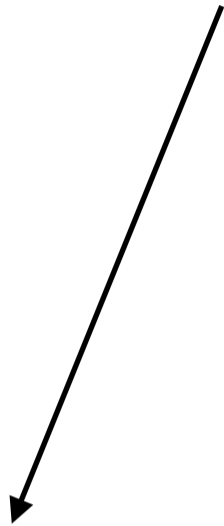




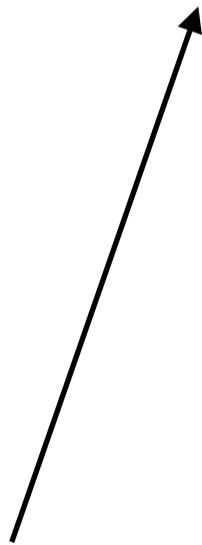
culturebook 1.0

26.09.2019

physical



PHYGITAL



digital

ВВЕДЕНИЕ ОТ ОСНОВАТЕЛЕЙ

У основателей нашей команды есть большая цель:

находить своих людей и делиться с ними ценностями и культурой компании, ценить их, давать им возможности роста в разных направлениях без “потолка”, погружать их в теплую атмосферу дружбы, взаимопомощи и инноваций, гордиться их инициативой, и даже помогать в личных проектах.

Люди на “нашей волне” – это ценный дар, который хочется сберечь навсегда. Мы помогаем нашим людям, предоставляя им возможность развиваться самостоятельно: окружаем потрясающими коллегами, предоставляем смелые вызовы в работе (посредственные коллеги и простая работа убивают прогресс личности). Мы бы ни за что не хотели основать компанию, в которой неинтересно работать.

Если бы Фиджитализм начинался с маркетинговой идеи или с инвестиций, то компания и работа в ней были бы совсем другие. Все бы понимали, что основная цель компании – обогащение ее владельцев и инвесторов и работа в ней была бы не самоцелью, а только ступенькой на карьерной лестнице. Фиджитализм для нас – это больше чем работа, это естественное продолжение нас, наших мыслей и действий, где главная цель – построить сообщество людей с похожими ценностями и вместе делать важные для мира вещи.

Мы хотим донести, что у каждого свой жизненный путь, но каждый член команды – это неотъемлемая часть единого целого (даже если вдруг наши пути разойдутся). Мы понимаем, что может быть вы в какой-то момент решите покинуть команду, уйти работать в другое место или открыть свою компанию, такое случается и это ваш выбор, который никто и никогда не осудит.

Один из вариантов – поддержка вашей собственной бизнес-идеи. Мы хотим сделать компанию организмом, который передает свое ДНК и энергию всем достойным людям. А если вы с нами, значит, вы как раз, именно такой. Открывайте свои идеи и мы поможем, чем сможем :)

Становление бренда 2019

У вас есть великолепная возможность поучаствовать в становлении бренда в самый важный момент: увидеть, как малый бизнес становится большим, и прикоснуться к этому таинству! Все живое, а не “застывшее”, как в корпорациях. Есть возможность делать что-то настоящее своими руками. Научиться всему, что нужно для успешной карьеры или для собственного направления в составе прекрасной и растущей команды. А мы навсегда готовы остаться с вами, если вы действительно наш человек.

Спасибо, что вы в команде!

