

НЕФИНАНСОВЫЙ ОТЧЕТ

В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ГРУППЫ КОМПАНИЙ «НОВАРД»

2022

СОДЕРЖАНИЕ

Обращение Президента.....	03
---------------------------	----

01

О нас.....	05
------------	----

ГК «Новард» сегодня.....	06
--------------------------	----

История компании.....	08
-----------------------	----

Что важного произошло за 2022 год.....	09
--	----

Миссия и ценности.....	20
------------------------	----

02

Итоги – 2022.....	25
-------------------	----

Цели и приоритеты ГК «Новард».....	26
------------------------------------	----

Награды и достижения.....	54
---------------------------	----

Эффективность управления.....	113
-------------------------------	-----

Инновации.....	125
----------------	-----

03

Социальная повестка.....	137
--------------------------	-----

Благополучие сотрудников.....	138
-------------------------------	-----

Здоровье и благополучие семьи.....	139
------------------------------------	-----

Условия труда.....	141
--------------------	-----

Развитие.....	149
---------------	-----

Здоровье.....	169
---------------	-----

Программы для молодежи.....	176
-----------------------------	-----

Опрос вовлеченности.....	185
--------------------------	-----

Корпоративные события и мероприятия.....	193
--	-----

Клиенты.....	203
--------------	-----

Ответственность за качество.....	203
----------------------------------	-----

Счастье клиентов.....	205
-----------------------	-----

Местные сообщества.....	209
-------------------------	-----

Корпоративное волонтерство.....	209
---------------------------------	-----

Социальные инициативы.....	222
----------------------------	-----

Соседские клубы.....	237
----------------------	-----

04

Забота об окружающей среде.....	255
---------------------------------	-----

05

Цели на 2023 год.....	269
-----------------------	-----

06

Контакты.....	289
---------------	-----

Обращение Президента

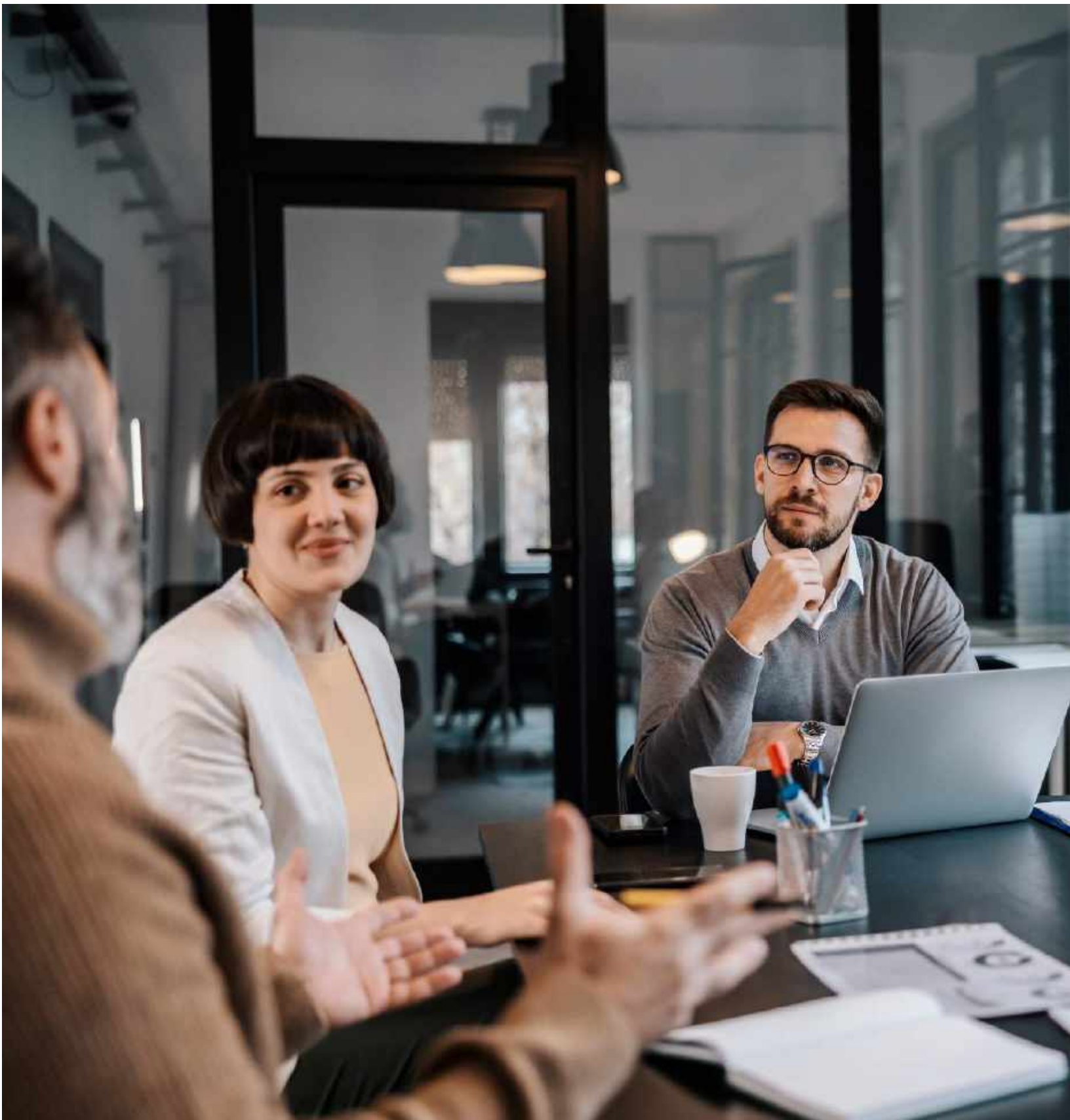
Друзья!

В 2022 году крупные юбилеи отметили сразу две компании ГК «Новард». Модной сети «Эконика» исполнилось 30 лет, девелоперу «Сити21» – 25. Все эти годы мы стремились не просто стать одними из лидеров рынка, но задавать тенденции развития, предлагать клиентам лучший продукт и, конечно, заботиться о команде, без которой любые успехи были бы невозможны. Продолжаем это делать, опираясь на корпоративные ценности. Ими пронизана внутренняя культура и социальная ответственность бизнесов Группы. В каждой компании – фокус на людях и обществе, постоянно поднимается вопрос: какую пользу мы можем принести? Так возникают волонтерские и благотворительные инициативы, которые уже стали визитной карточкой ГК.

Несмотря на испытания 2022-го, мы показали уверенные результаты в разных отраслях, что позволило наращивать активность в рамках социальной повестки. Спасибо команде за созидательное мышление, преданность делу и профессионализм!

Андрей Андреевич Илиопуло,
Президент Группы компаний «Новард»





— 01 —

О нас

ГК «Новард» сегодня

4
успешных
дочерних бизнеса

2 000+
сотрудников
в команде

30+
стран охвата

33
года на рынке

Каждый год мы ставим перед собой новые цели, чтобы приносить пользу клиентам, быть лучшим работодателем и партнером.



Наши компании:

- сеть обуви и аксессуаров «Эконика»,
- девелопер полного цикла «Сити21»,
- 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 – контракты на поставку были заключены с Грецией и Италией. Собственную коллекцию компания представила в 1996 году – в сотворчестве с Аллой Пугачевой.

С течением времени «Эконика» расширялась и открывала новые перспективные направления бизнеса. К недовольственному 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 2022 году ГК отметила 33-й день рождения.

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

novard.ru/about

Что важного произошло за 2022 год

01

«Эконика» выпустила экологичную капсульную коллекцию Ekonika x Chilichoice и линию аксессуаров для кастомизации обуви и сумок.



02

Компании «Эконика» исполнилось 30 лет.



03

«Сити-XXI век» запустила программу trade-in во всех своих миниполисах.



04

«Эконика» приняла участие в благотворительных маркетах в поддержку фондов «Жизнь как чудо», «Дом с маяком».



Что важного произошло за 2022 год

05



В микрорайоне Серебряца открылся детский сад на 250 мест.

06



«Сити-XXI век» стала лауреатом X Всероссийской программы «Лучшие социальные проекты России».

07



Подведены итоги проекта «Университет 8 Кленов», победитель получил сертификат на покупку квартиры.

08



Микрорайон 8 Кленов признан лучшей новостройкой Подмосквья на премии «Рекорды рынка недвижимости».

Что важного произошло за 2022 год

09

Корпоративный театр «НовArt» представил спектакль «Улыбайтесь, господа, улыбайтесь!» и провел несколько благотворительных показов.



10

«Эконика» приняла участие в Московской неделе моды.



11

Корпуса первой очереди микрорайонов Рафинад и Дивное, второй очереди микрорайона Серебрица получили разрешение на ввод в эксплуатацию.



12

Ко дню рождения ГК «Новард» прошла корпоративная волонтерская акция «Дай пять добру!».



Что важного произошло за 2022 год

13



Девелоперской группе «Сити-XXI век» исполнилось 25 лет.

14



«Сити-XXI век» заняла первое место в акции «Зеленый и здоровый офис 2022».

15



«Эконика» выпустила капсульную коллекцию обуви и сумок в коллаборации с Яндекс Маркетом.

16



Миниполис Рафинад признан лучшим многоэтажным жилым комплексом Московской области на премии Green Property Awards 2022.

Что важного произошло за 2022 год

17

«Эконика» презентовала лимитированную новогоднюю коллекцию Ekonika x KRYGINA cosmetics, созданную вместе с Еленой Крыгиной.



18

Проекты «Сити-XXI век» выиграли две награды Urban Awards 2022.



19

«Эконика» в 10-й раз получила звание «Привлекательный работодатель» по итогам ежегодного исследования портала Superjob.



20

«Сити-XXI век» стала лауреатом премии «Развитие регионов. Лучшее для России» с проектом развития территории Подмосковья.



Что важного произошло за 2022 год

21



Девелоперская группа «Сити-XXI век» обновила фирменный стиль и сменила название на «Сити21».

22



«Сити21» ввела в эксплуатацию школу на 825 мест в микрорайоне Серебрица.

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»

Гид по ценностям:

новард-ценности.рф

В 2022 году перенесли Гид на новую платформу.



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

Ценность №1.

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. Смело беремся за новые задачи, развиваясь вместе с компанией.

Ценность №2.

Работа в команде.

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

Ценность №3.

Лидерство.

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



Ценность №4.

Надежность.

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

Ценность №5.

Российские духовные ценности.

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



— 02 —

Итоги – 2022

Цели и приоритеты ГК «Новард»

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.

Стратегические приоритеты

- ▶ **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 векторы) стратегию устойчивого роста** бизнесов Группы в условиях меняющейся среды и потребностей клиента





«Эконика»

Генеральная цель на 2022 год

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

▼ Приоритеты:

01

Развитие международного рынка

Расширили представленность на маркетплейсах в Европе, запустили сайт на территории Европы (ekonika.eu), вышли на рынок Казахстана.

02

Персонализация предложения

1. Запустили бронирование товара под клиента в салоне этого же города.

2. Усилили блок WhatsApp-коммуникации. В частности, доработан функционал (рассылка, поиск и фильтрация списка по времени коммуникации, отправка продуктов и образов, не выходя из чата), обновлен чат-бот, введена ежемесячная аналитика.

3. Изменили анкету клиента.



4. Сместили фокус на персонализацию интерфейсов (карточка товара, фильтры, разделы). Собираем свой конструктор карточки.

5. Изменили подход к созданию скриптов для коммуникации – сделали их более персонализированными, понятными, более простыми в работе для консультантов.

03

Омоложение аудитории

В 2022 году в активную стадию вошел проект ребрендинга сети, основная цель которого – изменить восприятие бренда как более модного и привлечь молодую аудиторию.

Были проведены качественные исследования целевой аудитории – как существующих клиентов, так и потенциальных; изучены лучшие мировые кейсы омоложения модных брендов. Компания провела серию креативных встреч, на которой проработала обновленную платформу бренда, начала проект по изменению логотипа и фирменного стиля, приступила к разработке концепта нового флагманского магазина совместно с архитектурным бюро DA.



04

Сокращение маршрута от идеи до креативного предложения клиенту

Для последующей организации собственного фулфилмента (комплекса операций с момента оформления заказа покупателем и до момента получения им покупки) на складе была установлена стеллажная конструкция, позволяющая увеличить полезную площадь.

Запустили новый вид заказа с доставкой из розничных магазинов.

▼ Проекты по направлениям

- 01 Персонализация предложения.
- 02 CDP-платформа (CDP – платформа клиентских данных, которая собирает и объединяет данные о клиентах из различных источников, позволяя сформировать единое, согласованное, полное представление о каждом клиенте).
- 03 Новая система лояльности.
- 04 Собственный контактный центр.
- 05 Ремонт обуви.
- 06 Международный рынок (собственный европейский интернет-магазин и маркетплейсы).
- 07 Развитие в Казахстане.
- 08 Стилисты.
- 09 Репозиционирование (ребрендинг).
- 10 Внедрение технологий Scrum, Agile.

- 11 Омниканальное развитие.
- 12 Омниканальные остатки.
- 13 Собственная служба доставки.
- 14 HR-бренд.
- 15 Экологическая ответственность бренда.





СИТИ 21

«Сити21»

На 2022 год были 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.

Все поставленные цели достигнуты.



▼ Стратегические приоритеты – 2022

01

Баланс инвестиционного портфеля

02

Экономическая эффективность

03

Своевременное выполнение планов по ИДП (инвестиционно-девелоперским проектам)

04

Развитие бренда и продукта

05

Трансформация бизнес-модели, включая цифровизацию основных бизнес-процессов

06

Социальная ответственность бизнеса

▼ Проекты по направлениям

01 БСК (бюджет, сроки, качество) (2021–2023)

Реализация перечня задач для повышения эффективности инвестиционно-девелоперских проектов компании (стандартизация, качество проектирования, качество планирования, работа с подрядчиками и т. д.).

02 Трансформация бизнес-модели (2021–2023)

Адаптация основного и вспомогательных процессов компании для повышения эффективности и качества управления.

- «Точки невозврата» – минимизация отклонений от календарно-сетевых графиков девелоперских проектов компании и обеспечение возможности реализации изменений.
- «Повышение зрелости процессного управления» – повышение исполнительской эффективности посредством развития процессного подхода к управлению.
- «Повышение производительности» – повышение эффективности и производительности работы.



03 Развитие sales-комплекса (2021–2022)

Адаптация sales-комплекса компании к изменяющимся условиям рынка для повышения эффективности продаж и удовлетворенности клиентов.

04 Редизайн бренда (2022–2023)

Создание современной и оригинальной визуальной айдентики, соответствующей концепции компании и позволяющей отстроиться от конкурентной среды.

Планы работ:

- повышение вовлеченности персонала,
- развитие HR-бренда компании,
- автоматизация производственных процессов.



 Рутектор

«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

01

Обеспечение выполнения нормы прибыльности компании в соответствии с планом

02

Предоставление качественного, востребованного оборудования на рынке, оперативное реагирование на изменение потребностей клиентов



03

Клиентоориентированность как основное конкурентное преимущество

04

Максимизация эффективности бизнес-процессов компании

▼ Проекты по направлениям

Продажи

- Развитие дилерского канала продаж
Увеличение объемов продаж через дилерский канал с фокусировкой на пул стабильных дилеров по эксклюзивным брендам.
- Развитие продаж в канале КПК (крупные постоянные клиенты)
Привлечение новых крупных клиентов и восстановление продаж существующим клиентам.
Увеличение клиентской базы и объема продаж.
- Развитие канала e-commerce
Работа с маркетплейсами.
- Повышение качества обслуживания клиентов

Маркетинг

- Программа развития ключевых брендов и продуктовых групп

- Оптимизация системы управления web-ресурсов
- Онлайн-продвижение

Бизнес-процессы

- Автоматизация процессов и развитие внутренних электронных сервисов
- Разработка и внедрение механизма управления расчетами в привязке к финансовым и нефинансовым показателям
Повышение уровня стабильности выполнения обязательств перед поставщиками и клиентами.
- Развитие инфраструктуры под web-проекты

Планы работ:

- автоматизация бизнес-процессов,
- создание программы управления продуктовой экспертизой,
- повышение вовлеченности персонала.



НОВАРД
ЭСТЕЙТ

НЭМЛ

Стратегические приоритеты – 2022

01

Поддержка высокого уровня удовлетворенности арендаторов стрит-ритейла

02

Поиск новых объектов, удовлетворяющих критериям НЭМЛ

03

Реализация проектов по зарубежному направлению

04

Определение новых ниш для успешных инвестиций в РФ и за рубежом

05

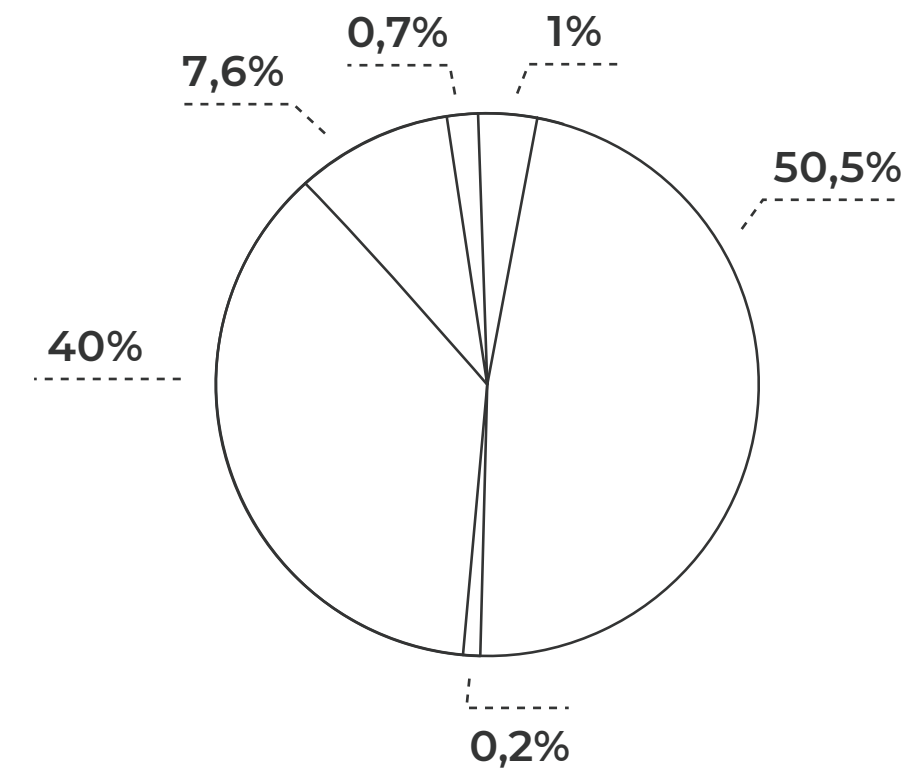
Обеспечение профессионального роста специалистов, соответствующего новой реальности и развитию профильных рынков





Награды и достижения

Структура выручки по видам деятельности ГК за 2022 год



- ▶ управление, консалтинговые услуги 1%
- ▶ строительство 50,5%
- ▶ управление многоквартирными домами 0,2%
- ▶ розничная торговля (обувь, сумки, аксессуары) 40%
- ▶ оптовая и розничная торговля 7,6%
(промышленное оборудование)
- ▶ управление недвижимостью (сдача в аренду) 0,7%



Строительство

48% 50,5%



2021 г. 2022 г.



Розничная торговля

40% 40%



2021 г. 2022 г.

Достижения – 2022

9 управленцев ГК «Новард» вошли в «Топ-1000 российских менеджеров»



Илиопуло Андрей Андреевич,
Президент ГК «Новард»



Илиопуло Алеко Андреевич,
генеральный директор «Эконики»



Борисенко Антон Владимирович,
генеральный директор «Сити21»



Борукаев Владимир Георгиевич,
финансовый директор ГК «Новард»



Зуева Ирина Сергеевна,
директор по маркетингу «Эконики»



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



Сыс Наталия Александровна,
директор по персоналу и организационному
развитию ГК «Новард»



Бедненко Алла Викторовна,
директор по персоналу и организационному
развитию «Эконики»



Чаттерджи Наталья Станиславовна,
директор по персоналу и организационному
развитию «Сити21»

- ▶ **ГК «Новард»** стала призером Всероссийского конкурса «Чемпионы добрых дел» в номинации «Гуманитарная помощь».
- ▶ **«Эконика»** открыла свой первый офлайн-салон в Казахстане.
- ▶ **«Сити21»** получила 7 отраслевых наград.
- ▶ **«Рутектор»** – вновь лучший дилер Бежецкого завода «АСО».
- ▶ **НЭМЛ** реализовал первые проекты за рубежом.
- ▶ **Сергей Саркисов**, вице-президент ГК «Новард», избран председателем Национального обувного союза (НОБС).



Сергей Саркисов курирует обувное направление с момента его основания в 1992 году и накопил за это время богатую экспертизу, которая помогает отстаивать интересы отрасли в рамках деятельности НОБС. В планах Союза – продолжить взаимодействие с органами власти в целях совершенствования процесса маркировки, налогообложения, работы с маркетплейсами.



«Эконика»

В 2022 году «Эконика» отметила свое 30-летие. Сегодня магазины сети работают в России, Белоруссии, Казахстане, Киргизии, также бренд представлен на маркетплейсах Lamoda, Wildberries, Ozon и Универмаг. В течение двух лет идут продажи на европейских рынках через крупнейшие маркетплейсы Zalando, About you, Otto, Amazon и другие.

Европейский интернет-магазин

В ноябре 2022 года «Эконика» запустила свой собственный интернет-магазин в Европе ekonika.eu. Доставка онлайн-заказов теперь доступна в 29 стран, а через маркетплейсы – в 10 европейских стран.

Открытие магазина в Казахстане

В мае 2022 года «Эконика» открыла свой первый собственный офлайн-магазин в Казахстане в торгово-развлекательном центре MEGA Alma-Ata. Теперь еще больше девушек смогут радовать себя покупками в «Эконике» и получать удовольствие от уникального сервиса для клиентов. В салоне можно

получить профессиональную консультацию по созданию женственного и актуального образа, узнать о модных тенденциях сезона, оценить качество и широкий ассортимент элегантных и стильных моделей обуви и аксессуаров.



Новые технологии

Дизайнеры «Эконики» продолжают внедрять в коллекции инновационные технологии. Так, например, для осенне-зимней коллекции был разработан новый дизайн набойки.

Результат – двухкомпонентная износостойкая набойка: часть, соприкасающаяся с поверхностью, выполнена из более мягкого, вязкого материала, а остальная набойка сделана из сверхпрочного пластика.



Коллекция аксессуаров для кастомизации обуви и сумок

Новая линия букв-подвесок позволяет персонализировать сумки, обувь и браслеты EkoniKa. Дизайнеры бренда специально для этого сконструировали на моделях сезона весна-лето 2022 дополнительные ремешки. Кроме того, буквы можно носить как отдельное украшение на цепочке или кожаном шнурке-кольце, которые добавлены в коллекцию, или украсить ими фирменный брелок.

Теперь клиенты «Эконики» могут превратить понравившуюся модель в по-настоящему уникальную.

Продвижение бренда

В 2022 году «Эконика» стала более активно взаимодействовать с блогерами и лидерами мнений, формировать сообщество любителей стиля и модных трендов. Произошли систематизация, классификация и масштабирование работы с инфлюенсерами и новыми медиа в России (Москва и регионы), Европе и Казахстане. В компании реализуется проект по привлечению более модной и молодой аудитории. Также в базе бренда уже более 300 стилистов, которые приводят на шопинг в магазины «Эконика» своих постоянных клиентов.

