужином на теплоходе Radisson в теплой неформальной обстановке.

«Сити-XXI век»

• Ко Дню отца провели конкурс портретов «**Я рисую папу!**».

• Отметили **День строителя** в формате кулинарного тимбилдинга на теплоходе River Palace.

• В День семьи, любви и верности генеральным директором проведена **праздничная видеоконференция** с сотрудниками, имеющими статус многодетных родителей.

• Впервые провели **онлайн-игры**, специально разработанные к праздникам. Ко Дню защитника Отечества была организована игра «Узнай коллегу по фото из военного билета», 8 марта – игра-интуиция «Секреты наших сотрудниц». Праздник юмора (1 апреля) отметили тест-игрой «Правда или ложь», где надо было отличить правдивые факты из жизни коллег от выдуманных. А на День семьи, любви и верности сотрудникам предлагалось разгадать тематическую головоломку.



НЭМЛ

Проведено совместное корпоративное мероприятие по случаю 23 февраля и 8 марта, а также мероприятие, посвященное 15-летию НЭМЛ.

«Создаем с любовью». Summer time с «Новард»

Ежегодно коллектив ГК «Новард» собирается вместе, чтобы отметить заслуги коллег, показавших выдающиеся результаты в работе. Вторая добрая традиция – награждение ветеранов компании: сотрудников, проработавших в Группе 5 и более лет. По двум этим радостным поводам 11 августа состоялся праздничный вечер в яхт-клубе SkyRiver.

Награждение лучших сотрудников

Корпоративная премия «Созидаем с любовью» учреждена в 2009 году. Ее цель – отметить и поощрить наиболее значимые достижения сотрудников и рабочих групп. Название премии отсылает к ценностям Группы компаний и подчеркивает, что без любви и заботы о других невозможно создавать что-то хорошее и полезное.

Награды вручались в восьми номинациях: «Открытие года», «Инновация года», «Инноватор года», «Эталон года», «Созидание года», «Вызов времени», «Достижение года», «Спецпремия за особый вклад в развитие Группы компаний».

Новая номинация «Вызов времени» появилась вследствие тех испытаний, которые преподнес 2020 год. Выстоять в непростых условиях коронавирусных ограничений помогли сотрудники, быстро отреагировавшие на изменения и проявившие свои лучшие качества.

«Специальная премия за особый вклад в развитие Группы компаний» также не смогла обойти тему локдауна. Этой особой награды удостоилась рабочая группа китайского представительства компании «Эконика», надолго оказавшаяся вдали от родины и обеспечивающая при этом бесперебойное создание и производство коллекции.

Награждение ветеранов компании

Ежегодно памятные значки вручаются сотрудникам, проработавшим в ГК «Новард» 5, 10, 15, 20, 25, 30 лет. Эта традиция – признание их верности, богатого опыта, вклада в общее дело.

”

«Группе «Новард» и всем ее компаниям очень повезло, потому что в них работают лучшие сотрудники, которые действительно любят свою работу, – ведь на нелюбимом месте невозможно трудиться столько лет».

А. А. Илиопуло,
Президент ГК «Новард»



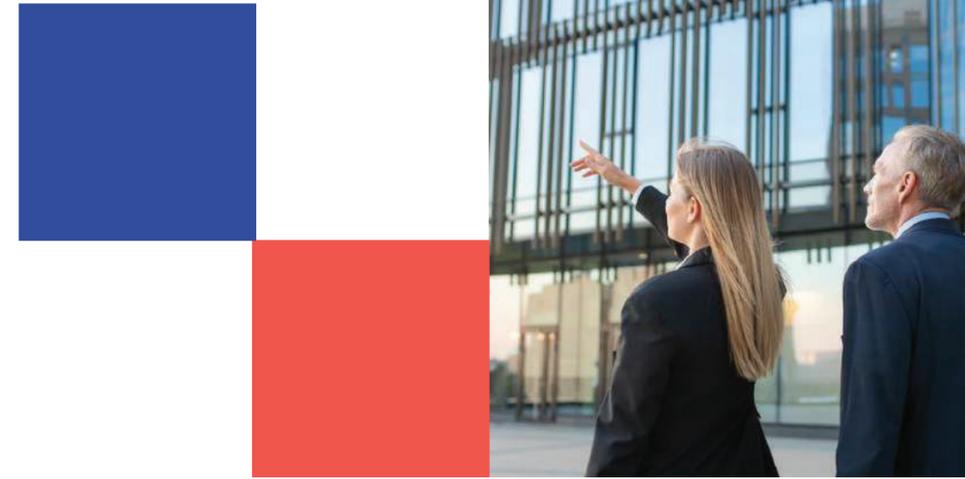
Помимо торжественной церемонии, гостей вечера ожидало множество приятных развлечений. Все желающие смогли поиграть в мини-гольф, петанк и настольный футбол; поучаствовать в мастер-классах по созданию полезных конфет ручной работы и рисованию в технике арт-флюид. На фуршете была возможность не только вкусно перекусить, но и понаблюдать в режиме реального времени за тем, как шеф-повара готовят свои коронные блюда. И конечно, подобные мероприятия – прекрасная возможность пообщаться с коллегами в расслабленной обстановке.

Клиенты

Ответственность за качество

«Эконика»

- Проведено расширение продуктовой линейки, поиск специализированных поставщиков, тендеры/конкурсы на предмет поиска новых технологий и поставщиков. Две новые фабрики взяты в работу.
- Расширены регионы производства с условием сохранения качества продукции в совокупности с возможностями производственной команды по сопровождению заказов.
- Успешно запущены и произведены различные материалы для будущей экологичной линейки. Начато поэтапное внедрение экокожи в основную коллекцию. Проведена работа по созданию новых технологичных переработанных материалов.
- Увеличена доля моделей и их разнообразие в полнотах S, M-, M+, L.
- Выставлен акцент по наращиванию спортивного ассортимента, добавлены в разработку новые трендовые структуры на разных видах подкладки.



«Сити-XXI век»

Контроль качества обслуживания клиентов сейлс-комплексом компании осуществляется на основании анализа результатов проверки, проводимой методом **«Тайный покупатель»**, а также на основании прослушивания поступающих входящих звонков.

Проводится постоянное **анкетирование клиентов** с целью определения общего уровня их удовлетворенности результатами взаимодействия с компанией, а также для сбора маркетинговой информации.

По результатам контроля качества обслуживания клиентов специалистами «Сити-XXI век» разрабатываются и реализуются мероприятия, направленные на устранение фактически выявленных недостатков, предупреждение их возможного появления, выявление лучших практик и инноваций в отношении работы с покупателями объектов недвижимости и их внедрение.

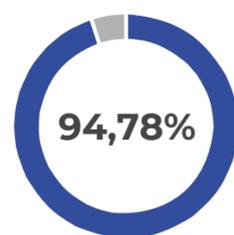
«Рутектор»

В компании настроена система обработки негативных отзывов:

- Проводится опрос клиентов. Если хотя бы по одному вопросу ставится низкая оценка, эта информация в автоматическом режиме поступает руководителю менеджера, который обрабатывал заказ.
- Руководитель совместно с менеджером разбирает ситуацию, оценка обсуждается с клиентом.
- Клиента благодарят за отзыв и гарантируют исправление ситуации сейчас (если это возможно) или недопущение ее повторения в будущем.

Клиенты оценили новую систему. В том числе позитивно отметили, что в компании не просто спрашивают их мнение, а детально прорабатывают отзыв и дают по нему обратную связь.

NPS клиентов за 2021 год – 94,78%.



NPS клиентов компании «Рутектор» в 2021 году



Безопасность

Вот уже второй год компания «Сити-XXI век» предоставляет клиентам возможность приобрести квартиру онлайн.

