


WCIELAJ W ŻYCIE NASZE
WARTOŚCI
CHROŃ TO, CO WAŻNE



IRON
MOUNTAIN®

KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA
ZAWODOWEGO





WCIELAJ W ŻYCIE NASZE WARTOŚCI
ZAWSZE I WSZĘDZIE TAM,
GDZIE PROWADZIMY DZIAŁALNOŚĆ

Bill Meaney, Dyrektor Generalny

Wiadomość od Billa Meaney, Dyrektora Generalnego

Drogi(-a) Pracowniku(-co) Iron Mountain,

Zaufanie. Trudno je zdobyć, a łatwo stracić. Od prawie siedmiu dekad nasze wartości i to, jak wcielamy je w życie, sprawiają, że klienci i akcjonariusze darzą nas zaufaniem. Nasze wartości niezmiennie napędzają nasze działanie i odzwierciedlają ideały, które są dla nas najważniejsze.

Uczciwe działanie, Bezpieczeństwo i ochrona, Tworzenie wartości dla klientów, Odpowiedzialność i Promowanie integracji i pracy zespołowej.

Niniejszy Kodeks określa, w jaki sposób realizujemy te Wartości.

Daje nam poczucie pewności, zwłaszcza przy podejmowaniu decyzji prawnych i etycznych. Pomaga nam przestrzegać prawa, zasad i przepisów, które mają wpływ na naszą działalność. Kieruje naszymi wyborami, nawet w trudnych okolicznościach.

Przeczytaj dokładnie ten dokument, aby zrozumieć i przestrzegać naszych zasad i Wartości, gdy pracujesz w Iron Mountain i pozyskujesz klientów dla firmy.

Pamiętaj, że zaufanie zaczyna się od Ciebie. Reaguj.

Nigdy nie powinniśmy tracić czujności, jeśli chodzi o Kodeks i to, co reprezentuje. Jeśli uważasz, że ktoś narusza nasz Kodeks lub nie przestrzega naszych Wartości, zgłoś to! Nie tolerujemy działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają problemy.

Nasz sukces i reputacja zależą od przestrzegania Kodeksu. W imieniu Zarządu i naszej kadry kierowniczej dziękuję Ci za to, że Wcielasz w życie nasze Wartości i Chronisz to, co ważne.

Z wyrazami szacunku,



Bill Meaney

SPIS TREŚCI

Wiadomość od Billa Meaney, Dyrektora Generalnego
Nasze wartości

10

WCIELAJ W ŻYCIE NASZE WARTOŚCI, CHROŃ TO, CO WAŻNE

Reagowanie
Nasze obowiązki wynikające z Kodeksu

18

UCZCIWE DZIAŁANIE

Zaciekła, ale uczciwa konkurencja
Zbieranie informacji dotyczących konkurencji
Unikanie konfliktów interesów
Prowadzenie i ujawnianie prawidłowych sprawozdań finansowych
Przestrzeganie międzynarodowych przepisów dot. sankcji i obrotu handlowego
Zapobieganie przekupstwu i korupcji
Właściwy sposób wymiany prezentów i okazywania gościnności

36

UMACNIANIE NASZYCH ZESPOŁÓW

Szacunek wobec współpracowników i ich ochrona
Docenianie integracji i różnorodności
Dbanie o bezpieczeństwo 24/7
Korzystanie z technologii i systemów informatycznych w odpowiedzialny sposób
Ochrona naszych informacji poufnych i własności intelektualnej
Ochrona naszych najcenniejszych zasobów
Efektywne i odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościowych
Sprzedaż i marketing z zachowaniem zasad rzetelności

56

BUDOWANIE ZAUFANIA WŚRÓD KLIENTÓW I NASZYCH SPOŁECZNOŚCI

Poszanowanie poufności danych osobowych
Ochrona środowiska i wkład w życie naszych społeczności
Poszanowanie praw człowieka i zapobieganie współczesnemu niewolnictwu
Wybór właściwych partnerów
Ochrona naszej marki i reputacji
Polityka w miejscu pracy i poza nim
Zakaz wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

74

INFOLINIA DS. ETYKI W IRON MOUNTAIN

Infolinia ds. etyki w Iron Mountain

NASZE WARTOŚCI

definiują to, kim jesteśmy. Kierują naszymi działaniami jako pracowników firmy Iron Mountain.

NASZA REPUTACJA

etycznej firmy pomaga nam zatrudniać i rozwijać najlepszych pracowników, budować zaufanie wśród naszych interesariuszy i otwierać drzwi do nowych rynków.

Mimo że Kodeks odnosi się do wielu kwestii, z którymi możemy się zetknąć pracując w Iron Mountain, żaden dokument nie jest wyczerpująco opisać każdego zagadnienia. Jeśli nie znajdujesz odpowiedzi na pytanie lub potrzebujesz dodatkowych informacji na dowolny temat zawarty w Kodeksie, możesz:

- Porozmawiać z przełożonym;
- Sprawdzić powiązane zasady;
- skontaktować się z zespołem Global Privacy and Compliance.

UCZCIWE DZIAŁANIE

Jesteśmy otwarci i uczciwi – każdego dnia działamy zgodnie z naszymi wartościami.

BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA

Chronimy samych siebie i innych, a aktywa naszych klientów zabezpieczamy jak własne.

TWORZENIE WARTOŚCI DLA KLIENTÓW

Stale szukamy sposobów na to, aby lepiej służyć naszym klientom i usprawniać ich działania.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Czujemy się osobiście odpowiedzialni za sukcesy naszych zespołów, klientów i firmy.

PROMOWANIE INTEGRACJI I PRACY ZESPOŁOWEJ

Staramy się dostrzec wyjątkowe pomysły oraz perspektywy i je doceniać, aby osiągać lepsze wyniki.

WCIELAJ W ŻYCIĘ
NASZE WARTOŚCI

CHROŃ TO, CO
WAŻNE





W FIRMIE

IRON MOUNTAIN

KAŻDY MOŻE SIĘ

WYPOWIEDZIEĆ.

14 Reagowanie

16 Nasze obowiązki wynikające z Kodeksu

REAGOWANIE

Jeśli nie masz pewności co do danej sytuacji lub uważasz, że ktoś robi coś niewłaściwego, Twoim obowiązkiem jako pracownika(-icy) Iron Mountain jest reagowanie.

Dzięki zgłoszeniu problemu firma może go zbadać i zająć się nim, aby nie powtórzył się w przyszłości.

Czym jest infolinia ds. etyki?

Infolinia ds. etyki firmy Iron Mountain umożliwia zgłaszanie problemów w sposób poufny i (tam, gdzie jest to zgodne z prawem) anonimowy. Zgłoszenia są przyjmowane przez niezależną firmę, a następnie przesyłane do Iron Mountain w celu dokonania ich oceny, przeprowadzenia dochodzenia i podjęcia odpowiednich działań.

Infolinia ds. etyki jest zawsze dostępna. Odwiedź stronę www.IMEthicsLine.com lub sprawdź w Kodeksie numer infolinii w Twoim regionie.

POMOC UZYSKASZ RÓWNIEŻ OD:

- swojego kierownika lub przełożonego;
- działu HR;
- zespołu Global Privacy and Compliance;
- działu globalnego bezpieczeństwa, ryzyka i zabezpieczenia;
- głównego radcy prawnego Iron Mountain.

Co się dzieje po zgłoszeniu niewłaściwego postępowania?

W sprawach dotyczących zgłoszeń niewłaściwego postępowania przeprowadzane są niezwłoczne, prawidłowe i obiektywne dochodzenia. Twoje zgłoszenie będzie poufne, w najszerszym możliwym zakresie.

Jeśli dochodzenie dotyczy ewentualnego działania przestępczego, zaangażujemy wszystkie odpowiednie organy ścigania i w pełni wesprzemy proces prawny.

Po zakończeniu dochodzenia podejmiemy odpowiednie działania dyscyplinarne i wprowadzimy zmiany konieczne do zapewnienia, aby dana sytuacja nie powtórzyła się w przyszłości. Przedstawimy Ci również informacje na temat wyników Twojego zgłoszenia.

W Iron Mountain reagowanie jest bezpieczne.

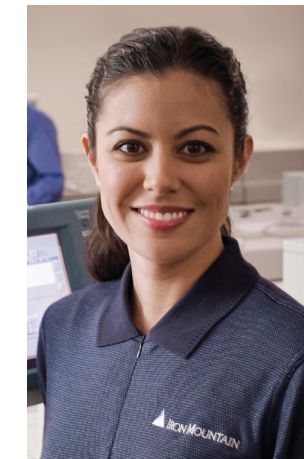
Firma Iron Mountain nie toleruje działań odwetowych. Jest to jedna z najgorszych form niewłaściwego postępowania.

Działania odwetowe mogą przybierać różne formy, w tym:

- nękania lub gróźb;
- degradacji lub zwolnienia;
- ograniczenia godzin pracy lub szansy na nadgodziny;
- nieuzasadnionej negatywnej oceny wyników;
- podważania kompetencji przez kierownictwo lub bycia unikany przez współpracowników.