Прямые эфиры

С 12 мая «Эконика» проводит регулярные live-трансляции* из магазинов с участием профессионалов мира моды.

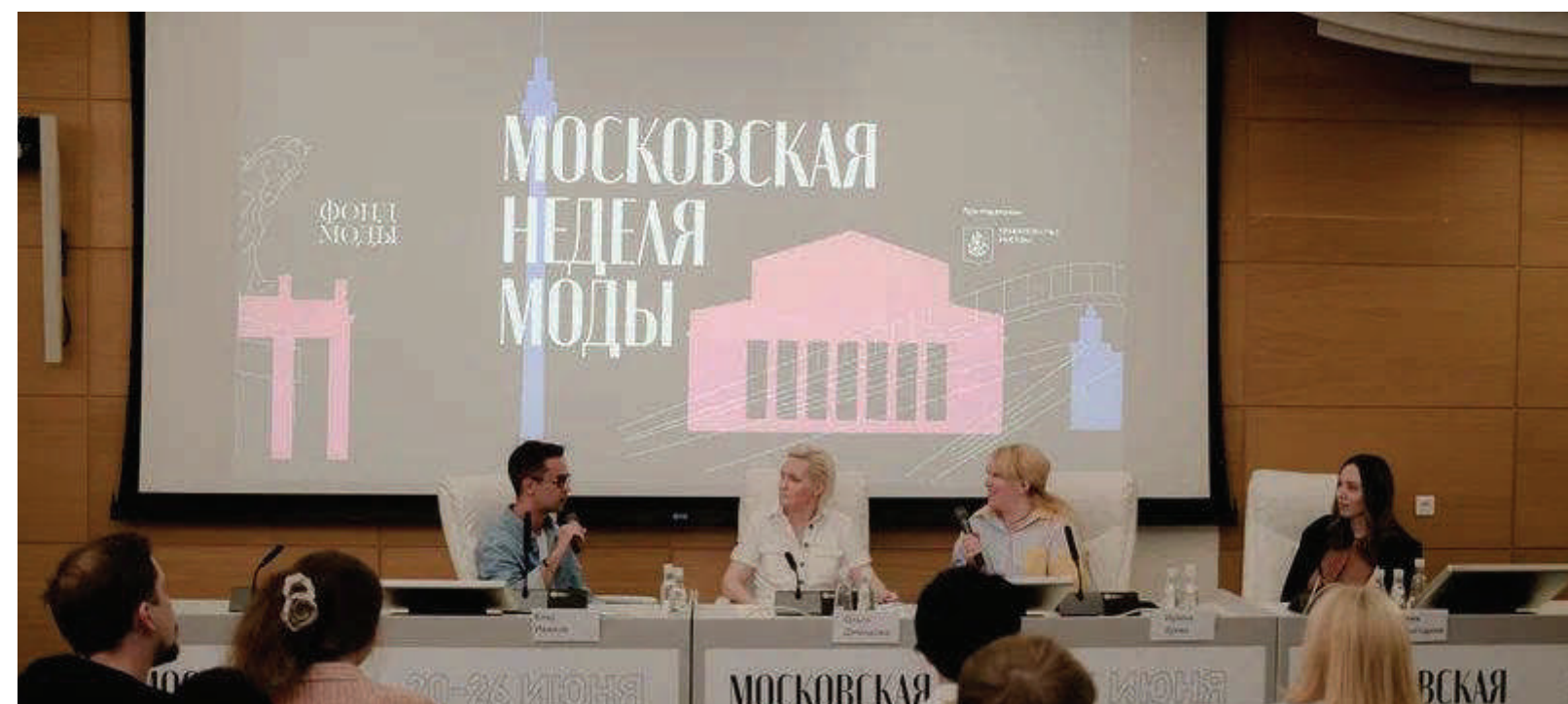
В эфире стилисты составляют актуальные образы на примере одежды российских дизайнеров и подбирают под них модели обуви и аксессуаров из коллекций Ekonika.

Во время стрима есть возможность :

- оценить подборку обуви и аксессуаров, которую делает стилист;
- вдохновиться модными образами;
- узнать, как вписать трендовые новинки в свой гардероб;
- задать вопрос стилисту;
- заказать и купить понравившиеся модели;
- оставить пожелания по темам для следующих видеообзоров.

Прошедшие эфиры можно посмотреть в записи – на сайте ekonika.ru в разделе Live.

* Live-трансляция – видеотрансляция в реальном времени через интернет.



Московская неделя моды

«Эконика» приняла участие в показах российских брендов и в деловой программе Московской недели моды. Дизайнеры Studio29 и Loom by Rodina выбрали для своих показов модели обуви Ekonika из коллекций SS 2022 и FW 2022/23.

Также в течение недели проходили круглые столы на актуальные для fashion-индустрии темы. Директор по маркетингу «Эконики» Ирина Зуева выступила на двух public talk, посвященных коллаборациям, – «Коллаборация как продающий инструмент бизнеса: кейсы и возможности».

Первая экокapsула «Эконики»: Ekonika x Chilichoice

Вдохновившись темой сохранения природы и удивительными возможностями экологичных материалов, дизайнеры «Эконики» вместе с трендсеттером Ксенией Чилингаровой создали уникальную капсульную коллекцию. В ней соединились сразу несколько направлений: прогрессивные технологии, забота о природе, яркие тренды и позитивный посыл. То, что сейчас требуется всему миру.

Результатом работы стали модели обуви и сумок, выполненные из инновационных переработанных материалов, – при этом они остались женственными, элегантными и стильными. В основу брендинга лег персональный хэштег Ксении #chilichoice. Качество материалов всех моделей Ekonika x Chilichoice одобрено организацией PETA и подтверждено международными сертификатами USDA, GRS, RCS, а также официальными исследованиями авторитетных международных лабораторий.





«Мы решили подойти к задаче комплексно, поэтому не только материалы, из которых производятся обувь и сумки, но и вся упаковка капсулы – eco-friendly».



Марина Торовцева,
руководитель отдела по созданию
коллекций «Эконика»

Коллекция поступила в продажу в апреле 2022 года. С помощью экспериментальной капсулы бренд привлек внимание целевой аудитории и протестировал новые для себя возможности.

Модели из экокapsулы Ekonika x Chilichoice были включены в каталог Московского музея дизайна, издания при поддержке Президентского фонда культурных инициатив и Третьяковской галереи.



Ekonika x Яндекс Маркет

Осенью 2022 года «Эконика» представила капсулу из переработанных материалов Ekonika x Яндекс Маркет. Коллекция стала очень необычной для бренда и позволила компании расширить горизонты продвижения.

В процессе создания экологичной капсулы Ekonika x Яндекс Маркет компания наладила работу с лучшими мировыми фабриками, которые производят для бренда инновационные материалы из переработанной резины и переработанного из пластиковых бутылок полиэстера. Главная фабрика находится в Милане, там рождаются идеи, принимаются решения и организуется работа других заводов – в Китае и Вьетнаме. Материалы изготовлены в соответствии с Глобальным стандартом вторичной переработки, что подтверждено соответствующим сертификатом.

Специально для этой коллекции дизайнеры придумали новый формат обуви – дутсы (от рус. «дутики» и англ. «boots»). В них сочетаются тренды на «дутые» вещи, унисекс и double dressing, многофункциональность и вечное стремление к комфорту.

Новогодняя капсула Ekonika x KRYGINA Cosmetics

К Новому году дизайнеры Ekonika переосмыслили культовые модели последних коллекций, облачив их в трендовые оттенки и фактуры. В лимитированную капсулу вошли вечерняя обувь и аксессуары Ekonika и beauty-наборы KRYGINA cosmetics – сумки-косметички с флагманскими продуктами от топ-визажиста Елены Крыгиной.



«Эконика» – в топ-100 работодателей России

«Эконика» впервые приняла участие в рейтинге работодателей HeadHunter и вошла в топ-100 компаний России в сегменте крупного бизнеса, заняв 95-е место с итоговым баллом 101,86.



«В бизнесе важно не просто наличие команды профессионалов, а сплоченность и нацеленность на результат».



Сергей Саркисов,
сооснователь «Эконики»



«Успешными становятся те, кто создает ценность для окружающих».

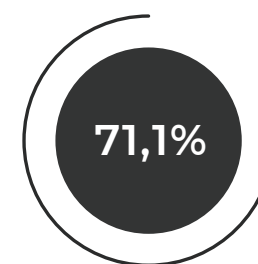


Алеко Илиопуло,
генеральный директор «Эконики»

Привлекательный работодатель

«Эконика» в 10-й раз признана «Привлекательным работодателем» по итогам ежегодного исследования портала Superjob.ru.

Звание «Привлекательный работодатель» присуждается компаниям, которые пользуются доверием у соискателей, предлагают лучшие условия и достойные заработные платы. Это высокая оценка профессиональной работы HR-специалистов, знак перспективной и открытой компании, имеющей стабильное положение на рынке.



Индекс eNPS в 2022 г. составил 71,1%, что выше показателя 2021 года на 4% (67,1%).



«Эконике» 30 лет

Начало бизнеса – 1992 год



**«Бизнес, которому 30 лет,
постоянно эволюционирует».**

**«То, что лежит в ДНК “Эконики”
и многие годы является основой
корпоративной культуры, –
фокус на людях: на команде,
клиенте, обратной связи».**



Алеко Илиопуло,
генеральный директор «Эконики»





«Сити21» 25 лет

Начало бизнеса – 1997 год



«Многие работают в “Сити21” пять, десять, пятнадцать и более лет. Это создает уникальную для современного бизнеса атмосферу, которая превращает группу коллег в команду единомышленников, способную в любых, даже очень сложных, ситуациях эффективно работать на достижение поставленных задач».



Антон Борисенко,
генеральный директор «Сити21»



«Сити21»

Лауреат X Всероссийской программы «Лучшие социальные проекты России»

«Сити21» одержала победу в номинации «Социальный маркетинг» с просветительским проектом «Университет 8 Кленов».

«Университет 8 Кленов» – уникальный образовательный проект, разработанный совместно с ведущими историками страны с целью доступности эксклюзивного познавательного контента и привлечения внимания аудитории к девелоперскому мунисполису 8 Кленов.

«Лучшие социальные проекты России» – ежегодное событие, направленное на поддержку общественных инициатив и создание условий для устойчивого развития. Программа поощряет значительный вклад компаний в улучшение социальной сферы и предпринимательства.

Мунисполис 8 Кленов признан лучшей новостройкой Подмосковья

Проект стал победителем премии «Рекорды рынка недвижимости» в номинации «Новостройка Подмосковья №1».



Мунисполис 8 Кленов – уютный малоэтажный квартал в стиле неоклассицизма, расположенный в микрорайоне Опалиха г. о. Красногорск. В составе жилого комплекса – четыре корпуса высотой от 4 до 6 этажей. Архитектура сочетает все преимущества комфортного городского жилья уровня бизнес-класса: камерную застройку, сквозные подъезды на уровне земли, подземный паркинг, современные финские лифты и большие окна с видом на парк. Всего в мунисполисе запроектировано 935 квартир разного типа: от компактных однокомнатных до просторных пятикомнатных, в том числе евроформата.

Высокое качество и энергоэффективность проекта подтверждены наличием сертификата Green Zoom City. Благодаря этому жители микрорайона смогут экономить на коммунальных платежах до 25%.

Инфраструктура микрорайона включает кафе, магазины, аптеки, наземный и подземный паркинги, детский сад на 135 мест. Особое внимание в комплексе уделено детским площадкам. Во дворе запланированы игровые зоны из экологичных материалов с учетом требований безопасности и рекомендаций детских психологов.



«Мы вложили в этот проект наш лучший опыт и самые смелые амбиции. Я уверен, что ожидания покупателей будут оправданы».



Антон Борисенко,
генеральный директор «Сити21»

Миниполис Рафинад – победитель премии Green Property Awards 2022

Проект признан лучшим многоэтажным жилым комплексом Московской области, по мнению экспертов первой независимой премии в сфере «зеленого» девелопмента.

Миниполис Рафинад строится в г. о. Химки на берегу реки Клязьмы. В жилом комплексе запроектировано 11 монолитных 8-этажных домов на 1603 квартиры.

На территории миниполиса создан остров развлечений – здесь есть зона активного досуга с беговыми дорожками, спортивными площадками, детскими игровыми комплексами, а также зона отдыха с лежаками у реки и лужайкой для йоги. Жилые дома и остров объединяет общая концепция благоустройства, набережная и живописный мост.

Рафинад, как и другие миниполисы «Сити21», сертифицирован по стандартам Green Zoom City – инновационной системы, направленной на повышение энергоэффективности и экологичности зданий, создание по-настоящему качественных объектов недвижимости.





«В миниполисе Рафинад, с одной стороны, – тихая умеренная жизнь в уютных квартирах, с другой, – остров развлечений, то самое уникальное преимущество, которого, наверное, нет нигде».



Антон Борисенко,
генеральный директор «Сити21»

Миниполисы Рафинад и Дивное получили высшие награды московской премии Urban Awards 2022

Миниполис Дивное стал победителем в номинации «Лучший строящийся жилой комплекс комфорт-класса Московской области». ЖК расположен в г. Видное. В составе миниполиса – 16 монолитных домов средней высотности от 4 до 8 этажей.

Лучшим проектом комплексного освоения территорий Московской области, по оценкам жюри, стал миниполис Рафинад (городской округ Химки).

Urban Awards – это знак качества и гарантия надежности застройщика. Задачей премии является выявление лучших жилых проектов с точки зрения технического оснащения, архитектуры, благоустройства, инфраструктуры, развития городской среды.



«Сити21» стала лауреатом премии «Развитие регионов. Лучшее для России»

Девелопер получил награду по направлению «Строительство и недвижимость» в номинации «Лучший проект развития территории Подмосковья» за реализацию миниполиса Рафинад.

Премия ежегодно вручается компаниям за самые успешные практики и проекты по развитию субъектов Федерации. Победителей определяет экспертный совет.

Первое место в акции «Зеленый и здоровый офис 2022»

«Сити21» победила в категории «Компании от 100 до 500 сотрудников». Также отмечена дипломом за лучшую программу экологической мотивации сотрудников.

Читайте подробнее на стр. 261.

В 2022 году «Сити21» ввела в эксплуатацию следующие проекты:

► миниполис Серебрица

В составе миниполиса Серебрица 5 жилых корпусов высотой 8–12 этажей. Входные группы комплекса



оснащены витринным остеклением. Подъезды расположены на уровне земли, без ступенек и порогов. На -1 этаже в каждом корпусе устроены кладовые. Во всех домах миниполиса установлены лифты марки KONE.

На территории предусмотрен гаражно-торговый комплекс с многоуровневым наземным паркингом, соседский клуб для жителей, детский сад, школа. Особое внимание в проекте уделено архитектурным и планировочным решениям, дворовым пространствам и ландшафту. Миниполис прошел сертификацию по российскому экологическому стандарту Green Zoom City и получил золотой сертификат.

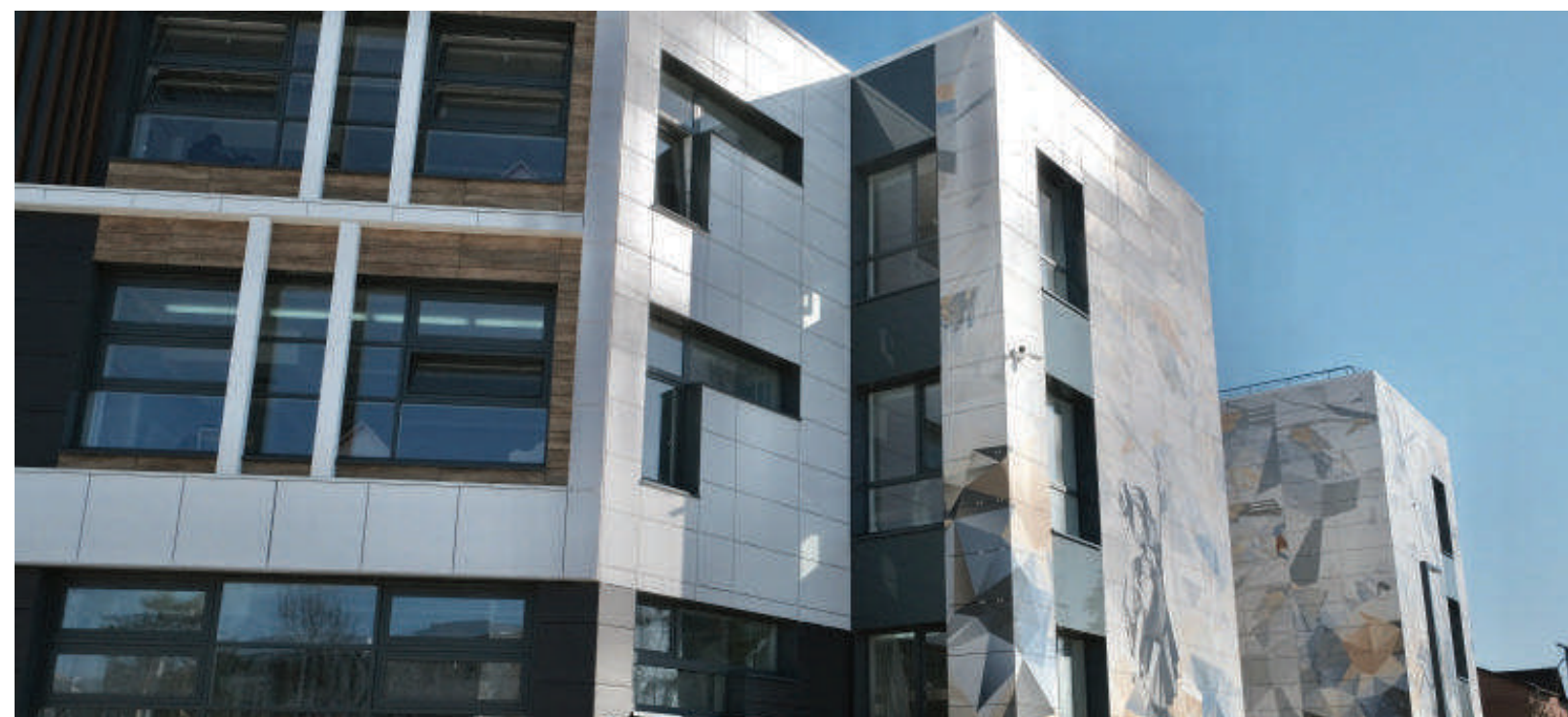
► **детский сад на 250 мест в микрорайоне Серебрица**

Новый детский сад на 12 групп будут посещать не только дети Серебрицы, но и жители будущего микрорайона 8 Кленов, а также ближайших многоквартирных домов. Внутри 3-этажного здания – просторные помещения с игровыми, раздевалками и спальнями. В здании оборудован пищеблок, физкультурный зал, зал для музыкальных занятий, актовый зал с эстрадой и артистической, медицинский кабинет, кабинет логопеда. На территории – веранды, малые архитектурные формы. На игровых и спортивных участках уложено мягкое безопасное покрытие.

► **школа на 825 мест в микрорайоне Серебрица**

Здание построено по авторскому архитектурному проекту. Планировочные решения полностью отвечают требованиям современного образовательного учреждения. Здесь есть комфортные залы для тематических занятий, аудитории с прозрачными стенами, спортивно-тренажерный центр и многое другое.

К разработке общественных пространств, учебных классов, помещений для занятий спортом и кружковой деятельности был привлечен центр психологического сопровождения образования «ТОЧКА ПСИ», который помог сформировать максимально комфортное для детей пространство, способствующее их всестороннему развитию.



► **1-я очередь микрорайона Рафинад**

Жилой комплекс «Рафинад» строится в городском округе Химки на берегу реки Клязьмы на участке площадью 12,84 га. Всего в микрорайоне запроектировано 11 монолитных 8-этажных домов на 1 603 квартиры общей площадью 124 885 кв. м. Возведение жилья и объектов инфраструктуры планируется в 2 очереди.

На территории микрорайона расположен остров развлечений – уникальная зона активного досуга, насыщенная детскими игровыми комплексами, зонами воркаута, площадками для спорта и отдыха. Жилые дома и остров объединяет общая концепция благоустройства и живописный мост.

► 1-я очередь микрорайона Дивное

Введены в эксплуатацию корпуса № 1, 2, 14, 15, 16. Корпус №1 представляет собой 7-8-этажное здание на 236 квартир. Второй корпус – 6-этажный на 58 квартир. Корпуса №14, 15 и 16 – 8-этажные на 143, 264 и 146 квартир.



Всего в составе микрорайона Дивное – 16 монолитных домов средней высотности от 4 до 8 этажей. Общая площадь домов составляет 185 738,1 кв. м, жилая – 118,38 тыс. кв. м. В микрорайоне запроектировано 2 135 квартир, рассчитанных на проживание 4 228 человек.

Инфраструктура объекта включает учебно-воспитательный комплекс с детским садом на 240 мест и начальной школой на 200 мест. В микрорайоне будет функционировать соседский клуб для жителей и детский развлекательный центр. Многофункциональный комплекс, в состав которого входит торговый центр площадью около 3 500 кв. м, а также фитнес-центр с бассейном, станет центром притяжения микрорайона. Парковочное пространство Дивного рассчитано на 2 005 машиномест.

Транспортную доступность жилого комплекса обеспечит отдельный съезд на трассу М-4 «Дон» протяженностью 1 км, реализованный застройщиком в рамках социальных обязательств по проекту. Таким образом, выехать на МКАД можно за 5 минут.

«Сити21» запустила trade-in во всех своих миниполисах

Trade-in – программа, которая позволяет безопасно, быстро и без дополнительных расходов обменять старую квартиру на новую.

При покупке квартиры «Сити21» предлагает несколько вариантов применения опций trade-in в зависимости от потребностей покупателей. Оставшуюся часть стоимости можно оплатить за счет собственных средств, взять в ипотеку или воспользоваться программой беспроцентной рассрочки до завершения строительства.

Подведены итоги просветительского проекта «Университет 8 Кленов»

Победителем стала Ольга Абрикосова, увлекающаяся живописью, дизайном интерьера, фотографией и старинными елочными игрушками. Она лучше всех выполнила конкурсные задания и получила главный приз от компании «Сити21» – квартиру в миниполисе 8 Кленов.

«Университет 8 Кленов» – это второй просветительский проект девелопера «Сити21» после творческого конкурса «Дивный день», финалистка которого выиграла

студию для творчества в миниполисе Дивное. Проект разработан компанией с ведущими историками страны.

Программа обучения включила в себя полный спектр знаний и прикладных дисциплин XIX века: историю искусств, экономику, историю меценатства и благотворительности, а также верховую езду, фехтование, живопись, танцы, столовый этикет.

В завершение проекта «Сити21» организовала торжественный вечер в антураже XIX века, где каждый выпускник смог продемонстрировать полученные навыки и знания. Мероприятие состоялось 30 мая в музейно-выставочном центре «Путевой дворец».



Обновлен фирменный стиль компании

Обновленный стиль «Сити21» стал более лаконичным и интуитивно понятным: из названия исчезло слово «век», римские цифры заменены на арабские. Логотип выполнен монохромно. В пластике надписи объединяются технологичность и забота: плавные и острые углы ритмично чередуются, элементы букв и цифр соединяются друг с другом. Фирменные цвета компании преобразованы в актуальную палитру, отвечающую современным тенденциям. Ключевым цветом стал эмпатично зеленый (Empathic Green).



Обновленный образ бренда выражает его гуманный характер. Преобладающий свежий зеленый цвет символизирует заботу, а фундаментальный и ясный фирменный стиль – поддержку и бережное отношение.

Автор концепции ребрендинга – дизайн-бюро Shuka Design.