Процесс онлайн-покупки состоит из 3 этапов:

- выбор и бронирование квартиры,
- оформление ипотеки и подписание ДДУ,
- регистрация в Росреестре.

Первый этап очень похож на покупки в интернете. Покупатель выбирает подходящую квартиру, заходит в личный кабинет (ЛК), заполняет контактные данные и оплачивает бронирование картой.

Этап оформления ипотеки аналогичен анкетированию. Покупатель заполняет подробную анкету, выбирает банки и отправляет заявку на рассмотрение. После получения одобрения от банков клиенту остается выбрать наиболее выгодное предложение в ЛК.

Этап подписания и регистрации сделки в Росреестре сопоставим с работой в ЛК налоговой службы: клиент должен оформить электронную подпись, приложить пакет документов и подписать договор. После этого система отправит договор на регистрацию.

Что это дает клиенту:

- Не нужно ехать в офис продаж: новая система позволяет совершить сделку не выходя из дома
- Экономия времени: если не нужно оформлять ипотеку, полностью пройти процедуру покупки можно всего за 1 день
- Безопасность: в период неблагоприятной эпидемиологической обстановки сервис позволяет избежать лишних контактов



Счастье клиентов

«Эконика»

Компания заботится о том, чтобы шопинг в «Эконике» вызывал у покупателей только положительные эмоции. Для этого реализуется ряд мероприятий.

- Бронирование товара на сайте на срок до двух суток с возможностью получения в удобном для клиента салоне.
- Оформление заказа в интернет-магазине с доставкой по адресу клиента или в выбранный салон. Если покупатель находится в офлайн-точке, консультанты не только подберут необходимый товар и помогут с выбором полного образа, но и оформят за него заказ в интернет-магазине.

- Бесплатная доставка товара из салона в удобные клиенту день и время, а также экспресс-доставка в день заказа.
- Онлайн-консультации по WhatsApp из каждого салона сети. Только в «Эконике» на вопросы клиентов отвечает не бот, а реальные консультанты. Они помогают в подборе товара, учитывая предпочтения и/или отображенные в карточке покупателя физиологические особенности строения, высылают подобранные образы, информируют о персональных предложениях, оформляют заказы в интернет-магазине.
- Быстрый заказ: внутри чата WhatsApp клиент может получить уже сформированную для него корзину с продуктами и оформить ее заказ в два клика, просто авторизовавшись и внося данные для доставки.
- Персональные поздравления с днем рождения постоянных клиентов. В качестве комплимента им предоставляется не только дополнительная скидка, но и бесплатное такси в салон и обратно, чтобы сделать праздничные покупки еще более комфортными и безопасными.
- Сервис Айзон – «увидеть вживую». Из любой точки через сайт eконika.ru клиент может увидеть товар вживую в режиме онлайн. Консультанты покажут, как модель выглядит на ноге и сочетается с сумкой и аксессуарами, ответят на вопросы и могут выслать записанное видео, если клиенту неудобно смотреть онлайн.



Местные сообщества

Корпоративное волонтерство

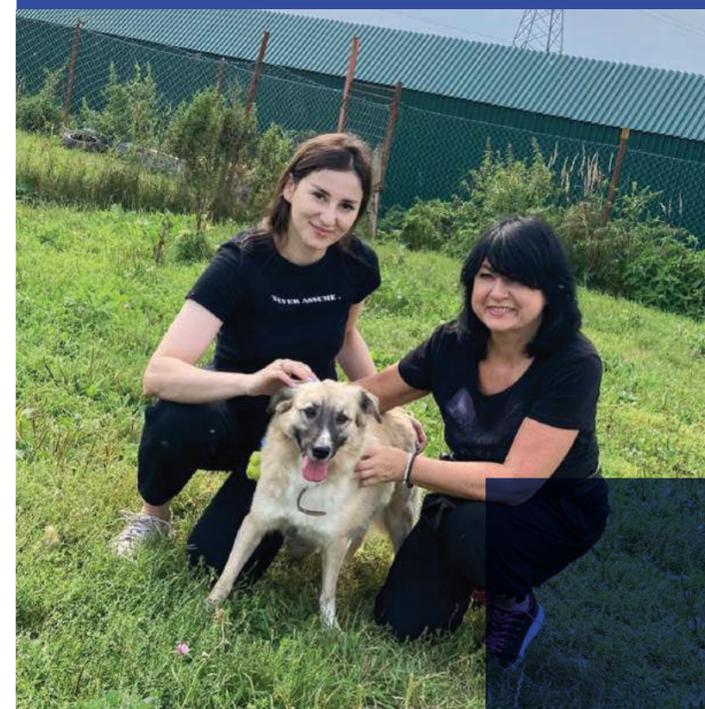
В 2021 году в волонтерских проектах ГК «Новард» приняли участие 150 человек.



Провели 32 мероприятия.

Как мы помогали:

- Подписывали открытки к праздникам для подопечных фонда «Старость в радость».
- Проводили мастер-классы для женщин, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в «Доме для мамы».
- Бегали и переводили пожертвования в пользу детей с заболеваниями печени, которым помогает фонд «Жизнь как чудо».
- Сдавали кровь для пациентов Московского городского онкологического диспансера.
- Ездили в приюты для животных – познакомились и гуляли с питомцами, привозили им полезные и вкусные подарки.
- Впервые поучаствовали в плаггинге – совместили бег с уборкой. Помогли приюту для собак в Щербинке очистить территорию для выгула животных.
- Сыграли бесплатный спектакль для Красногорского совета ветеранов.
- Собирали крышки от питьевых продуктов в рамках акции «Добрые крышечки» (подробнее читайте в разделе «Забота об окружающей среде» на стр. 211).



Что еще?

✓ Провели **онлайн-конференцию по волонтерству** с сотрудниками и представителями фондов.

4 февраля состоялась онлайн-конференция для сотрудников Группы компаний «Новард» с участием представителей благотворительных фондов «Жизнь как чудо», «Старость в радость» и руководителя кризисного центра «Дом для мамы».

Гости встречи рассказали о том, как они помогают своим подопечным и как эту деятельность могут поддержать волонтеры.

✓ Запустили информационный **телеграм-канал** для волонтеров.

Новая площадка поможет участникам оперативно получать новости о волонтерских мероприятиях в ГК «Новард», обсуждать детали и общаться с единомышленниками. Здесь можно задать вопрос координатору волонтерской команды и поделиться обратной связью о прошедших акциях.

✓ Задали коллегам **вопросы о волонтерстве** в рамках Опроса вовлеченности (стр. 131).



148

человек ответили, что уже участвуют в волонтерских мероприятиях.



128

человек хотели бы участвовать.

- Наибольший интерес среди опрашиваемых вызвали направления: поддержка бездомных животных, помощь пожилым людям, отдельный сбор отходов.

Результаты опроса будут использованы в планировании волонтерских мероприятий на 2022 год.

Спортивная команда «Новард»

В Группе компаний активно развивается спортивное волонтерство. Коллеги участвуют в забегах, рассказывают об этом в социальных сетях и привлекают пожертвования в пользу благотворительного фонда «Жизнь как чудо». Возможность поддержать команду есть у каждого сотрудника – для этого достаточно перевести донат. Собранные средства идут на лечение детей с тяжелыми заболеваниями печени.

В 2021 году команда «Новард» приняла участие в трех забегах. Общими усилиями сотрудников было собрано 80 080 рублей, к которым ГК добавила 55 000 (по 5 000 за каждого бегуна), чтобы подчеркнуть ценность волонтерского вклада. Итого 135 080 рублей отправились на лечение подопечных фонда «Жизнь как чудо».