ПОЧЕМУ PHYGITALISM? ASB-КОНЦЕПЦИЯ

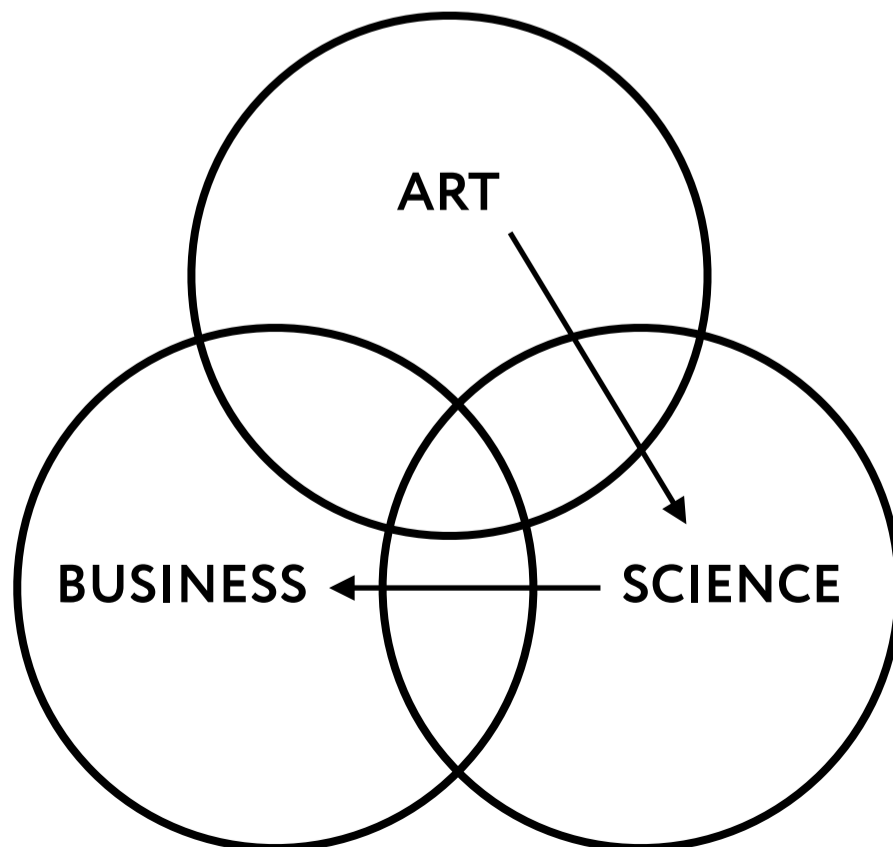
Название компании Фиджитализм, не просто так похоже на название направления в искусстве. Мы верим, что фиджитал вдохновит многих артистов на воплощение своих потрясающих идей через существующий физический мир и технологии. Наша задача создать исключительный мировой прецедент, когда название компании стало началом направления в искусстве.

ASB-КОНЦЕПЦИЯ

Мы в компании пропагандируем ASB-парадигму, то есть **ArtScienceBusiness** мышление. Для нас это означает, что любая инновация происходит из мира идей, которая эволюционирует в пространстве искусства-науки и воплощается в виде предмета / софта в бизнесе. Также это означает, что любой проект, который мы реализовываем, находится как минимум в одной из этих областей.

Наша цель:

- На примере научных революций показать взаимосвязь революций в искусстве и бизнесе для определения новой парадигмы мышления современного человека, живущего в кибер-физическом мире.
- Сглаживать углы между профессионалами из разных областей, тем самым способствуя приближению к поиску теории всего



ПОЧЕМУ RHYGITALISM? МИССИЯ

Ценности, Миссия и Основные цели могут претерпевать изменения, но в сущности остаются такими. Данный раздел необходимо всей компанией пересматривать раз в год.

На данный момент, в 2019 году, мы сервисная компания, которая хочет переходить в статус сервисно-продуктовой. Наша команда очень молодая, и нам важно всем вместе определиться с общей миссией. Зачем вы делаете то, что делаете? На этот вопрос нужно будет отвечать каждый день, год, всю жизнь. Наш бизнес сейчас – это когда мы собираемся вместе и образуем сообщество, помогающее удовлетворить нам человеческую потребность в самореализации.

Наша миссия не состоит в том, чтобы обогатиться или прийти к какому-то успеху, или прийти только к материальному благополучию, это не есть самоцель. За успехом, как и за счастьем, нельзя гнаться; он должен получиться – и получается – как неожиданный побочный эффект личной преданности большому делу. Это еще один великий парадокс: если во главу угла ставить цель, а не прибыль, прибыль, как правило, возрастает. Прибыль – это как дыхание для жизни. Оно нужно для существования, но живем мы не для того, чтобы дышать. Когда мы находим свою миссию, то этот воздух нужен для поддержки и возвращивания благородной цели, а мир глубочайшим образом заинтересован в результатах. Что остается нам, как не расти?

Расширение границ возможностей.

Расширение возможностей человека.

КУЛЬТУРА КОМПАНИИ. ЧТО ЭТО ТАКОЕ?