Jakakolwiek forma działań odwetowych wobec osoby zgłaszającej problem w dobrej wierze będzie miała poważne konsekwencje, do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

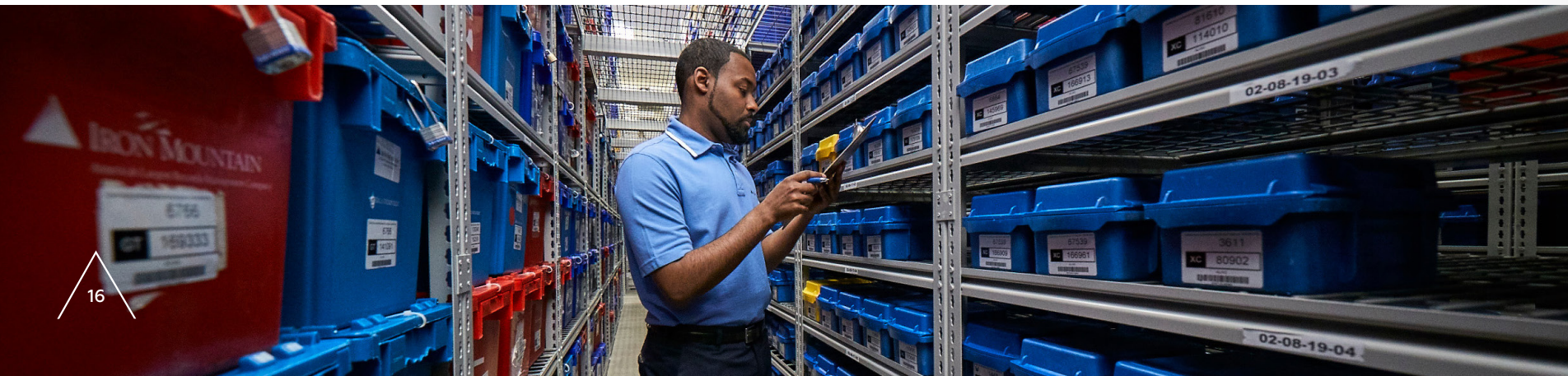
Choć firma będzie monitorować przypadki działań odwetowych i starać się im zapobiegać, pamiętaj, że obowiązkiem każdego pracownika Iron Mountain jest zgłaszanie ich, gdy zostają zauważone.



NASZE OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE Z KODEKSU

Kto musi przestrzegać Kodeksu?

Kodeksu musi przestrzegać każda osoba prowadząca działalność w imieniu firmy Iron Mountain, w tym pracownicy, członkowie kierownictwa, przedstawiciele i członkowie zarządu. Kodeks dotyczy wszystkich przedsiębiorstw, podmiotów prawnych, kontrolowanych spółek joint-venture, podmiotów stowarzyszonych i spółek osobowych Iron Mountain na całym świecie. Nie ma żadnych wyjątków. W sytuacjach, gdy zasady lub normy lokalne różnią się od Kodeksu, stosuje się bardziej rygorystyczne normy.



Partnerzy biznesowi współpracujący z nami lub działający w naszym imieniu, w tym dostawcy, sprzedawcy, wykonawcy, konsultanci, pracownicy tymczasowi, pracownicy kontraktowi i inne osoby muszą przestrzegać zasad określonych w naszym Kodeksie postępowania dostawców i utrzymywać takie same wysokie standardy postępowania zawodowego.

Wszyscy pracownicy Iron Mountain, na każdym poziomie naszej firmy, mają obowiązek:

- **żyć** w zgodzie z naszymi Wartościami;
- **przestrzegać** naszego Kodeksu, zasad, procedur i prawa;
- **reagować**, gdy widzą przypadki niewłaściwego zachowania;
- **ukończyć** szkolenie w zakresie zgodności z przepisami w terminie;
- **pomagać nam**, gdy prowadzimy dochodzenie w sprawie niewłaściwego postępowania;
- **zadawać pytania**, gdy nie wiedzą, co robić.

Kierownicy i przełożeni mają obowiązek:

- **omawiać** Kodeks i nasze Wartości podczas spotkań zespołów i ocen wyników pracy poszczególnych pracowników;
- **nagradzać** przykłady etycznego przywództwa;
- **rozmawiać** ze swoimi zespołami o tym, jak te przykłady przyczyniają się do naszego sukcesu;
- **sprawiać**, by pracownicy czuli się komfortowo zadając pytania i zgłaszając wątpliwości;
- **wskazywać** pracownikom sposoby zgłaszania niewłaściwych zachowań;
- **zapewniać**, że nie będziemy tolerować działań odwetowych;
- **upewnić się**, że nasi partnerzy (tacy jak konsultanci czy pracownicy tymczasowi) również działają zgodnie z naszymi Wartościami.

Odstąpienia

W wyjątkowych sytuacjach nasz radca prawny może udzielić odstąpienia. Takie odstąpienia zostaną rozpatrzone z należytą uwagą w świetle naszych Wartości i ujawnione zgodnie z wymogami prawa.

UCZCIWE DZIAŁANIE



IRON

MOUNTAIN

WYGRYWA

MERYTORYCZNIE

 **IRON MOUNTAIN**[®]
The Leader in Records & Information Management

- 22** Zaciekła, ale uczciwa konkurencja
- 24** Zbieranie informacji dotyczących konkurencji
- 26** Unikanie konfliktów interesów
- 28** Prowadzenie i ujawnianie prawidłowych sprawozdań finansowych
- 30** Przestrzeganie międzynarodowych przepisów dot. sankcji i obrotu handlowego
- 32** Zapobieganie przekupstwu i korupcji
- 34** Właściwy sposób wymiany prezentów i okazywania gościnności

ZACIEKŁA, ALE UCZCIWA KONKURENCJA

Firma Iron Mountain uważa, że wolny i konkurencyjny rynek zapewnia nam najlepsze możliwości odnoszenia sukcesu. Wiemy, że nawet pozory nieuczciwości lub oszustwa w naszych praktykach konkurencyjnych mogą bezpośrednio zmniejszyć nasze szanse na sukces. Dostarczając wartości i zapewniając obsługę najlepszą w swojej klasie, przewyższamy konkurencję i budujemy długoterminowe zaufanie naszych klientów.



W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Przepisy dotyczące uczciwej konkurencji różnią się w poszczególnych krajach, ale następujące zasady pozostają niezienne:

- Unikaj oficjalnych i nieoficjalnych porozumień z konkurentami w celu:
 - narzucania określonej ceny za usługę (zmowa cenowa);
 - manipulowania procedurą przetargową (ustawianie przetargów);
 - podziału rynków według regionów geograficznych lub klientów (podział rynku).
- Unikaj pogardliwych uwag na temat naszych konkurentów lub ich usług.
- Składaj jedynie uczciwe, prawidłowe i nieprzesadzone oświadczenia na temat naszych własnych usług.
- Nigdy nie ingeruj w sposób niewłaściwy w istniejące umowy biznesowe naszych klientów.

Co robić, gdy konkurent omawia niestosowne porozumienie:

- **Zareaguj.** Zgłoś swoje wątpliwości i poproś o zakończenie rozmowy na ten temat.
- **Jeśli rozmowa trwa nadal, wyjdź lub rozłącz się.** Natychmiast opuść spotkanie lub zakończ połączenie.
- **Udokumentuj swój sprzeciw i odejście.** Sporządź notatkę na własne potrzeby. Dopilnuj, by w ewentualnym protokole spotkania odnotowano Twoje odejście.
- **Zgłoś sprawę zespołowi Global Privacy and Compliance.** Natychmiast poinformuj swojego przełożonego i członka zespołu Global Privacy and Compliance.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące kwestii antymonopolowych lub związanych z konkurencją, porozmawiaj ze swoim przełożonym lub z członkiem zespołu Global Privacy and Compliance, a także zapoznaj się z naszymi Globalnymi zasadami antymonopolowymi i zasadami uczciwej konkurencji. Zapoznaj się również z następującymi częściami Kodeksu: „Zbieranie informacji dotyczących konkurencji i „Sprzedaż i marketing z zachowaniem zasad rzetelności”.

ZBIERANIE INFORMACJI DOTYCZĄCYCH KONKURENCJI

Monitorowanie rozwoju branży i zrozumienie konkurencji pomaga nam udoskonalać nasze rozwiązania i skuteczniej konkurować na rynku. Jednak żadna informacja dotycząca konkurencji nie jest warta narażania reputacji firmy Iron Mountain lub naszej zdolności do wypełniania misji angażowania się w **Uczciwe działanie**.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Zachowujemy ostrożność i uczciwość podczas zbierania, otrzymywania i wykorzystywania informacji o konkurencji.

OZNACZA TO, ŻE:

- Polegamy wyłącznie na odpowiednich źródłach informacji (patrz: tabela poniżej);
- Nigdy nie podajemy nieprawdziwych informacji na temat naszej tożsamości lub naszego pracodawcy;
- nie zatrudniamy pracowników konkurencji w celu uzyskania informacji poufnych ani nie zachęcamy takich pracowników do ujawniania informacji poufnych po przyjęciu ich do pracy;
- Zawsze podpisujemy umowę i zobowiązujemy wszystkich konsultantów i agentów do przestrzegania standardów i zasad Iron Mountain.

„Właściwymi źródłami” informacji o konkurencji mogą być:

- publiczne witryny internetowe i media społecznościowe;
- artykuły prasowe i wywiady;
- publiczne sprawozdania finansowe i dokumenty;
- opinie klientów;
- opinie w Internecie;
- gazety i czasopisma branżowe;
- informacje rozpowszechniane na targach i konferencjach;
- rejestry urzędowe.

Skontaktuj się z zespołem Global Privacy and Compliance w przypadku natrafienia na którekolwiek z następujących:

- „znalezione” dokumenty, takie jak wiadomości e-mail omyłkowo wysłane do Iron Mountain;
- poufne dokumenty konkurentów z dowolnego źródła, w tym:
 - kontrakty lub cenniki;
 - dokumenty dotyczące strategii;
 - oferty lub propozycje dla innych klientów;
 - wszelkie dokumenty z oznaczeniami typu „Tajne”, „Poufne” lub „Zastrzeżone”;
- informacje ujawnione w wyniku naruszenia i ujawnienia danych lub innej działalności przestępczej.

