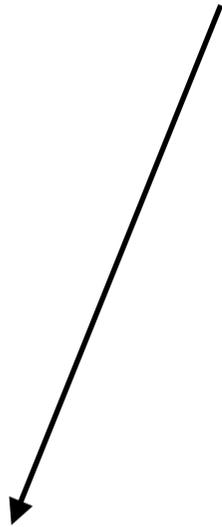




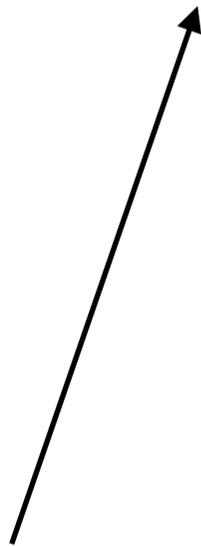
culturebook 1.0

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

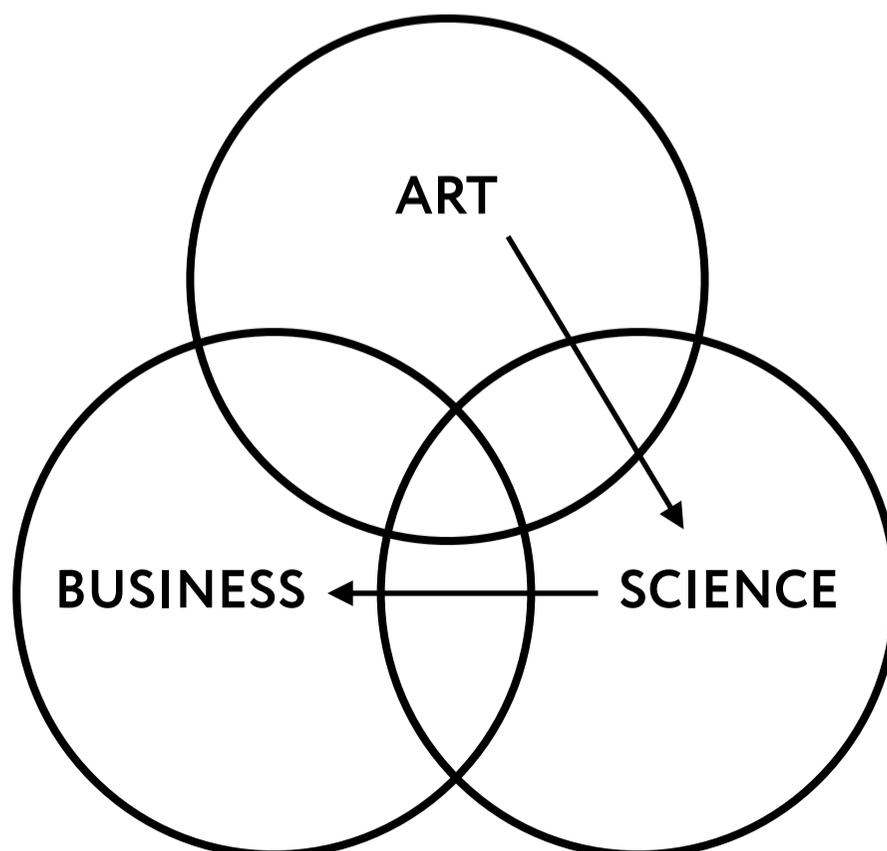
Название компании Фиджитализм, не просто так похоже на название направления в искусстве. Мы верим, что фиджитал вдохновит многих артистов на воплощение своих потрясающих идей через существующий физический мир и технологии. Наша задача создать исключительный мировой прецедент, когда название компании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