На работе люди проводят большую часть жизни. Если человек проводит 80% своего времени на “работе”, то ему это должно нравиться. **«Работа» должна становиться «своим делом».** А свое дело обязано дарить счастье, приносить радость и развивать наши профессиональные качества каждый день. Никто не должен встречать утро с ужасом – в этом заключается наша важная задача. Там, где нет счастья, нет и эффективности. Чтобы быть счастливыми, нужна мотивация. Чтобы иметь мотивацию, надо уметь нести ответственность. Чтобы нести ответственность, надо понимать, зачем, почему, и для кого мы работаем. Обладать свободой, чтобы решить, как нам работать.

Только в наших силах (каждого из команды) сделать все возможное, чтобы свое дело приносило радость и не ограничивало развитие под «потолок». Быть в окружении друзей, иметь гибкий свободный график. У нас есть возможность сделать из не очень приятного слова «работа» **место, куда всегда хочется возвращаться.** Мы создаем наш второй дом в полноценном смысле этого слова. Нужно размыть границы между работой, развлечением и семьей.

Пока мы только в начале нашего пути, у нас есть огромное преимущество: создать свою теорию управления организацией и **сформировать собственную культуру.** У нас есть возможность найти из многих теорий свои плюсы, которые подходят именно нашей компании.

Известно, что основатели преуспевающих технологичных стартапов из Кремниевой долины брали к себе в штат прежде всего людей, которые были бы преданы их корпоративной миссии, разделяли их цели и задачи, претворяли бы в жизнь их замыслы и разделяли бы их ценности. Основатели, которые больше всего ценили профессионализм и работоспособность, таких успехов не добивались. В зрелых отраслях похожая ситуация: **компании, придающие большое значение культуре, работают более слаженно и достигают больших результатов.**

Именно поэтому благодаря правильным людям мы создаем культуру доверия, креативности, свободы и ответственности.

“Тот, кто овладел искусством жить,
не проводит четкой грани между работой и игрой;
между трудом и отдыхом; между душой и телом; между просвещением и развлечением;
Он с трудом отличает одного от другого.
Он просто добивается совершенства, каким видит его,
во всем, что делает, и оставляет на долю других решать, работает он или играет.
В его представлении он всегда занимается и тем и другим”.

Франсуа Огюст Рене Шатобриан, французский писатель

КУЛЬТУРА КОМПАНИИ. БИРЮЗОВОСТЬ

ЧТО ТАКОЕ ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ?

Это социологическое изучение формальных общественных организаций, таких как бизнес и бюрократия, и их взаимосвязи с окружающей средой, в которой они работают. Она дополняет исследования организационного поведения и управления персоналом (ужасное олдскульное слово).

ЧТО ТАКОЕ БИРЮЗОВЫЙ ТИП ОРГАНИЗАЦИИ?

Это метафора живого организма. Это самоуправляющаяся организация. Они сложны, в них нет иерархии и пассивных участников: все взаимосвязано, взаимозависимо, постоянно эволюционирует как экосистемы в природе. В бирюзовых организациях нет неважных людей. Они могут обладать разными уровнями влияния, но влиятельными могут быть все. В таких компаниях люди не конкурируют в борьбе за ограниченное число повышений по службе. Можно увеличить масштабы своей работы и увеличить свое вознаграждение, если коллеги готовы доверить новые обязанности. Они охотно предоставят вам возможность работать больше, если вы приобретете нужные навыки, покажите себя полезным и достойным доверия. В бирюзовости есть внутренняя конкуренция, но в здоровых формах.

Подобные организации не “плоская структура”, потому что в ней нет иерархии. Напротив, они весьма живые и движутся во всех направлениях, позволяя каждому использовать открывающиеся возможности. Насколько высоко вы заберетесь, зависит от ваших талантов, интересов, характера и поддержки ваших начинаний, желание которой вы вызовете в коллегах. Никакая искусственно созданная структура и иерархия этого не сдерживает. В бирюзовых организациях тратят много времени и энергии на обучение каждого сотрудника определенному количеству основополагающих принципов, обеспечивающих **здоровое и продуктивное сотрудничество**.