Dowiedz się więcej:

Jeżeli masz pytania dotyczące właściwego zbierania lub wykorzystywania informacji o konkurencji, porozmawiaj ze swoim kierownikiem i zapoznaj się z naszymi Globalnymi zasadami antymonopolowymi i zasadami uczciwej konkurencji.



„Nie możemy zlecać firmom zewnętrznym odpowiedzialności za nieetyczne lub nielegalne działania związane z gromadzeniem informacji o konkurencji”.

Wytyczne Iron Mountain w zakresie zbierania informacji dotyczących konkurencji

UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW

W celu **Promowania integracji i pracy zespołowej**, obowiązkiem każdego pracownika firmy Iron Mountain jest zapobieganie wpływowi osobistych interesów i relacji na nasze decyzje biznesowe. Nawet pozory konfliktu interesów mogą sprawić, że ludzie zaczną wątpić w naszą uczciwość, co zaszkodzi naszym zespołom i ograniczy zdolność do spełniania naszych obietnic.

Z tego powodu unikamy lub ujawniamy sytuacje, które mogą wpływać na naszą ocenę lub skłaniać nas do działań, które nie leżą w najlepszym interesie Iron Mountain.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Kiedy działamy w ramach obowiązków służbowych, pozostajemy lojalni wobec firmy.

Oznacza to, że:

- zwracamy uwagę na sytuacje, w których mogłyby pojawić się konflikty interesów i staramy się ich unikać;
- bezzwłocznie ujawniamy wszelkie konflikty (rzeczywiste, potencjalne lub domniemane) w sposób zgodny z naszą Polityką;
- podejmujemy kroki w celu złagodzenia skutków konfliktów, jeśli nie można ich uniknąć;

Konflikty interesów mogą przybierać różne formy.

W naszej Polityce dotyczącej konfliktów interesów opisano, jak należy postępować w przypadku konfliktów w następujących sytuacjach:

1. Dodatkowego zatrudnienie u konkurencji lub gdy zaangażowanie czasowe utrudnia wykonywanie obowiązków w Iron Mountain.
2. Powiązań osobistych pomiędzy pracownikami w tej samej strukturze podległości służbowej lub z jednym z naszych partnerów biznesowych.
3. Znaczących udziałów (5% lub więcej) w podmiocie, z którym Iron Mountain prowadzi interesy.
4. Praca w zarządach spółek handlowych lub gdy zaangażowanie czasowe utrudnia wykonywanie obowiązków w firmie Iron Mountain.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące konfliktów interesów lub sposobu ich ujawniania, zapoznaj się z naszą Polityką dotyczącą konfliktów interesów.



PROWADZENIE I UJAWNIANIE PRAWIDŁOWYCH SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH

Przejrzystość naszych ksiąg, rejestrów i sprawozdań finansowych ma kluczowe znaczenie dla utrzymania naszej reputacji i zaufania, które zbudowaliśmy wśród naszych interesariuszy. Właściwe publiczne ujawnienie tych dokumentów pomaga również budować zaufanie u naszych klientów i inwestorów. Dlatego też musimy aktywnie zarządzać wszystkimi dokumentami biznesowymi i podejmować wszelkie niezbędne kroki, aby zapewnić ich zgodność z prawdą i przejrzystość.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Jako spółka notowana na giełdzie jesteśmy zobowiązani do prowadzenia i ujawniania prawidłowej dokumentacji. Ponadto jest to istotna forma wykazania się **Odpowiedzialnością** i **Uczciwym działaniem** przez pracowników Iron Mountain.

OZNACZA TO, ŻE:

- ściśle przestrzegamy wszystkich zasad kontroli finansowej i zarządzania dokumentacją;
- dostarczamy audytorom lub organom regulacyjnym dokładną, kompletną i sporządzaną na czas dokumentację;
- nigdy nie modyfikujemy szczegółów dotyczących przychodów lub kosztów w sposób nieodpowiedni, aby osiągnąć cel budżetowy;
- zwracamy uwagę na niejasne lub nieuzasadnione transakcje, które mogą wskazywać na oszustwo lub pranie brudnych pieniędzy;
- przechowujemy dokumentację tylko tak długo, jak wymaga tego globalny harmonogram przechowywania dokumentacji.

Iron Mountain wskazuje drogę

Lepiej niż jakakolwiek inna firma rozumiemy, jak skuteczny program zarządzania dokumentacją i danymi może zwiększyć wydajność, zmniejszyć ryzyko i zwiększyć wartość całej organizacji.

Zrób to, co do Ciebie należy:

- Identyfikuj i klasyfikuj wszystkie oficjalne dokumenty służbowe, niezależnie od ich formatu.
- Prowadź dokumentację w sposób bezpieczny i zorganizowany, tak aby można ją było łatwo i skutecznie odszukać.
- Niszcz dokumenty papierowe w bezpieczny sposób, korzystając z naszych bezpiecznych niszczarek.
- Ściśle przestrzegaj wszystkich prawnych obowiązków przechowywania dokumentacji.

„Dokument” może mieć formę fizyczną lub elektroniczną, a jego przykłady to:

- wiadomości e-mail, listy, wiadomości głosowe i zapisy rozmów w komunikatorach internetowych;
- zdjęcia i filmy;
- karty czasu pracy;
- raporty wydatków;
- zamówienia i faktury;
- umowy;
- prognozy budżetowe;
- dokumenty wymagające przedłożenia organom nadzoru.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące prowadzenia dokumentacji finansowej lub naszego korporacyjnego programu zarządzania dokumentacją i danymi, porozmawiaj ze swoim kierownikiem i zapoznaj się z naszą Polityką zarządzania dokumentacją i informacjami.



„Przez skuteczne wdrażanie spójnych i odpowiedzialnych praktyk w zakresie prowadzenia dokumentacji zwiększamy wydajność, zmniejszamy ryzyko i tworzymy wartość w całej organizacji”.

Polityka Iron Mountain dotycząca zarządzania dokumentacją i informacjami

PRZESTRZEGANIE MIĘDZYNARODOWYCH PRZEPISÓW DOT. SANKCJI I OBROTU HANDLOWEGO

Wiele krajów, w których działamy, stosuje mechanizmy kontroli importu i eksportu wrażliwych urządzeń i danych (takich jak sprzęt komputerowy i technologie szyfrowania). Istnieją również globalne ograniczenia dotyczące współpracy biznesowej z określonymi grupami, osobami lub krajami. Ścisłe przestrzeganie międzynarodowych przepisów dotyczących sankcji i obrotu handlowego ma kluczowe znaczenie dla zachowania zdolności do prowadzenia działalności biznesowej w skali międzynarodowej i jest ważnym sposobem wcielania w życie naszej Wartości, którą jest **Bezpieczeństwo i ochrona**.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Angażowanie się w handel na szeroka, międzynarodową skalę może być ryzykowne.

Dlatego:

- unikamy sprzedaży osobom lub organizacjom, które nie zostały sprawdzone pod kątem sankcji rządowych lub list bojkotowych ani nie współpracujemy z nimi;
- ograniczamy dostęp nieupoważnionych pracowników do informacji o klientach, które mogą być kontrolowane na mocy pewnych traktatów i przepisów;
- współpracujemy z naszymi klientami oraz z zespołem Global Privacy and Compliance w celu zapewnienia, że jesteśmy odpowiednio upoważnieni do transgranicznego przekazywania danych o ograniczonym dostępie;
- monitorujemy partnerów biznesowych w naszym łańcuchu dostaw, aby upewnić się, że oni również są przygotowani do przestrzegania przepisów;
- konsultujemy się z zespołem Global Privacy and Compliance w przypadku ekspansji do nowego kraju lub opracowywania sprzętu lub technologii, które mogą być eksportowane.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące międzynarodowych przepisów dotyczących sankcji i obrotu handlowego, skontaktuj się z zespołem Global Privacy and Compliance oraz zapoznaj się z naszą Polityką dotyczącą międzynarodowych sankcji i obrotu handlowego.



ZAPOBIEGANIE PRZEKUPSTWU I KORUPCJI

Korupcja i łapówkarstwo szkodzą społecznościom, narażają na szwank naszą reputację i mogą skutkować znacznymi karami finansowymi oraz karami pozbawienia wolności. Niezależnie od lokalnych zwyczajów lub postępowania innych firm, Iron Mountain (i nasi partnerzy biznesowi) będzie unikać nawet pozorów niewłaściwego postępowania – zwłaszcza w kontaktach z urzędnikami państwowymi.



W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Firma Iron Mountain zawsze będzie wolała stracić kontrakt niż zapłacić łapówkę, aby go zdobyć.

OZNACZA TO, ŻE:

- nigdy nie oferujemy, nie obiecujemy ani nie przekazujemy niczego wartościowego w zamian za współpracę lub w celu uzyskania nienależnej korzyści lub przewagi;
- wybieramy (i monitorujemy) strony trzecie, które podzielają nasze zaangażowanie w walkę z korupcją i łapówkarstwem;
- prowadzimy księgi i rejestry, które w pełni i precyzyjnie przedstawiają wszystkie płatności i wydatki.

Czym jest przekupstwo?

Przekupstwo to oferowanie rzeczy wartościowych w celu wywarcia wpływu na wypełnianie obowiązków służbowych przez osoby zatrudnione w sektorze publicznym lub prywatnym, bądź w celu uzyskania nienależnej korzyści materialnej. Nawet jeśli łapówka nie zostanie przyjęta, jej oferowanie jest nielegalne i niezgodne z zasadami firmy Iron Mountain.

Łapówką może być wszystko, co ma wartość, nie tylko gotówka. Za łapówkę można uznać darowiznę na cele charytatywne, rabat, a nawet ofertę pracy lub stażu.

Przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów

Jesteśmy firmą globalną i ściśle przestrzegamy przepisów antyłapówkarskich i antykorupcyjnych w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność – zarówno na szczeblu krajowym, regionalnym, jak i lokalnym. Obejmuje to także amerykańską ustawę o zagranicznych praktykach korupcyjnych, brytyjską ustawę o przeciwdziałaniu przekupstwu i brazylijską ustawę antykorupcyjną.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące kwestii łapownictwa lub korupcji, porozmawiaj ze swoim przełożonym lub z członkiem zespołu Global Privacy and Compliance, a także zapoznaj się z naszą Polityką przeciwdziałania łapownictwu i korupcji.

WŁAŚCIWY SPOSÓB WYMIANY PREZENTÓW I OKAZYWANIA GOŚCINNOŚCI

Budowanie silnych relacji z klientami i partnerami biznesowymi jest niezwykle ważne dla sukcesu firmy Iron Mountain. Obdarowywanie się prezentami może być właściwym sposobem wyrażenia wdzięczności, a okazanie gościnności może pomóc nam w omówieniu tematów biznesowych i zaprezentowaniu naszych usług. Chociaż prezenty i wyrazy gościnności mogą być uzasadnionymi sposobami budowania zaufania, nigdy nie mogą być wykorzystywane do nieodpowiedniego wpływania na decyzje biznesowe. Dlatego też muszą one być rozsądne i zgodne z polityką firmy.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Chociaż lokalne zwyczaje dotyczące prezentów i gościnności są różne, zawsze będziemy wierni naszym Wartościom i rozliczani z przestrzegania naszego Kodeksu.

OZNACZA TO, ŻE WSZYSTKIE PREZENTY I WYRAZY GOŚCINNOŚCI, KTÓRE OFERUJEMY, MUSZĄ BYĆ:

- przeznaczone na uzasadniony cel (np. pomoc w zademonstrowaniu usługi);
- zatwierdzone zgodnie z naszymi własnymi zasadami (Schemat poziomów zatwierdzania) i dozwolone zgodnie z zasadami odbiorcy;
- zgodne z prawem lokalnym;
- rozsądnej wartości oraz nie mogą mieć formy gotówki lub kart podarunkowych;
- stosowne do okoliczności (nigdy zawstydzające lub potencjalnie szkodliwe dla naszej reputacji);
- precyzyjnie udokumentowane i rozliczone w naszych księgach i rejestrach.

Oprócz czynników wymienionych powyżej, prezenty i wyrazy gościnności, które przyjmujemy, muszą być:

- niewymuszone;
- odrzucane, jeśli są oferowane przez sprzedawców w czasie podejmowania decyzji o zamówieniu;
- o wartości poniżej ok. 375 zł w przypadku prezentów lub poniżej ok. 940 zł w przypadku wyrazów gościnności, chyba że zostały zatwierdzone zgodnie z naszą Polityką.

Schemat poziomów zatwierdzenia: oferowanie darów i okazywanie gościnności

WREĆZANIE (nie więcej niż cztery rocznie na osobę)	PODARUNKI (Skromne wyrazy wdzięczności, takie jak kwiaty czy czekoladki)	WYRAZY GOŚCINNOŚCI (Podróże i zakwaterowanie związane z demonstracją usług Iron Mountain)
Urzędnikowi państwowemu	Zawsze wymaga zatwierdzenia przez zespół Global Privacy and Compliance.	Zawsze wymaga zatwierdzenia przez zespół Global Privacy and Compliance.
Klienci Iron Mountain lub przyszłemu klientowi	Wymaga zatwierdzenia przez zespół Global Privacy and Compliance w przypadku wartości powyżej ok. 375 zł.	Wymaga zatwierdzenia przez zespół Global Privacy and Compliance w przypadku wartości powyżej ok. 940 zł.
Współpracownikowi z Iron Mountain	Muszą być uzasadnione i zasadniczo nie mogą podlegać zwrotowi kosztów.	Muszą być uzasadnione i zasadniczo nie mogą podlegać zwrotowi kosztów.

Dodatkowe zasady dotyczące urzędników państwowych

Kontakty z urzędnikami państwowymi wymagają szczególnej ostrożności. To, co może być dopuszczalne w przypadku przedsiębiorstw prywatnych, może być nielegalne w kontaktach z przedstawicielami urzędów. Przed przekazaniem czegokolwiek wartościowego urzędnikowi państwowemu należy zawsze uzyskać zgodę zespołu Global Privacy and Compliance.

Określenie „urzędnik publiczny” jest pojemne i obejmuje:

- wybranych i mianowanych urzędników państwowych (nawet jeśli pracują w niepełnym wymiarze godzin);
- pracowników instytucji państwowych;
- pracowników przedsiębiorstw skarbu państwa i instytucji państwowych (takich jak banki, uczelnie, szpitale);
- kandydatów na stanowiska polityczne.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące prezentów i okazywania gościnności, porozmawiaj ze swoim przełożonym lub z przedstawicielem zespołu Global Privacy and Compliance, a także zapoznaj się z naszą Polityką dotyczącą podarunków, wyrazów gościnności i działań charytatywnych.

DZIAŁANIA CHARYTATYWNE

Firma Iron Mountain z dumą wspiera liczne cele charytatywne w naszych społecznościach.

Wszelkie działania charytatywne w imieniu firmy Iron Mountain – czy to poprzez darowizny, czy wolontariat – muszą być zgłaszane na portalu Gifts and Hospitality.

UMACNIANIE NASZYCH ZESPOŁÓW





NASI PRACOWNICY
SĄ NASZYM
NAJWIĘKSZYM
ATUTEM

- 40** Szacunek wobec współpracowników i ich chronienie
- 42** Docenianie integracji i różnorodności
- 44** Dbanie o bezpieczeństwo 24/7
- 46** Korzystanie z technologii i systemów informatycznych w odpowiedzialny sposób
- 48** Ochrona naszych informacji poufnych i własności intelektualnej
- 50** Ochrona naszych najcenniejszych zasobów
- 52** Efektywne i odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościowych
- 54** Sprzedaż i marketing z zachowaniem zasad rzetelności

SZACUNEK WOBEC WSPÓŁPRACOWNIKÓW I ICH OCHRONA

Nękanie, dyskryminacja i groźby są nie tylko nielegalne i niebezpieczne – obniżają morale oraz tworzą atmosferę braku zaufania i szacunku, która nie pozwala nam w pełni wykorzystać naszego potencjału. Pomagając stworzyć bezpieczne i pełne szacunku miejsce pracy, przyczyniamy się do budowania firmy, w której każdy pracownik ma prawo głosu i ma szansę odnieść sukces.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Jesteśmy zdeterminowani, aby nasze miejsce pracy było wolne od dyskryminacji, nękania, zastraszania, przemocy i innych form niewłaściwego zachowania.

OZNACZA TO, ŻE:

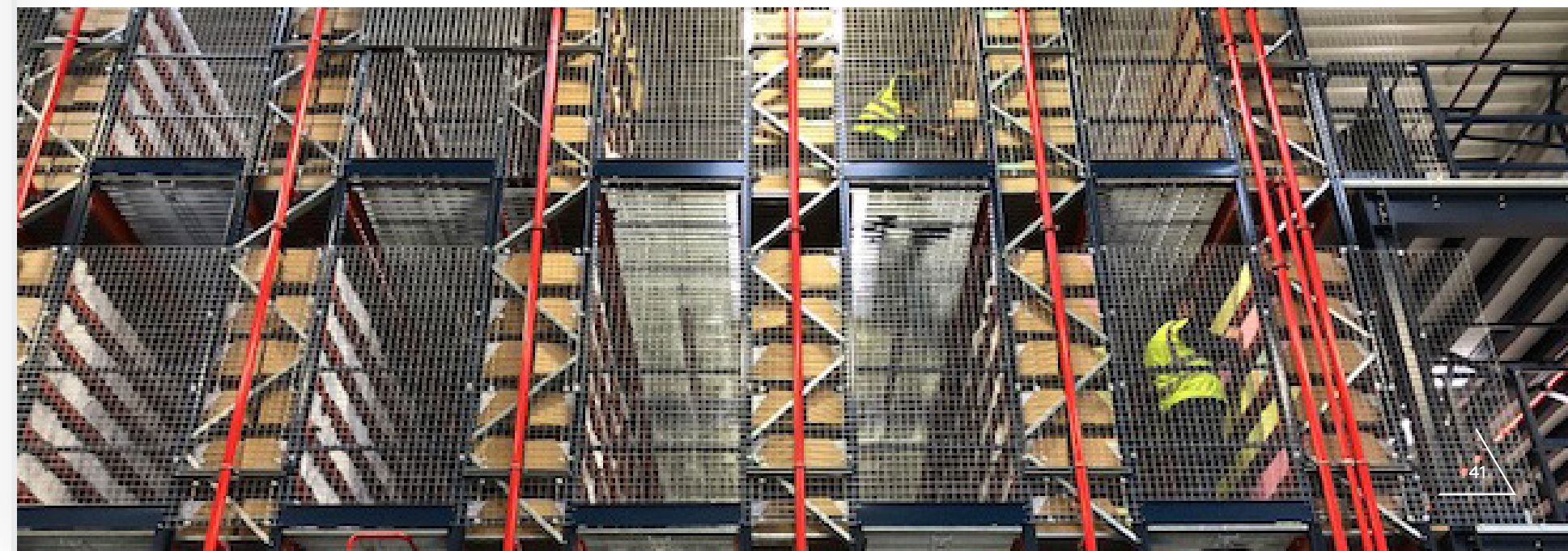
- zawsze traktujemy współpracowników z godnością i szacunkiem;
- podejmujemy decyzje o zatrudnieniu w oparciu o kompetencje, a nie o takie cechy jak rasa, religia, pochodzenie etniczne, wiek, niepełnosprawność, tożsamość płciowa czy orientacja seksualna;
- pomagamy zapobiegać przemocy w miejscu pracy poprzez:
 - przeprowadzanie dokładnych weryfikacji pracowników;
 - zwracanie uwagi na sygnały ostrzegawcze, takie jak krzyk lub rzucanie przedmiotami;
 - łagodzenie sporów i pomoc w rozwiązywaniu konfliktów;
 - zgłaszanie gróźb przemocy lub użycia broni w miejscu pracy;
 - wzywianie policji w przypadku bezpośredniego zagrożenia, a następnie zgłoszenie tego faktu swojemu przełożonemu lub Globalnemu działowi bezpieczeństwa, ryzyka i ochrony.