Более двух тысяч квартир передано дольщикам в проектах «Сити21»

Самая большая доля новоселов – 1 700 семей – пришла на микрорайон Серебрица в г. о. Красногорск. В микрорайоне Рафинад собственникам переданы 604 квартиры в корпусах первой очереди. В микрорайоне Дивное ключи в домах первой очереди получила 601 семья.

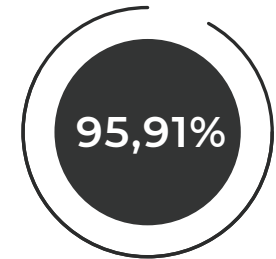
СИТИ21



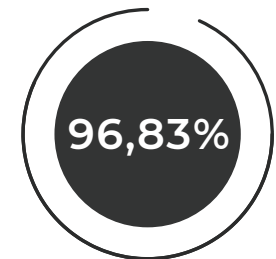
Компания вошла в федеральный рейтинг лучших работодателей России по версии hh.ru.

«Рутектор»

Клиентоориентированность остается одним из ключевых конкурентных преимуществ компании. Благодаря этому на протяжении нескольких лет удается сохранять высокий уровень лояльности клиентов.



Продажи
NPS 2022 – 95,91%



Технический сервис
NPS 2022 – 96,83%

В 2022 году компания продемонстрировала гибкость и мобильность в меняющихся рыночных условиях.

Оборот к факту
2021 года вырос на

5,22%

План по прибыли
перевыполнен на

51,24%



Пересмотрены товарная политика и продуктовая линейка компании. На рынок выведены новые бренды компрессорного, сварочного, насосного оборудования:

дизельные передвижные компрессоры ET Compressors (Китай)

дизельные 2-постовые сварочные агрегаты KOVO (Китай)

насосы для чистой воды Standart (Турция)

осветительные мачты ET-Generators (Китай)

Сервисным центром компании разработаны новые проекты:

- ▶ сборка электрических винтовых компрессоров ET Compressors с ресиверами российского производства, комплектование осушителями и фильтрами с улучшением эксплуатационных характеристик;

электрические винтовые компрессоры ET Compressors (Китай)

насосы для чистой воды Purity (Китай)

бочковые насосы Dino Pump (Тайвань)



- ▶ комплексная сборка дизельных передвижных компрессоров ET Compressors и осветительных мачт ET-Generators с проведением последующей предпродажной подготовки;
- ▶ собственными силами доработана конструкция компрессоров для эксплуатации в северных регионах страны.

Интересные проекты – 2022

Сварочное направление

- В дочернюю компанию «Трансмашхолдинга» поставлено 18 высокотехнологичных сварочных комплексов и 80 сварочных масок Testmen. Оборудование будет использоваться при производстве комплектующих для сборки пассажирских вагонов нового образца.
- Победа в двух тендерах предоставила возможность обеспечить «Челябинский трубопрокатный завод» сварочными масками и СИЗ (средствами индивидуальной защиты) Testmen.
- В Нефтеюганск на объекты компании «Роснефть» поставлены сварочные агрегаты для сварки в полевых условиях.

Насосное направление

- Поставлено 7 высокопроизводительных мотопомп для реализации проекта по строительству аэропорта.
- В крупнейший агрохолдинг России отгружено самое большое количество шестеренных насосов за время

сотрудничества. Для данной успешной поставки компания прошла сертификацию на взрывозащищенное оборудование.

- Компания «Технология – Экс», имеющая в своем парке крупногабаритные мотопомпы, не могла выйти на строительную площадку из-за ограничений по установке имеющегося оборудования. Проблему заказчика решили благодаря подобранным малогабаритным и эффективным решениям мотопомп специального назначения (мобильное оборудование для перекачки сильно загрязненной воды из строительных котлованов в условиях дефицита пространства).



Компрессорное направление

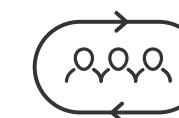
- Поставлено два безмасляных спиральных компрессора на крупнейший российский терминал по перевалке нефтепродуктов в Балтийском регионе – перегрузочный комплекс стивидорной компании «Большого порта Санкт-Петербурга».
- Ведущий производитель золота в России, входящий в топ-5 глобальных золотодобывающих компаний, приобрел два передвижных компрессора.
- SpecLoko Enginerring Group закупила компрессоры для использования специальными железнодорожными установками для чистки снега. Заказчик осуществляет научно-исследовательскую деятельность и опытно-конструкторские работы, связанные с железнодорожным подвижным составом.
- Поставлены компрессоры для «Климовского трубного завода». Данному производителю «Рутектор» поставляет и обслуживает оборудование с 2008 года.

Контактный центр



26 764

звонка обработано
контактным центром



20 255

обращений от постоянных
и новых клиентов

Технический сервис



321

заявка выездного
сервиса закрыта



21%

обращений составляют
новые клиенты

- Постоянное обучение, повышение квалификации, многолетний опыт позволяют специалистам сервисной службы индивидуально подходить к задачам клиента и находить нестандартные решения.
- Внедрен механизм анализа обращений по ремонту с детализацией по брендам и сегментам оборудования. Данное решение позволило компании оценивать все обращения клиентов для контроля качества поставляемого оборудования и соблюдения заказчиками правил эксплуатации.
- Модернизация ремонтной зоны позволила увеличить безопасность и спектр работ по сварочным агрегатам и оборудованию высокой мощности.



Внешняя и внутренняя логистика

Разработана и успешно протестирована новая схема ввоза товара от поставщиков в Европе и Японии. Заключены внешнеэкономические контракты с новыми поставщиками товаров из Турции и Китая.

Принято и отгружено сотрудниками склада:



3 720

тонн

1 000 399

артикулов



на 99,8%

выполнен регламент
отгрузок



13 978

заказов на доставку
организовано логистами

Завершено внедрение системы «Скан-архив», которая позволяет контролировать возврат отгрузочных документов от контрагентов и проводить быстрый поиск документов и массовую выгрузку/отправку сканов. Разработан проект модуля доставки, позволяющий обмениваться данными с транспортными компаниями «Деловые Линии», «СДЭК», «ПЭК». Решение позволит отправлять заявку в транспортную компанию непосредственно из 1С, рассчитывать стоимость доставки заказа и получать информацию о статусе доставки.



Информационные технологии

Компания продолжила совершенствовать бизнес-процессы. Одним из главных приоритетов стали автоматизация и создание единого информационного поля.

Автоматизации в продажах позволила обрабатывать заказы, оценивать качество и эффективность быстро, в режиме онлайн.

Разработка новых форматов отчетов позволила подразделениям уйти от ручного режима их подготовки, существенно сократить временные затраты и повысить эффективность работы.

Примеры проектов:

- Разработан новый механизм закупок импортного товара.
- Завершена автоматизация передачи товаров между подразделениями.
- Автоматизирована выписка гарантийных талонов и сохранение в 1С серийных номеров отгружаемого оборудования.

- Для повышения актуальности информации и снижения ошибок в подборе оборудования усовершенствована база 1С. Для этого с сайта rutector.ru в карточки товаров 1С интегрированы изображения порядка 10 тыс. артикулов.
- Проведены обновления и внедрен новый модуль в системе электронного документооборота (ЭДО) «Диадок». Это позволяет компаниям мгновенно отправлять любые внешние и внутренние документы своим клиентам, поставщикам, партнерам, удаленным подразделениям прямо из 1С.

Интернет-ресурсы

- В рамках внедрения сквозной аналитики завершился большой этап оценки эффективности рекламы. Настроенные сценарии позволили перейти к более точному планированию и управлению потоком лидов, их стоимостью и качеством. Теперь можем более гибко планировать и распределять рекламные ресурсы.
- Уход иностранных рекламных операторов потребовал срочную замену рекламных каналов. Благодаря комбинированию автоматических конверсионных и ручных стратегий в «Рекламной сети Яндекса» (РСЯ), смогли полностью заместить ушедшие площадки:

повысить конверсионность кампаний и вернуть поток лидов на прежний уровень.

- Запустили 4 новых сайта: calpedarump.ru, tesna.ru, koshinrump.ru, fini.ru на единой платформе управления «Битрикс-Аспро».



Коммуникации

- Запустили новые видеоканалы на Rutube, «Яндекс Дзен», «VK видео». На них было перенесено и оформлено более 1 000 роликов компании. Для удобства клиентов на сайте rutector.ru реализован функционал мультплеера с возможностью оперативного переключения видеохостингов во всех страницах, тысячах карточек товаров и категорий.
- Приняли участие в 21-й международной выставке сварочных материалов, оборудования и технологий Weldex. Уже более 20 лет выставка является ключевой площадкой эффективных встреч лидеров сварочного рынка.
- Для тестового набора сварочных спреев Siliconi выпущена специальная презентационная упаковка.
- Выпустили 20 видеообзоров и репортажей с объектов клиентов.
- Подготовили новый фотоконтент оборудования для сайтов компании.
- Опубликовали новые кейсы внедрения решений на промышленных предприятиях.



НЭМЛ

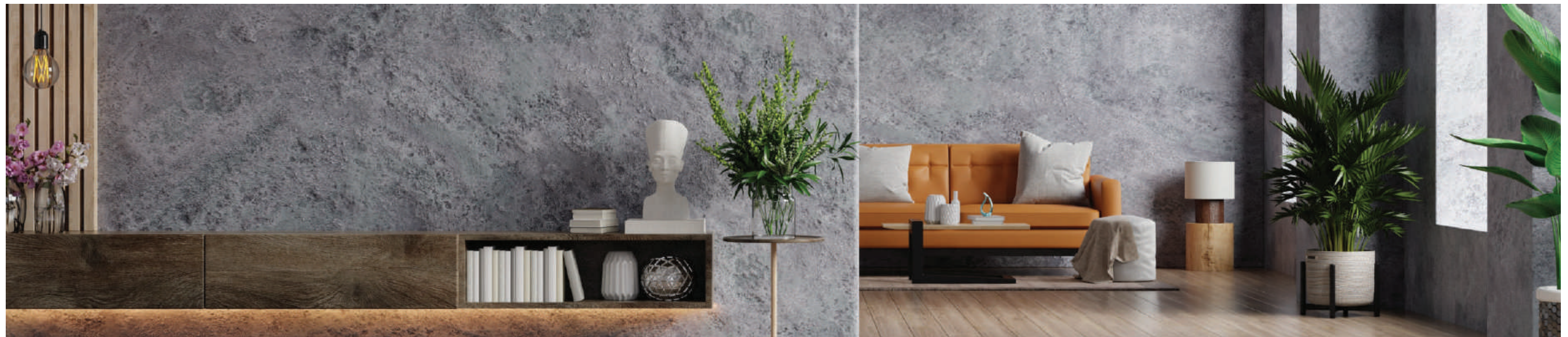
Компания оперативно реагировала на все изменения на рынке. Отслеживала тенденции в коммерческой недвижимости и прорабатывала новые направления для инвестиционной деятельности в России и за рубежом.

Завершенные проекты

- Реновация и успешная реализация апартаментов с дизайнерским ремонтом в престижном районе Финской Ривьеры. Объекты компании получают

отличные оценки от экспертов рынка и клиентов, выделяясь современным дизайном, высоким качеством строительных работ и используемых материалов.

- Успешная деятельность на аукционных площадках – выгодное приобретение апартаментов в престижном аристократичном районе Афин, а также уникального здания, расположенного в историческом центре города, – у Акрополя.
- Приобретение двух объектов стрит-ритейла в Москве.
- Заполняемость объектов стрит-ритейла арендаторами достигла почти 100%.



Эффективность управления

«Эконика»

- В 2022 году по экономическим показателям компания проявила себя лучше, чем в 2021 году. Это позволило наращивать инвестиции в развитие команды, в увеличение доли рынка. В основе – правильная продуктовая стратегия, усиление маркетингового блока, наращивание коммуникаций, сильная разветвленная розничная сеть, которая переходит на омниканальный подход в части товародвижения, транспортировок, сервиса.

- Для оценки уровня развития компетенций и профессионального потенциала управляющих внедрена новая технология – Ассесмент-центр. После проведения оценки каждому участнику отправлен индивидуальный отчет с результатами. Руководителями проведены персональные сессии обратной связи, даны рекомендации по развитию компетенций.

- Для лучших сотрудников розницы по итогам года компания организовала поездку на Горный Алтай. Насыщенная программа и общение в неформальной обстановке еще больше сблизили коллег и вдохновили на достижение новых целей.



- Более 80% покупок в сети были сделаны с применением карты клиента, что говорит о высокой лояльности к бренду со стороны покупателей. Более 42% клиентов совершили повторные покупки. Порядка 10% клиентов делали покупки одновременно онлайн и офлайн.

42%

клиентов совершили повторные покупки

10%

клиентов делали покупки одновременно онлайн и офлайн

- Несмотря на финансовые и логистические сложности на рынке в 2022 году, сохранили необходимые для стабильной работы отношения с зарубежными поставщиками. Со многими из них компания сотрудничает более 10–15 лет. Благодаря доверию и позитивному опыту работы в периоды предыдущих кризисов, поставщики проявили гибкость в коммуникациях и «Эконике» удалось найти новые форматы для продолжения совместных проектов.

Поэтому производство по-прежнему осуществляется по всему миру – в Италии, Бразилии, Китае, Юго-Восточной Азии.



«Кризис – это всегда новые возможности. Это наша позиция, которая проверена не одним финансовым и экономическим кризисом. В планах на 2023 год у нас много перемещений: и в Москве, и в регионах. Где-то, как в Питере, мы входим на свободную площадь. А где-то улучшаем локацию и увеличиваем площадь в тех торговых центрах, где мы уже представлены. Например, в ТЦ “Фантастика” в Нижнем Новгороде выходим на освободившееся место бренда Oysho»,



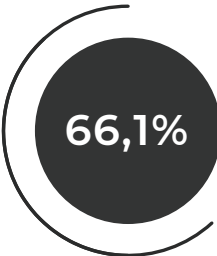
– комментирует планы по развитию коммерческий директор Николай Московкин.

«Сити21»

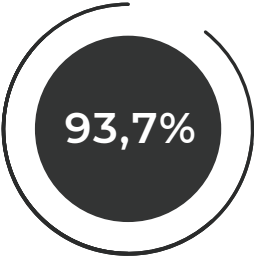
В 2022 году компании было важно сохранить высокую планку показателей вовлеченности и удовлетворенности персонала, а также выполнить взятые на себя обязательства перед клиентами в полном объеме и вовремя. Сконцентрировались на работе с подразделениями, сотрудники которых озвучили свои «боли» в опросе по вовлеченности.



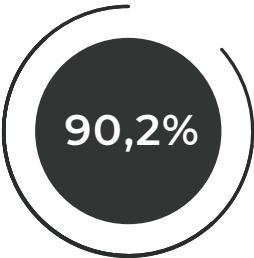
Ключевые HR-индикаторы



Индекс чистой лояльности (eNPS) в 2022 году составил 66,1%



Уровень удовлетворенности работой в компании – 93,7%



Уровень вовлеченности – 90,2%.

«Трансформация»

Результаты программы, направленной на выявление и решение наиболее острых проблем, стоящих перед компанией:



«Повышение зрелости процессного управления».

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

- На базе СЭД Directum создан и передан в эксплуатацию автоматизированный типовой маршрут по инициации, согласованию и организации внесения изменений в нормативные документы компании.
- Подготовлен план серии мозговых штурмов на тему практической значимости процессного подхода к управлению в компании. Планом предусмотрены разные подходы к содержанию и формату встреч в зависимости от состава участников: генеральный директор; топ-менеджмент и владельцы процессов; группы из участников формализованных процессов (все сотрудники).



- Подготовлена и представлена генеральному директору презентация с раскрытием взаимосвязи отклонений от нормативных требований и зрелости модели процессного управления; согласован план по отработке существующей в компании процессной проблематики.
- Организовано повторное внедрение ПО Business Studio как среды разработки и платформы для ознакомления сотрудников с процессной моделью компании.



«Повышение производительности труда».

Цель: повысить эффективность и производительность работы.

Основные результаты проекта:

- Внедрен сегментированный отчет по поручениям (календарно-сетевые графики, бизнес-комитеты и рабочие группы) для детальной проработки отклонений.
- Проанализирована загрузка руководителей относительно норм управляемости. Выявлено значительное превышение нормы у главного инженера, руководителя ОСК. Реализовано предложение по корректировке загрузки управления через перераспределение прямых подчиненных.
- Проведены встречи с проектными группами по оценке эффективности совещаний.
- Назначен опытный период для адаптации сотрудников к обновленным требованиям и оценке изменений, собирается ежемесячная аналитика для мониторинга динамики изменений.

- Собраны отчеты по анализу загрузки всех сотрудников компании, определены основные поглотители времени, которые необходимо минимизировать для повышения продуктивности. Определены подразделения и точечные специалисты с высокой загрузкой.



«Точки невозврата».

Цель: минимизация отклонений от календарно-сетевого графика проекта и снижение отрицательных отклонений бюджета.

С 1 июля по 30 сентября в тестовом режиме топ-менеджерам компании рассылался отчет по точкам невозврата проектов. Далее рабочая группа подвела итоги, сформировала предложения для улучшения процесса и модернизировала положение о методических указаниях по работе с точками невозврата в части рисков.

«Рутектор»

2021 год для компании был успешным, и в 2022 году руководство отметило вклад подразделений в общий успех.

- ▶ Поощрили премиями менеджеров, которые достигли лучших результатов продаж по году.
- ▶ Наградили команду службы логистики за обеспечение высоких показателей по качеству процессов складской и транспортной логистики, существенное перевыполнение стандартов качества работы склада, что обеспечило беспрецедентное снижение складских издержек.

Продолжили реализацию стратегии в части сокращения времени на рутинные, избыточно долгие операции за счет решений по автоматизации процессов.

- Запустили личный кабинет сотрудника в 1С.
- Успешно реализовали переход на ЭДО с большинством контрагентов в части первичных документов.
- Реализовали отчет по прослеживаемости товаров.

- Внедрили систему архивирования оригиналов документов по реализации («Скан-архив»).
- Разработали новый инструмент пакетного заполнения реквизитов номенклатур для ВЭД.
- Построили систему учета затрат на собственный автопарк с детализацией по подразделениям и направлениям компании.
- Запустили в работу систему «Инфоскан 3D 90». Данное устройство позволяет измерить и взвесить товар любой формы за 1 секунду без ошибок.

HR

В электронном документообороте появилась новая опция – электронная подпись. Теперь документы на отпуск и командировку напрямую попадают в личный кабинет сотрудника 1С из системы кадрового учета и там же подписываются. Больше не нужно их распечатывать и предоставлять в службу персонала.

Продолжаем работу по автоматизации кадровых процессов и развитие личного кабинета сотрудника в 1С.

Инновации

Статистика проработки идей в 2022 году

▶ Приняты и взяты в работу в 2022 г.



▶ На экспертизе



▶ Прорабатываются



▶ Внедряются



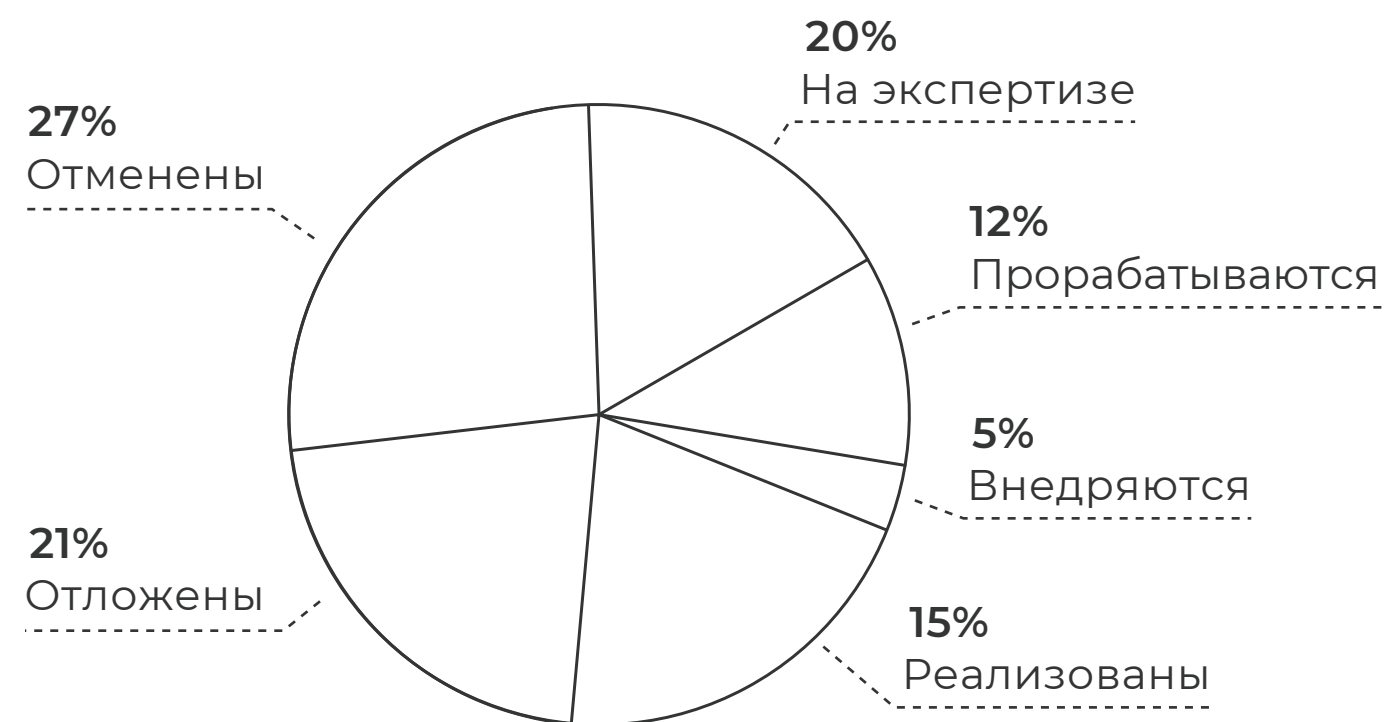
▶ Реализованы



▶ Отложены



▶ Отменены



Всего реализовано

(вне зависимости от даты подачи)

46

из них:



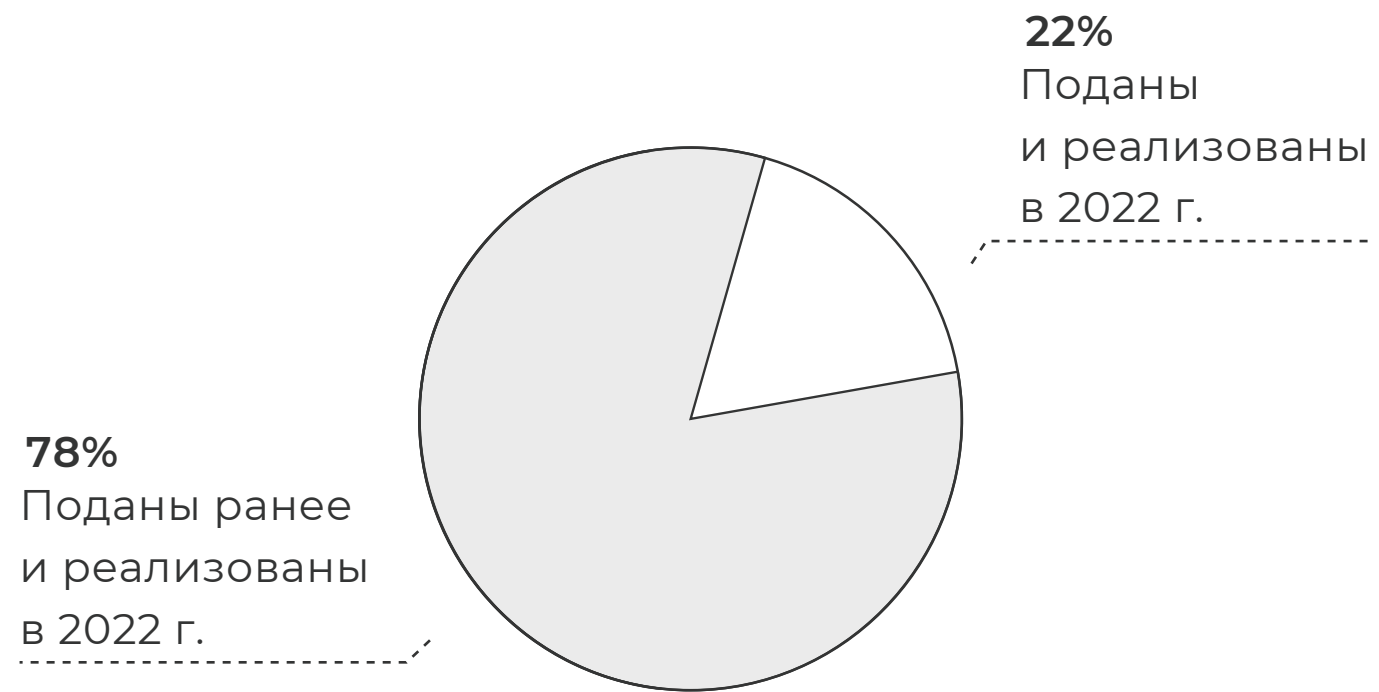
Поданы и реализованы
в 2022 г.