Организационная структура оказывает значительное влияние на стратегию компании. Это проявляется в скорости принятия решений, эмерджентности экспериментов, развития и обмена опытом и компетенциями, роста команды и отдельно каждого. Самое главное в данной скорости – сигналы изменений могут быть обнаружены где угодно, при решении самых разных задач, и организационная структура не должна мешать развитию ответственности и донесению данных посылом команде для принятия решений о влиянии на стратегию. В современных условиях ведения бизнеса, в условиях быстрых технологических и экономических изменений мы считаем, что стратегия должна быть готова адаптироваться очень часто и быстро в соответствии с этим мы стремимся максимально уменьшить искусственные барьеры “иерархий”.

КУЛЬТУРА КОМПАНИИ. БИРЮЗОВОСТЬ

ПРИНЦИПЫ БИРЮЗОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:

- Никто не может загубить хорошую идею
- Каждый может внести свой вклад
- Каждый может стать лидером
- Никто не может диктовать другим свою волю
- Вы сами выбираете себе дело
- Вы легко можете выстроить что-то свое на основе того, что сделали другие
- Вам не нужно мириться с хулиганами и тиранами
- Инициатива не наказуема
- Стремление к совершенству обычно выигрывает, а посредственность нет
- Разжигание ненависти обернется против того, кто этим занимается
- Большой вклад в дело получает успех
- Личная ответственность - основа для свободы

КУЛЬТУРА КОМПАНИИ. ЦЕННОСТИ

Настоящие ценности компании – это личные качества и навыки, которые оцениваются в каждом из наших людей. Мы априори считаем каждого человека хорошим, надежным, целеустремленным, достойным доверия, умным. Поэтому мы в Фиджитализме принимаем все решения на основании приведенного ниже списка ценностей.

ДОВЕРИЕ

Самая главная ценность в нашей компании, которой можно руководствоваться в любой ситуации – это доверие. Доверие во всем: внутри команды, между основателями, с клиентами, партнерами и т.д. Это **секретный состав**, и от него зависит производительность и хороший настрой.

- Мы относимся друг к другу, исходя из предположения, что намерения у всех самые добрые.
- Мы по умолчанию доверяем друг другу, пока нет доказательств, что доверие не заслуженно.

Доверительные отношения – это не отслеживать часы работы в неделю и количество дней отпусков. Это доверять решения, принимаемые в ходе проекта. Это действовать в лучших интересах компании. **Это доверять друг другу нашу компанию.** Это не проверять друг друга на прочность, а знать, что мы примем любую критику от друг друга. Доверие – это залог именно нашего успеха. Тоже самое можно отнести к прибыли нашей компании. Мы рассматриваем прибыль как знак доверия наших клиентов и партнеров к тому, что мы делаем.

Если мы хотим, чтобы рабочая атмосфера была насыщена доверием, если мы хотим установить глубокие, богатые, осмысленные взаимоотношения между друг другом, нам нужно больше показывать, **кто мы есть на самом деле.** Если мы все решаемся на это, начинают происходить невероятные события. Каждый раз отказываясь от части себя, мы тем самым отсекаем себя от части нашего потенциала, способности к творчеству и источников жизненной энергии. Неудивительно, что множество мест работы в результате воспринимаются как безжизненные. Они не приветствуют эмоциональную, интуитивную и духовную сторону личности, это ощущается как что-то ненужное.

Очень важное, чего нужно добиться с помощью доверия – это слышать вокруг: “Здесь я могу быть полностью самим собой, у меня нет начальника, заглядывающего через плечо, нет подчиненных, которых надо держать на струнке, нет коллег-потенциальных соперников, тут мы наконец можем расслабиться, сосредоточиться на работе и делать то, что хочется”.

Надо всегда помнить о том, что страх воспитывает страх, а доверие воспитывает доверие.

КУЛЬТУРА КОМПАНИИ. ЦЕННОСТИ

СВОБОДА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

У нас нет и не было возможности обратиться к инструкции, указывающей что и как делать. Мы находим внутри себя собственный особый способ **наполнить наши обязанности жизнью и смыслом**. Отсутствие должностных инструкций заставляет нас искать и осмысливать собственный путь к пониманию себя и своего вклада в общее дело. Это есть свобода.