Nękaniami i groźbą może być:

- to, co **mówimy** – np. obraźliwe dowcipy lub obelgi na tle rasowym;
- to, co **eksponujemy** – np. graffiti lub obraźliwe naklejki na zderzaku samochodu;
- to, co **robimy osobiście** – np. niechciane propozycje seksualne lub blokowanie komuś drogi;
- to, co **robimy w sieci** - np. zastraszanie w mediach społecznościowych lub zakładanie profilu w celu wygłaszania obraźliwych uwag.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące dyskryminacji, nękania lub przemocy w miejscu pracy, porozmawiaj ze swoim przełożonym i zapoznaj się z naszą Polityką przeciwdziałania dyskryminacji, nękaniami i zastraszaniu oraz z naszą Polityką zgłaszania niewłaściwych zachowań.



DOCENIANIE INTEGRACJI I RÓŻNORODNOŚCI

Przyciąganie, rozwijanie i dawanie uprawnień osobom z szerokim zakresem doświadczeń, możliwości i punktów widzenia jest kluczowym elementem naszego sukcesu. Korzystając z niepowtarzalnych cech i umiejętności każdego pracownika jesteśmy w stanie wzbogacić nasze miejsce pracy, bardziej kreatywnie rozwiązywać problemy, jak również lepiej rozumieć potrzeby naszych klientów. Uwzględnienie i poszanowanie różnorodności w naszych słowach i działaniach pomaga zmaksymalizować wkład każdego pracownika i umożliwia nam podejmowanie lepszych decyzji.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Tworzymy przyjazne i pełne akceptacji miejsce pracy, w którym doceniamy istniejące między nami różnice i wyciągamy z nich wnioski.

OZNACZA TO, ŻE:

- aktywnie poszukujemy alternatywnych podejść i punktów widzenia;
- z szacunkiem wysłuchujemy opinii każdej osoby – niezależnie od jej stażu pracy;
- uwzględniamy znaczenie różnorodności podczas rekrutacji i budowania zespołów;
- otwarcie udostępniamy swoją wiedzę osobom, które mogą z niej skorzystać.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące naszego zaangażowania w integrację i różnorodność, porozmawiaj ze swoim przełożonym lub odwiedź nasz portal dot. odpowiedzialności społecznej w biznesie.



DBANIE O BEZPIECZEŃSTWO 24/7

Nic w Iron Mountain nie jest ważniejsze niż nasze zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona. Kiedy nie przestrzegamy naszych procedur, narażamy na niebezpieczeństwo nasz najważniejszy zasób – naszych pracowników. Ciężko pracujemy, aby zapewnić zdrowe i bezpieczne środowisko pracy, dzięki czemu możemy być bardziej zaangażowani, bardziej produktywni i bardziej skoncentrowani na satysfakcji naszych klientów.



W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

W Iron Mountain bezpieczeństwo nie podlega dyskusji. Żaden cel operacyjny ani wynik nie są ważniejsze niż bezpieczeństwo i ochrona pracowników Iron Mountain.

Oznacza to, że:

promujemy bezpieczeństwo:

- zawsze przestrzegamy wymogów bezpieczeństwa obowiązujących w firmie;
- zgłaszamy wszystkie incydenty i zdarzenia potencjalnie wypadkowe;
- interweniuje w przypadku jakichkolwiek niebezpiecznych działań lub warunków;
- każdego dnia znajdujemy sposoby na poprawę bezpieczeństwa;
- bierzemy odpowiedzialność za swoje bezpieczeństwo i bezpieczeństwo osób wokół nas;
- wykonujemy tylko te prace, do których zostaliśmy przeszkoleni;
- przerywamy pracę, która nie może być wykonana bezpiecznie;

dbamy o ochronę fizyczną:

- zawsze zamykamy pojazdy, uruchamiamy alarmy i zabezpieczamy sprzęt Iron Mountain (np. laptopy i telefony komórkowe);
- nie zostawiamy otwartych drzwi i nie pozwalamy, aby inne osoby wchodziły za nami do naszych obiektów;
- zgłaszamy osoby, które nie noszą odznaki Iron Mountain lub grzecznie zwracamy im uwagę;

kładziemy nacisk na miejsce pracy wolne od substancji odurzających:

- przychodzimy do pracy wolni od wpływu narkotyków lub alkoholu;
- zwracamy się do przełożonego lub działu HR w sprawie problemu z narkotykami lub alkoholem – firma dysponuje zasobami, które mogą pomóc;
- reagujemy, gdy widzimy, że współpracownik jest pod wpływem alkoholu w czasie pracy.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące bezpieczeństwa, ochrony lub naszej polityki miejsca pracy wolnego od substancji odurzających, porozmawiaj ze swoim kierownikiem.



„Każdy pracownik Iron Mountain wie, że bezpieczeństwo nie podlega dyskusji”.

Zespół Global Safety
Iron Mountain

KORZYSTANIE Z TECHNOLOGII I SYSTEMÓW INFORMATYCZNYCH W ODPOWIEDZIALNY SPOSÓB

Nasze technologie i systemy informatyczne pomagają nam pracować wydajniej, komunikować się skuteczniej i lepiej obsługiwać naszych klientów. Chroniąc nasze technologie i wykorzystując je we właściwy sposób **Tworzymy wartość dla klientów** zadowalając ich, a jednocześnie wprowadzając innowacje w celu zaspokojenia ich potrzeb.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Niewłaściwe wykorzystanie naszych technologii i systemów informatycznych może pochłaniać zasoby, zagrażać naszemu bezpieczeństwu i prowadzić do trwałego uszczerbku na naszej marce i reputacji.

ABY TEMU ZAPOBIEC, NALEŻY:

- udzielać dostępu do systemu tylko upoważnionym osobom i odbierać go, gdy tylko przestanie być im potrzebny;
- przechowywać poufne informacje poza niezatwierdzonymi stronami internetowymi lub portalami społecznościowymi;
- nigdy nie wysyłać wiadomości, które zawierają treści napastliwe lub obraźliwe;
- rozważyć wpływ na ochronę danych podczas wybierania i wdrażania nowych systemów;
- przestrzegać procedur zapewniających bezpieczne usunięcie danych przed pozbyciem się sprzętu;
- ograniczyć do minimum wykorzystywanie naszych technologii i systemów informatycznych do celów niezwiązanych z działalnością firmy.

Bezpieczeństwo Informacji

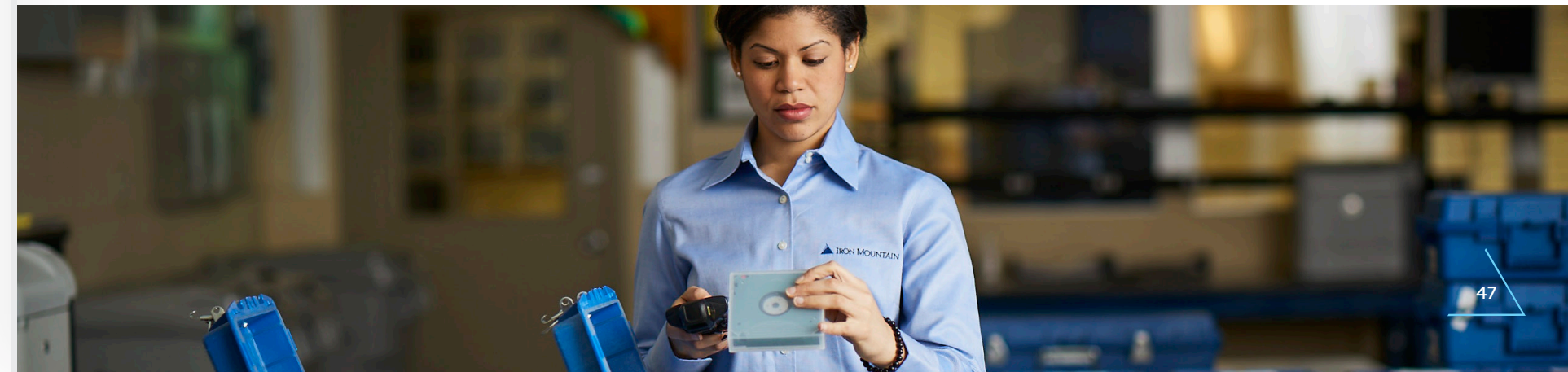
Jesteśmy w coraz większym stopniu uzależnieni od naszych sieci i przechowywanych w nich danych. Ataki hakerskie, naruszenia ochrony danych i luki w zabezpieczeniach to krytyczne zagrożenia, które musimy stale monitorować i na które musimy zwracać uwagę.