Плоггинг

В 2021 году волонтерская команда «Новард» впервые приняла участие в плоггинге. Последний выходной лета мы провели за полезным занятием – убирали территорию для выгула приютских собак. Собрали 25 мешков мусора.

Плоггинг – это забег на определенную дистанцию, совмещенный со сбором мусора.

Данный вид спорта пришел к нам из Скандинавии. Он помогает поддерживать себя в форме и заботиться об окружающей среде!



Бутылки, жестянки, битое стекло, пластик и прочий мусор – все это не только уродует природу, но и создает опасность для животных, которые во время прогулки могут наступить на осколок и пораниться. Поэтому 29 августа сотрудники ГК «Новард», активисты движения Plogging Russia и волонтеры фонда «Собаки, которые любят» собрались вместе, чтобы убрать в лесу рядом с приютом в Щербинке. За время летнего сезона отдыхающие оставили тут немало следов своего присутствия.

Наведение порядка заняло несколько часов. 11 мешков несортируемых отходов оперативно вывезены с помощью ЭкоЛайн & МКМ-Логистика. Сортируемые отходы (стекло, металл, пластик) отправились на помывку с дальнейшей переработкой. На убранных полянах появились объявления с просьбой сохранить чистоту в лесу.

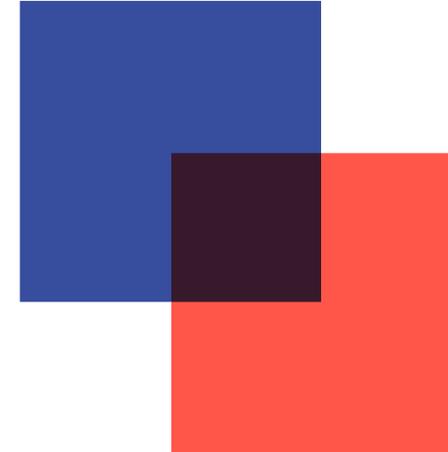
Волонтеры не только приняли участие в уборке, но и привезли четвероногим подопечным приюта вкусные подарки. В заключение дня они погуляли с собаками по чистой территории и узнали, как здесь за ними ухаживают и облегчают их жизнь.

Дни донора

Сотрудники Группы компаний регулярно сдают кровь для тяжелобольных детей – пациентов Московского городского онкологического диспансера. К участию приглашаются все желающие, у кого нет противопоказаний к донации.

В 2021 году организовали три Дня донора, к которым присоединилось более 30 человек. Для забора материала приглашали выездную бригаду Московской областной станции переливания крови, которая разворачивала свой мобильный пункт прямо в офисе. По данным ВОЗ, в среднем один донор спасает четверых пациентов.

Дни донора проводятся в ГК «Новард» с 2010 года ежеквартально. Перерыв случился лишь в 2020 году из-за распространения коронавирусной инфекции и связанных с этим ограничений. За время действия акции в ней приняли участие порядка 200 человек, собрано более 200 литров крови.



Открытки к праздникам

По нашей доброй традиции в течение года сотрудники подписывали открытки к праздникам для подопечных фонда «Старость в радость».

Так мы поздравили одиноких людей с 23 Февраля, 8 Марта, Днем Победы, Рождеством и Новым годом; по возможности поздравляли именинников месяца с днем рождения.

Коллеги всегда тепло откликаются на предложение поучаствовать в акции. Что особенно приятно, к нам присоединяется младшее поколение – жители микрорайонов и дети сотрудников. У ребят получаются искренние и трогательные поздравления, которые наверняка дарят получателям самые положительные эмоции.

- С весенними праздниками поздравили свыше 160 адресатов.

- К Новому году отправили 170 открыток.

«Старость в радость» – благотворительный фонд, оказывающий помощь инвалидам и пожилым людям в трудной жизненной ситуации.

starikam.org

Новогоднее чудо от НЭМЛ

В преддверии Нового года сотрудники компании «Новард Эстейт Менеджмент Лимитед» подписали 40 поздравительных открыток для бабушек и дедушек, проживающих в Доме милосердия в Армавире.

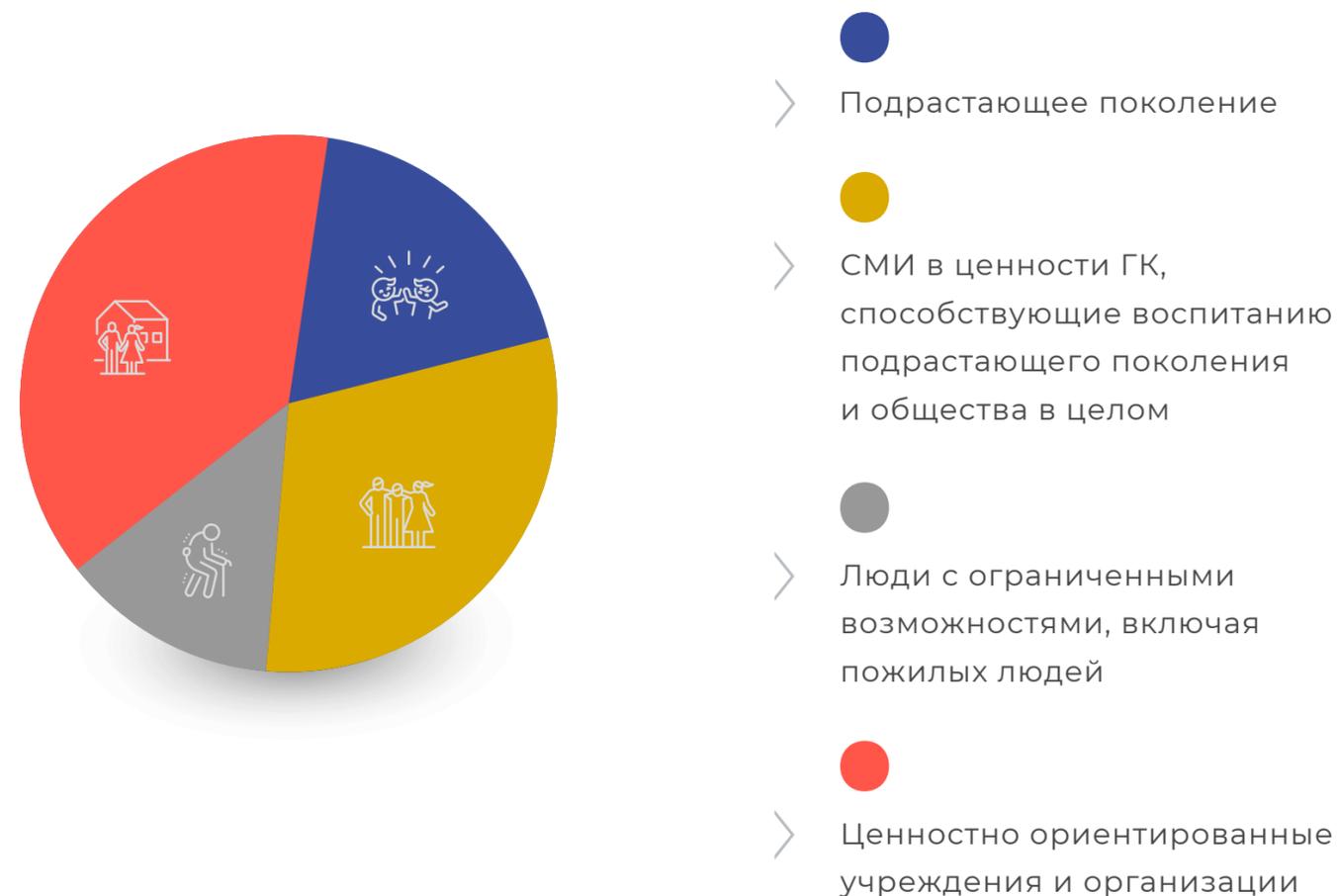
Коллеги решили этим не ограничиваться и вдобавок собрали несколько посылок с гостинцами, товарами для творчества и настольными играми.