10



Поданы ранее и
реализованы в 2022 г.

36



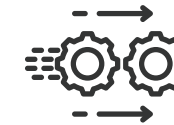
Идеи в работе в 2022 году: **290**



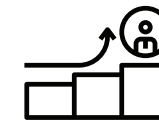
▶ На экспертизе.....	21
• Поданы в 2022 г.....	13
• Поданы ранее.....	8



▶ Прорабатываются.....	29
• Поданы в 2022 г.....	8
• Поданы ранее.....	21



▶ Внедряются.....	7
• Поданы в 2022 г.....	3
• Поданы ранее.....	4



▶ Реализованы.....	46
• Поданы в 2022 г.....	10
• Поданы ранее.....	36



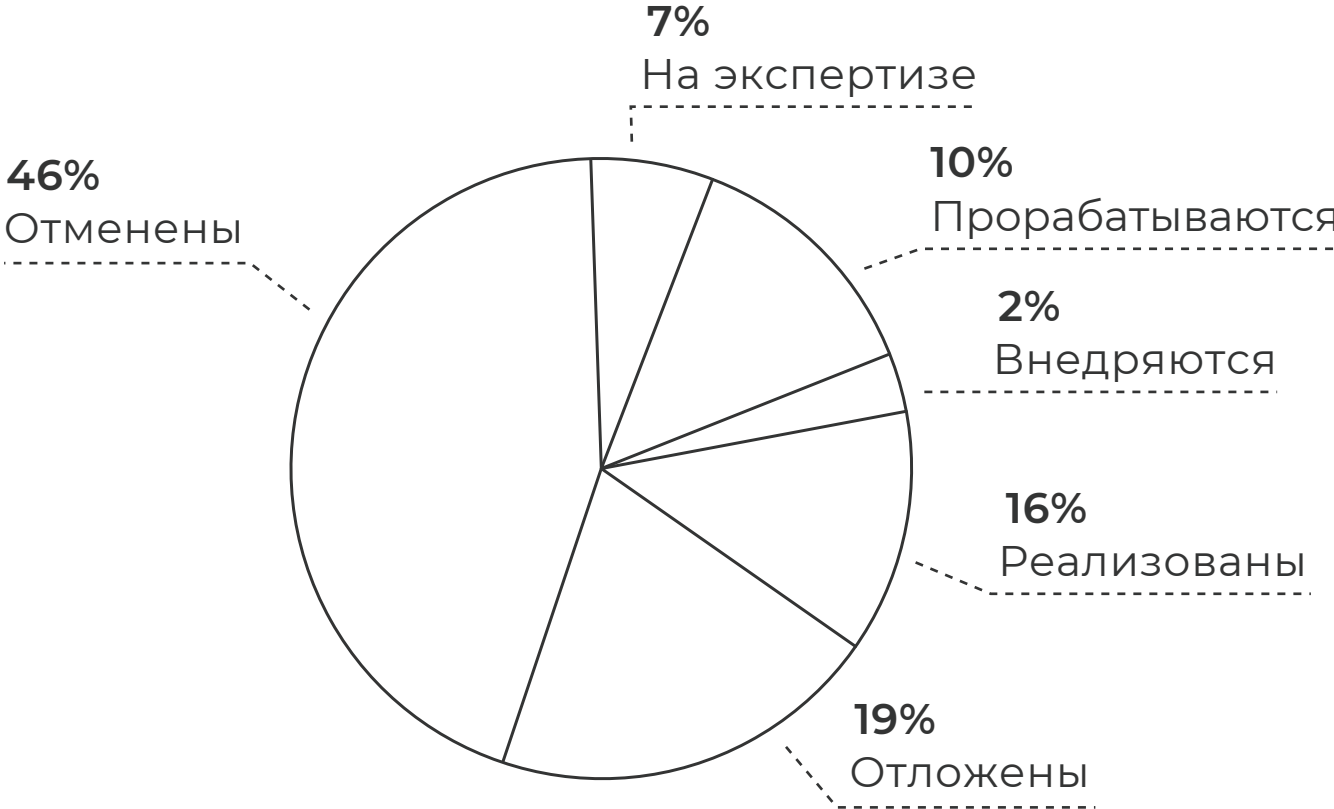
▶ **Отложены** 54

- Поданы в 2022 г. 14
- Поданы ранее 40



▶ **Отменены** 133

- Поданы в 2022 г. 18
- Поданы ранее 115



Интересные события по инновациям – 2022

Конкурс лайфхаков

Лайфхак – это микроинновация, небольшое улучшение, которое можно реализовать самостоятельно для того, чтобы работать более эффективно и комфортно. Впервые предложили сотрудникам подавать идеи в таком формате как альтернативу инновациям, требующим значительных временных затрат.

Главное условие – чтобы участник конкурса сам регулярно применял в работе предлагаемый лайфхак, то есть хорошо знал, насколько просто или сложно будет другому человеку использовать его рекомендацию. Также среди важных требований – практическая польза идеи.

Каждый лайфхак оценивался по пяти критериям: оригинальность, простота, реализованность, широта и полезность. Победителей выбирали в двух категориях – по экспертной оценке и по итогам народного голосования среди коллег. Сотрудники прислали на конкурс более 30 идей.

В результате лайфхаки стали полноценной частью корпоративной системы 4040 – теперь каждый желающий может подавать их наравне с крупными инновациями.



Участие в ProductCamp 2022

Уже десятый год подряд ProductCamp объединяет профессионалов в сфере цифровых технологий и инноваций. Это не классическая конференция, а сообщество единомышленников, которые делятся своими идеями, полезной информацией о новых продуктах и сервисах. Основная ценность формата – каждый участник вносит свой вклад в мероприятие.

В 2022 году Группу компаний «Новард» на ProductCamp представлял директор по инновациям Вячеслав Архаров с докладом на тему «Как продать свою гениальную идею начальству». Вячеслав рассказал про внутренний акселератор ГК – Школу инноваций, стартовавшую в 2021 году, – и на его примере описал способ проработки идей, адаптированный для практического использования. Применение данной методики позволяет грамотно подготовить и презентовать идею инвесторам.

Единая цифровая платформа «Битрикс»

Продолжили реализацию крупного проекта, начатого в 2021 году.

Цели проекта:

- Создать в ГК единый набор цифровых сервисов, который будут использовать все бизнесы Группы и который будет координированно управляться и развиваться.
- Создать в ГК единую технологическую базу для гибкого и легкого наращивания функционала цифровых сервисов и внедрения новых возможностей без длительной проработки и без технических сложностей.



- Повысить управляемость и прозрачность бизнесов ГК за счет использования универсальных цифровых решений.
- Заложить основу для дальнейшей цифровой трансформации ГК, которая, в том числе, опирается на единые механизмы управления.

В рамках данного проекта в 2022 году:

- ▶ Приступили к технической разработке системы управления инновациями на базе «Битрикс». По итогам первого этапа получили начальный прототип.
- ▶ Прodeлали большую работу по разработке корпоративного портала. Завершение планируется в 2023 году.

Новый портал задуман как ключевой рабочий инструмент для каждого сотрудника:

- единая точка входа по всем вопросам,
- новый функционал, которого нет сейчас,
- легко дорабатывается и красиво выглядит.

Бизнес-ужин «Корпоративный портал в крупной компании»

Участники мероприятия, организованного ИТ-интегратором Fusion совместно с компанией «1С-Битрикс», собрались, чтобы обсудить, как использовать корпоративный портал на максимум его возможностей. Для обмена опытом организаторы пригласили специалистов из трех разных отраслей: ритейла, производства и финансов, – что позволило изучить тему со всех сторон.

Спикеров попросили рассказать о том, почему они выбрали для автоматизации платформу «Битрикс24», как происходил процесс внедрения, с какими трудностями пришлось столкнуться и каких результатов удалось достичь.

Кейс ГК «Новард» привлек особое внимание слушателей, так как это редкий пример крупного решения на базе Битрикс24 Enterprise. Оно внедряется для всех компаний, входящих в Группу, под абсолютно разные задачи, но в рамках единой корпоративной платформы.





— 03 —

Социальная повестка

Благополучие сотрудников

Счастье сотрудников – это благополучие во всех проявлениях:

- ▶ финансовое,
- ▶ физическое,
- ▶ профессиональное,
- ▶ социальное.

В реализации корпоративных программ стараемся гармонично сочетать все направления.

Здоровье и благополучие семьи

- Предоставляем сотрудникам возможность приобрести ДМС-программы для близких по корпоративным тарифам.
- Поздравляем коллег на внутреннем портале со свадьбой, венчанием, днем рождения ребенка.
- Сокращаем рабочий день сотрудника в дни рождения его детей.
- Дарим подарки: родителям новорожденных, детям сотрудников на Новый год, всем многодетным семьям в День семьи, любви и верности.
- Передаем на Пасху всем сотрудникам освященные куличи.
- Проводим совместные мероприятия и социальные акции.
- Организуем бесплатную возможность посещения интересных культурных событий.

- Разрешаем родителям учащихся 1 сентября начать работу после школьной линейки. Родители первоклассников на этот день получают оплачиваемый отпуск.
- Добавляем два дня к ежегодному оплачиваемому отпуску тем, кто проработал 5 и более лет в компании.
- Добавляем один день к ежегодному оплачиваемому отпуску самым активным волонтерам – лидерам по числу участия в добровольческих проектах по итогам года.



Условия труда

Перед Группой компаний стоят важные задачи: улучшать условия труда, сохранять здоровье сотрудников, поддерживать сплоченность и вовлеченность команд, повышая эффективность бизнеса.

Для их решения мы:

- используем **гибридные графики работы**,
- обеспечиваем возможность бесперебойной **удаленной деятельности** сотрудников.

Создали в центральном офисе **современное многофункциональное пространство** (МФП) для мероприятий разного уровня. Оборудовали МФП:

- системой электронного бронирования,
- видео-конференц-связью высокого качества,
- рабочей зоной с ноутбуками,
- переговорными комнатами с повышенной звукоизоляцией.



Завершили ремонт в центральном офисе с акцентом на экологичность:

- **экономия ресурсов:** перешли на энергосберегающие лампы, эффективное отопление помещений, установили окна с хорошей теплоизоляцией;
- **сокращение углеродного следа:** закупили мебель и материалы российского производства для уменьшения транспортного следа;
- **эргономика:** оборудовали кабинеты и общие пространства с учетом экологичности рабочего процесса;
- **биоразлагаемость:** отказались от хлорсодержащей химии в пользу экологически безопасных средств для уборки;
- **переработка:** утилизировали старую мебель и оргтехнику правильно.

«Эконика»

- Внедрили единые стандарты в области охраны труда на предприятиях компании.
- Реорганизовали офисное пространство с выделением зон коворкинга и переговорных.
- Сохранили программу лояльности для сотрудников ГК «Новард» на приобретение продукции «Эконика». Обновили линейку лимитов.



«Сити21»

- Реализовали в рамках проекта «Экоофис» различные активности для улучшения условий труда, повышения осознанного потребления и заботы о природе. Читайте подробнее на стр. 259.
- Установили в офисе 6 пурифайеров с питьевой водой и функцией приготовления кислородного коктейля, который снимает усталость, укрепляет иммунитет, помогает организму быстрее усваивать полезные микроэлементы, улучшает работу мозга, повышает работоспособность, является мощным антиоксидантом.
- Заменяли на новые и модернизировали 30+ рабочих компьютеров.
- Фокусировались на поддержке сотрудников для комфортной работы.

В 2022 году перед департаментом информационных технологий стояла амбициозная и сложная задача – в условиях ресурсных ограничений обеспечить качественную, оперативную и клиентоориентированную ИТ-поддержку.

- ▷ Ежеквартально выполнялось более 1000 заявок от пользователей.
- ▷ В рамках импортозамещения настроен сервер новой корпоративной конференц-связи TrueConf, начались проекты по разработке системы help-desk на «Битрикс24» и по облачному размещению ресурсов.



«Рутектор»

- Получили заключение о соблюдении санитарных норм труда по результатам проверки Роспотребнадзора.
- Начали работать в новом кластере удаленного доступа.
- Улучшили качество рабочих пространств в подразделении Московской области (в Старой Купавне) – провели ремонт, оснастили места сотрудников защитными экранами для соблюдения мер безопасности здоровья, в ремонтном цеху перенастроили инженерные коммуникации для улучшения температурного режима в помещении.
- Создали удобные зоны для перерыва в центральном офисе – кофе-станции с бесплатным кофе для сотрудников, а также игровую зону отдыха с настольным футболом и дартсом.

Продолжили делать все возможное для создания благоприятных условий труда и желания сотрудников как можно дольше работать в компании.

НЭМЛ

- Сохранили комбинированную форму занятости сотрудников (офис + удаленная работа).
- Осуществляли рабочие коммуникации не только в офлайн-формате, но и онлайн.
- Обеспечили комфортные условия работы в офисе, заменили ряд офисной мебели.



Развитие



46

сотрудников продвинулись по карьерной лестнице



УК (Управляющая компания)

Для новичков ГК «Новард»

Реализована Траектория ознакомления новых сотрудников с информацией о Группе компаний, включающая внутренние инструкции и правила, а также видеоролики на темы:

- история и ценности,
- социальные проекты,
- бизнесы Группы,
- инновации.

Разработаны и опубликованы обучающие дистанционные курсы:

- Базовые возможности СЭД Директум (система электронного документооборота),
- Управление процессами в СЭД Директум,
- Тайм-менеджмент: матрица Эйзенхауэра,
- Информационная безопасность,

- Деловые коммуникации,
- Письменные коммуникации,
- Адаптация новых сотрудников (курс для руководителей).

Для всех сотрудников

- Реализован пилотный проект по внедрению системы дистанционного обучения (СДО) iSpring. В систему перенесены материалы корпоративного портала. Загружено 44 курса, приобретен годовой доступ к 36 курсам этой платформы. Создано 6 мини-курсов.
- Разработана методология регулярного общения в HR-проектах для эффективного решения задач.
- Создан шаблон подготовки единого плана с задачами и отчетом на подразделение для подведения итогов результативности сотрудников.
- Начато создание курса по обратной связи для всех руководителей.
- В 2023 году планируется продолжить разработку дистанционных курсов по актуальным для ГК темам.



Библиотека

Корпоративная библиотека пополнилась новыми современными изданиями.

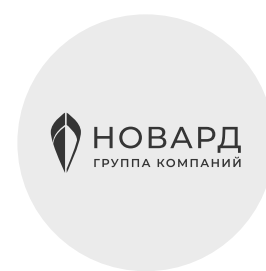
Для корпоративного пользования приобретены доступы на ресурсы:

- РБК Pro,
- Большие Идеи,
- Smart Reading.

Для руководителей проводилась ежемесячная рассылка с бизнес-информацией.



Обучение



- **15 сотрудников** прошли внешнее индивидуальное обучение
- **12 сотрудников** прошли дистанционное обучение



- **50 сотрудников** прошли внешнее индивидуальное обучение
- **28 сотрудников** прошли групповое обучение
- **31 сотрудник** прошел дистанционное обучение



- **4 сотрудника** прошли внешнее индивидуальное обучение



- **47 сотрудников** прошли внешнее индивидуальное обучение
- **47 сотрудников** прошли дистанционное обучение
- **34 сотрудника** приняли участие в удаленных онлайн-мероприятиях

Для руководителей ГК «Новард» проведен дистанционный семинар по теме «Стрессоустойчивость». В нем приняли участие более 80 сотрудников.

Реализовали запланированные изменения в системах мотивации, чтобы поддержать интерес команды.

«Эконика»

Особое внимание в компании по традиции уделяли программам адаптации, обучения и развития персонала.

- Компания продолжила работу в рамках системы целеполагания по новой методологии **OKR (Objective and Key Results)**, или «Цели и ключевые результаты». На регулярной основе проводились **прогресс-собрания, сессии планирования и ретроспективы**.

- Стартовала **программа развития руководителей «Энергия команды»**. В июне реализована оценка личного потенциала и командной эффективности по методологии Hogan. Руководители получили индивидуальную обратную связь по своим сильным сторонам и зонам роста.

- В июне состоялась **выездная сессия для территориальных директоров**, в рамках которой прошел тренинг, посвященный развитию компетенций в области управления изменениями, а также были организованы тимбилдинговые мероприятия.

- В июле руководители компании приняли участие в двухдневном тренинге **«Эффективное лидерство»**.



- В целях улучшения процессов адаптации новых офисных сотрудников был проведен опрос, определены приоритетные направления для улучшений. Разработан **welcome-пакет**. Каждый «новичок» компании получает в подарок экошоппер, экокружку, ручку, чехол для пропуска и книгу Ф. Гузенюка «Счастье в деятельности».

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

- Проводилась ежеквартальная **оценка результативности розничного персонала** с присвоением квалификационных категорий.
- Проведена **реорганизация отдела обучения** розничной сети. В каждом дивизионе компании, а также в сети франчайзинга был назначен HR-бизнес-партнер, который точно курирует мероприятия по работе с сотрудниками в рамках закрепленного за ним дивизиона.
- Были организованы **мозговые штурмы** на темы: «Новый профиль консультанта», «Стандарты внешнего вида консультанта», «Персонализация (WA коммуникации)».
- Регулярно проводились **демодни** по текущим проектам компании с презентацией результатов работ коллегам.
- Активно развивали **систему дистанционного обучения (СДО)**.
- Сформирована **«База знаний»** (HR-регламенты и инструкции), регулярно пополняется раздел «Литература», внедрена система выдачи электронных сертификатов сотрудникам, поэтапно внедряются элементы геймификации в обучении, запущен Дашборд руководителя (визуальный модуль информации по обучению и оценке) и новый модуль по оценке 360 градусов.

- Реализованы **программы обучения по направлениям:**
 - ▷ Развитие компетенций продаж – «Работа с недовольным клиентом», «Диалоговый тренажер по работе с возражениями», «Продажи сопутствующих средств на кассе», СБП, обучающие мастер-классы с представителями компаний Collonil и Famaco, обучение по новой корпоративной программе лояльности;
 - ▷ Развитие навыков стилиста – «Формула базового гардероба», курсы по новым коллекциям, обучающий марафон «Стильный Workout».





- Продолжили поток образовательного проекта для управляющих розничной сети **«Лаборатория успеха»**.
- Развивали **систему обучения на рабочих местах** с регулярными посттренинговыми мероприятиями.
- Реализовывали программы обучения для кадрового резерва/перевода на должность старшего консультанта. Запущены годовые **траектории непрерывного развития** консультантов, старших консультантов, управляющих розничной сети.

- Продолжили **объединять сотрудников** территориально распределенной команды через социальные сети: <https://vk.com/ekonikateam>.

Здесь создано пространство для коллег, размещается свежая информация о новых развивающих программах, проводятся различные конкурсы и викторины, публикуются интервью с сотрудниками, ежемесячно анонсируется пополнение библиотеки СДО профессиональной литературой. Добавили новые рубрики: **#хоббисотрудников** и **#любимыйпитомец**.

- Проводили традиционные конкурсы для розничной сети с учетом обратной связи от сотрудников и придумывали новые интересные форматы с разнообразными призами. Например, **творческий конкурс** «Идеальный салон». Также сотрудники розницы активно привлекались к участию в различных проектах – к созданию и съемкам обучающих курсов, фасилитациям и фокус-группам.
- Обеспечили регулярное рассмотрение **инновационных предложений**, поданных сотрудниками.

Лидеры изменений розничной сети «Эконика» встретились в Москве

Провели тренинги для территориальных директоров и управляющих, деловую игру, а также командообразующие мероприятия и креативную сессию.

24-26 октября в Москве состоялось трехдневное обучающее мероприятие для сотрудников розницы. Встреча была посвящена проработке актуальных операционных и стратегических вопросов управления. Среди участников – территориальные директора, специалисты отдела обучения, сотрудники региональных офисов, а также управляющие – лидеры внутреннего рейтинга. Трехдневное мероприятие прошло под девизом **«Лидеры изменений – это мы! Вызовы, инструменты, действия»**.

На тренингах «Эффективная коммуникация лидера» и «Эмоциональное командное лидерство» прокачивали навыки эмоционального интеллекта, учились распознавать эмоции и управлять ими. Обсуждали практические кейсы по профилактике выгорания сотрудников. В деловой игре «Управленческий масштаб» учились держать баланс между личными целями и целями команды, формировали навыки переговоров, убеждения, развивающей обратной связи.



Третий день сессии посвятили стратегическим планам. Руководители департаментов презентовали участникам цели компании, ключевые фокусы и приоритеты. Состоялась фасилитация, направленная на сбор предложений по темам «ЭКОНИКА будущего», «Как увеличить выручку в проекте “Стилист”», «Как работать с модными клиентами», «Как стать командой мечты» и т. п.

Участники мероприятия посетили центральный офис компании и флагманские салоны г. Москвы, обсудили актуальные вопросы и ознакомились с коллекциями будущего года.

Самые активные участники тренинга и фасилитации получили в подарок бизнес-книги.

«Сити21»

По итогам опроса сотрудников было принято решение о перезапуске корпоративного **учебного центра «Smart Сити 2.0»** с фокусом на формирование обучающей, развивающей и поддерживающей среды, в том числе в области ментального здоровья и благополучия.

В рамках этого направления внедрена новая система дистанционного обучения – платформа iSpring, а также реализованы:

- **внутреннее обучение и обмен опытом**

- ▷ обновлен пакет адаптационных обучающих материалов для новых сотрудников,
- ▷ для траектории «Менеджерский стандарт» разработаны курсы по ПланФикс, работе с хранилищем Директум и с TrueConf,
- ▷ разработаны 4 теста для оценки норм и профстандартов сотрудников отдела строительного контроля и оценки знания «Стандарта взаимодействия заказчика и подрядчика»,

- ▷ проведен курс по основам налоговой грамотности с привлечением внутреннего эксперта – сотрудника финансового департамента,
- ▷ организована обучающая сессия по SMART-методике для менеджеров по планированию;

- **программа расширенной поддержки ключевых специалистов:** в течение четырех месяцев топ-менеджеры компании проводили обучающие семинары, сессии и индивидуальные встречи с руководителями проектов. В роли наставников также выступили генеральный директор «Сити21» и вице-президент ГК по инвестиционно-девелоперскому направлению.