Aby pomóc w utrzymaniu bezpieczeństwa naszych systemów informatycznych i danych:

- terminowo ukończ wszystkie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa informacji;
- unikaj odwiedzania nieodpowiednich stron internetowych;
- nie instaluj niezatwierzonego oprogramowania ani nie otwieraj podejrzanych załączników;
- chroń nasze dane logowania;
- urządzenia osobiste podłączaj do sieci Iron Mountain tylko wtedy, gdy masz do tego upoważnienie;
- zachowaj czujność wobec oszustw phishingowych lub innych prób włamania się do naszych systemów lub kont.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące bezpieczeństwa informacji lub dopuszczalnego korzystania z naszej technologii i systemów informatycznych, porozmawiaj ze swoim przełożonym i zapoznaj się z naszymi Zasadami dopuszczalnego wykorzystania.



OCHRONA NASZYCH INFORMACJI POUFNYCH I WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Nasze poufne informacje biznesowe i własność intelektualna to kluczowe aktywa, których opracowanie zajęło nam całe dziesięciolecie. Bez nich nie moglibyśmy dalej wprowadzać innowacji, ulepszać naszych usług i dbać o satysfakcję naszych klientów. Dlatego też musimy zrobić wszystko, co w naszej mocy, aby zapewnić bezpieczeństwo i ochronę tych aktywów intelektualnych przed niewłaściwym wykorzystaniem.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za ochronę naszych informacji poufnych i własności intelektualnej przed niewłaściwym wykorzystaniem lub nieuprawnionym ujawnieniem.

ABY POMÓC W REALIZACJI TEGO ZOBOWIĄZANIA:

- udostępniamy informacje jedynie uprawnionym osobom, które mają uzasadnioną potrzebę biznesową;
- zapewniamy stosowanie umów o nieujawnianiu informacji przed ujawnieniem informacji poufnych lub zastrzeżonych poza firmą;
- zabezpieczamy dokumenty, dane i urządzenia zgodnie z naszymi zasadami bezpieczeństwa;
- dokumenty papierowe niszczymy wyłącznie w bezpiecznych niszczarkach;
- unikamy omawiania poufnych informacji w miejscach publicznych i podejmujemy kroki, aby uniemożliwić nieuprawnionym osobom dostrzeżenie ich na naszych urządzeniach mobilnych;
- zgłaszamy przypadki niewłaściwego użycia lub nieuprawnionego ujawnienia kierownictwu, zespołowi Global Privacy and Compliance lub Globalnemu działowi bezpieczeństwa, ryzyka i ochrony.

Informacje poufne i własność intelektualna obejmują...

- dokumenty dotyczące strategii;
- umowy;
- spisy klientów;
- cenniki;
- przepływy pracy i procedury operacyjne;
- plany marketingowe;
- niejawne informacje i prognozy finansowe;
- informacje o fuzjach i przejęciach;
- materiały z dochodzeń i audytów;
- informacje dotyczące zatrudnienia.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące informacji poufnych i zastrzeżonych, zapoznaj się z naszą Polityką dotyczącą klasyfikacji i przetwarzania informacji lub skontaktuj się z zespołem Global Privacy and Compliance.



OCHRONA NASZYCH NAJCENNIEJSZYCH ZASOBÓW

Jedną z naszych Wartości, **Bezpieczeństwo i ochrona**, leży u podstaw obietnicy, jaką składamy naszym klientom. Zapewniając bezpieczeństwo naszych obiektów i tego, co się w nich znajduje, a także chroniąc naszą firmę przed przypadkami kradzieży, oszustwa lub zniszczenia, możemy wywiązywać się z naszych zobowiązań dotyczących usług i skutecznie finansować naszą działalność.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Stale oceniamy ryzyko związane z naszą działalnością i udoskonalamy nasze mechanizmy kontrolne, aby skuteczniej chronić naszą firmę i jej aktywa.

OZNACZA TO, ŻE:

- nosimy identyfikatory Iron Mountain przez cały czas i upewniamy się, że inni też je noszą;
- niezwłocznie zgłaszamy nieprawidłowości w działaniu alarmów lub sprzętu gaśniczego;
- zwracamy uwagę na obecność osób nieupoważnionych w naszych obiektach i w ich pobliżu;
- dbamy o to, aby środki finansowe firmy były wykorzystywane wyłącznie do celów służbowych, a nie osobistych;
- przedstawiamy pełne i dokładne zestawienie kosztów podróży, rozrywki i innych wydatków;
- zawsze sprawdzamy raporty wydatków naszych pracowników;
- podczas nabywania zasobów dla firmy współpracujemy z działem zaopatrzenia.

Największy wróg fałszerza: etyczny pracownik Iron Mountain

Oszustwa, marnotrawstwo i nadużycia występują w wielu różnych formach i mogą stanowić poważne zagrożenie dla naszej działalności i funkcjonowania. Najpewniejszym sposobem zapobiegania tym zjawiskom, ich wykrywania i naprawiania ich skutków jest zobowiązanie się pracowników Iron Mountain do postępowania zgodnie z naszymi Wartościami.

Odpowiedzialność oznacza natychmiastowe informowanie kierownika lub infolinii ds. etyki o wszelkich działaniach, które mogą wskazywać na przestępstwo, takie jak oszustwo lub pranie pieniędzy, np.:

- fałszowanie lub niewłaściwe modyfikowanie firmowej dokumentacji;
- fałszowanie zestawień wydatków;
- sprzeniewieranie lub wykorzystywanie majątku firmy dla osobistych korzyści;
- świadome generowanie lub optacanie fałszywych roszczeń lub faktur;
- świadome zaniżanie lub ukrywanie zobowiązań lub strat;
- przekazywanie środków w sposób niestandardowy;
- wdrażanie klienta w oparciu o niekompletne lub niespójne informacje.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące ochrony naszych aktywów przed niewłaściwym wykorzystaniem lub oszustwem, porozmawiaj ze swoim kierownikiem i zapoznaj się z naszą Globalną polityką dotyczącą obiektów oraz Globalną polityką gradacji kar dyscyplinarnych.



EFEKTYWNE I ODPOWIEDZIALNE KORZYSTANIE Z MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH

Media społecznościowe to potężne narzędzie, które umożliwia nam łatwe dzielenie się informacjami i efektywne nawiązywanie kontaktu z naszymi klientami i innymi interesariuszami. Jednak korzystanie z nich w niewłaściwy sposób może zaszkodzić naszym pracownikom i narazić posiadane przez nas informacje oraz reputację na niebezpieczeństwo. Ponieważ media społecznościowe odgrywają coraz ważniejszą rolę w naszym życiu osobistym i zawodowym, ważne jest, aby wykorzystywać ich pełny potencjał, pamiętając jednocześnie o zagrożeniach.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Aby efektywnie i odpowiedzialnie korzystać z mediów społecznościowych:

- chronimy dane logowania do naszego konta przed kradzieżą lub niewłaściwym wykorzystaniem;
- zachowujemy uprzejmość i profesjonalizm w rozmowach internetowych;
- przechowujemy poufne informacje poza portalami społecznościowymi;
- nigdy nie wykorzystujemy mediów społecznościowych do nękania, zastraszania lub działań, które są nielegalne lub naruszają nasz Kodeks;
- odpowiadamy klientom, gdy kontaktują się z nami za pośrednictwem mediów społecznościowych, ale kierujemy ich do działu obsługi w celu rozwiązania konkretnych problemów;
- przedstawiamy się jako pracownicy firmy Iron Mountain podczas publikowania informacji o naszej firmie lub naszych usługach;
- oświadczamy, że nasze opinie są naszymi własnymi, osobistymi opiniami, a nie opiniami firmy Iron Mountain;
- stosujemy się do odpowiednich wytycznych działu prawnego i działu HR przy wykorzystywaniu treści z mediów społecznościowych do podejmowania decyzji o zatrudnieniu pracownika.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące efektywnego i odpowiedzialnego korzystania z mediów społecznościowych, porozmawiaj ze swoim przełożonym i zapoznaj się z naszą Polityką dotyczącą mediów społecznościowych.



SPRZEDAŻ I MARKETING Z ZACHOWANIEM ZASAD RZETELNOŚCI

Jako pracownicy Iron Mountain jesteśmy bardzo dumni z jakości naszych usług i z wartości, jaką zapewniamy klientom. Mówiąc o tym szczerze, choć bez przesady, budujemy zaufanie do naszej marki i wiarygodność na rynku. Niezależnie od tego, czy zajmujesz stanowisko związane ze sprzedażą lub marketingiem, każda interakcja poza naszą firmą jest okazją do pozostawienia pozytywnego, trwałego wyobrażenia o firmie Iron Mountain.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

W ramach sprzedaży i marketingu Tworzymy wartość dla klientów poprzez:

- podkreślanie naszych mocnych stron zamiast dyskredytowania naszych konkurentów;
- przedstawianie naszych zalet w sposób prawdziwy i niewyolbrzymiony;
- kontakty z klientami bez wykorzystania plotek, fałszywych informacji lub nielegalnej dokumentacji;
- przestrzeganie wszystkich praw autorskich, praw do logotypów i innych własności intelektualnych;
- przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów i polityki firmy w zakresie:
 - komunikacji z klientem i ochrony antyspamowej;
 - wymogów dotyczących zawiadamiania i zgody;
 - preferencji dotyczących kontaktów marketingowych.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące sprzedaży i marketingu, porozmawiaj ze swoim kierownikiem i zapoznaj się z naszą Polityką antymonopolową i polityką uczciwej konkurencji. Zapoznaj się również z częścią Kodeksu zatytułowaną „Zbieranie informacji dotyczących konkurencji”.



BUDOWANIE
ZAUFAANIA WŚRÓD
KLIENTÓW
I NASZYCH
SPOŁECZNOŚCI



A photograph of a business meeting in a modern office. A woman in a white top and dark pants is shaking hands with a man in a light blue shirt. They are standing near a table with a laptop and a whiteboard. Large windows in the background let in bright light.