Коллектив и жители Дома милосердия сердечно благодарят компанию НЭМЛ и каждого сотрудника в отдельности за новогодний сюрприз. Особенно бабушки и дедушки обрадовались настольным играм, которые скрасят их зимние праздники.

Акция реализована в партнерстве с благотворительным фондом «Старость в радость».

Социальные инициативы

ГК «Новард» на постоянной основе оказывает благотворительную помощь различным категориям благополучателей, среди которых выделяются несколько приоритетных направлений.



Благотворительные маркеты

«Эконика» поддержала благотворительный маркет Helper's Bazar

Мероприятие прошло 20 ноября в Москве, в пространстве Royal Rental Studio. Модная сеть «Эконика» передала для реализации несколько пар фирменной обуви.

Helper's Bazar – первый в России charity-маркет, где можно купить красивые и стильные вещи от мировых брендов и локальных производителей с большими скидками.

Все участники маркета – магазины, дизайнеры, фабрики и производства – отдают новые, качественные и полезные товары совершенно бесплатно. Организаторы Helper's Bazar продают их по ценам на 30-70% ниже розничных, тем самым позволяя посетителям не только сделать хорошее и доброе дело, но и уйти с покупкой, о которой они давно мечтали.

Все собранные средства, по доброй традиции маркета, будут переданы в фонд «Старость в радость», оказывающий поддержку пожилым людям и инвалидам.

starikam.org

В преддверии Нового года «Дом с маяком» провел 9-ю благотворительную барахолку. «Эконика» в очередной раз поддержала проект

Мероприятие прошло 5 декабря в Москве, в отеле «Балчуг Kempinski».

Для сбора средств в помощь своим подопечным фонд «Дом с маяком» регулярно проводит благотворительные маркеты, где можно найти множество полезных вещей. В обмен на пожертвование посетители выбирают предметы одежды, обувь, аксессуары, картины, книги и многое другое.

В этот раз на барахолке можно было не только сделать доброе дело, но и выбрать подарки к Новому году. Гостей также ждал благотворительный розыгрыш с возможностью выиграть билеты в московские театры, кинотеатры и музеи, сертификаты в медицинские центры и подписки на видеосервисы. Главным призом стал отдых на двоих в пятизвездочных отелях Kempinski в Москве и Петербурге.



Все средства, вырученные на мероприятии, пойдут на помощь детям – подопечным «Дома с маяком».

Фонд «Дом с маяком» помогает неизлечимо больным детям и молодым взрослым до 30 лет – пациентам детских хосписов на территории Москвы и Московской области.

mayak.help



«Спелый понедельник»

В конце лета предложили сотрудникам поделиться дачным урожаем и собрали большую витаминную посылку для подопечных фонда «Вера». Так мы поддержали акцию, запущенную основательницей фонда Нютой Федермессер, и еще раз убедились в том, что если человека нельзя вылечить, это не значит, что ему нельзя помочь.

Ароматные яблоки, свежие овощи с грядки, только что сорванные с куста ягоды – простые летние радости, которых очень не хватает пациентам хосписов. На призыв поучаствовать в «Спелом понедельнике» откликнулись все компании ГК «Новард», присоединились даже те сотрудники, у которых нет дачи – они закупили различные лакомства в магазине, например арбузы и дыни, мягкие конфеты и зефир. Инициативные коллеги из «Сити-XXI век» помогли доставить груз по адресу – в Московский многопрофильный центр паллиативной помощи.

Фонд «Вера» – единственная в России некоммерческая организация, которая системно занимается поддержкой хосписов и их пациентов.

fondvera.ru

«Собери ребенка в школу»

Каждое лето мы запускаем корпоративную акцию по сбору детей из малообеспеченных семей в школу. В этот раз нашим партнером стала «Лавка радостей» – благотворительный фонд поддержки социальных инициатив и помощи людям в трудной жизненной ситуации.

В рамках акции предложили сотрудникам принести различные канцтовары, школьную и спортивную форму, портфели и рюкзаки, товары для творчества, повседневную детскую одежду. Фонд формирует из них посылки для школьников из нуждающихся семей со всем, что понадобится в течение года. География помощи – вся Россия.

В качестве альтернативы можно было сделать пожертвование на оплату пересылки. Фонд старается собирать максимально объемные наборы, чтобы каждому ребенку досталось все самое необходимое. Из-за этого возрастает вес посылок, а значит, сильно увеличивается стоимость отправки.

Почему это важно?

Ежегодно Росстат подсчитывает стоимость набора первоклассника. В 2021 году собрать ребенка в школу стоит:



19 600 Р

мальчика



24 100 Р

девочку

Для малообеспеченных семей такие траты – неподъемные. При этом детям, конечно же, хочется быть «не хуже» сверстников: это важно для их самооценки.

Акция «Собери ребенка в школу» неизменно вызывает горячий отклик сотрудников. К инициативе присоединились все компании ГК «Новард».

Благотворительный фонд «Лавка радостей» учрежден в 2018 году для оказания ресурсной помощи людям и поддержки проектов различных НКО.

lavkafond.ru

«Профессионалы – жителям»

«Сити-XXI век» запустила проект для жителей миниполисов. Эксперты компании проводят бесплатные семинары и мастер-классы, на которых делятся своими знаниями в области дизайна интерьеров и планировки квартир.

Эти темы очень актуальны для всех, кто недавно приобрел жилье и думает о том, как его обустроить. На встрече участники могут не только получить теоретическую информацию, но и попробовать спланировать свою будущую квартиру на практическом занятии.



«Здравствуй, Ёлка!»

Под новый год принято загадывать желания. Все подопечные благотворительного фонда «Жизнь как чудо» – а это дети с тяжелыми заболеваниями печени – мечтают об одном: поскорее выздороветь. Чтобы помочь детским мечтам поскорее исполниться, мы запустили акцию «Здравствуй, Ёлка!» по сбору пожертвований и подарков.

Общими усилиями сотрудники ГК «Новард» собрали 84 041 рубль. Переводы были как частными, так и от целых коллективов. Эти средства пошли на оплату медицинских анализов и обследований, не входящих в полис ОМС, по программе «Помощь Больнице» – для пациентов Национального медицинского исследовательского центра акушерства, гинекологии и перинатологии имени академика В. И. Кулакова.

Также в рамках акции прошел сбор подарков. Сотрудники принесли много разных игрушек, раскраски, пазлы, конструкторы.

Праздничный груз отправился в Национальный медицинский исследовательский центр трансплантологии и искусственных органов имени академика В. И. Шумакова и Российский научный центр хирургии им. академика Б. В. Петровского. Надеемся, что подарки принесли ребятам настоящую новогоднюю радость, которой так не хватает в больничных стенах.

«Здравствуй, Ёлка!» вызвала горячий отклик сотрудников и стала одной из самых успешных корпоративных акций Группы компаний «Новард».

Благотворительный фонд «Жизнь как чудо» с 2009 года помогает детям с тяжелыми заболеваниями печени получать лечение вовремя.

kakchudo.ru



«Университет 8 Кленов»

В ноябре 2021 года «Сити-XXI век» запустила просветительский проект «Университет 8 Кленов». Лучший участник по итогам обучения получит в подарок от застройщика квартиру в микрорайоне 8 Кленов.

Для участия были приглашены юноши и девушки, мужчины и женщины в возрасте от 25 до 55 лет. Финал проекта запланирован на 2022 год.