Вместе со свободой приходит ответственность: у нас в команде никто не может перебросить проблему, трудное решение или неприятные звонки вверх по инстанции каким-то боссам. Никто не может укрыться жалобами, равнодушием и обидой. Каждому надо быть взрослым и нести ответственность за свои идеи и действия. Любой из нас обязан что-то предпринять в связи с проблемой, которую ощущает даже если это находится за пределами его сферы ответственности. У нас считается совершенно неприемлемым сказать: “Кто-то что-то должен с этим сделать” и тем ограничиться. Если вы видите проблему или новую возможность, то обязаны действовать, поговорить с командой, найти себе рабочую группу.

Свобода и ответственность – это две стороны одной медали.

ОТКРЫТОСТЬ

Мы работаем большой единой группой с максимальной прозрачностью. Это политика открытости, при которой у всех есть легкий доступ к решениям, с учетом естественных ограничений, связанных только с личной тайной. На всех уровнях рабочих групп должно быть открытое общение, дух сотрудничества и максимальная простота (простота не исключает наше стремления к сложным решениям, проектам и инновациям). У вас всегда есть возможность поинтересоваться финансовыми показателями, вы не должны скрывать свои зарплаты и никакого запрета к информации никогда у вас не будет.

КОМАНДНЫЙ ДУХ

Нашей компании не нужен человек, способный просто выполнять свою работу. Нужен лучший и стремящийся к этому. Культура Фиджитализма всячески приветствует командных игроков и не подходит тем, кто рассчитывает на индивидуальные лучи славы. Мы всегда отмечаем успехи наших людей и верим, что **лучшие результаты получаются в сотрудничестве**.

КУЛЬТУРА КОМПАНИИ. ЦЕННОСТИ

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ МЫШЛЕНИЯ

- Мы все принципиально равноценны.
- В то же время мы считаем, что наша компания только обогатится, если мы позволим каждому члену команды вносить собственный уникальный вклад с учетом различий в обязанностях, образовании, опыте, интересах, навыках, чертах характера, мировоззрении.
- Замечания по работе или уважительное противостояние – это наша помощь друг другу в процессе роста.
- Любая возникшая проблема – это приглашение учиться и внутренне совершенствоваться. Мы всегда должны оставаться учениками. Мы никогда не сможем выучить все до конца.
- Неудача – всегда новая возможность, если мы отчаянно стремимся к высокой цели. Мы обсуждаем наши промахи открыто и учимся на них. Прятаться от проблемы или игнорировать возможность учиться на ошибках неприемлемо.
- Мы концентрируемся на сильных, а не на слабых сторонах, на возможностях, а не на проблемах.

Культура оригинальности зарождается, когда в компании начинают предлагать и рассматривать идеи, но этим дело не заканчивается.

У сильной культуры есть свои минусы. Главная опасность – однородность. Беря к себе на работу похожих людей, компания жертвует многообразием в мышлении и ценностях. Тут надо либо приспособливаться, либо уходить, третьего не дано. Обыденность и предсказуемость может быть преимуществом в определенных компаниях, но в быстрорастущих отраслях единообразие может стать фатальным процессом. Сильная культура может быть слишком закрытой, чтобы адекватно реагировать на изменение ситуации. Некоторые руководители плохо понимают, что пора жить иначе: что нужно **рассматривать альтернативные точки зрения, осваивать новые знания и навыки и адаптироваться.**

КУЛЬТУРА КОМПАНИИ. ЦЕННОСТИ

Так вот, мы понимаем это. Мы хотим совместить сильную культуру компании и оригинальность мышления вместе. Очень мало примеров, которые помогли бы нам в становлении именно в этом направлении, так как это очень сложная задача. **Уравновесить сильную культуру можно только критикой.** Даже если критики ошибаются, они нужны как воздух: они препятствуют единодушию, подстегивают оригинальность и помогают организации находить новые решения проблем.

Важно, чтобы мы открыто высказывали критические соображения и мы друг друга за это уважали. Сплоченность и инакомыслие, казалось бы, противоречат друг другу. Но именно это сочетание создает почву для появления новаторских идей. И не дает сильной культуре переродиться в культ.