Карьерный рост



50%

сотрудников, получивших повышение, перешли на руководящие позиции

Тренинг

Организовали тренинг по критическому мышлению для 70% руководителей. По итогам обучения сформировали материалы по развитию востребованного гибкого навыка.



«Рутектор»

- Подключили компанию к ресурсу РБК pro – огромной базе знаний о современном бизнесе.
- Тестировали новый продукт «Актион 360» – удобный инструмент для корпоративного обучения по направлениям: Бухгалтерия, Финансы, Закупки, Право, Управление, Продажи.
- Организовывали участие сотрудников в различных образовательных программах.
- Закрыли 36,8% вакансий компании внутренним резервом. 7% сотрудников были повышены в должности.



НЭМЛ

Повышали **квалификацию** сотрудников на аттестациях и обучающих программах.

Провели **встречу команды с генеральным директором** на тему приоритетных целей на год и направлений развития бизнеса.

Привлекали коллег к поиску новых направлений деятельности компании и новых каналов продаж, проводили **мозговые штурмы** на выбранные темы, в ходе которых собраны важные идеи для развития, часть из них далее реализуется и внедряется.

Продолжали повышать активность предложений в системе инноваций 4040.

Карьерный рост



23%

сотрудников

Здоровье

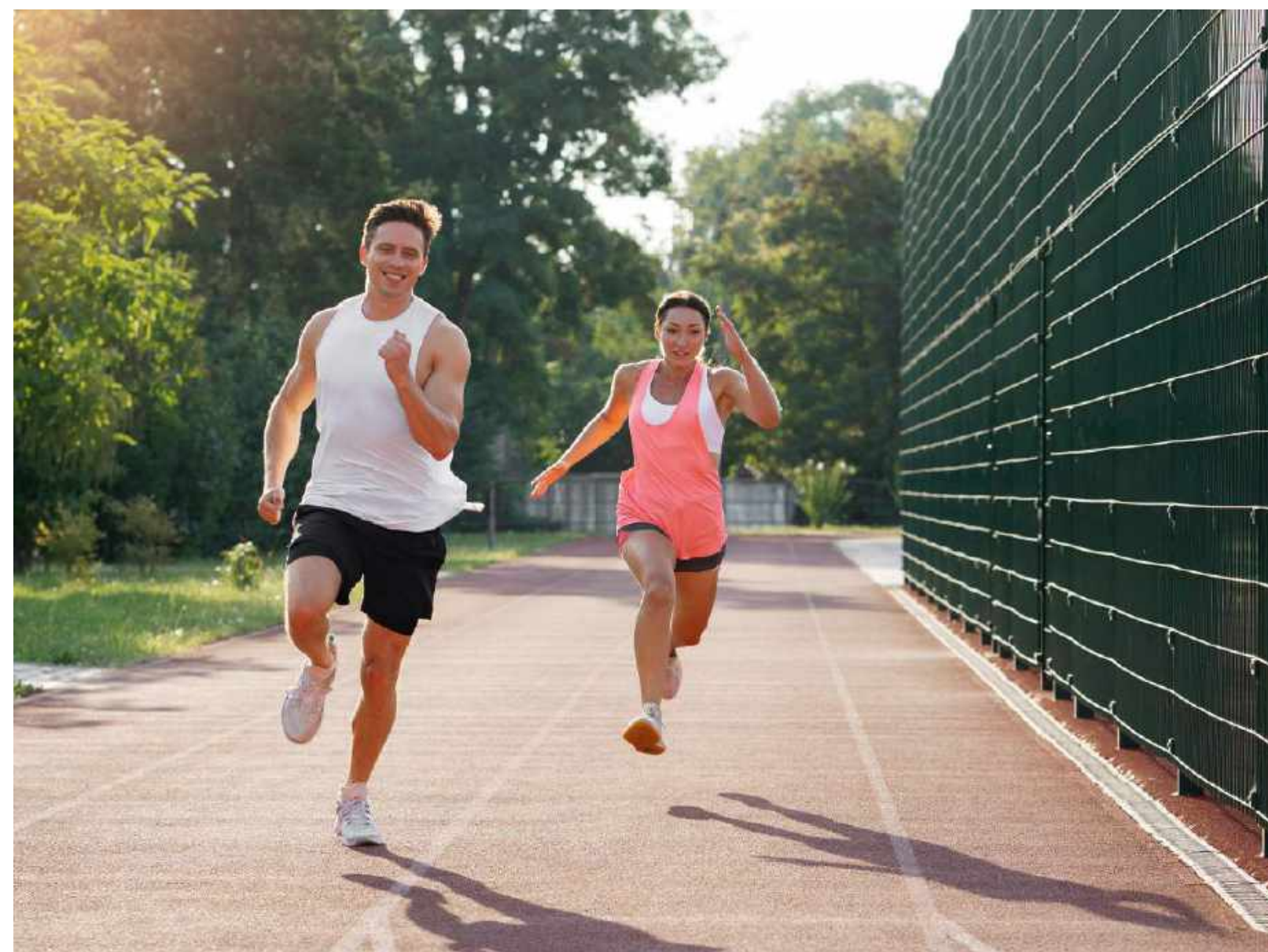
УК

Для поддержания здоровья:

- Предоставили возможность приобретения полиса ДМС для сотрудников Группы и их семей.
- Обеспечивали безопасные условия труда на рабочих местах.
- Провели серию вебинаров о здоровом образе жизни. Охваченные темы: здоровый сон, правильное питание, здоровые привычки; а также встречи в формате мини-тренинга с психологом, эндокринологом-диетологом, иммунологом.
- Подключили сотрудников к корпоративной программе лояльности спортивных клубов сети World Class.
- Регулярно пополняли рубрику блога «Территория здоровья» на корпоративном портале полезной информацией. Опубликовали актуальные новости в части текущих программ (база рекомендуемых медицинских специалистов по информации от

сотрудников, практические статьи про здоровый образ жизни).

- Добавили в меню корпоративного кафе завтраки. Увеличили число позиций, рекомендованных к рациону здорового питания.



«Эконика»

- Обеспечивали сотрудников средствами индивидуальной защиты и спецодеждой в соответствии с нормативами.
- Проводили ежегодные профосмотры в медицинских учреждениях для коллег из розницы.
- Реализовали программы ДМС для офисных сотрудников и управляющих салонов Москвы и Московской области.



«Сити21»

- Провели День здоровья. Сотрудники при помощи уникальных велошейкеров готовили себе смузи из свежих фруктов и овощей. Офисы продаж и штабы строительства получили полезные и натуральные продукты на объекты.
- Организовали челлендж «Миллион шагов к здоровью». Цель – ежедневно делать 10 000 шагов и более (это рекомендуемая дневная норма для здорового тонуса организма). Конкурс объединил 62 участника, из них 52 дошли до финала. Победительница установила рекорд – 80 000 шагов в день – и сделала за весь период мероприятия 673 404 шага.
- Провели трехнедельный марафон «Бодрое лето». Участникам необходимо было ежедневно выполнять не менее одной спортивной активности и присылать по итогам фото/видеоотчет.
- Запустили в июле акцию «Бросай курить и дважды выиграй», которая продлилась до конца декабря. 13 сотрудников заявили о желании отказаться от вредной привычки. В поддержку мероприятий вышло несколько информационных рассылок – участники

рассказали свои истории о том, почему решили бросить, о минусах курения и пользе здорового образа жизни. Также была опубликована мотивирующая рассылка о сотрудниках, которые отказались от вредной привычки более 7 лет назад. Участники акции, бросившие курить и продержавшиеся полгода без сигарет, получили денежное вознаграждение.

- Завершили год марафоном «Сбрось лишнее», который охватил три направления: спорт, здоровое питание, оптимизацию пространства и сортировку вещей. В категории здорового образа жизни сотрудники проводили микрозарядки в офисе, самостоятельно занимались спортом, делились рецептами для правильного питания. В категории «расхламления» собрали пригодную для носки одежду, игрушки и передали их в кризисный центр «Дом для мамы», а вещи, непригодные к использованию, сотрудники отнесли в пункты сбора помощи «Благодарный шкаф». Три марафонца, набравшие наибольшее количество баллов, стали лидерами рейтинга и получили призы.

«Рутектор»

Задействовали дополнительные ресурсы, чтобы поддержать ментальное здоровье сотрудников и устойчивость команды к стрессам. Организовали для коллег:

- группу психологической поддержки с профессиональным психологом. Участники оценили новый опыт успешно, а их руководители отметили позитивные изменения;
- встречу на тему «О духовных смыслах и силах в условиях современных реалий»;
- подключение к сервису с материалами и рекомендациями по поддержанию здорового образа жизни, питанию, развитию мозга и когнитивных способностей.



НЭМЛ

- Обеспечили возможность приобретения **полиса ДМС** для сотрудников и их семей на льготных корпоративных условиях.
- Регулярно проводили в офисе **Витаминные дни**.
- Создавали **безопасные условия** для сотрудников: обеспечивали наличие средств индивидуальной защиты – масок, перчаток и антисептиков, ограничивали посещение офиса посторонними лицами и т. д.



Программы для молодежи

Группа компаний «Новард» реализует социально значимые мероприятия, одним из направлений которых являются программы для молодежи.

«Создаем будущее»

В 2022 году мы продолжили реализацию корпоративной программы для начинающих взрослых «Создаем будущее с “Новард”»:

- провели профориентационное корпоративное мероприятие ко Дню защиты детей;
- разместили информационные материалы по теме профессионального самоопределения на портале и в корпоративных соцсетях;
- организовали профессиональное тестирование и консультирование совместно с Центром тестирования и развития «Гуманитарные технологии» для 30 семей подростков;

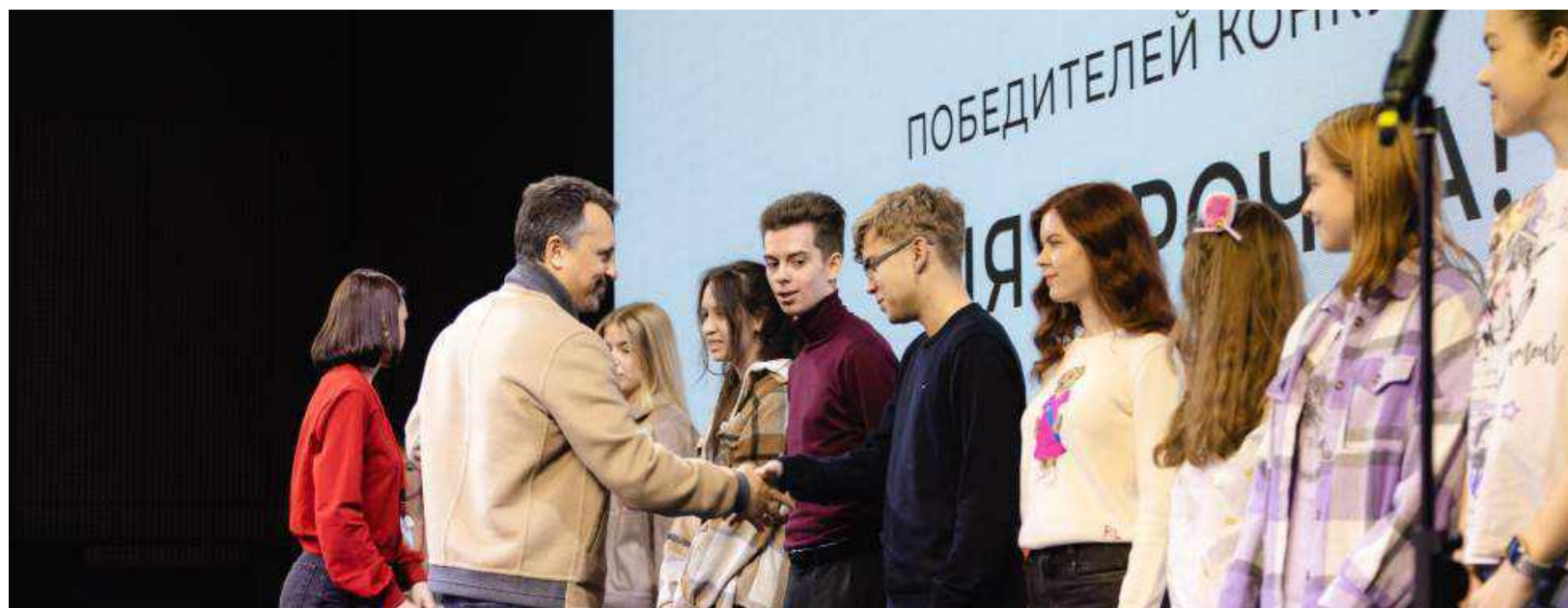
- провели акцию «Моя первая работа» для детей старшего школьного возраста и студентов с возможностью пройти летнюю стажировку в компаниях Группы;
- пригласили на День открытых дверей в «Сити21» детей 5–10 лет и запланировали День открытых дверей в центральном офисе «Новард» для детей 11–18 лет.



«Исторически сложилось, что в ГК “Новард” всегда было много молодежи, и эту традицию мы стараемся продолжать. Из молодых талантливых ребят вырастают серьезные руководители. Есть много программ, позволяющих детям сотрудников узнавать о компании больше и реализовывать свои мечты вместе с “Новард”».



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



«Создаем будущее» – долгосрочная профориентационная программа, которую мы запустили в 2021 году, чтобы помочь детям получить необходимые знания для выбора специальности. Первым масштабным мероприятием проекта стали профи-туры в инновационный центр «Сколково» и город профессий «КидБург». В течение года после запуска участники прошли ряд модулей, нацеленных на решение определенных задач: выявление интересов и способностей ребенка, «примерку» профессии, получение первого рабочего опыта и других.

Новый модуль программы

29 мая в инновационном образовательном центре «Техноград» и на «Городской ферме» ВДНХ стартовал очередной модуль «Создаем будущее» под названием PROFF.ДРАЙВ.

В рамках мероприятия, собравшего более 400 гостей:

- дети младшего возраста (3–10 лет) провели день на «Городской ферме» – познакомились с разными видами животных, изучали растениеводство, участвовали в квестах и тематических мастер-классах;
- дети старшего возраста (11–18 лет) прошли обучение на факультетах «Технограда» по выбору: Дизайна и искусства, Технологии и цифровизации, Кино и телевидения, Строительства уникальных сооружений. На каждом факультете участников ждали два прикладных мастер-класса. По итогам обучения в «Технограде» были выданы сертификаты;
- родители поучаствовали в интерактивной встрече «Профессия мечты: как помочь ребенку сделать правильный выбор» с Вячеславом Высоцким, карьерным консультантом Центра гуманитарных технологий на базе МГУ, и получили подборку дополнительных материалов о профессиях настоящего и будущего.



«Мы стараемся помочь подрастающему поколению найти себя, свое призвание, определиться с дальнейшими шагами в учебе и выборе профессии. Любой опыт в самоопределении важен, даже на первый взгляд неудачный, – по сути, это просто сигнал, что нужно искать “свою” сферу дальше. ГК “Новард” предоставляет для этого различные возможности, включая летние стажировки и практику, работу в небольших бизнес-проектах Группы, профориентационные материалы и занятия. Вкладываться в будущее детей – один из наших приоритетов».



Наталия Сус,
директор по персоналу и организационному
развитию ГК «Новард»

Планируем и дальше развивать корпоративную программу для подрастающего поколения. Основная аудитория проекта «Создаем будущее» – дети сотрудников. К участию в некоторых модулях приглашаются ученики подшефной гимназии и жители микрорайонов «Сити21», дочерней компании Группы.



«Пятерочка»

С 2001 года в компании поощряют детей сотрудников за отличную успеваемость. Со временем программа расширилась и охватила учеников подшефной гимназии им. митрополита Платона (Левшина), жителей микрорайонов.

На майском профориентационном мероприятии состоялась торжественная церемония награждения победителей корпоративного конкурса «Пятерочка».

«Сити21»

Для детей сотрудников организовали познавательный квест «Незнайка в “Сити21”». 37 ребят в возрасте от 5 до 10 лет пришли в офис компании посмотреть на работу своих родителей.

Здесь они встретили Незнайку и его друзей, которым захотелось как можно больше узнать о жилых комплексах под названием «микрорайон» и построить свой собственный. Дети решили помочь Незнайке, разделились на команды и в течение 4 часов вместе со сказочными героями путешествовали по департаментам компании в поисках знаний. В каждом подразделении участников квеста встречали руководители и специалисты, рассказывали о работе отдела и предлагали выполнить задание.

После прохождения всех этапов ребята самостоятельно спроектировали микрорайон, получивший название «Солнечный». Генеральный директор «Сити21» Антон Владимирович Борисенко высоко оценил получившийся жилой комплекс, похвалил всех участников и наградил каждого медалью «Создатель микрорайона». Также ребята получили подарки – рюкзаки с растущими карандашами, плюшевыми зайцами (символами микрорайона) и алюминиевыми бутылочками для холодных напитков.

В заключение дети вместе с родителями посмотрели короткометражный фильм «Первое дело», созданный в рамках проекта «Киноуроки в школах России» при содействии ГК «Новард», поразмышляли о ценностях и о том, кем хочется стать в будущем.



Опрос вовлеченности

В Группе компаний «Новард» в 15-й раз прошло исследование вовлеченности.

Цель ежегодного опроса – получить информацию по основным показателям: вовлеченности, лояльности и удовлетворенности сотрудников компании для дальнейшей аналитики факторов, влияющих на рабочую среду, и ее улучшения. Ответы собираются с обеспечением полной анонимности.

Впервые для исследования была выбрана платформа Harry Job. Это дало возможность сравнивать свои результаты с более чем 600 компаниями на рынке, участвовать в общероссийском рейтинге hh.ru, снизить трудоемкость проведения опроса и обработки данных, улучшить визуализацию представления результатов.

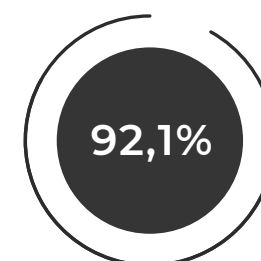
По традиции компания поощряет участие сотрудников в опросе вовлеченности, монетизируя каждый голос. Собранные таким образом средства направляются на социальные нужды. В этот раз благополучателем был выбран фонд «Жизнь как чудо», который помогает детям с тяжелыми заболеваниями печени.

Основные выводы исследования

Вовлеченность

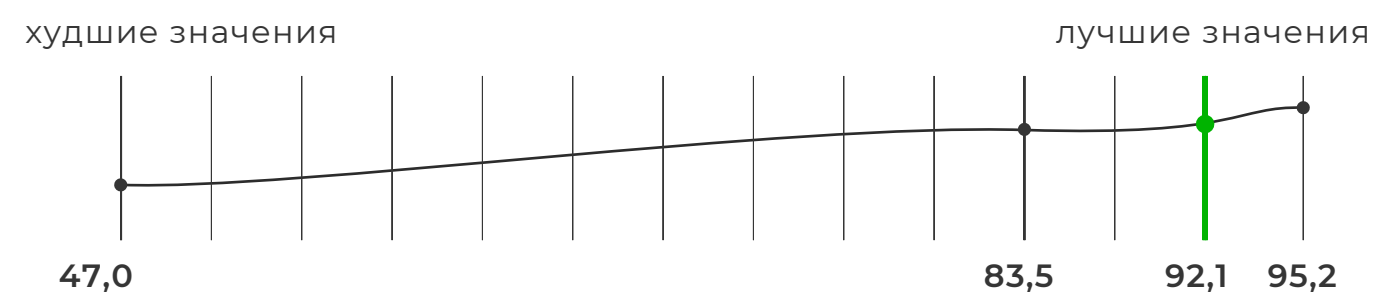
Общий уровень вовлеченности сотрудников высокий (92,1%) и находится в зоне лучших значений среди клиентов Harry Job. Примечательно, что все компании, входящие в Группу «Новард», – выше медианы значения «по России» (83,4%).

Вовлеченность – индекс, отражающий мотивацию сотрудников и продуктивность рабочей среды в подразделении/компании.



Вовлеченность

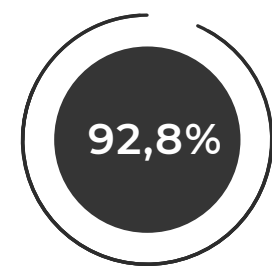
среди лучших значений по России
87,5% – 95,2%



Лояльность

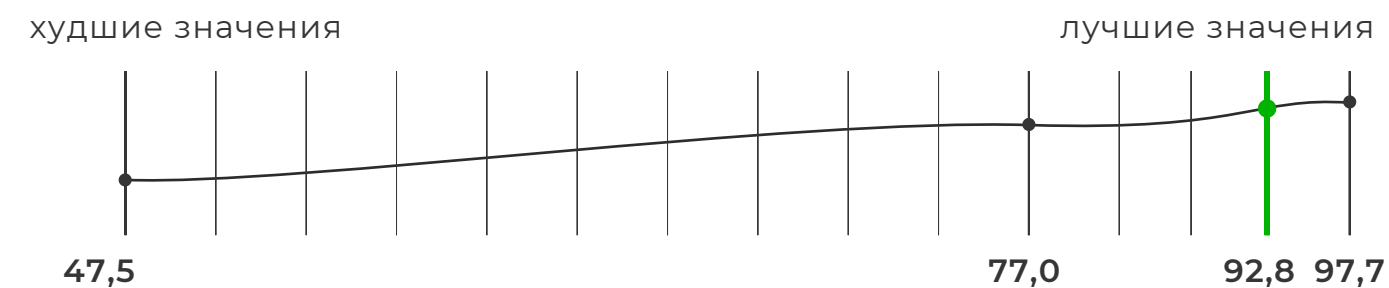
Процент лояльных сотрудников (92,8%) выше, чем медиана в регионе «по России» (77,0%). Показатель находится в зоне успеха по всем компаниям ГК.

Лояльность – индекс, отражающий энергию сотрудника, готовность к изменениям, желание оставаться в компании.