Проект разработан с ведущими историками страны и включает в себя полный спектр знаний и прикладных дисциплин XIX века. В течение трех месяцев участникам предстоит освоить азы этикета и стиля, основы российских духовных ценностей, благотворительности и меценатства, а также верховую езду, бальные танцы и фехтование.

В программе обучения:

- ✓ 50 часов теоретических и 14 часов практических занятий;
- ✓ лекции и семинары в лучших локациях Москвы и Московской области;
- ✓ выпускной бал в антураже XIX века, на котором каждый выпускник сможет продемонстрировать полученные навыки и знания.

Призы:

- ✓ Участник, который лучше всех выполнит конкурсные задания, получит главный приз от компании «Сити-XXI век» – квартиру в миниполисе 8 Кленов.
- ✓ Участник, занявший второе место, получит в подарок набор генетического исследования Genotek.
- ✓ Всех остальных участников ждут поощрительные призы от партнеров компании.

Обучение в просветительском проекте «Университет 8 Кленов» позволит конкурсантам развить в себе эрудированность и чувство стиля, хорошие манеры, умение вести диалог и проявлять милосердие, способность хранить культурные ценности и передавать их другим.



Эксперты ГК «Новард» помогли выбрать лучшие корпоративные проекты в области устойчивого развития

2 декабря были объявлены победители XIV конкурса People Investor, который реализуется с 2008 г. и нацелен на выявление и распространение лучших практик социально ответственного ведения бизнеса, а также поощрение компаний за инвестиции в человеческий потенциал.

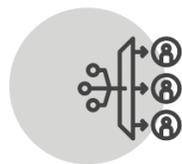
В 2021 году на конкурс было принято 82 проекта, из них 24 вошли в шорт-лист. Победители определялись в пяти номинациях:



Управление
человеческими
ресурсами



Выстраивание
отношений с партнерами
и клиентами



Развитие местных
сообществ



Экологическая
эффективность



Здоровый образ
жизни

Одним из экспертов направления «Управление человеческими ресурсами» выступила **Наталья Сыс**, директор по персоналу и организационному развитию ГК «Новард».

Одним из экспертов по направлениям «Развитие местных сообществ», «Экологическая эффективность», «Здоровый образ жизни» выступила **Людмила Жадаева**, директор по коммуникациям и социальному развитию ГК «Новард».

Конкурс и форум «People Investor: компании, инвестирующие в людей» – знаковая инициатива Ассоциации менеджеров, одного из ведущих деловых объединений России.

I Всероссийский конкурс «Наследие выдающихся предпринимателей России»

18 октября состоялась торжественная церемония награждения победителей I Всероссийского конкурса по истории предпринимательства. Мероприятие собрало более 50 студентов и преподавателей из регионов РФ, занявших призовые места. Некоторые работы были отмечены специальным призом – медалью имени А. И. Абрикосова. Общее количество призеров конкурса – более 90 человек.





Президент ГК «Новард» Андрей Андреевич Илиопуло вручил награды победителям в номинации «История успеха дореволюционного предпринимателя». В своей речи он отметил, что предприниматели в те годы заботились не только о собственной прибыли – по мере роста и развития они смещали фокус на благополучие всего общества. Наиболее выдающиеся личности становились главами администраций, губернаторами и тратили капиталы на благополучие своей малой родины.

*«Прекрасный пример для нас, современных предпринимателей», – заметил **А. А. Илиопуло.***

”

«Россия – богатейшая страна с точки зрения культуры и наследия предпринимательства и поэтому достойна собственной модели управления».

А. А. Илиопуло,
Президент Группы компаний «Новард»



Эксперты отметили высокую значимость конкурса для популяризации предпринимательства, в первую очередь семейного и молодежного.

Конкурс организован при поддержке Андрея Андреевича Илиопуло.

Другие акции:

- «Эконика» передала подарочные сертификаты в благотворительный фонд «Правмир» для привлечения большего количества пожертвований в рамках конкурса «Елка будущего 2022»

- «Эконика» подарила обувь воспитанникам Наро-Фоминского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Надежда»

- «Сити-XXI век» передала утилизированную мебель благотворительным объектам

Спонсорство

«Дом для мамы»

Кризисный центр «Дом для мамы» с 2012 года помогает беременным женщинам и матерям с детьми, попавшим в сложные жизненные обстоятельства. Все это время организацию на постоянной основе поддерживает ГК «Новард».

Как мы помогаем

- Собираем среди сотрудников и передаем на нужды центра одежду в хорошем состоянии, работающую технику (мобильные телефоны, компьютеры).
- Закупаем детские товары первой необходимости – подгузники, средства для ухода и гигиены.
- Проводим обучающие мастер-классы pro bono.



- Ежемесячно оплачиваем одну комнату для проживания мамы с ребенком.

- Финансируем обучение подопечных центра по программе «Парикмахер-универсал» с получением диплома государственного образца. Дарим выпускницам набор инструментов, необходимый для работы.

«Дом для мамы» – московский кризисный центр помощи женщинам, благотворительный проект православной службы помощи «Милосердие». Главная задача центра – профилактика абортов и отказов от ребенка.

домдлямамы.рф

Православная гимназия им. митрополита Платона (Левшина)

В 2013 году ГК «Новард» помогла отреставрировать здание православной гимназии имени митрополита Платона (Левшина) при Николо-Перервинском монастыре. С тех пор компания системно поддерживает проект.

В 2021 году:

1. Оплатили работу преподавателей Школы византийского пения «Схолион Псалтикис» и Византийского клуба, действующих в гимназии.

2. Помогли закупить учебную литературу на год.

3. Оплатили косметический ремонт спортивного зала и раздевалок для мальчиков и девочек.

4. Выделили средства на восстановление крыльца, починку крыши (устранение протечки, покраску металлических заграждений на крыше по всему периметру здания, установку новых деревянных лестниц для перехода по крыше, установку отливов), покраску столбов и перил (7 шт.), покраску тамбура, актового зала, зоны медицинского пункта, обеденного зала, лестничных маршей, двух кабинетов; ремонт и покраску козырьков, калитки, ворот.

5. Передали компьютеры в класс информатики, закупили системные блоки, расходные материалы для принтеров.

6. Оплатили годовое обучение троих учеников: Нила Дубицкого (11-й класс), Даниила Гавриличева (8-й класс), Максима Клименко (6-й класс).

7. Пригласили гимназистов к участию в детской образовательной программе «Создаем будущее» *(читайте подробнее на стр. 123)*.



8. По итогам учебного года наградили отличников подарочными сертификатами.

9. Сделали подарки к Пасхе и Рождеству всем сотрудникам гимназии.

platon-gimnazia.mskobr.ru

Поддержали серию мероприятий православной службы «Милосердие»

Ежегодно Группа компаний «Новард» становится партнером масштабного благотворительного праздника «Белый цветок», на котором собираются средства для проектов службы «Милосердие». По традиции встречи проходят в саду Марфо-Мариинской обители и включают в себя благотворительную ярмарку, фуршет, музыкальную программу.

В этом году мероприятия – два Белых завтрака и один Белый ужин – состоялись в камерном формате из-за ограничений. В общей сложности их посетили 400 человек.

Организаторам удалось собрать 823 000 рублей, которые пойдут на оплату сиделок для тяжелобольных людей (программа «Сиделки») и на другие проекты службы «Милосердие», среди которых Свято-Софийский социальный дом для инвалидов, Центр семейного устройства детей-сирот и прочие.