Мы имеем право и не хотим друг другу ничего приказывать, поэтому нужно либо убеждать друг друга в правильности идей или решений либо делать эту правильность очевидной.

В таких сложноустроенных компаниях, как наша, никто не знает окончательных ответов на все вопросы, но **у каждого есть своя часть ключа к решению общей задачи.**

КАК ЖИВУТ В ФИДЖИТАЛИЗМЕ

У нас нет иерархии. У нас нет начальства и должностей. У нас нет четкого графика. У нас нет руководства в общепринятом смысле, то есть, нет никакой субординации. У нас есть основатели компании, но даже они не начальники. Нам не нужно выглядеть хорошо в глазах боссов, поскольку очень трудно выслуживаться в глазах многих коллег. Мы просто перестаем играть в эту дурацкую игру карьерных лестниц.

Это наша общая компания. Мы вместе ей управляем. Доверие, открытость и честность – одни из важных принципов работы в команде. Мы рассматриваем Фиджитализм как экосистему, в которую органично включены партнеры и клиенты. Если где-то происходит сбой, страдает вся система. Это делает каждого из нас ответственным за здоровье всего организма. Каждый из нас, независимо от вида деятельности и проекта, имеет серьезное влияние на благополучие компании, на надежность и ценность наших продуктов.

ПРО КАЧЕСТВА НАШИХ ЛЮДЕЙ

- Глубина – чувство смысла, погружения и связности во всем.
- Ответственность – “самоуправление” и самодисциплина. Не ждать, пока вам укажут, что делать. Ответственные люди имеют огромную свободу.
- Компетентность – ощущение, что ваши навыки и способности продолжают совершенствоваться.
- Причастность – ощущение, что мы делаем общее дело, не одиночки.
- Любознательность – мы должны любить исследовать мир.
- Сохранение интеллектуального разнообразия и поощрение взаимного обогащения идеями.
- Саморазвитие и обучение других.
- Внимательность и сотрудничество, готовность прийти на помощь. Мы помогаем друг другу быть превосходными.
- Порядочность и честность. Сродни кодексу чести: «Я не вру, не обманываю, не ворую, не терплю тех, кто так делает».
- Глобальная перспектива – нацеленность на высший результат.
- Лояльность. Люди, которые всегда были звездами, но однажды допустили ошибку, получают еще шансы, так как мы надеемся, что они засияют звездами снова. В то же время, компания рассчитывает на взаимность: если случится временная неудача, то наши люди нас не оставят в трудный момент. Не ошибается тот, кто ничего не делает. Каждый из нас имеет право на ошибку и готов анализировать свои успехи и неудачи.
- Решительность.
- Чувство юмора.

КАК ЖИВУТ В ФИДЖИТАЛИЗМЕ

ПРО ИЕРАРХИИ

У нас нет иерархии доминирования, где начальник обладает властью над подчиненными. Суть такого подхода не в том, чтобы сделать всех равными, а в том, чтобы позволить всем вырасти в самые сильные и здоровые версии самих себя. В Фиджитализме **внимание сосредоточено на неформальных иерархиях**. Важны естественные, развивающиеся, преодолевающие любые преграды иерархии – уровни развития, таланта и опыта. По каждому вопросу одни специалисты могут сказать больше, чем другие, в зависимости от опыта и желания помочь. Это иерархии влияния, а не положения, они строятся снизу вверх. В Фиджитализме набирают авторитет, демонстрируют свой опыт, помогая друзьям: так увеличивается ценность человека.

ПРО ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

У нас нет жестких должностных инструкций и названий должностей. Вместо этого каждый из команды имеет ряд обязанностей, которые согласен взять на себя и чувствует себя обязанным исполнить. Как создаются обязанности и как назначаются люди для их выполнения? В большинстве случаев это происходит естественно. Кто-то ощущает проблему или улавливает благоприятную возможность, призывающую к исполнению новой обязанности.

Тот, кто перегружен, может попросить коллег временно или насовсем взять на себя одну из обязанностей. Член команды, которому хотелось бы научиться чему-то новому, может попросить коллегу дать ему на время больше ответственности.