Лояльность

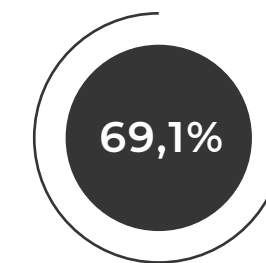
среди лучших значений по России
84,1% – 97,7%



eNPS

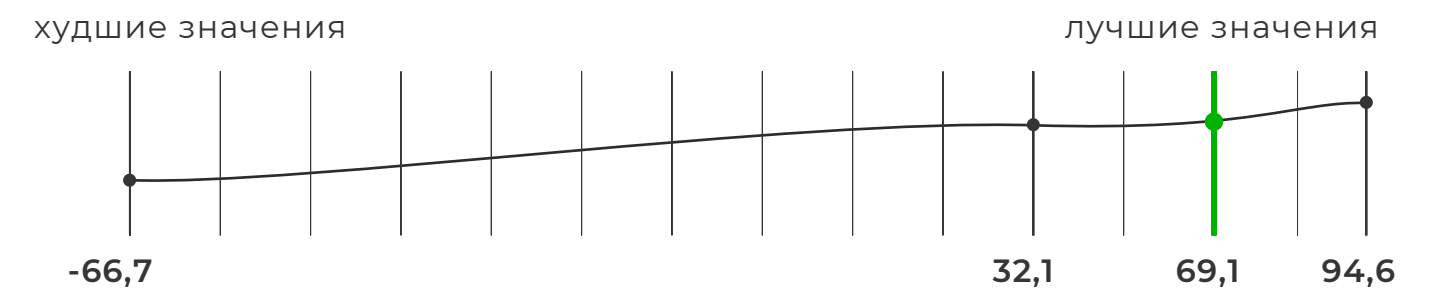
Положительное значение индекса eNPS (69,1%) означает, что среди сотрудников значительно больше тех, кто рассматривает компанию как хорошее место для работы, относительно тех, кто не готов рекомендовать ее в качестве работодателя. Все компании ГК «Новард» находятся выше медианы «по России» (32,1%) и попадают в зону лучших значений.

eNPS – индекс «чистой лояльности». В большинстве отраслей существует прямая зависимость между высоким уровнем роста компании и высоким значением eNPS.



eNPS

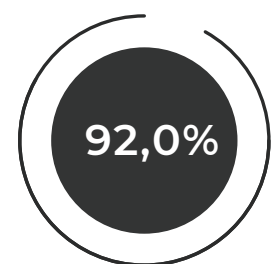
среди лучших значений по России
48,4% – 94,6%



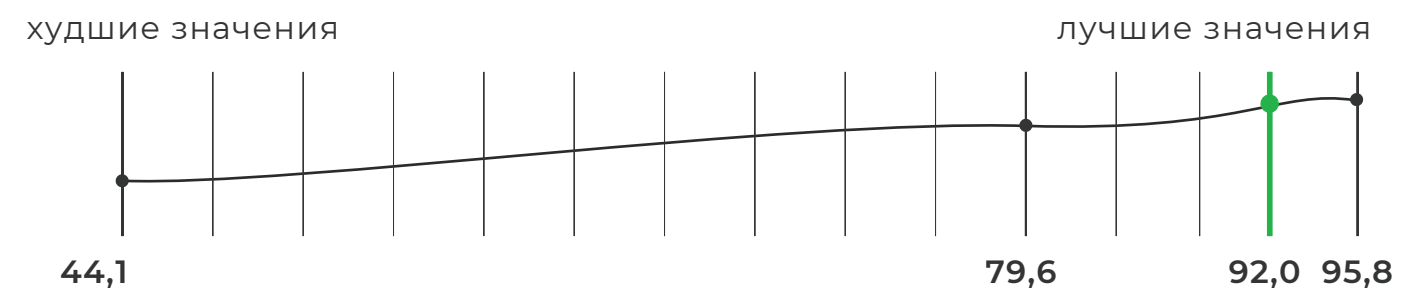
Удовлетворенность

Уровень удовлетворенности по ГК «Новард» (92,0%) – в зоне лучших значений по стране среди компаний в панели Harry Job (медиана «по России» 79,6%).

Удовлетворенность – состояние, в котором сотрудники довольны своей работой, условиями труда и рабочей атмосферой в компании.



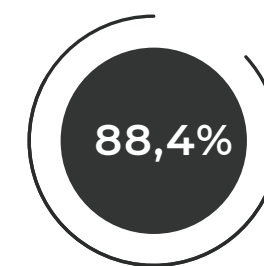
Удовлетворенность
среди лучших значений по России
85,2% – 95,8%



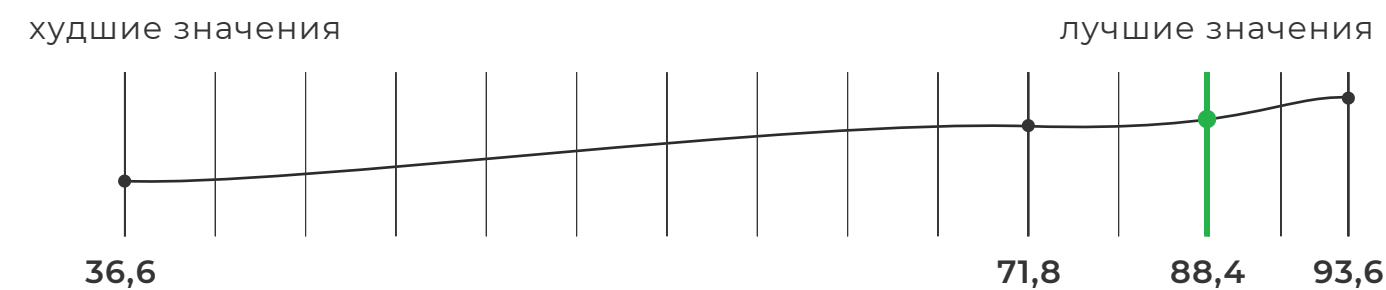
Harry Индекс

Индекс по ГК «Новард» (88,4%) – в зоне лучших значений среди компаний в панели Harry Job и заметно выше медианы «по России» (71,8%).

Harry Индекс – это процент одновременно вовлеченных и лояльных сотрудников.



Harry Индекс
среди лучших значений по России
78,8% – 93,6%

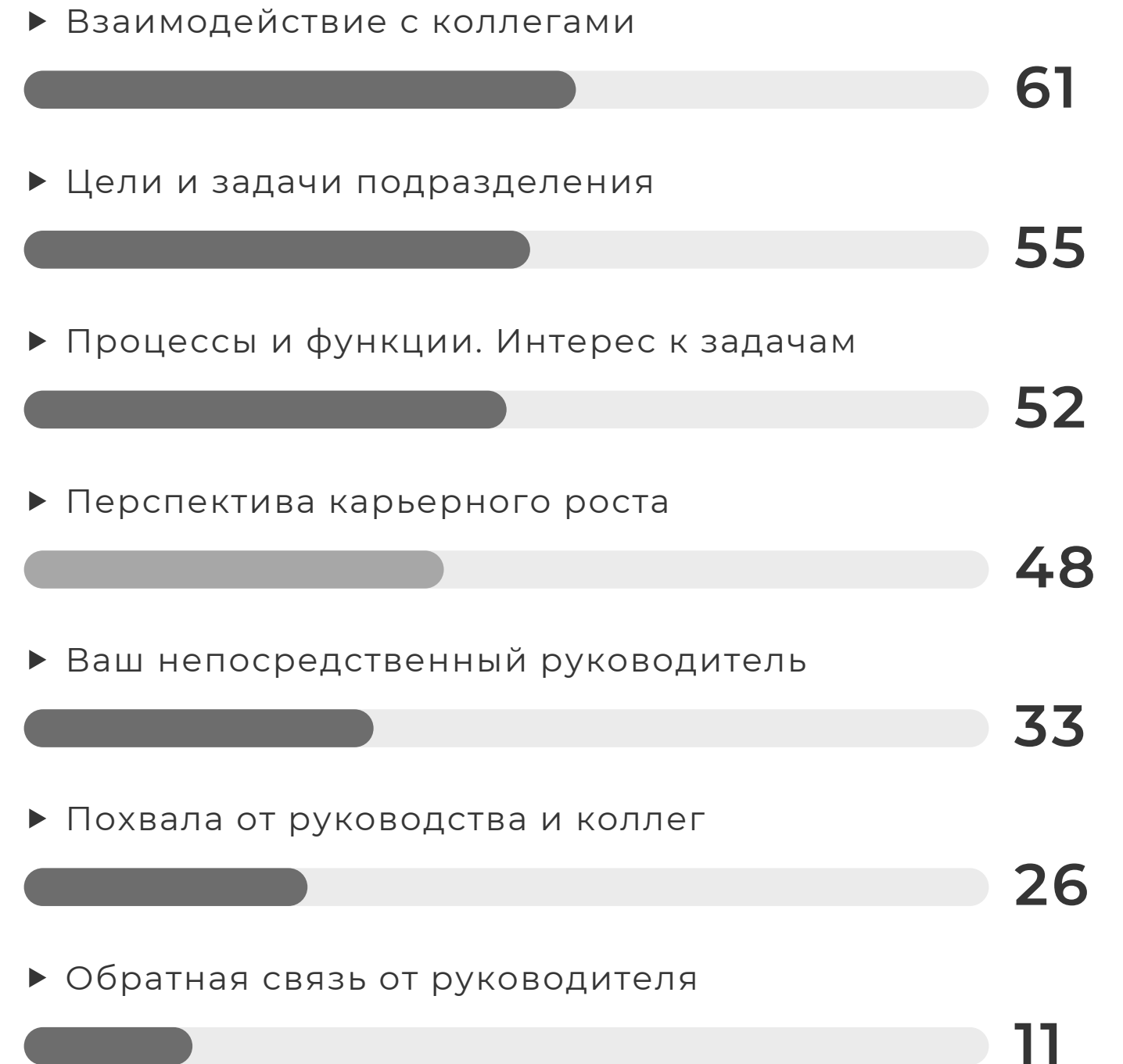
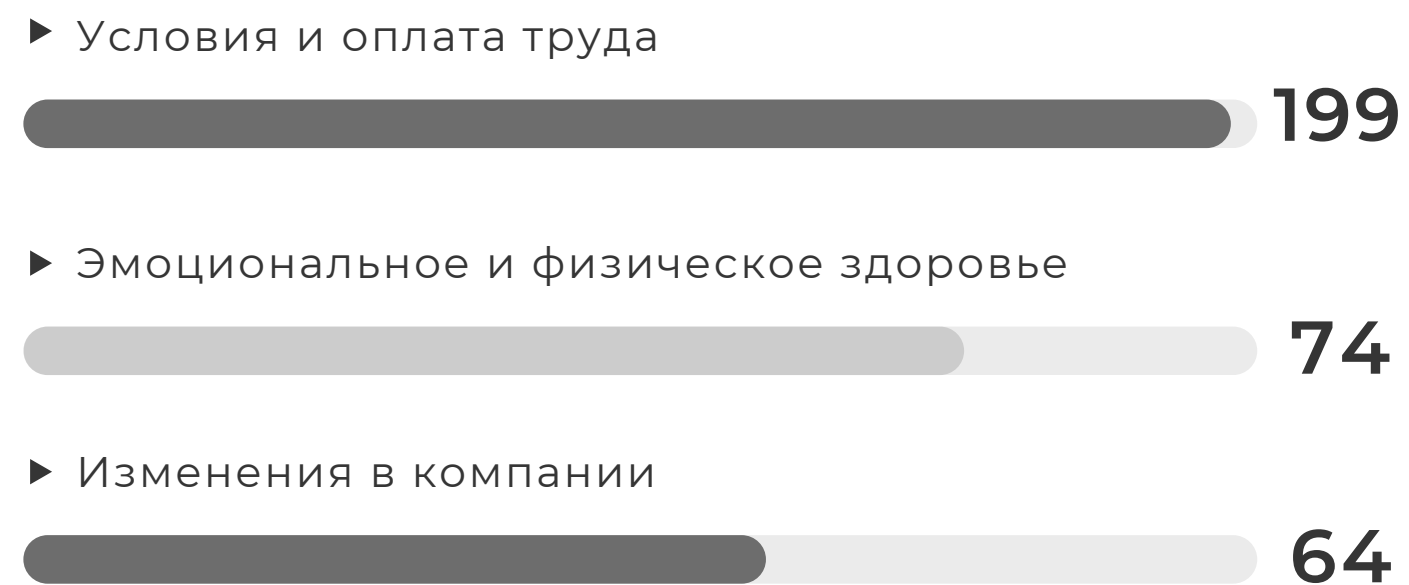


ГК «Новард» по большинству метрик и субметрик по бенчмарку среди российских компаний находится в числе лучших работодателей. **Наиболее высоко оценены следующие метрики:**

- «Руководитель»,
- «Коллеги»,
- «Стратегия».

Контент-анализ открытых предложений сотрудников

В рамках исследования у сотрудников была возможность оставить предложения по теме метрик. Ниже представлено распределение высказываний по частоте с учетом оценки метрики в опросе.



Низкая оценка

Высокая оценка



Корпоративные события и мероприятия

Премия «Создаем с любовью»

В 2009 году в ГК «Новард» впервые вручили корпоративную премию «Создаем с любовью» – с целью признания и поощрения наиболее значимых достижений сотрудников и рабочих групп. С тех пор награды присуждаются ежегодно, и 2022-й не стал исключением. Праздничный вечер под энергичным названием «Дай пять!» прошел 25 августа на берегу Москвы-реки.

К поводам собраться вместе добавился 33-й день рождения Группы компаний и еще одна добрая корпоративная традиция – награждение сотрудников со стажем 5, 10, 15, 20, 25, 30 лет. Это признание их профессионализма и богатого опыта, верности компании и корпоративным ценностям, многолетнего вклада в общее дело.



«Новард» – молодая компания с крепким фундаментом.



А. А. Илиопуло,
Президент ГК «Новард»



Заветные статуэтки премии «Создаем с любовью» вручили в 7 номинациях: «Открытие года», «Иновация года», «Иноватор года», «Эталон года», «Созидание года», «Достижение года», «Спецпремия за особый вклад в развитие компании».

После торжественной церемонии награждения гости отправились в Летний кинотеатр на премьеру короткометражного фильма «Первое дело». Картина снята в рамках проекта «Киноуроки в школах России», который ставит своей целью воспитание нового поколения школьников через искусство и добрые дела на примере киногероев. ГК «Новард» поддержала съемки фильма, также одну из ролей в нем сыграл Президент Группы – А. А. Илиопуло. Премьера была встречена зрителями очень тепло.

Гости ушли с мероприятия не только с наградами и памятливыми сувенирами, но и с отличным настроением. Именно с таким настроением продолжим создавать с любовью, запускать новые проекты и радоваться успехам вместе с коллегами.



Корпоративный волонтерский театр

Волонтерский театр «НовArt» отметил 20-летний юбилей. Проект вырос из творческой студии для детей сотрудников ГК «Новард». Первый взрослый спектакль был показан на сцене театра им. Вахтангова в 2005 г. С тех пор каждый год коллеги стараются радовать новой постановкой, а перед открытием сезона объявляют набор в театральную студию. Так сотрудники получают возможность раскрыть свой талант на сцене и вовлекаются в творческое волонтерство.



В 2022 году:

- на сцене Центра культуры и искусств «Щукино» представили спектакль «Улыбайтесь, господа, улыбайтесь!» про приключения барона Мюнхгаузена для сотрудников и гостей компании;
- для пациентов Свято-Спирidonьевской богадельни и Первого московского хосписа поставили театральную-концертную программу «Время любить».

Читайте подробнее на стр. 219.

Все спектакли «НовАрт» – благотворительные. На них приглашаются сотрудники Группы компаний, представители различных социальных учреждений, жители миниполисов.

Новард.Мобилизация

Разработали комплексную программу поддержки сотрудников в условиях частичной мобилизации.

- Создали и пополняли полезными материалами корпоративный лендинг Новард.Мобилизация,
- открыли горячую линию с юристами,
- предоставили возможность получения психологической помощи в рамках проекта «Понимаю»,
- заключили договор на юридическое обслуживание с адвокатской коллегией,
- работали на уровне каждого сотрудника: индивидуально консультировали, общались с закрепленными военкоматами, обрабатывали запросы по обмундированию и т. д.

«Сити21»

- Отметим 25-й день рождения компании. За праздничным фуршетом коллеги желали друг другу успехов, больше новых идей и возможностей для их реализации. Руководители поблагодарили специалистов компании за проявленные инициативы, профессиональный подход к делу и умение добиваться поставленных целей при любых обстоятельствах. Топ-менеджеры отметили системообразующий статус «Сити21» среди застройщиков в Московском регионе, безупречную репутацию и корпоративную социальную ответственность.

Формат мероприятия обусловлен текущими условиями, масштабное празднование юбилея перенесено на более благоприятный период.

- Провели День спасибо. Сотрудники говорили друг другу спасибо при помощи цветных стикеров-сердечек, которые оставляли на дверях кабинетов.



- Организовали марафон «Удача на даче» для огородников и садоводов среди коллег. Сотрудники делились фотографиями выращенных фруктов, овощей, цветов, экзотических плодов (инжир, лимон, маракуйя) и др. Победителей определили путем зрительского голосования.

«Рутектор»

Чтобы поддержать оптимистичный настрой команды, не только организовали несколько традиционных корпоративных праздников, но и использовали новые форматы коммуникаций. В том числе:

- проработали вовлечение коллег из регионов в атмосферу событий – теперь обязательно отправляем персональный комплимент от компании сотруднику к мероприятию;
- провели семейную онлайн-викторину «7-я» с использованием возможностей мессенджера Telegram;
- запустили пеший экскурсионный проект по историческим местам Москвы совместно с «Музеем предпринимателей, меценатов и благотворителей».



Клиенты

Ответственность за качество

«Эконика»

Отдел заботы о клиентах

В 2022 году в полную мощность заработал собственный кол-центр, который помогает клиентам во всех каналах коммуникаций с ответами на вопросы и с консультацией. Поддерживаются социальные сети, мессенджеры, звонки и письменные обращения.

Совершенствование клиентского опыта

Подключили оценку удовлетворенности клиентов – опрос после покупки или получения заказа. Появилась возможность оперативно узнавать, как покупатель воспринимает сервис бренда, и быстро решать возникающие проблемные ситуации.

Услуги по уходу и реставрации

С ноября 2022 года совместно с сетью химчисток BIANCA бренд помогает клиентам провести сезонный уход или

отреставрировать обувь и аксессуары из коллекций Эконика и предоставляет скидку на данные услуги. Такой сервис позволяет дольше носить приобретенные модели и более осознанно подходить к гардеробу.

Доступные услуги:

- Комплексная химчистка обуви и сумок с реставрацией: удаление пятен с кожи и текстиля, чистка подкладки и стелек, минимизация сколов и царапин, подшивка или подклейка, полная или частичная покраска.
- Более сложный ремонт: набойки, наращивание каблука и носочной части, растяжка обуви, починка фурнитуры и молний, реставрация краев.

Воспользоваться данными услугами можно в избранных магазинах сети.



Счастье клиентов

«Эконика»

В ассортимент регулярных коллекций бренда добавляется больше моделей, учитывающих индивидуальные параметры клиентов, – разную полноту щиколотки и ширину стопы. Увеличивается количество моделей обуви в крайних размерах – 33–35 и 41–43.



«Сити21»

Чат-бот для клиентов

Сотрудники отдела стратегического развития и управления бизнес-процессами создали чат-бот на платформе Telegram. Цель проекта – оптимизировать работу с обращениями и повысить клиентоориентированность.

Чат-бот умеет оперативно информировать и координировать клиентов по вопросам взаимодействия с компанией с момента подписания договора долевого участия до получения ключей. Ссылку для подключения чат-бота дольщик получает вместе с приветственным письмом во время покупки квартиры.

Чат-бот состоит из 5 разделов:

Новости миниполисов

Контакты

Специальные предложения

Ссылки на сайты миниполисов

FAQ

Как пришла идея создания чат-бота?

Изучив процесс взаимодействия с клиентом, обнаружили, что нет «дорожной карты», которая позволила бы дольщику оперативно получать информацию от компании. Появилась потребность в создании инструмента, который даст клиенту эту возможность.

Что потребовалось для реализации проекта?

Был проведен сбор и анализ информации от коммерческого департамента, изучены сервисы, которые занимаются созданием чат-ботов, выбран наиболее подходящий под требования компании.

Сколько времени ушло на разработку?

Два месяца.



«Прогнозный эффект внедрения чат-бота – снижение трудозатрат отдела поддержки клиентов на обработку типовых обращений и перераспределение высвободившихся ресурсов на более трудоемкие задачи: устранение недоделок, гарантийный ремонт, минимизацию негатива и др. Также предполагается оптимизация клиентского пути по обращениям к ответственному сотруднику компании».



Алексей Андрюков,
руководитель единой службы
по работе с клиентами

Местные сообщества

Группа компаний «Новард» является примером бизнеса с ориентацией не только на клиентов и качество продукции, но и на социальную ответственность перед обществом и высокий уровень корпоративной культуры. В 2022 году в ГК продолжили реализацию волонтерских и благотворительных проектов.

Корпоративное волонтерство

Что дает проект бизнесу:

- рост вовлеченности команды,
- развитие у сотрудников навыков коммуникации и эмпатии,
- раскрытие лидерских качеств коллег,
- сообщество созидательных бизнесов,
- реализацию социальной ответственности.

Что дает проект сотрудникам-волонтерам:

- комьюнити единомышленников,
- самореализацию,
- бонус для карьерного роста, позитивный отклик от руководства,
- возможность пополнить резюме,



- погружение в тему осознанного образа жизни,
- новый уровень эмоционального интеллекта и гибких навыков принятия решений, критического мышления, креативности,
- чувство причастности к важному делу в масштабах страны.

В рамках исследования вовлеченности-2021 задали сотрудникам ряд вопросов по теме волонтерства. Таким образом выяснили наиболее релевантные направления помощи и удобные каналы получения информации. Ориентируясь на запрос команды, составили план на 2022 г.

В 2022 году:



+92%
волонтеров



+225%
активных
волонтеров

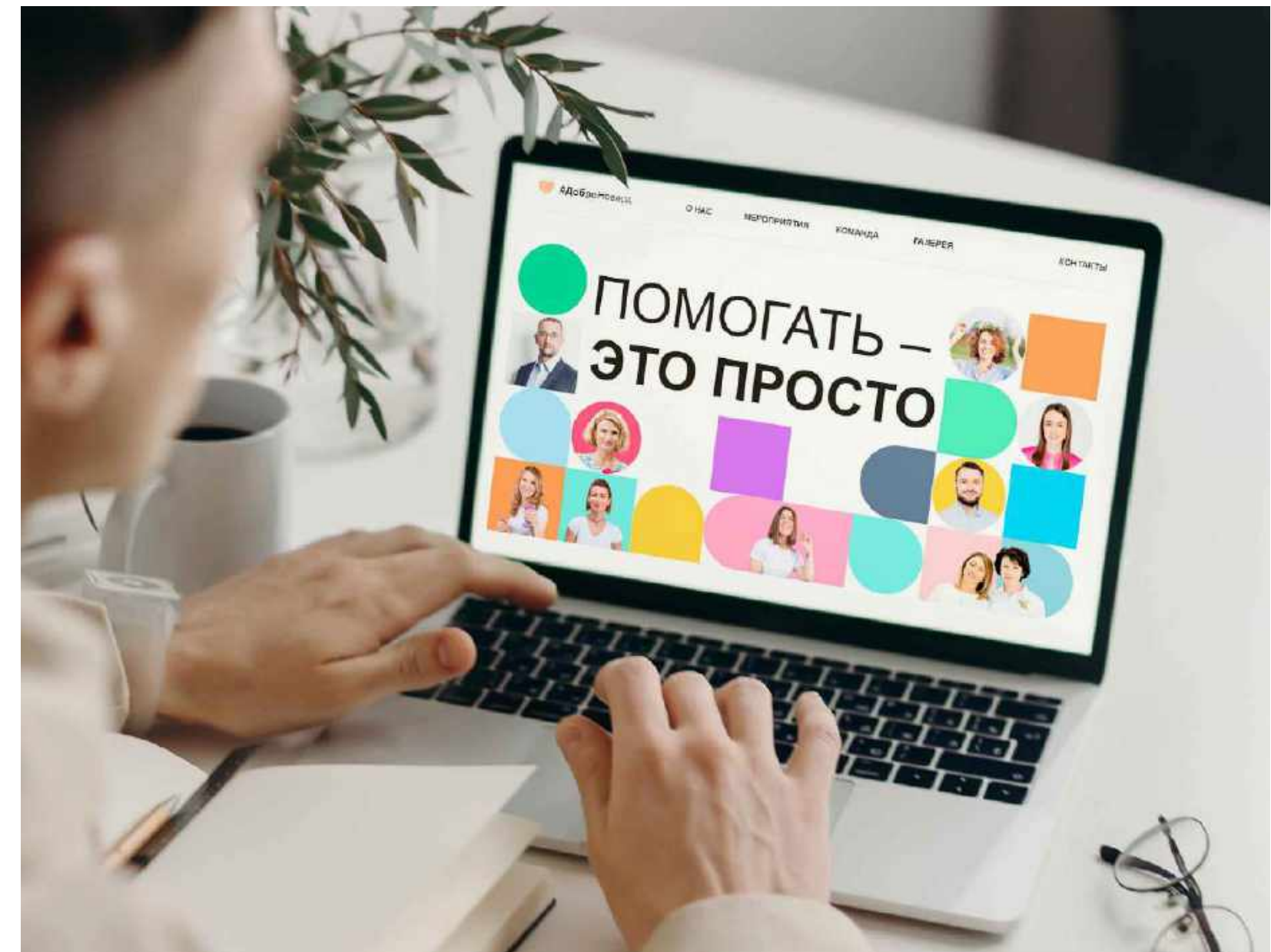


+25%
активностей

- каналами коммуникаций стали: регулярные email-рассылки, внутрикорпоративный портал, чат в WhatsApp, телеграм-канал, социальные сети;
- для привлечения и повышения осведомленности участников впервые были выбраны амбассадоры направлений волонтерства среди сотрудников;
- сделали волонтерство частью празднования дня рождения компании, привлекли к открытому участию в мероприятиях руководящий состав;
- вовлекали в проекты семьи сотрудников, подписчиков групп в соцсетях, жителей миниполисов дочерней компании «Сити21», бизнес-партнеров и других стейкхолдеров, увеличивая охват мероприятий;

- запустили лендинг ДоброНовард – удобную площадку для входа в проект и мотивации участников.