Служба помощи «Милосердие» – крупнейшая православная социальная служба в России. Цель – оказать помощь самым нуждающимся и беззащитным: одиноким старикам, инвалидам, беременным женщинам, оказавшимся без крыши над головой, детям-сиротам, бездомным, ВИЧ-инфицированным.

miloserdie.help



Соседские клубы

Соседский клуб – неотъемлемый элемент социально-градостроительной концепции «Миниполис». Это комьюнити-центр на территории миниполиса, где жители могут отметить семейные праздники, устроить собрание и обсудить вопросы по развитию жилого комплекса, а также посещать различные кружки, мастер-классы, мероприятия и просто общаться.

Первый соседский клуб открылся в 2013 году в Строгинском миниполисе, и сейчас это фирменный знак каждого проекта «Сити-XXI век». Комьюнити-центры повышают комфортность проживания в домах и создают все условия для развития местного сообщества.

Мероприятия в микрорайонах



- **Путешествия** – проводили совместные экскурсионные поездки с жителями микрорайонов.



- **Бизнес по-соседски** – запустили серию бизнес-завтраков для жителей, где соседи рассказывали о своем деле или хобби.



- **Здоровье** – уделяли внимание спортивным турнирам, мастер-классам по ЗОЖ, встречам с психологами и нутрициологами. Организовали семинар по оказанию первой помощи взрослым и детям, провели на стадионе «Металлург» первый любительский футбольный матч.



- **Среда** – развивали окружающее пространство, организовали акции по высадке деревьев.



- **Образование** – осваивали с детьми, взрослыми и жителями «серебряного возраста» тайм-менеджмент, шитье игрушек, конструирование из Лего. Провели конкурс «Пятерочка», встречи со стилистом, визажистом и преподавателем этикета, серию арт-завтраков, а также к 60-летию со дня первого полета человека в космос организовали выездной Планетарий.



- **Имидж** – запустили конкурс талантов, устраивали игры «Что? Где? Когда?». «Мамы Строгино» провели премьеру спектакля «О женщинах».



- **Милосердие** – жители принимали участие в благотворительных и волонтерских мероприятиях. Участвовали в благотворительных забегах, собирали средства и подарки нуждающимся, организовали мастер-классы в кризисном центре «Дом для мамы».

Планы на будущее

- Развитие существующих проектов.
- Увеличение числа лояльных жителей.
- Увеличение количества участников программы лояльности «Миниполис-Бонус». Сотрудничество с бизнес-сообществами Видного и Люберец с целью объединить женщин, заинтересованных в создании или развитии собственного бизнеса.
- Открытие соседского клуба (СК) в Серебрице, проектирование СК в Дивном.
- Запуск выставочных арт-проектов в соседских клубах.
- Повышение индекса добрососедства за счет проведения ряда мероприятий, включая team-building соседей из одного дома.
- Организация турнира по футболу между жителями миниполисов Дивное и Самоцветы.
- Организация совместных поездок и конкурсов для всех миниполисов.



Примеры проектов

В течение всего года жители и будущие жители миниполисов принимали участие в благотворительных и волонтерских акциях:

- отправляли поздравительные открытки пожилым подопечным фонда «Старость в радость»;
- бегали с пользой для природы (плоггинг);
- участвовали в благотворительном забеге Российского Красного Креста;
- приносили игрушки для «Коробки храбрости» в поддержку больных детей;
- помогали фондам «Жизнь как чудо» и «Время добра»;
- собирали вещи для кризисного центра «Дом для мамы».

Много внимания на протяжении всего года уделяли теме здоровья.

- Проводили спортивные турниры для жителей, тренировки у дома.
- Организовывали мастер-классы на тему ЗОЖ и правильного питания.
- Запустили занятия для жителей «серебряного возраста» по доступным ценам.
- Играли с жителями в психологические игры, психологи делились полезной информацией в прямых эфирах.
- Провели День отказа от автомобиля.
- В честь Международного дня отказа от курения взяли интервью у жителей, которым удалось бросить курить, а нутрициолог из Радужного рассказала о влиянии сигарет на организм.



В 2021 году впервые пригласили жителей сдать нормативы ГТО

Жители микрорайонов Дивное и Радужный объединились, чтобы показать отличные результаты при сдаче нормативов физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

Подготовка заняла три месяца. По инициативе участников был создан чат, где можно было поддерживать друг друга, делиться упражнениями и рекомендациями по питанию, обсуждать процесс сдачи нормативов. Особенно приятно, что многие готовились целыми семьями и приобщали к спорту младшее поколение.

Дворец спорта «Видное» для нашего мероприятия на весь день предоставил стадион «Металлург». Участники движения ГТО продемонстрировали свои умения в беге на разнообразные дистанции, метании спортивных снарядов, прыжках, отжиманиях и других упражнениях. Всего нормативы сдали 18 человек.

Так как вся необходимая спортивная инфраструктура находится в шаговой доступности от микрорайонов, многие жители намерены и дальше продолжать тренировки, чтобы поддерживать хорошую физическую форму.



«Делаем вместе»

В рамках проекта «Делаем вместе» руководитель микрорайона Самоцветы Елена Сухарева и комьюнити-менеджер микрорайона Рафинад Евгения Нагайцева провели благотворительные мастер-классы в кризисном центре «Дом для мамы», где в честь Дня семьи был организован большой праздник.

Новогодние подарки

Микрорайон Дивное от лица компании «Сити-XXI век» передал 50 новогодних подарков нуждающимся многодетным семьям города Видного.

Первая помощь

- В соседском клубе Строгинского микрорайона совместно с общественным фондом «Мария Мама» провели практический семинар по оказанию первой помощи детям и взрослым. Участие в мероприятии приняли педагоги, инструкторы соседского клуба, а также родители и подростки.

- Жители микрорайона Радужный прошли практический семинар «Школа первой помощи детям». Теперь в случае необходимости они знают, как помочь ребенку до приезда Скорой помощи. Повтор семинара планируется весной 2022 года.

Книжный клуб

По инициативе жителей в микрорайоне Радужный создано сообщество любителей книг. Проводятся ежемесячные встречи с выбором произведений, их чтением и дальнейшим обсуждением.

Участие в социально значимых городских проектах

- Педагог и руководитель театральной студии на английском языке в соседском клубе Строгинского микрорайона Анастасия Мережко приняла участие в популярной городской премии «Лица района» в номинации «Культура и искусство». Представляя соседский клуб, она выступила с докладом на тему «Как COVID повлиял на онлайн-развитие детского дополнительного образования».

- В 2021 году микрорайон Радужный взял курс на взаимодействие с местными сообществами. 7 марта соседский клуб принял участие в бизнес-форуме г. Видного. Участие в подобных форумах – прекрасная возможность заявить о себе, познакомиться с новыми партнерами, получить интересные предложения к сотрудничеству не только от сообществ, но и от частных предпринимателей.



ЗАБОТА ОБ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ



Зеленые проекты «Сити-XXI век»

Проектирование и возведение миниполисов ведется с учетом требований «зеленого» строительства и BIM-технологий, позволяющих применять более современные и энергоэффективные методы для создания максимально комфортной среды.

GREEN ZOOM

GREEN ZOOM – добровольная отечественная система сертификации, инициированная Российской гильдией управляющих и девелоперов.

Это российский норматив энергоэффективности в строительстве, сформированный по европейскому образцу, но с учетом российского климата. Стандарт позволяет экономить на освещении, водоснабжении, тепловой энергии. Результат достигается за счет использования светодиодов в освещении, установки теплосчетчиков, терморегуляторов, оконных стеклопакетов повышенной тепло- и шумоизоляции. Кроме этого, в стандарте GREEN ZOOM City заложены требования к организации дворовых пространств, навигации внутри ЖК, применению онлайн-решений для коммуникации жителей и УК.