Каждый имеет ответственность, в первую очередь, перед самим собой, потому что является членом одной или сразу нескольких рабочих групп, где вместе трудятся сразу несколько человек. Это и называется дружбой, доверием, и, при необходимости, помощью друг другу – это и есть сильная и сплоченная команда.

ПРО ШТАБ

Язык не поворачивается назвать место, в котором мы проводим большую часть жизни, офисом. Мы называем его «штаб». Тут мы живем, дружим, работаем, ночуем, отмечаем праздники, много тусуем. Тут есть почти все необходимое, а главное – уют. **Это наш второй дом**. В штабе проходят наши ежемесячные образовательные вечеринки, на которые приходят крутые спикеры и рассказывают о себе, технологиях и будущем. В штабе можно развивать любые личные инициативы, такие как Киновечер, на котором проходят тематические лекции про киноискусство с фильмом и обсуждениями.

В штабе часто можно встретить интересных гостей, поучаствовать в переговорах с партнерами из абсолютно разных отраслей и направлений, узнать много нового на внутренних лекциях, и даже освоить новые профессии. А также в штабе, на собственной кухне, всегда общие домашние обеды от членов команды.

КАК ЖИВУТ В ФИДЖИТАЛИЗМЕ

ОБЩИЕ СОБРАНИЯ

У всей команды раз в две недели по вечерам пятниц, проходят общие собрания под историческим названием **“ресерч”**. На них мы закрываем спринты проектов, слушаем новости компании, разные доклады на интересные темы от коллег. Все ресерчи сопровождаются ананасом, приятным общением, просмотром лекций.

ОТПУСК И ЧАСЫ РАБОТЫ

Никто не отслеживает, сколько вы работаете часов в день/неделю. Это неэффективно при том, что у нас политика доверия, ответственности и свободы. По этому же принципу никто не контролирует сколько вы дней в году находитесь в отпуске. Потому что мы все иногда работаем в онлайн режиме по ночам и на выходных, отвечаем на письма в нерабочее время, тратим на работу личное время, но в тоже время можем рассчитывать на хороший отдых. Мы придерживаемся свободного графика, если все выполняют за что взяли ответственность и не подводят других.

СОВМЕСТНЫЕ КАНИКУЛЫ

Команда Фиджитализм два раза в год вместе выбирается на несколько дней в совместные рабочие каникулы. Мы путешествуем вместе, отдыхаем и проводим выездные образовательные ресерчи, на которых рассказываем друг другу важные вещи. Это еще больше сплочает команду и мы больше узнаем друг друга вне стен любимого штаба.

ПРО КОНФЛИКТЫ

Конфликтов избежать нельзя, а вот враждебного поведения можно. Если различия и разногласия ожидаемы, то вспышки гнева или иные враждебные выражения чувств неприемлемы.

Команде Фиджитализма важно уметь:

- Отделять себя от своего собственного желания быть “правым”, чтобы услышать и оценить по достоинству взгляды и мнения других членов команды.
- Контролировать негативные эмоции и с уважением относиться к своим коллегам. Враждебное поведение, включающее в себя унижающую речь, любое вербальное или невербальное поведение, которое воспринимается кем-либо как подрывающее его само – недопустимо в команде.
- Не распространять слухов. Мы не говорим о ком-либо за спиной.
- Разрешать разногласия один на один, не втягивая в конфронтацию других людей.
- Не винить в своих проблемах других.

КАК ЖИВУТ В ФИДЖИТАЛИЗМЕ

ЭКОЛОГИЯ

В наше время не беспокоиться о планете, природе и всех живых существах неприемлемо. В голове не укладывается, как разумный человек может равнодушно относиться к негативным изменениям окружающего мира. Поэтому наша компания вносит маленький вклад в экологичное отношение к природе и призывает всех своих партнеров и друзей к тому же. Мы собираем отдельный мусор: пластик, стекло, металл, пенопласт, тетрапак, бумагу и картон. Мы планируем пропагандировать бережное отношение к природе и всему живому.

МЫ НЕ РАБОТАЕМ С КОМПАНИЯМИ, У КОТОРЫХ:

- Военные проекты
- меховое/кожанное производство или магазины
- Алкогольная/табачная продукция
- Исключительно потребительское отношение к жизни