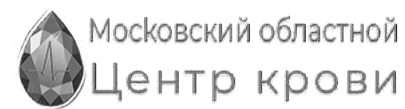
[доброновард.рф](https://dobronovard.rf)



Адресаты социальной помощи

ГК «Новард» старается сохранять сотрудничество с ключевыми проектами адресной помощи, это позволяет оказывать им более ощутимую поддержку на постоянной основе, повышает доверие и вовлеченность участников, помогает решать серьезные социальные проблемы. При этом охватываются различные категории адресатов помощи: пожилые люди, инвалиды, беременные, мамы и дети в трудной жизненной ситуации, бездомные животные.

Ключевыми благополучателями социальных акций компании являются подопечные НКО и медицинских учреждений, таких как:



Основные мероприятия – 2022

Всего в 2022 году Группа организовала 40 мероприятий.

Забег в пользу подопечных фонда «Жизнь как чудо»

Круглый год члены спортивной команды «Новард» участвуют в благотворительных забегах. Все собранные средства поступают в благотворительный фонд «Жизнь как чудо», который помогает детям с заболеваниями печени получать лечение вовремя. Поддержать корпоративных бегунов удобно из любого города через платформу «Эстафета чудес».

estafeta.ru



10+

благотворительных
забегов

Сотрудники ГК «Новард» пожертвовали в пользу
фонда «Жизнь как чудо»:

119 330 ₺

за 2021 год



237 059

рублей собрано

538 195 ₺

за 2022 год

Открытки подопечным фонда «Старость в радость»

Фонд оказывает поддержку одиноким людям и инвалидам, которым важно осознавать, что о них помнят, и получать простые знаки внимания. Поэтому волонтеры регулярно поздравляют их с праздниками – 23 Февраля, 8 Марта, 9 Мая, Новым годом и Рождеством, с днями рождения.



400+

открыток отправили подопечным
БФ «Старость в радость»



Акция «Дай пять добру!»

Накануне дня рождения Группы запустили акцию и предложили поздравить «Новард» добрым поступком. Коллеги делали выбор из 5 социальных активностей для разных адресатов помощи.

По итогам акции сотрудники собрали 233 942 руб. на лечебное питание для Вероники Князевой, подопечной фонда «Жизнь как чудо»; принесли подарки в «Коробку храбрости» для маленьких пациентов больниц; помогли приютам для животных; поддержали поздравительными открытками подопечных фонда «Старость в радость». Участники спортивной команды «Новард» пробежали марафоны на Валдае и в Питере.



Поездки в приюты для животных

Инициативная группа московских сотрудников посетила приют для собак в Щербинке, а коллеги из Казани навестили приют для кошек. В рамках мероприятий были переданы угощения и необходимые вещи.

За время акции «Дай пять добру!» сотрудники собрали 53 000 руб. для оказания помощи приюту в Щербинке, а также поучаствовали в сборе средств на лечение пса Степана. На пожертвования были закуплены корма, пеленки и другие нужные товары. Приехав в приют, волонтеры передали подарки, погуляли и пообщались с собаками.

Донорство крови

Сдавать кровь – давняя добрая традиция сотрудников ГК «Новард». Для удобства доноров выездная бригада Московского областного центра крови (ГБУЗ МО «МОЦК») разворачивает свой мобильный пункт прямо в офисе. МОЦК обеспечивает компонентами крови клинические и научные центры, медицинские организации и лечебную сеть региона.

В 2022 году 38 участников корпоративных Дней донора сдали около 20 литров крови.

Выступления корпоративного театра «НовArt»

Специально для того, чтобы поддержать пациентов Свято-Спиридоньевской богадельни и Первого московского хосписа, коллектив «НовArt» подготовил премьеру – театральную-концертную программу «Время любить». Центральная тема представления – любовь во всех проявлениях: к детям, родителям, друзьям, родине, близким. В отдельных номерах и сценках артисты читали стихи, пели под гитару, танцевали, а также разыграли драматический отрывок по русской классике. 20 мая и 9 июня состоялись благотворительные показы. Жизнеутверждающую постановку тепло приняли и пациенты, и коллектив врачей.



«Зрители очень трепетно нас слушали, и было заметно, что они скучают по такому общению».



Галина Глоба,
главный режиссер театра «НовArt»

Благотворительный квиз в пользу подопечных фонда «Жизнь как чудо»

Щедрый вторник команда «Новард» провела за игрой MIRACLE GAMES: SCHOOL. Участники квиза соревновались друг с другом в интеллектуальной викторине и в том, кто соберет больше пожертвований в помощь детям. Средства, вырученные благодаря мероприятию, фонд направил на развитие программы ранней диагностики заболеваний печени.

Команде «Новард» удалось привлечь 33 444 руб. пожертвований. Общий сбор составил рекордные 902 499 руб.

Мастер-классы для подопечных кризисного центра «Дом для мамы»

Волонтеры ГК «Новард» помогли подопечным проекта подготовиться к Новому году – в центре прошли два творческих мастер-класса, в ходе которых участники своими руками сделали праздничные еловые композиции и аксессуары.

Также в течение года коллектив и руководство ГК оказывали поддержку «Дому для мамы».

Подробнее читайте на стр. 231.



Социальные инициативы

Белый цветок

Служба помощи «Милосердие» каждую весну проводит праздник благотворительности «Белый цветок». ГК «Новард» – постоянный партнер мероприятия.

В 2022 году сбор средств на «Белом цветке» прошел в поддержку беженцев и пострадавших в зоне конфликта мирных жителей. Сумма пожертвований составила 1 932 851 руб.

Мероприятие вместило обширную программу: различные мастер-классы, вернисаж, «тихий аукцион» с уникальными лотами, букинистическую лавку, благотворительную ярмарку, для которой волонтеры ГК «Новард» изготовили ручную броши. Состоялся концерт с участием солистов Большого театра, Московского театра оперетты, лауреатов международных конкурсов, артистов ГИТИСа, ансамбля «Казачий круг», хоровой студии «Царевич».

Гимназия им. митрополита Платона (Левшина)

Сотрудничество с образовательным учреждением началось в 2013 г. Группа компаний «Новард» восстановила для школьников учебное здание комплекса московского Николо-Перервинского монастыря.

По настоящее время гимназия получает благотворительную поддержку ГК на обучающие и исследовательские проекты.

В 2022 году профинансировали:

- обучение троих гимназистов – Гавриличева Даниила, Клименко Максима, Дубицкого Нила;
- отпускные на летний период учителям;
- лекции и практические занятия по византийскому пению;
- оплату руководителя Византийского клуба;
- оплату преподавателя истории Византии;
- расходные материалы для занятий в Византийском клубе;
- покупку 4 микрофонов к 15-летию гимназии.

Передали в дар:

- подарочные электронные сертификаты 22 отличникам – победителям конкурса «Пятерочка»;

- куличи пасхальные для сотрудников.

Образовательная программа школы соответствует федеральному государственному образовательному стандарту.

Особенности учебного процесса гимназии:

- изучение греческого языка;
- проектная и исследовательская деятельность в сфере истории и культуры Византии;
- православный компонент основного общего образования.



Важные события 2022 года:



15-летие гимназии

Приоритетное значение просветительских проектов для будущего города и страны подчеркнул приезд первого vicария Святейшего Патриарха по г. Москве, управляющего Центральным vicариатством митрополита Воскресенского Дионисия. Встречаместила экскурсию по гимназии и праздничный концерт.



Первый выпуск 11-го класса и первая золотая медаль

Попрощались с одиннадцатиклассниками и первым золотым медалистом – Богданом Ковальчуком. Со школой – продолжим общение и сотрудничество.



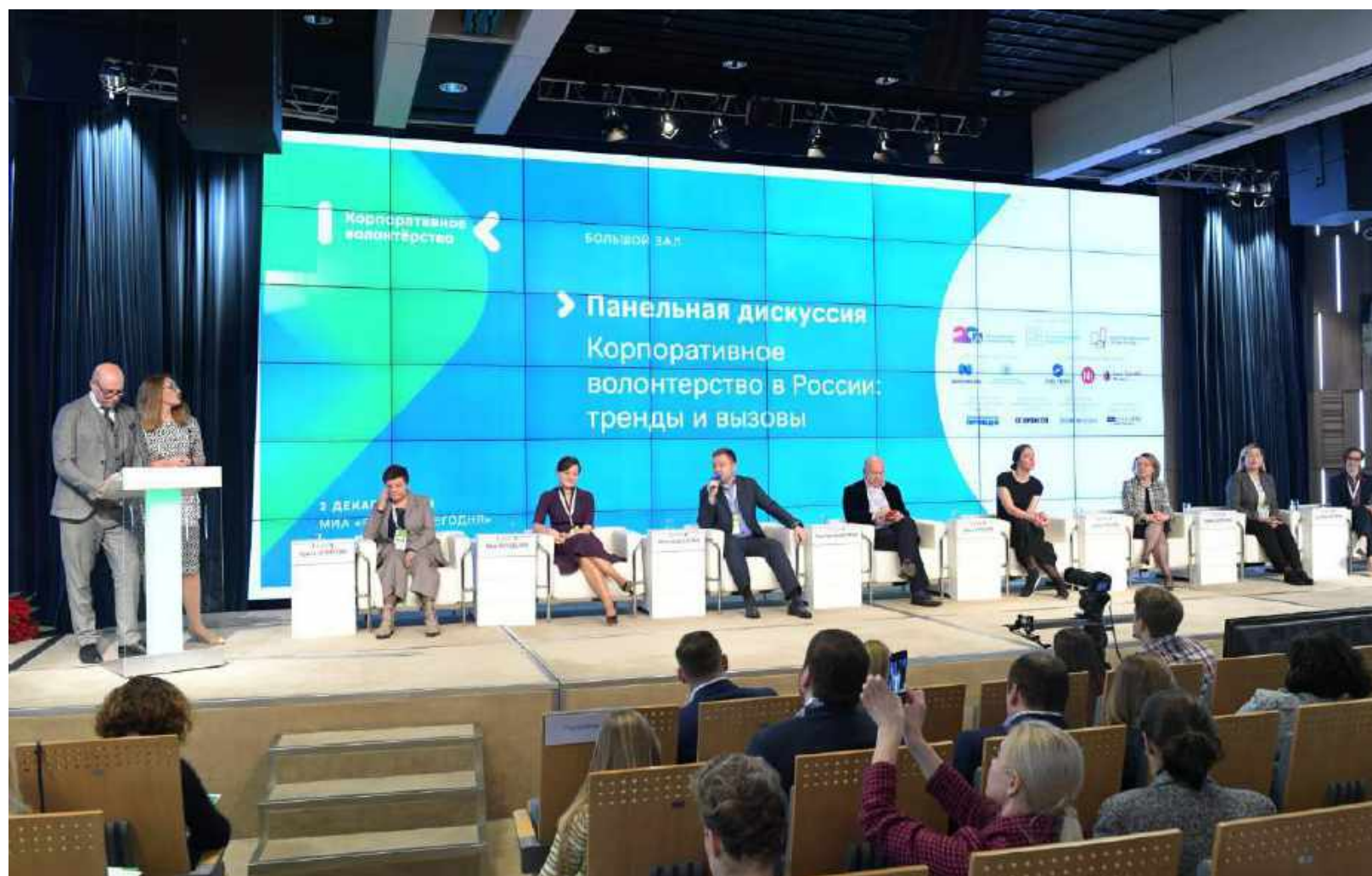
«Сложно переоценить сформировавшуюся в вашем коллективе корпоративную традицию сочувствия, сопереживания нуждающимся, а также оказания им активной поддержки и помощи. Группа компаний “Новард” – одна из немногих, которая в реалиях современного времени продолжает традиции отечественного меценатства и является для молодежи хорошим примером служения Богу, людям и Отечеству».



Инна Николаевна Медведева,
директор гимназии им. митр. Платона (Левшина)

Гуманитарная помощь

ГК «Новард» стала призером Всероссийского конкурса «Чемпионы добрых дел», организованного в целях выявления передового опыта и наиболее успешных моделей корпоративного волонтерства. В номинации «Гуманитарная помощь» были представлены инициативы, направленные на безвозмездную поддержку нуждающихся.



Примеры благотворительных проектов ГК «Новард»

Оказали финансовую поддержку больнице Святителя Алексия

АНО ЦКБ Святителя Алексия уже 120 лет в духе любви и милосердия оказывает качественную медицинскую помощь людям из всех регионов России. Сегодня это многопрофильный лечебный центр со стационаром на 280 коек, своей лабораторией, консультационно-диагностическим отделением, паллиативным отделением, учебным центром. Все обследования и лечение для пациентов проводятся бесплатно.

Одним из проектов АНО в 2022 году стала медицинская помощь беженцам. ГК «Новард» поддержала деятельность организации.

pravbolnitsa.ru

Сотрудничали с АНО «Правмир»

«Правмир» – общественно-социальное интернет-СМИ федерального масштаба. Системно освещает социальные темы, нравственную и духовную жизнь, культуру, семейные ценности, проблемы жизни человека и общества, образования и медицины. Особое внимание уделяется социальной и общественной тематикам. Издание славится высоким доверием читателей и надежной репутацией.



Сайт «Правмир» не имеет генерального спонсора, а существует на личные средства сотрудников редакции, пожертвования читателей и членов попечительского совета. ГК «Новард» поддержала уставную деятельность организации.

О проекте в цифрах:

- работает с 2004 года,
- посещаемость – около 6 млн уникальных пользователей в месяц,
- индекс WOT более 82%, Яндекс.Отзывы – 90% положительных,
- 300+ эксклюзивных материалов в месяц,
- входит в топ-3 социальных интернет-СМИ (по данным top.mail.ru).

pravmir.ru

Помогли радиостанции «ВЕРА» расширить карту вещания

«ВЕРА» – радиостанция, которая рассказывает современному жителю мегаполиса о вечных истинах православной веры. Вещание осуществляется 24 часа в сутки 7 дней в неделю. В эфире – только светлая

музыка, а среди программ – рассказы о любви, страницах истории, о детях и обычных жизненных радостях.

Ежегодно радиостанция старается расширять карту присутствия. В июне 2022 г. «ВЕРА» запустила вещание в Санкт-Петербурге на частоте 92,9 FM. ГК «Новард» поддержала данный проект.

radiovera.ru

Помогли с ремонтом «Дому для мамы»

Кризисный центр «Дом для мамы» существует с 2012 года. Здесь оказывают поддержку беременным женщинам и матерям с детьми, попавшим в трудную жизненную ситуацию. 10 лет назад ГК «Новард» стала первым благотворительным партнером нового проекта и остается им до сих пор.

Сотрудничество началось с ежемесячной оплаты содержания комнаты для одной мамы с ребенком. Со временем оно стало комплексным, к проекту подключились корпоративные волонтеры, которые собирают гуманитарные посылки, подарки к Новому году, проводят для мам мастер-классы.

В 2022 году компания выделила средства на капитальный ремонт двух комнат и крыши здания «Дома для мамы», а сотрудники передавали вещи, в которых нуждаются подопечные центра. Топ-менеджеры Группы помогли оплатить срочные покупки к открытию «Дома» после ремонта.

domdliamamy.ru



«Эконика»

Обучающий курс на Long Fashion Weekend

Эксперты «Эконики» приняли участие в обучающем двухнедельном курсе команды Long Fashion Weekend для челябинских производителей одежды и обуви. В курс формата акселерации вошли лекции на актуальные темы, консультации участников и совместная практика.

Наставники рассказали, как работать с маркетинговой и креативной составляющей, чтобы создавать модный продукт, актуальный в контексте современного рынка. Поделились опытом основания успешной марки и формирования комьюнити вокруг бренда. Описали эффективные инструменты построения коллабораций и масштабирования. Поддержку образовательной программе оказали центр «Мой бизнес» и областное Минэкономразвития.

Помощь детям-сиротам

ГК «Новард» и «Эконика» регулярно поддерживают социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Рамешковского

района Тверской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В 2022 году от модного бренда детям были переданы стильные кроссовки и качественные ботинки.

Благотворительный маркет

«Эконика» в очередной раз поддержала Благотворительную барахолку проекта «Делись добром, Москва!» и передала 50 пар обуви. На маркете представленные товары – одежду, обувь, аксессуары, бытовую технику, книги и многое другое – можно было приобрести за пожертвование.



Все собранные средства переданы фонду «Дом с маяком», который помогает неизлечимо больным детям и молодым взрослым на территории Москвы и Московской области. По итогам маркета организаторам удалось привлечь 5 814 926 рублей.

За время существования проекта «Делись добром, Москва!» проведено 15 мероприятий, с помощью которых собрано более 56 миллионов рублей.



НЭМЛ

- Бюджет на празднование 23 Февраля и 8 Марта по решению коллектива передали на помощь беженцам через кризисный центр «Дом для мамы».
- Отправили праздничную посылку с пасхальными куличами в Дом милосердия в Армавире, где проживают одинокие старики и люди, попавшие в трудную жизненную ситуацию.
- Около 156 000 рублей собрано сотрудниками за год на гуманитарные цели.
- Купили и передали корма для бездомных животных в зоне гуманитарной катастрофы.
- Провели обучение коллектива методам оказания первой помощи пострадавшим. Сотрудники узнали, как и в каких ситуациях можно спасти человека до прибытия скорой помощи без вреда собственному здоровью.

Соседские клубы

Соседский клуб – неотъемлемый элемент социально-градостроительной концепции «Миниполис». Это комьюнити-центр, в котором 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. Сейчас это фирменный знак каждого проекта «Сити21». Комьюнити-центры повышают комфортность проживания в домах и создают все условия для развития местного сообщества.



«Создавая миниполисы, мы закладываем продуманные инновационные решения, направленные на поддержание ценностей семьи, создаем условия для спорта, здорового образа жизни, преобразуем каждый метр земли, на которой возводим объекты».



А. В. Борисенко,
генеральный директор «Сити21»

События в миниполисах

В течение года деятельность велась по 7 основным направлениям:



Travel



Милосердие



Health



Бизнес
по-соседски



Education



Среда



Имидж
(праздники/конкурсы/традиции)

01

Travel

- Провели пешие экскурсии по Москве для жителей Самоцветов и Радужного.
- Посетили Бородинское поле с жителями Серебрицы и 8 Кленов.
- Съездили в музей-заповедник Горки Ленинские в Видном с жителями миниполиса Дивное.
- Совершили 9 поездок по городам России. Вместе с соседями, друзьями и детьми жители Строгинского миниполиса побывали в Мурманске, Архангельске, Карелии, Владимире, Покрове и др.
- Организовали экскурсию в Третьяковскую галерею для жителей Самоцветов.
- Навестили питомник растений «Вашутино» вместе с жителями Рафинада.
- Проводили велопрогулки и велоэкскурсии в Дивном и Серебрице.

02

Милосердие

Вместе с жителями:

- подписывали открытки для подопечных фонда «Старость в радость» – одиноких бабушек и дедушек;
- собирали «Добрые крышечки» в пользу фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам»;
- радовали «Коробками храбрости» подопечных фонда «Жизнь как чудо» – детей с заболеваниями печени;
- помогли детям из малообеспеченных семей подготовиться к школе в рамках акции «Собери ребенка в школу» для фонда «Время добра»;
- приняли участие в Пасхальной благотворительной акции в пользу подопечных фонда «Время добра»;
- участвовали в волонтерских мастер-классах;
- присоединились к благотворительной акции «Стань Дедом Морозом» для Ярославского детского дома.

Волонтерство по инициативам жителей:

- Сбор вещей для мобилизованных соседей (Рафинад).
- Сбор вещей для детей из Донбасса (Строгинский).
- Зооволонтерство – опека, сборы на лечение и пристройство животных.
- Помощь детскому дому (Самоцветы).
- Донаты за английский клуб для детей в пользу жителя-зооволонтера – на покупку лекарств животным (Рафинад).
- Благотворительная фотосессия и игра в «Мафию» – в поддержку овдовевшего жителя (Радужный).



03

Health

- Спортивные турниры/старты/тренировки у дома
- Гимнастика/спортивные танцы на свежем воздухе
- Матчи по хоккею/футболу/волейболу (свои футбольные команды есть в миниполисах Самоцветы, Дивное, Серебрица и Рафинад)
- Лекции о правильном питании, распорядке дня. Советы психологов
- Мастер-классы по петанку в Серебрице
- Мастер-классы по оказанию первой помощи/встречи с ветеринарным врачом
- Турнир по пинг-понгу в Радужном. Самому старшему участнику 73 года!
- Занятия для лиц «серебряного возраста» по доступным ценам
- ЗОЖ-акции: отказ от курения, от автомобиля



04

Бизнес по-соседски

- Бизнес-завтраки на темы:
 - «Ремонт и дизайн будущей квартиры»,
 - «Как открыть бизнес в сфере оказания образовательных или досуговых услуг с нуля»,
 - «Как открыть кофейню мечты»,
 - «Таргетированная реклама в ВК»,

- встречи и мастер-классы от партнеров «Миниполис-Бонус»,
- конкурсы от партнеров в социальных сетях,
- коллаборации бизнесов по-соседски.

Примеры проектов жителей миниполисов:

- Жители миниполиса Радужный открыли загородный отель недалеко от Видного.
- Супружеская пара из Радужного в новогодние праздники работала для соседей Дедом Морозом и Снегурочкой.



05

Education

- Арт-встречи в соседском клубе
- Совместный просмотр фильмов с психологическим разбором
- Выставки в рамках соседского клуба: фото, картины, рисунки
- Курсы по эмоциональному интеллекту
- Кукольные театры с участием жителей
- Школа безопасности
- Мастер-классы по живописи
- Прямые эфиры о музеях для детей
- Познавательные тренинги для детей и подростков

Семинар «Стоп-угроза»

На семинаре ребята узнали, как себя вести, если тебя уводит с детской площадки или с привычного маршрута незнакомый человек. Кого можно считать знакомым, а кого нет, и что кричать, чтобы взрослые тебя услышали. Мероприятие прошло в рамках Школы безопасности.

В 2023 году планируется семинар для детей «Один дома».