Сертификацию по стандарту GREEN ZOOM City прошли четыре миниполиса «Сити-XXI век»: Серебрица, Дивное, Рафинад, 8 Кленов.

Энергомоделирование миниполисов по GREEN ZOOM City показало, что энергоэффективность жилого комплекса составит более 30%.

”

«Проекты получили золотые сертификаты, что официально подтверждает высокое качество материалов и энергоэффективность».

Мария Могилевцева-Головина,
директор по продукту «Сити-XXI век»



BREEAM

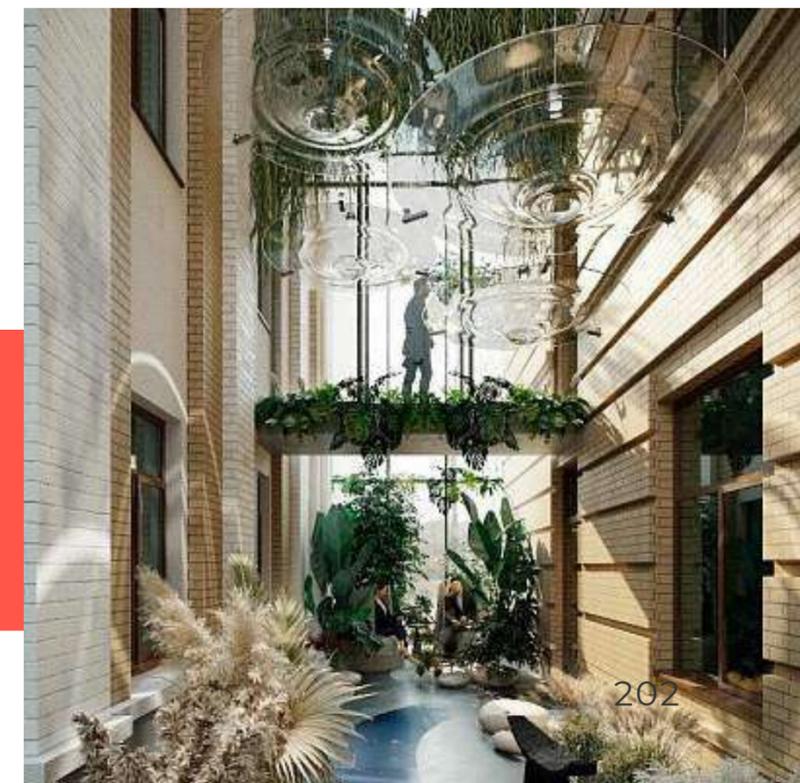
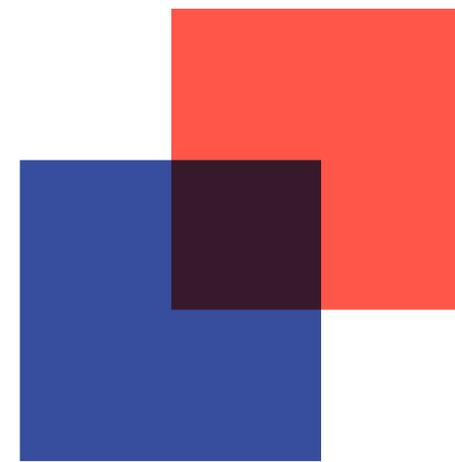
Введенный в эксплуатацию в начале 2021 года апарт-комплекс HILL8 сертифицирован по стандарту BREEAM на уровне «VERY GOOD».

BREEAM (BRE Environmental Assessment Method) – это международный «зеленый» стандарт оценки эффективности зданий, разработанный британской компанией BRE Global.

Наличие сертификата BREEAM означает, что объект будет экономно использовать потребляемые ресурсы (электричество, тепло, воду), а расходы на эксплуатацию заметно уменьшатся – до 35% экономии в сравнении с несертифицированными объектами.

Руководитель офиса продаж HILL8 Дмитрий Титов: «В Москве сегодня увеличивается количество объектов, прошедших экологическую сертификацию. Получить такой документ непросто. Объект должен отвечать строгим требованиям энергоэффективности и безопасности для человека и окружающей среды. Наш комплекс современный и “зеленый” не только внешне, но и по своему наполнению. HILL8 – первый в Москве апарт-комплекс с экологическим сертификатом BREEAM.

Сертификация по британскому экологическому стандарту – это целый пул гарантий. В первую очередь, проект энергоэффективен – эксплуатационная экономия в районе 30%, конечно, приятно отразится в платежках жильцов. Также учтены такие показатели, как акустика, освещенность, качество воды, системы безопасности, и целый ряд других характеристик. Все это тоже гарантирует BREEAM».





Новый парк в Опалихе

Компания «Сити-XXI век» вложила 100 млн рублей в создание нового городского парка в Опалихе, где строятся микрорайоны Серебрица и 8 Кленов.

Проект новой парковой среды создавался на конкурсной основе. Большинство жителей Опалихи проголосовали за предложение от архитектурного бюро ASADOV. Выбранную концепцию отличает бережный и деликатный подход, который позволит раскрыть природный потенциал и красоту места. Пространство площадью около 4 га поделится на две зоны: камерную с зеленым массивом деревьев возрастом 50-70 лет и более открытую зону с прудами, окруженную древесными посадками. В новом парке предусмотрены зоны отдыха и площадки для разных возрастов, прогулочные и велодорожки, вечерняя подсветка.

По словам главного архитектора ASADOV Никиты Асадова, при разработке проекта были учтены пожелания жителей и особенности территории. «Приоритетом стало максимальное сохранение существующего озеленения», – отметил он.

Впоследствии территорию парка передадут городу, и она будет открыта для всех желающих.

Green City

В 2021 году в офисе «Сити-XXI век» принята концепция Green City, направленная на рациональное потребление ресурсов компании и бережное отношение к окружающей среде. В рамках данной программы созданы благоприятные условия труда для сотрудников, сочетающие «зеленые» технологические решения, психологические аспекты работы в офисе и визуальный комфорт.

✓ Экономия ресурсов

Разработали правила бережного потребления ресурсов в офисе – электроэнергии, воды и бумаги. Продвигаем их среди сотрудников с помощью информационных рассылок, инфостендов.



Экологические акции в миниполисах

Большое внимание экоактивностям уделяется в миниполисах «Сити-XXI век». Жители активно поддерживают и даже сами иницируют подобные мероприятия.

1. На территории миниполиса Серебрица прошла экологическая акция по компенсационной высадке деревьев.

Вместе со штатным агрономом жители высадили несколько саженцев таких деревьев, как сосна, дуб, липа и ива.

2. В традиционной акции «Посади дерево» в миниполисе Радужный приняли участие 12 человек. По просьбе жителей на территории было решено высадить кусты гортензии.

3. В миниполисе Самоцветы экологическим акциям уделяется особое внимание. Здесь в 2021 году:

- проводили мастер-классы, на которых обучали правильно разделять мусор;
- ежемесячно вызывали Экомобиль для вывоза отсортированного мусора (расходы жители взяли на себя);



- организовали просветительский Экомарафон;
- провели праздник «ЭкоДвор», в рамках которого прошла обучающая игра «Бережное отношение к природе должно начинаться с себя», а экоактивисты организовали прием вторсырья;
- провели Дармарки – ярмарки, на которых соседи обмениваются вещами, книгами, предметами интерьеров;
- приняли участие в акции «Сдай пищевые отходы»;
- создали ЭКоЧат для обмена информацией и опытом по теме экологии. К началу 2022 года в чате зарегистрировались 68 участников.