ŚWIAT IRON MOUNTAIN WYKRACZA DALEKO POZA NASZE MURY

- 60** Poszanowanie poufności danych osobowych
- 62** Ochrona środowiska i wkład w życie naszych społeczności
- 64** Poszanowanie praw człowieka i zapobieganie współczesnemu niewolnictwu
- 66** Wybór właściwych partnerów
- 68** Ochrona naszej marki i reputacji
- 70** Polityka w miejscu pracy i poza nim
- 72** Zakaz wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

POSZANOWANIE POUFNOŚCI DANYCH OSOBOWYCH

Ochrona danych osobowych naszych klientów, współpracowników i partnerów biznesowych leży u podstaw naszej działalności. Kiedy szanujemy prywatność jednostki, budujemy zaufanie i wzmacniamy naszą reputację jako firmy, z którą ludzie chętnie prowadzą interesy. Z tych powodów jest niezwykle ważne, abyśmy wykorzystywali dane osobowe wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych i chronili je przed nieuprawnionym dostępem, modyfikacjami lub ujawnieniem.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich obowiązujących wymogów dotyczących prywatności i ochrony danych.

OZNACZA TO, ŻE:

- dostrzegamy „dane osobowe” i formy, jakie przyjmują;
- przetwarzamy dane osobowe w uzasadnionych celach, zgodnie z naszymi umowami i prawem;
- przechowujemy i przekazujemy dane osobowe w sposób bezpieczny i odpowiedzialny;
- ujawniamy dane osobowe tylko tym osobom, które potrzebują ich z przyczyn biznesowych;
- zapewniamy, że strony trzecie zawierają umowę przed udostępnieniem danych osobowych;
- Przed przekazaniem, uzyskaniem dostępu lub przeglądaniem danych osobowych pomiędzy krajami kontaktujemy się z zespołem Global Privacy and Compliance;
- niezwłocznie zgłaszamy przypadki utraty lub niewłaściwego wykorzystania danych osobowych kierownikowi, Globalnemu działowi bezpieczeństwa, ryzyka i ochrony lub zespołowi Global Privacy and Compliance.

Dane osobowe pracowników

W większości krajów mamy dodatkowe obowiązki dotyczące danych pracowników, takie jak:

- dostarczanie pracownikom i osobom ubiegającym się o pracę jasnych i dokładnych informacji o ochronie prywatności;
- informowanie zespołu Global Privacy and Compliance przed wykorzystaniem nowych aplikacji, systemów lub skorzystaniem z usług wykonawców przetwarzających dane osobowe;
- niszczenie danych osobowych, gdy nie są już potrzebne, zgodnie z wymogami naszej firmy w zakresie przechowywania danych.

Definicja „danych osobowych” różni się w zależności od kraju.

Na ogół odnosi się ona do informacji, które pozwalają na bezpośrednią lub pośrednią identyfikację danej osoby.

Do przykładów danych osobowych należą:

- nazwisko;
- adres;
- numer telefonu;
- nr pracownika;
- adres e-mail;
- adres IP;
- informacja bankowe i informacje o karcie kredytowej;
- nr polisy ubezpieczeniowej;
- zdjęcie;
- informacje o stanie zdrowia lub informacje medyczne;
- dane genetyczne;
- dane biometryczne;
- dane dot. lokalizacji;
- historia przeglądarki;
- dane logowania lub pseudonim internetowy;

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące poufności danych, porozmawiaj ze swoim przełożonym, zespołem Global Privacy and Compliance oraz zapoznaj się z naszą Globalną polityką prywatności.



OCHRONA ŚRODOWISKA I WKŁAD W ŻYCIE NASZYCH SPOŁECZNOŚCI

Zarówno jako firma, jak i jako pojedynczy pracownicy, mamy obowiązek wprowadzania pozytywnych zmian globalnie i lokalnie. Osiągamy to poprzez zaangażowanie we współpracę ze społecznościami, w których żyjemy i prowadzimy działalność oraz poprzez opracowywanie rozwiązań, które zwiększają zrównoważony rozwój i minimalizują oddziaływanie na środowisko.



W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Staramy się być dobrymi opiekunami środowiska i partnerami dla naszych społeczności.

OZNACZA TO, ŻE:

- przestrzegamy wszystkich praw i przepisów dotyczących ochrony środowiska, bez względu na miejsce prowadzenia działalności;
- identyfikujemy możliwości zmniejszania ilości odpadów i zanieczyszczeń w naszej działalności;
- pomagamy zachować nasze dziedzictwo historyczne poprzez inicjatywę „Żywe dziedzictwo” (Living Legacy Initiative);
- zachęcamy pracowników do brania wolnego w pracy, aby angażować się w wolontariat;
- publicznie informujemy o naszych postępach w zakresie inicjatyw środowiskowych, programów społecznej odpowiedzialności firmy i działalności charytatywnej.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące naszych inicjatyw w zakresie zrównoważonego rozwoju, ochrony środowiska i społecznej odpowiedzialności firmy, zapoznaj się z naszym Raportem dotyczącym odpowiedzialności społecznej.

POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA I ZAPOBIEGANIE WSPÓŁCZESNEMU NIEWOLNICTWU

Wspieranie i poszanowanie praw człowieka jest częścią obietnicy złożonej naszym pracownikom i globalnym społecznościom. Wierzymy, że wszyscy mają prawo być traktowani z godnością i szacunkiem oraz wymagamy od partnerów biznesowych w całym naszym łańcuchu dostaw, aby podzielali nasze zobowiązanie do przestrzegania tych samych wysokich standardów.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Traktujemy innych tak, jak my chcielibyśmy być traktowani i podejmujemy znaczące kroki w celu przestrzegania i ochrony praw człowieka oraz zapobiegania współczesnemu niewolnictwu.

W ramach naszego zobowiązania:

- zapewniamy wszystkim pracownikom Iron Mountain odpowiednie i zgodne z prawem warunki pracy, godziny pracy i wynagrodzenie;
- nigdy nie korzystamy z pracy dzieci, więźniów lub niewolników i sprawdzamy, czy nasi partnerzy biznesowi również przestrzegają tego zobowiązania;
- wymagamy, aby zewnętrzni dostawcy usług zaakceptowali i przestrzegali naszego Kodeksu postępowania dostawców;
- natychmiast sygnalizujemy zastrzeżenia, jeśli jesteśmy świadkami łamania praw człowieka lub mamy takie podejrzenia.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące naszego zaangażowania w przestrzeganie praw człowieka, porozmawiaj ze swoim przełożonym i zapoznaj się z naszym Raportem dotyczącym odpowiedzialności społecznej oraz Kodeksem postępowania dostawców.



WYBÓR WŁAŚCIWYCH PARTNERÓW

Współpraca z właściwymi firmami pozwala nam rozwijać się z rozmachem i oferować najbardziej innowacyjne rozwiązania naszym klientom i pracownikom. Nigdy jednak nie będziemy prosić stron trzecich o angażowanie się w działania, w których sami nie czulibyśmy się komfortowo. Jeśli nasi partnerzy nie spełniają naszych oczekiwań lub są zaangażowani w postępowanie budzące wątpliwości lub konflikt interesów, my – a także nasi klienci – poniesiemy tego konsekwencje. Bierzymy na siebie **Odpowiedzialność**, starannie dobierając naszych partnerów, monitorując ich zachowanie i pociągając ich do odpowiedzialności, gdy jest to konieczne.



W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Przestrzegamy najwyższych standardów etycznych i tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych (w tym dostawców, przedstawicieli, pracowników tymczasowych i innych osób, które pracują w naszym imieniu).

Oznacza to, że:

- śledzimy każdy etap naszych rygorystycznych procesów zakupowych;
- upewniamy się, że nasi partnerzy mają odpowiednie umiejętności i doświadczenie potrzebne do wykonywania danej pracy;
- współpracujemy wyłącznie z firmami, które przestrzegają wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących zatrudnienia i praw człowieka;
- zwracamy uwagę na wszelkie sygnały ostrzegawcze dotyczące reputacji firmy, jej historii finansowej lub wymaganych terminów płatności;
- wymagamy pisemnej umowy, która:
 - zobowiązuje partnerów do przestrzegania naszej polityki i zasad naszego Kodeksu postępowania dla dostawców;
 - wymaga ścisłego przestrzegania przepisów antymonopolowych, antykorupcyjnych i dotyczących nowoczesnego niewolnictwa;
 - ogranicza gromadzenie i wykorzystywanie danych osobowych;
 - zawiera rygorystyczne warunki dotyczące poufności i nieujawniania informacji;
 - przyznaje firmie Iron Mountain odpowiednie prawa do audytu i wypowiedzenia umowy.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące standardów i naszych oczekiwań wobec naszych partnerów biznesowych, porozmawiaj ze swoim przełożonym lub działem zaopatrzenia i zapoznaj się z naszym Kodeksem postępowania dostawców.



OCHRONA NASZEJ MARKI I REPUTACJI

Wcielanie w życie naszej wartości **Uczciwego działania** oznacza dostarczanie uczciwych i rzeczowych informacji o firmie Iron Mountain każdemu z naszych interesariuszy. Rzetelna komunikacja oparta na prawdzie sprawia, że nasi klienci i opinia publiczna mają do nas zaufanie i wierzą w ujawniane przez nas dokumenty. Dlatego tak ważne jest, abyśmy przemawiali pozytywnym, spójnym głosem, kiedy komunikujemy się w imieniu firmy.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Nigdy nie wypowiadamy się w imieniu firmy, chyba że zostaliśmy do tego oficjalnie wyznaczeni.