06

Среда

- Сообщество соседей «серебряного возраста» (создано в Радужном по инициативе жителей) с регулярными встречами в соседском клубе, активным участием в жизни микрорайона: экскурсиях, лекциях, мероприятиях.
- Экоактивности: ДарЯрмарки и Свопы для обмена вещами.

07

Имидж

- Акция «Посади дерево новорожденного»: отмечаем пополнение в семье и создаем зеленое пространство
- Настольные игры
- Празднование Нового года и Рождества, Дня семьи, любви и верности
- Интеллектуальные квесты
- Правила добрососедства

Миниполисы в цифрах

Мероприятия и участники:



количество мероприятий



количество участников

▶ Строгинский	69	1055
▶ Радужный	63	1012
▶ Самоцветы	76	1380
▶ Рафинад	65	993
▶ Дивное	53	573
▶ Серебрица	55	1189

Новые направления в соседских клубах

Самоцветы

- ▶ Среднее количество участников – 477
- ▶ 17 направлений всего
- ▶ 6 новых направлений
 - ▷ Ментальная арифметика
 - ▷ Скорочтение
 - ▷ Занимательная психология для подростков
 - ▷ Воздушная гимнастика
 - ▷ Шахматы
 - ▷ Летний городской клуб

Радужный

- ▶ Среднее количество участников – 459
- ▶ 12 направлений всего
- ▶ 4 новых направления

- ▷ Графический дизайн
- ▷ Ментальная арифметика
- ▷ Эмоциональный интеллект
- ▷ Немецкий язык для детей

Строгинский

- ▶ Среднее количество участников – 689
- ▶ 21 направление всего
- ▶ 3 новых направления
 - ▷ Школа художников для подростков
 - ▷ Московское долголетие: история Российского государства
 - ▷ Московское долголетие: латина

Соседские клубы на этапе разработки

Соседский клуб Серебрица и 8 Кленов

- Планируемое открытие – сентябрь 2023 года

Соседский клуб Рафинад

- Планируемое открытие – ноябрь 2023 года

Соседский клуб Дивное

- Планируемое открытие – декабрь 2023 года



Планы миниполисов на 2023 год

- Открытие соседских клубов в Серебрице, Рафинаде и Дивном.
- Повышение индекса добрососедства за счет проведения ряда мероприятий, включая тимбилдинг соседей из одного дома.
- Ежемесячное увеличение количества участников программ «Бизнес по-соседски» и «Миниполис-Бонус».
- Увеличение количества участников мероприятий, клиентов и направлений в соседских клубах на 10%.
- Сотрудничество с бизнес-сообществами.
- Увеличение числа лояльных жителей ежемесячно на 13 человек со всех миниполисов.
- Развитие существующих проектов.
- Организация турнира по футболу между жителями миниполисов Дивное vs Самоцветы, Серебрица vs Рафинад.
- Организация совместных поездок и конкурсов для всех миниполисов.





— 04 —

Забота об окружающей среде

«Эконика»

Исследования подтвердили заинтересованность существующих клиентов «Эконики» и увеличение новой аудитории, которой близка тема экологии и защиты окружающей среды.

- В 2022 году компания выпустила две экологичные коллекции с использованием инновационных переработанных материалов: Ekonika x Chilichoise и Ekonika x Яндекс Маркет (подробнее читайте на стр. 65–69).
- Изделия из более экологичных материалов включены в постоянную линейку бренда. В последующих коллекциях «Эконика» планирует развивать это направление и эксперименты с новыми материалами.

- В карточках товаров появились ярлыки с отметкой ECO, чтобы клиентам было проще найти нужные модели из экологичных материалов.
- Коробки для обуви и аксессуаров, бумажные пакеты, этикетки и инструкции по уходу создаются из переработанной бумаги, сертифицированной лесным попечительским советом (FSC).
- В 2022 году «Эконика» вошла в число финалистов «Зеленой премии». Среди участников – 3 000 российских проектов, ориентированных на развитие отрасли рационального обращения с отходами и в целом на экологическое мышление людей и бизнеса.
- Для сотрудников офисов и магазинов Ekonika было организовано обучение о важности и преимуществах экологичных материалов. Более 1 500 человек уже осведомлены об их пользе.
- В рамках проекта «Экологическая ответственность бренда» запланировано внедрение инициатив «зеленого офиса». Они включают в себя отдельный сбор отходов и образовательные мероприятия для сотрудников.
- В 2023 году компания планирует компенсировать свой углеродный след посадкой деревьев.

«Осознанное потребление, особенно в случае с обувью, – это вопрос не только выбора более экологичных материалов, но и пристального внимания к качеству. Мы стараемся создавать продукт, который прослужит не один сезон, и стремимся к более бережному по отношению к нашей планете производству.»

Несмотря на то, что большая часть коллекции Ekonika выполнена из натуральной кожи, мы не первый год изучаем тему переработанных и экологичных материалов. Мы видим запрос от клиентов на подобный продукт и хотим, чтобы такие наши инициативы воспринимались не просто как дань моде, а как небольшой, но конкретный шаг в сторону заботы компании о природе и попытка снизить наносимый вред при производстве»,



– поделилась директор по маркетингу Ирина Зуева.

«Сити21»

Экологическая ответственность и безопасность сотрудников

Продолжается работа над созданием благоприятных условий труда сотрудников и развитием экологических стандартов компании, реализуются различные активности для повышения осознанного потребления. В частности:

- организован отдельный сбор отходов;
- на крыше офисного здания HILL8 установлена солнечная батарея GW3000-XS. Она накапливает энергию для зарядки электросамокатов и электромобилей;
- снижению выбросов парниковых газов способствует велопарковка, установленная на -1 этаже подземного паркинга HILL8. Каждый год 22 сентября сотрудники присоединяются к Всемирному дню без автомобиля;
- для офисной кухни закуплены многоразовые столовые приборы;

- флипчарты заменены на стеклянные маркерные доски;
- также в компании реализованы решения для сокращения расхода бумаги.



Победа в конкурсе «Зеленый и здоровый офис 2022»

Девелопер «Сити21» занял первое место в категории «Компании от 100 до 500 сотрудников». Также отмечен дипломом за лучшую программу экологической мотивации сотрудников.

Акция «Зеленый и здоровый офис» проводится агентством эффективных коммуникаций MBS при информационной поддержке Центра международного промышленного сотрудничества ЮНИДО в Российской Федерации. Основными целями являются популяризация лучших экологических и мотивационных практик компаний, а также содействие заботе о здоровье офисных сотрудников.

Участники конкурса – экологически ориентированные организации, соблюдающие международные стандарты развития и благополучия персонала.



«В "Сити21" принята концепция "Экоофис", которая направлена на рациональное потребление ресурсов и бережное отношение к окружающей среде. Разработанные экологические ценности получили практическое развитие в нашем новом офисе в апарт-комплексе HILL8 на проспекте Мира».



Наталья Чаттерджи,
директор по персоналу
и организационному развитию «Сити21»

В рамках данной программы созданы благоприятные условия труда для сотрудников, сочетающие «зеленые» технологические решения, психологические аспекты работы в офисе и визуальный комфорт. Для продвижения экопрограммы были разработаны логотип проекта, брендбук, информационные плакаты, делаются тематические рассылки в корпоративных СМИ и др. «Сити21» присоединилась к международной акции «Час Земли» (26 марта), Всемирному дню без автомобиля (22 сентября), провела фотоконкурс растений Красной книги «Весенние первоцветы» и др.

В 2022 году была сделана ставка на построение «экосистемы well-being», направленной на ментальное и физическое оздоровление сотрудников. В пурифайеры с питьевой водой подключили опцию «кислородный коктейль», что способствует укреплению иммунитета, улучшает работу мозга. Провели дни здоровья, где каждый мог приготовить при помощи велошейкеров полезные смузи, традиционно прошли День спасибо и Витаминный день.

Весной и летом организовали корпоративные трехнедельные марафоны «Миллион шагов к здоровью» и «Бодрое лето». Главная цель этих челленджей – ни дня без спорта. Также прошла полугодовая акция «Бросай курить и выиграй», и еще ряд интересных проектов – на этапе разработки.

«Идеи предлагают сами сотрудники, а топ-менеджеры находят возможности для их воплощения в корпоративную жизнь»,



– рассказала директор по персоналу и организационному развитию «Сити21» Наталья Чаттерджи.



Всего в акции «Зеленый и здоровый офис 2022» приняли участие более 60 компаний. В состав жюри вошли лучшие эксперты и практики по устойчивому развитию, экологическому строительству, ESG, внедрению раздельного сбора отходов и экологизации офисов, экоактивисты и независимые эксперты, а также представители органа по сертификации «Экологический союз» (системы добровольной экологической сертификации «Листок жизни»), АНО «Московский экологический Регистр», системы сертификации «Лесной эталон», национальной Методики сертификации недвижимости.



Обращение с отходами

Раздельный сбор

В компании «Сити21» продолжается проект по сортировке отходов, начатый в 2021 году по инициативе сотрудников.

Сортируются бумага, пластик, отработанные батарейки АА и ААА, картриджи. Для каждого вида отходов установлены специальные контейнеры. Накопленный мусор направляется на переработку. Также «Сити21» присоединилась к сбору «добрых крышечек».

В компании **НЭМЛ** на постоянной основе проводится сбор лампочек и «добрых крышечек» с последующей передачей на переработку.

В центральном офисе ГК «Новард» сотрудники **управляющей компании** и «**Эконики**» собирают крышечки и батарейки.



«Хочешь изменить мир – начни с себя!»



Татьяна Тренина,
директор московского филиала НЭМЛ

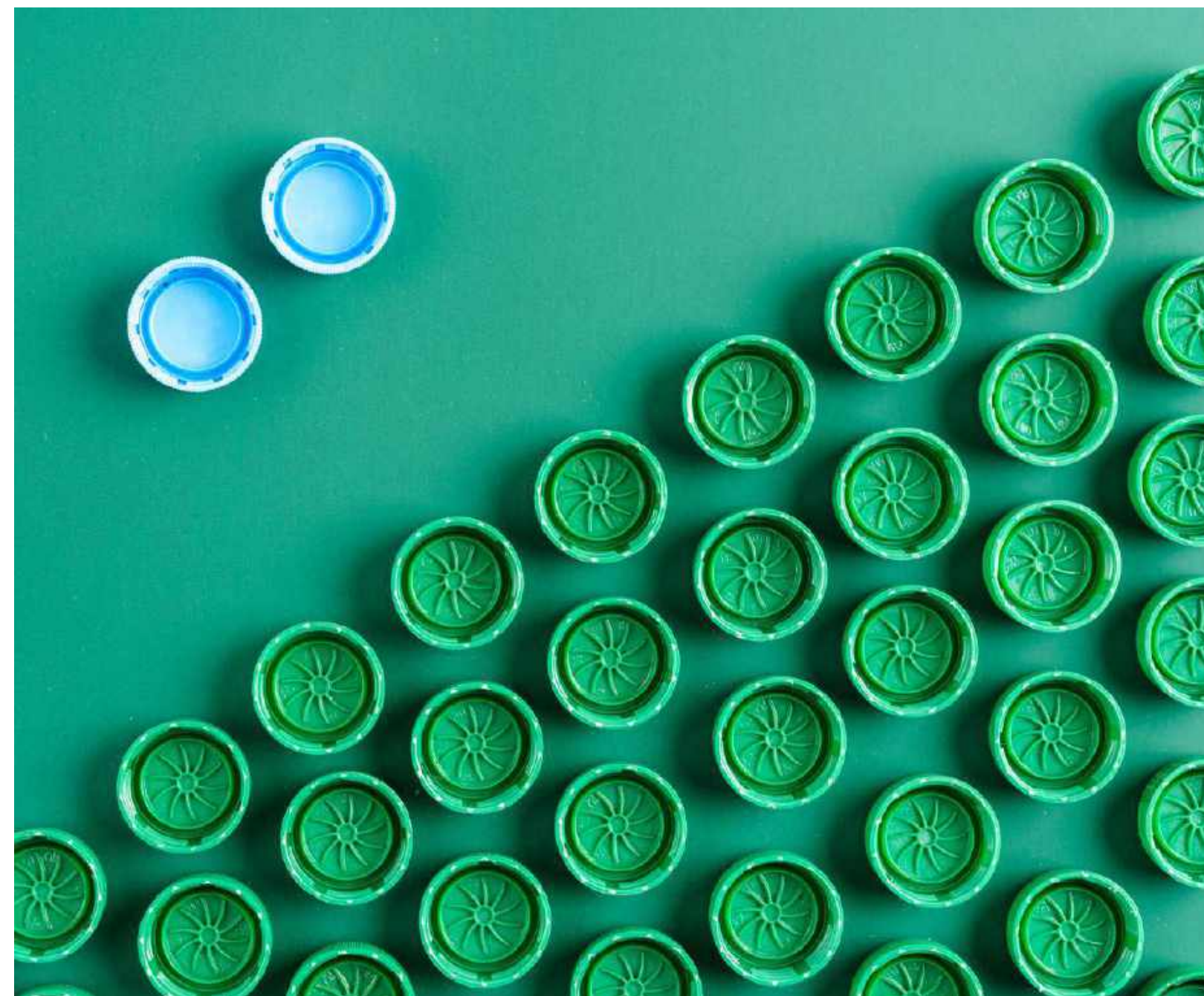
«Добрые крышечки» в помощь детям-сиротам

В офисах Группы компаний продолжается традиция по сбору пластиковых крышек от питьевых продуктов. Акция проводится в рамках эколого-благотворительного проекта «Добрые крышечки» и имеет двойную цель: сделать окружающий мир чище и помочь детям, нуждающимся в поддержке.

По мере накопления автоволонтеры ГК отвозят собранные крышечки в пункт приема вторсырья, откуда затем они отправляются на завод по переработке.

За полученное сырье завод переводит денежные средства на счет благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам».

В 2022 году собрали две крупные партии крышек и отвезли их в апреле и сентябре. К акции подключились не только сотрудники Группы, но и жители миниполисов «Сити21».





— 05 —

Цели на 2023 год

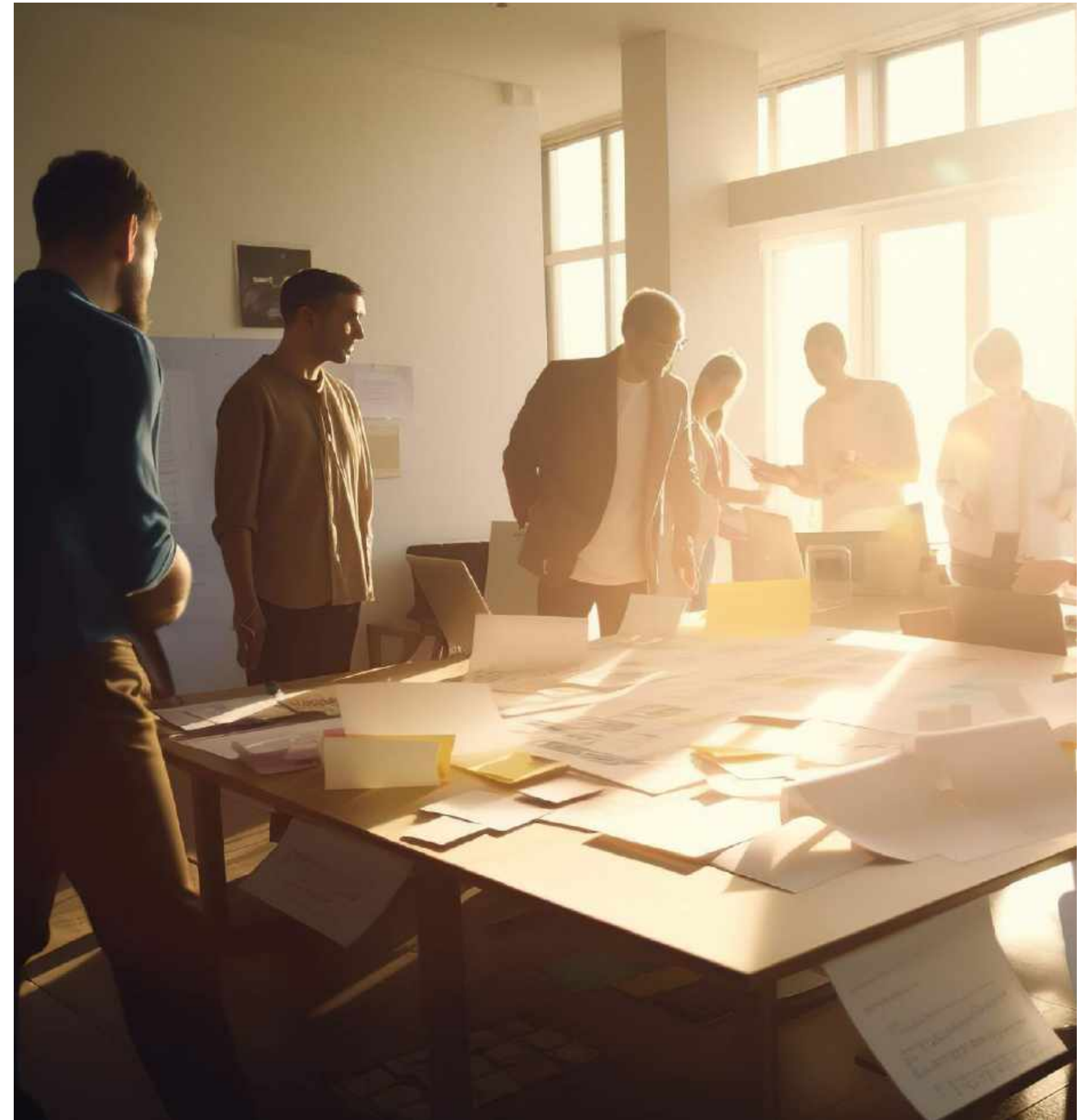
Генеральная цель на 2023 год

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

* Здесь и далее речь идет о продуктах в широком понимании, включающем товары и услуги, в том числе обслуживание и сервис.

Стратегические приоритеты Группы компаний «Новард» на 2023 год

- ▶ **Развивать уникальный клиентский опыт** в конкурентных продуктах и сервисах Группы
- ▶ **Повысить уровень рентабельности** продаж при сохранении качества продуктов Группы и предвосхищении потребностей клиентов
- ▶ **Использовать инновационные технологии** для 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 и привлечение талантливой молодежи
- ▶ **Сформировать (определить векторы) стратегию устойчивого роста** бизнесов Группы в условиях меняющейся среды и потребностей клиента



«Эконика»**Генеральная цель на 2023 год**

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

▼ Ключевые приоритеты на 2023 год:**01****Развитие международного рынка****02****Ребрендинг****03****Персонализация предложения****04****Омниканальное развитие**

В 2023 году компания презентует **глобальный ребрендинг** – изменятся логотип и фирменный стиль бренда, а также будет открыт флагманский магазин в обновленном концепте. Новые пространства – площадка для модных экспериментов. Здесь тестируются сервисы и услуги, лучшие и самые востребованные из которых будут внедрены по всей сети.

Также запланированы:

- выпуск **линейки Lifestyle** с новыми группами товаров,
- изменения в программе лояльности для удобства клиентов,
- запуск новых **капсульных коллекций** совместно с молодыми модными брендами, которые в очередной раз приятно удивят и позволят увидеть многогранность и уникальность «Эконики».

В планах **международного развития:**

- открытие новых магазинов в странах СНГ,
- изучение площадок в Европе,
- развитие собственного интернет-магазина ekonika.eu, сервисов и каналов продвижения.



«Сити21»

Видение компании до 2027 года

Социально ответственная девелоперская группа компаний, лидер Московского региона в созидании и реализации востребованного девелоперского продукта на рынке жилой недвижимости.



▼ Стратегические приоритеты на 2023–2027 гг.

01

Баланс инвестиционного портфеля

02

Экономическая эффективность

03

Эффективность реализации ИДП

04

Социальная ответственность бизнеса

Генеральная цель на 2023 год

Обеспечить гармоничное развитие экономически эффективного бизнеса.

В 2023 году запланированы:

- ввод в эксплуатацию 2-й очереди микрорайона Рафинад,
- ввод в эксплуатацию корпусов №3 и №4 2-й очереди микрорайона Дивное,
- досрочный ввод корпусов микрорайона 8 Кленов.

А также:

- «Сити21» приступает к активной фазе реализации проектов в Новой Москве и Красногорске. Приобретены права на земельные участки в Первомайском (Новая Москва) и Аристово (г. о. Красногорск);
- в первом полугодии 2023 года планируется утверждение ТЭП и концепций новых проектов на уровне Москвы и Московской области и подготовка градостроительной документации.



Цели компании на 2023 год заключаются в поддержании показателей эффективности бизнеса в кризисный период:

- целевой уровень выручки с продаж,
- сохранение рентабельности,
- привлечение достаточного объема капитала для приобретения новых площадок.

«Сити21» фокусируется на:

- ▶ выполнении обязательств перед клиентами и высоких показателях NPS, CSAT;
- ▶ выполнении задач календарно-сетевого планирования девелоперского процесса за счет сочетания инновационного и традиционного подходов.

Являясь активным участником профессионального сообщества девелоперов и строителей, «Сити21» ставит перед собой задачу вовлекаться в процесс защиты интересов отрасли при взаимодействии с административными органами властей различных уровней.

Компания инвестирует в повышение профессионализма команды с целью защиты от рисков и ориентируясь на достижение, в том числе, долгосрочных результатов.



«Рутектор»

Генеральная цель на 2023 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 ключевые приоритеты – 2023

01

Обеспечение выполнения нормы прибыльности компании в соответствии с планом на 2023 г.

02

Диверсификация портфеля брендов компании с упором на поставщиков из дружественных стран.

03

Диверсификация каналов поставок из недружественных стран.

04

Обеспечение роста розничного и прочих каналов сбыта за счет замещения уходящих с рынка конкурентных брендов.

05

Концентрация на росте количества крупных корпоративных клиентов и рост объема продаж в соответствии с планом на 2023 г.

06

Продолжение реализации программы по созданию лучшего в нашем сегменте рынка сервиса по обслуживанию клиентов.

НЭМЛ

Генеральная цель на 2023 год

Обеспечить экономическую эффективность деятельности компании, увеличить ликвидность портфеля активов.



Цели на 2023 год

- Повышение ликвидности портфеля активов.
- Поддержка высокого уровня удовлетворенности арендаторов стрит-ритейла.
- Поиск новых объектов, удовлетворяющих критериям компании.
- Завершение строительных и отделочных работ и вывод на рынок комплекса апартаментов премиального уровня в центральной части Афин.
- Начало строительных работ по второму проекту комплекса апартаментов в центральной части Афин.
- Реновация и реализация нового объема дизайнерских апартаментов, расположенных в престижных районах Афин и Афинской Ривьеры.
- Нарращивание девелоперских компетенций в поиске новых привлекательных инвестиционных проектов и создании современных продуктов на рынке недвижимости Афин.
- Поиск новых направлений развития компании в недвижимости в РФ и за рубежом.

▼ Стратегические приоритеты на 2023 г.

01

Поддержка высокого уровня удовлетворенности арендаторов стрит-ритейла.

02

Поиск новых объектов, удовлетворяющих критериям НЭМЛ.

03

Реализация проектов по зарубежному направлению.

04

Определение новых ниш для успешных инвестиций в РФ и за рубежом.

05

Обеспечение профессионального роста специалистов, соответствующего новой реальности и развитию профильных рынков.





— 06 —

Контакты

Группа компаний «Новард»

🏠 г. 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 ГК «Новард»

☎ +7 (495) 781-79-90, доб. 41-66

✉ pr@novard.ru