4. В конце 2021 года в рамках проекта «Делаем вместе» Ольга Григорьева, инженер-эколог «Сити-XXI век», провела познавательный онлайн-мастер-класс для жителей всех миниполисов. На мастер-классе под названием «Экологическая познавайка» ребята узнали много новой информации, в частности: что такое бананы и какими они бывают, как появилась первая бумага и как ее изготавливали, какая связь между бумагой и бананами.



Экомарафон «Мир начинается с тебя»

Октябрь – декабрь 2021

В течение полутора месяцев в Группе компаний прошли мероприятия, стимулирующие развитие экопривычек. Сотрудникам рассказывали о главных принципах «зеленого» образа жизни и о том, как сделать заботу об окружающей среде легкой и приятной. Одной из целей было вдохновить участников на перемены здесь и сейчас, не откладывая в долгий ящик.

”

«Стартовавшие “зеленые” активности – наш отличный шанс попробовать сделать заботу об экологии проще и доступнее. Уверен, что вместе мы добьемся больших результатов, если каждый приложит немного усилий».

А. А. Илиопуло,
Президент Группы компаний «Новард»



”

«Задача-минимум нашего корпоративного экомарафона – дать тем, кто еще не задумывался о своем влиянии на экологию, нужную информацию и зерно для размышлений.

*Задача-максимум – воспитать в себе совсем простые, но очень полезные экопривычки, которые, возможно, коллеги захотят транслировать и распространить на свои семьи, друзей и знакомых». **Наталья Сыс**, директор по персоналу ГК «Новард»*

В основу марафона легла концепция Zero Waste (ноль отходов), которую в 2013 году сформулировала экологическая активистка Беа Джонсон в своей книге «Дом без отходов: полное руководство по упрощению жизни за счет сокращения количества отходов».

В ходе проекта участники узнали, как много мусора производится людьми в XXI веке, а главное – как его количество можно уменьшить: путем сортировки и повторной переработки, сокращения отходов и их правильной утилизации, отказа от ненужных покупок и продления срока службы вещей. Также кураторы осветили тему бережного потребления ресурсов, без которого невозможно вести экологичный образ жизни, и постарались развеять последние сомнения в том, что это касается каждого. Марафон вызвал широкий отклик: участники подключали к нему родственников и друзей. Сотрудники, которым уже близка «зеленая» тема, охотно делились с коллегами своим опытом.



Отдельным блоком марафона стало расхламление. Все желающие прошли мастер-класс от эксперта по организации пространства Юлии Головенкиной и смогли применить полученные знания в челлендже «Проще простого» – за 3 недели разобрали ненужные вещи в своих домах, навели порядок в гаджетах и сформировали полезную привычку избавляться от лишнего. Самые активные участники получили памятный подарок, который пригодится для цифрового расхламления, – жесткий внешний диск на 1Тб.

Вот так, с освободившимся пространством вокруг, сотрудники ГК «Новард» вошли в новый 2022 год. Надеемся, что приобретенные в процессе марафона экопривычки станут приятной и рутинной частью образа жизни коллег и их близких. Ведь мир начинается с каждого из нас.

Обращение с отходами

Раздельный сбор

В марте 2021 года по инициативе сотрудников в компании «Сити-XXI век» стартовал раздельный сбор отходов (PCO).

Мы сортируем бумагу и пластик, собираем отработанные батарейки и картриджи. Для каждого вида отходов в офисе установлены специальные контейнеры. Весь накопленный мусор отправляется на вторичную и последующую переработку. За первые четыре месяца собрали и вывезли 165 кг бумаги, 25 кг картона, 22 кг пластика. По итогам года: 513 кг бумаги, 73 кг картона, 35 кг пластика.

Офисные отходы – это ресурс! Мы стремимся использовать его потенциал и двигаться по пути устойчивого развития.

«Добрые крышечки»

В офисе Управляющей компании ГК «Новард» продолжили собирать пластиковые крышки от питьевых продуктов. К акции присоединились жители миниполисов. За год общими усилиями удалось наполнить крышечками 16 канистр. В начале 2022 года груз был доставлен в пункт приема вторсырья, откуда отправился на завод по переработке пластика.



В рамках проекта «Добрые крышечки» средства, вырученные от сдачи вторсырья, поступают на счет благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам» и идут на помощь детям с особенностями развития, которые воспитываются в приемных семьях.

ЦЕЛИ НА 2022 ГОД

Стратегические приоритеты Группы компаний «Новард»
на 2022 год

Развивать уникальный клиентский опыт

в конкурентных продуктах и сервисах Группы

Повысить уровень рентабельности

продаж при сохранении качества продуктов Группы и
предвосхищении потребностей клиентов

Запустить инновационные решения

в целях обеспечения роста и повышения эффективности
бизнесов Группы

Следовать принципам ответственного бизнеса,

создать концепцию созидательного предпринимательства и
транслировать повестку на ЦА

Развивать корпоративную культуру,

направленную на сохранение и развитие вовлеченной команды,
привлечение молодежи

Сформировать (определить вектора) стратегию устойчивого роста

бизнесов Группы в условиях меняющейся среды и потребностей
клиента





Генеральная цель:

Реализовать новые возможности для развития бизнеса ГК на основе уникального продуктового* предложения, цифровой трансформации и применения передовых решений.

* Продукт в широком понимании как товар + клиентский сервис.

«Сити-XXI век»

В 2022 году «Сити-XXI век» исполняется 25 лет.

Запланированы:

- ✓ Вывод на рынок двух новых проектов: в Новой Москве порядка 500 тысяч квадратных метров жилья и в Московской области 100-120 тысяч квадратов.
- ✓ Сдача II очереди микрорайона Серебрица.
- ✓ Сдача образовательных учреждений в микрорайоне Серебрица.
- ✓ Сдача I очереди микрорайона Рафинад.
- ✓ Сдача I очереди микрорайона Дивное.

«Эконика»

В 2022 году «Эконике» исполняется 30 лет.

Генеральная цель на 2022 год

Совершенствование клиентского опыта, процессов омниканальности и развитие новых рынков сбыта для обеспечения устойчивого развития бизнеса.

Приоритеты:

- Развитие международного рынка
- Персонализация предложения
- Омоложение аудитории
- Сокращение маршрута от идеи до креативного предложения клиенту



«Рутектор»

Генеральная цель на 2022 год

Обеспечить эффективное развитие бизнеса компании с заданной нормой прибыльности на основе предложения клиентам современного высокотехнологичного оборудования и лучших в отрасли клиентского и технического сервисов с использованием современных ИТ-технологий.

Стратегические цели и приоритеты – 2022

- Обеспечение выполнения нормы прибыльности компании в соответствии с планом.
- Предоставление качественного, востребованного оборудования на рынке, оперативное реагирование на изменение потребностей клиентов.
- Клиентоориентированность как основное конкурентное преимущество.
- Максимизация эффективности бизнес-процессов компании.





НЭМЛ

Стратегические приоритеты:

- Повышение ликвидности портфеля активов.
- Поддержка высокого уровня удовлетворенности арендаторов стрит-ритейла.
- Поиск новых объектов, удовлетворяющих критериям НЭМЛ.
- Поиск новых направлений развития компании в недвижимости в РФ и за рубежом.
- Реализация проектов в новых сегментах.

КОНТАКТЫ

Группа компаний «Новард»

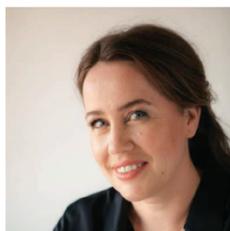
 Москва, Институтский переулок, д. 16

 +7 (495) 781-79-90 (многоканальный)

 inf@novard.ru

 novard.ru

Контактное лицо:



Жадаева Людмила Евгеньевна
Директор по коммуникациям
и социальному развитию

 +7 (495) 781-79-90, доб. 41-66

 pr@novard.ru