OZNACZA TO, ŻE:

- wszelkie zapytania inwestorów, analityków lub mediów odsyłamy do zespołu Corporate Communications lub zespołu Investor Relations;
- nigdy nie ujawniamy informacji poufnych;
- nie wykorzystujemy naszej marki ani logo w niewłaściwy sposób;
- unikamy stwarzania wrażenia, że nasza osobista opinia jest oficjalnym stanowiskiem firmy Iron Mountain.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące ochrony naszej marki i reputacji, porozmawiaj ze swoim przełożonym, naszym zespołem Corporate Communications lub zespołem Investor Relations.

POLITYKA W MIEJSCU PRACY I POZA NIM

Wierzymy, że otwarty i oparty na solidnych fundamentach proces polityczny oznacza sprawiedliwsze i bardziej produktywne społeczeństwo. Wierzymy również, że każdy ma prawo do wyrażania własnych przekonań i uczestniczenia w sprawach obywatelskich, ale podczas pracy musimy zachować rozwagę i integracyjną postawę, gdy dyskutujemy o sprawach osobistych lub przekonaniach politycznych.



W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Aktywność w działaniach politycznych może przynieść pozytywne zmiany w społecznościach, w których żyjemy i pracujemy, ale powinniśmy być bardzo ostrożni, jeśli chodzi o osobiste podejście do polityki w miejscu pracy.

OZNACZA TO, ŻE:

- nigdy nie wykorzystujemy zasobów firmy, w tym naszego czasu pracy i funduszy Iron Mountain, do wspierania osobistych działań albo przekonań politycznych;
- podejmujemy kroki (nawet podczas działań poza pracą) w celu zapewnienia, że nasze osobiste poglądy polityczne nie są postrzegane jako oficjalne stanowisko firmy;
- w czasie pracy nie prowadzimy kampanii, zbiórek pieniędzy ani nie zabiegamy o wsparcie dla celów lub kandydatów politycznych;
- reagujemy, gdy ktoś wykorzystuje nazwę firmy Iron Mountain do promowania osobistego stanowiska politycznego;
- unikamy noszenia odzieży z logo Iron Mountain podczas udziału w wydarzeniach politycznych;
- podajemy osobiste (a nie firmowe) dane kontaktowe, gdy wptacamy darowiznę na rzecz celu lub kandydata politycznego.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące udziału w polityce i sprawach rządowych, porozmawiaj ze swoim kierownikiem i zapoznaj się z naszą Polityką przekazywania darowizn na cele polityczne.

ZAKAZ WYKORZYSTYWANIA INFORMACJI POUFNYCH W OBROCI PAPIERAMI WARTOŚCIOWYMI

Jako pracownicy możemy mieć dostęp do informacji, które mogą być wykorzystane do wptywania na decyzje inwestycyjne dotyczące Iron Mountain lub innych firm. Nasza wartość **Bezpieczeństwo i ochrona** oznacza, że dokładamy wszelkich starań, aby chronić istotne, niepubliczne i wewnętrzne informacje, nie wykorzystując ich dla własnych korzyści, ani nie dzieląc się nimi z innymi, aby mogli to robić.

W jaki sposób jesteśmy odpowiedzialni?

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi naruszyłoby zaufanie naszych inwestorów i rynku.

Zapobiegaj nadużyciu informacji poufnych poprzez:

- ujawnianie ich jedynie podmiotom, które muszą je znać;
- unikanie rozmów o nich z rodziną lub znajomymi;
- nierozmawianie o nich w miejscach publicznych lub w mediach społecznościowych;
- chronienie ich – zamykając szuflady lub drzwi do biura na klucz albo poprzez zabezpieczanie laptopów lub urządzeń mobilnych.

Do informacji poufnych należą:

- plany fuzji i przejęć;
- przewidywane zyski lub straty;
- wprowadzanie na rynek znaczących produktów lub usług;
- zmiany w kierownictwie;
- duże restrukturyzacje w firmie;
- istotne pozwy lub ugody sądowe;
- zmiany w strategii dywidendowej lub podatkowej.

Dowiedz się więcej:

Jeśli masz pytania dotyczące wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, skontaktuj się z działem prawnym i zapoznaj się z naszą Polityką dotyczącą obrotu papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych.



INFOLINIA DS. ETYKI W IRON MOUNTAIN

Możesz zgłaszać obawy związane z etyką lub naruszenia zasad etycznych i zadawać pytania przez 24 godziny na dobę, 365 dni w roku, kontaktując się z infolinią ds. etyki. Infolinia ds. etyki jest obsługiwana przez niezależną firmę i (tam, gdzie jest to dozwolone przez prawo) możesz zachować całkowitą anonimowość.

ZGŁASZANIE PROBLEMÓW PRZEZ TELEFON:

Zadzwoń pod numer właściwy dla Twojego kraju i operatora, podany poniżej. *(W przypadku trudności z połączeniem się z infolinią ds. etyki za pomocą podanego numeru należy zweryfikować go pod adresem www.IMEthicsLine.com).*

ZGŁASZANIE PROBLEMÓW PRZEZ INTERNET:

Zgłoszenie można przestać na stronie www.IMEthicsLine.com.

Argentyna	+0 800 333 0095	Czechy	+800 701 383
Argentyna	+00 800 1777 9999	Dania	+8082 0058
Armenia	+1 720 514 4400	Dania	+00 800 777 9999
Australia	+0011 800 1777 9999	Dubaj	+8000 3570 3169
Australia	+1 800 763 983	Estonia	+800 0100 431
Austria	+800 281119	Finlandia	+0800 07 635
Białoruś	+8 820 0011 0404	Finlandia (Sonera)	+990 800 1777 9999
Belgia	+0800 260 39	Francja	+805 080339
Belgia (Comgen Brussels)	+00 800 1777 999	Francja (włącznie z Andorą, Korsyką i Monako)	+00 800 1777 9999
Brazylia	+0800 892 2299	Niemcy	+0800 181 2396
Brazylia	+0021 800 1777 999	Niemcy (Deutsche Bundespost Telekom)	+00 800 1777 9999
Brazylia (Rio de Janeiro)	+55 212018 1111	Grecja	+00800 1809 202 5606
Bułgaria	+0800 46038	Hong Kong (wszyscy operatorzy)	+800 906 069
Kanada	+800 461 9330	Hong Kong (CW)	+001 800 1777 9999
Kanada	+1 800 235 6302	Węgry (wszyscy operatorzy)	+36 212111440
Chile	+1230 020 3559	Węgry	+00 800 1777 9999
China - wszyscy operatorzy	+400 120 3062	Indie (VSNL)	+000 800 100 3428
Chiny - wyłącznie Telecom i Unicom	+00 800 1777 9999	Indie (wszyscy operatorzy)	+000 800 100 4175
Kolumbia	+844 397 3235	Indie (Kolkata)	+91 337 1279005
Kolumbia (Bogota)	+57 13816523	Indonezja	+803 015 203 5129
Chorwacja	+0800 806 520	Indonezja (Dżakarta)	+62 21 50851420
Cypr	+8009 4544	Irlandia (wszyscy operatorzy)	+1800 904 177

Irlandia (Telecom Eireann)	+00 800 1777 9999	Singapur (wszyscy operatorzy)	+800 852 3912
Kazachstan	+8 800 333 3511	Singapur (Singapore Telecom)	+001 800 1777 9999
Łotwa	+8000 4721	Stowacja	+0 800 002 487
Litwa	+8 800 30451	Republika Południowej Afryki (Johannesburg - wszyscy operatorzy)	+27 105004106
Malezja	+60 0 1548770383	Republika Południowej Afryki (Posts & Telecom)	+00 800 1777 9999
Malezja (Malaysia Telecom)	+00 800 1777 9999	Korea Południowa (wszyscy operatorzy)	+080 808 0574
Meksyk (wszyscy operatorzy)	+800 681 6945	Korea Południowa (Dacom)	+002 800 1777 9999
Meksyk (Telmex)	+001 866 376 0139	Hiszpania	+900 905460
Holandia (wszyscy operatorzy)	+0 800 022 0441	Hiszpania (włączając Wyspy Kanaryjskie) - Telefonica	+00 800 1777 9999
Holandia (Telecom Netherlands)	+00 800 1777 9999	Szwecja	+020 889 823
Nowa Zelandia (wszyscy operatorzy)	+0800 002 341	Szwecja (Telia Telecom AB)	+00 800 1777 9999
Nowa Zelandia (Telecom)	+00 800 1777 9999	Szwajcaria	+0800 838 835
Norwegia (wszyscy operatorzy)	+800 24 664	Szwajcaria (włączając Lichtenstein)	+00 800 1777 9999
Norwegia (Telenor Nett)	+00 800 1777 9999	Tajwan (wszyscy operatorzy)	+00801 14 7064
Peru	+0800 78323	Tajwan (Chunghura Telecom)	+00 800 1777 9999
Filipiny (Manila - wszyscy operatorzy)	+63 2 8626 3049	Tajlandia (wszyscy operatorzy)	+1 800 012 657
Filipiny (PLDT)	+00 800 1777 9999	Tajlandia (Comm Authority of Thailand)	+001 800 1777 9999
Polska (wszyscy operatorzy)	+00 800 141 0213	Turcja	+90 850 390 2109
Polska (Polish Telecom)	+00 800 111 3819	Ukraina	+0 800 501134
Rumunia	+0 800 360 228	Zjednoczone Królestwo	+0 808 189 1053
Rosja	+8 800 100 9615	Stany Zjednoczone	+800 461 9330
Serbia	+0800 190 167	Stany Zjednoczone	+1 503 726 2429



KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA
ZAWODOWEGO



One Federal Street
Boston, MA 02110
+1.800.899.4766

[ironmountain.com](https://www.ironmountain.com)