



Search. Observe. Protect.

吹哨人政策

elastic.co/cn

1. 目的与适用范围

Elastic 理解诚信的业务实践和财务信息的重要性，并致力于营造透明的企业文化。我们实施本政策，以提倡和鼓励所有合理相信自己发现任何疑似错误行为的员工和其他人员进行举报，而无需担心被骚扰、歧视或报复。本政策规定了必须予以举报的事项类别、举报方式、举报后要遵循的程序，以及如何保护举报员工。

如果涉及以下一种或多种类别，任何过去的、现在的，甚至可能将来的错误行为都受本政策之管辖：

- 可疑的会计、内部会计控制或审计问题；
- 刑事犯罪，包括欺诈、贿赂或腐败行为；
- 任何其他未能遵守适用法律、法规或条例的行为，包括美国证券交易委员会的相关法规；
- 未能遵守 Elastic 的《商业行为与道德准则》；
- 未能遵守任何 Elastic 的已发布公司政策，包括针对反贿赂、出口管制、贸易制裁、数据安全、数据隐私、内线交易和类似合规性问题的合规政策；或者
- 掩盖上述任何类别中的错误行为。

本政策由 Elastic 董事会的审计委员会制定，以帮助所有 Elastic 人员秘密、匿名地提交与任何上述不当行为有关的投诉。它适用于 Elastic 在全球范围内的经营活动，以及它的全部董事、高级职员和员工，无论他们身在何处。它还为 Elastic 的临时工、客户、供应商和其他所有人员提供大胆提出与疑似错误行为有关的可靠信息的方式。

2. 政策声明

要求其所有员工、董事和高级职员及时按照本政策之规定提醒公司注意所有疑似的错误行为是 Elastic 的公司政策。举报需要勇气，但您有责任与我们分享任何真实的不合规问题。您要信守 Elastic 的坚定承诺：保护善意投诉的任何人员，或为任何相关调查提供协助的人员，使其免于任何报复、威胁、歧视、骚扰、惩罚或打击。

如果您认为您正在因为提交投诉或参与相关调查而遭遇负面经历，请立即按照下文“如何举报”部分的指导方针进行举报。Elastic 将及时并彻底地调查您的投诉，而且如果证实存在报复、威胁、歧视、骚扰、惩罚或打击行为，我们将采取适当措施，最严重者包括与参与此类行为的人员解除雇佣关系。

Elastic 的公司政策要求我们严肃看待所有投诉，并对它们开展适当调查。每项投诉我们都会调查到水落石出；除非开展调查和采取任何补救措施时有必要，而且根据适用法律以及此类法律允许，否则我们将在可行范围之内最大程度为每位举报人保密。

任何 Elastic 人员，如果明确知悉或有充分理由怀疑可能发生了本政策所规定的错误行为但却未予以举报，可能被视为违反本政策并被处以纪律处分，最严重者包括解除与 Elastic 的雇佣关系或任何其他工作关系。

3. 如何举报

如果您注意到或通过其他方式发现可能违反本政策的行为，而且您合理地认为违规行为的性质符合上文“目的与适用范围”中的描述，您必须及时采取以下任一步骤：

- 与您的主管讨论相关情形；
- 如果您的主管牵涉其中，或者您不便与主管进行讨论，请发送电子邮件到 ethics@elastic.co 或联系您的首席道德与合规官、人力资源部门的高级副总裁、总顾问或首席财务官。您可以在专用于道德与合规事务的 Wiki 页面上查找所有上述人员的联系信息；
- 如果实际或疑似的不当或不法行为与 Elastic 的某位执行董事有关，请直接向 Elastic 的首席独立董事报告相关问题，公司的注册办公地址为：Keizersgracht 281, 1016 ED Amsterdam, the Netherlands；
- 任何人员（包括员工、临时工、供应商及其他任何人员）也可以使用电话拨打道德与合规热线或通过 <https://www.elastic.co/cn/about/trust> 上提供的网络举报工具提交道德、法律或监管问题。您可以选择实名或匿名举报；
- 另外，如果投诉和会计、内部管控或审计事项有关，您可以通过发送电子邮件到 ethics@elastic.co 或写信寄往以下地址以便联系我们的审计委员会主席：Elastic N.V., 800 West El Camino Real, Suite 350, Mountain View, California 94040, 收件人：审计委员会主席。我们将把所有此类通信转发给我们的审计委员会主席。

员工还可以针对其怀疑可能会发生且应举报的不当行为秘密地咨询 Elastic 的首席道德与合规官。首席道德与合规官的联系信息位于专门用于道德与合规事务的 Wiki 页面。应员工请求，首席道德与合规官将通过提交正式报告提高相关事宜的重要级别。

最后，您始终有权联系执法或监管机关，本政策中的任何规定都不会限制任何 Elastic 人员出于善意举报或向适当机关提交投诉。

4. 调查与纠正措施

Elastic 的非执行董事要全面负责监控 Elastic 对收到的全部投诉做出回应。若指控针对的是 Elastic 的董事会成员，董事会的非执行成员可以选择启动对其自身的调查并进行配合。

对于所有会计、内部管控和审计投诉的调查将由董事会的审计委员会监督，并根据内部程序按审计委员会的指示加以处理。审计委员会还将就牵涉任何 Elastic 执行董事的任何投诉进行调查（或指派他人开展或管理调查，同时监督他们的工作）并确定适当的纪律处分。

所有其他投诉都将按照如下方式进行处理。在收到投诉后，Elastic 将在合理时间内确认已收到投诉。然后，我们会把投诉转给合适的专业人员，让他们全面审查并解决投诉中举报的事项。例如，根据投诉的性质，人力资源、首席道德与合规官或其他资深的专业人员可能对其进行处理。

我们致力于以公正而且适当的方式解决全部真实的问题。针对任何特定情况，我们都将采取纠正措施，具体要视被举报行为或情形的性质和严重性，以及调查的结果而定。纠正措施将与错误行为的严重性成正比，而且可能包括对被指控方的纪律惩戒，最严重者将包括解除过错方和 Elastic 的雇佣关系或任何其他工作关系。我们还将执行合理且必要的步骤来防止在未来发生任何类似问题。

我们会告知每位举报者 Elastic 将如何处理投诉、调查的预期时间，以及调查的结果和具体的解决办法（只要我们可以披露此类信息）。不过，出于考虑到保密义务、隐私和其他因素，我们有时无法透露关于调查以及因此而采取的任何纠正或纪律处分措施的具体细节。员工必须将与其分享的关于调查和所采取的措施的任何信息视作机密信息。

虽然我们要求 Elastic 人员以善意方式举报本政策涵盖的任何错误行为，但我们必须提醒您，故意使用虚假信息提交投诉，在投诉调查期间提供虚假信息，或者拒绝配合调查，这些都是纪律处分的理由，最严重者包括解除与 Elastic 的雇佣关系或任何其他工作关系。此外，如果您举报牵涉到您本人的不当行为，举报行为并不会使您免于可能的纪律处分，或民事、刑事或监管责任。然而，Elastic 在决定纪律处分时将考虑到员工自愿举报疑似不当行为的做法。

5. 吹哨人保护计划

Elastic 不会以任何方式限制或禁止您向任何联邦、州或当地政府机构或委员会提出控告或投诉，或以其他方式提供信息，或者配合或参与上述机构可能开展的任何调查或诉讼程序，这些机构还包括证券交易委员会、就业机会均等委员会、职业安全与健康管理局和全国劳资关系委员会，等等。如果法律允许，您可以向此类政府机构披露文档或其他信息，而不需要通知或者得到 Elastic 的授权。您还可以因为提供信息而接受任何政府机构的奖励。不过，您应该采取合理的防范措施，避免未经授权使用或向适用政府机构以外的任何方披露 Elastic 的任何机密或专利信息，而且您不应该披露任何 Elastic 的律师与客户的保密特权通信或律师工作成果。您与 Elastic 签订的任何协议，或者对您有约束力的任何政策，其解释或理解都不应与本政策相违背。

6. 修订

我们致力于定期审核与更新本政策，以便反映不断变更的法律和商业环境。所有修订必须得到 Elastic 董事会或审计委员会的批准。