



Search. Observe. Protect.

내부 고발 정책

elastic.co/kr

1. 목적과 범위

Elastic은 업무 관행과 재무 정보 진실성의 중요성을 인식하고 투명한 기업 문화를 조성하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 당사는 의심되는 부정행위를 알고 있다고 합리적으로 믿는 모든 직원과 다른 사람이 괴롭힘, 차별 또는 보복에 대한 두려움 없이 그러한 문제를 보고하도록 추진하고 장려하기 위해 본 정책을 유지합니다. 본 정책은 보고해야 하는 문제의 범주, 보고 방법, 보고가 이루어진 후 따라야 하는 절차, 우려 사항을 보고하는 직원을 보호하는 방법을 제시합니다.

과거, 현재 또는 미래에 발생할 수 있는 모든 부정행위는 다음 범주 중 하나 이상과 관련된 경우 본 정책에 포함됩니다.

- 의심스러운 회계, 내부 회계 통제 또는 감사 문제
- 사기, 뇌물 수수, 부패를 포함한 형사 범죄
- 미국 증권거래위원회 규정을 포함하여 관련 법률, 규칙 또는 규정을 준수하지 않는 기타 모든 행위
- Elastic의 업무 행동 및 윤리 강령을 준수하지 않음
- 뇌물 방지, 수출 통제, 무역 제재, 데이터 보안, 데이터 개인정보보호, 내부자 거래 및 유사한 규정 준수 문제를 다루는 규정 준수 정책을 포함하여 Elastic에서 발표한 기업 정책을 준수하지 않음
- 위 범주 내 부정행위를 은폐함

Elastic 이사회의 감사위원회는 모든 Elastic 임직원이 전술한 위법 행위와 관련된 불만 사항을 기밀로 그리고 익명으로 제출할 수 있도록 하기 위해 본 정책을 마련했습니다. 본 정책은 전 세계 Elastic의 운영에 적용되며, 근무지와 관계없이 모든 이사, 간부, 직원에게 적용됩니다. 본 정책은 Elastic의 비정규직 근로자, 고객, 공급업체 및 기타 모든 사람이 의심되는 부정행위에 관한 신뢰할 수 있는 정보를 전달할 수 있는 수단을 제공합니다.

2. 정책 선언

Elastic의 기업 정책은 모든 직원, 간부, 이사가 본 정책에 따라 의심되는 모든 부정행위를 회사에 즉시 알리도록 요구합니다. 보고하려면 용기가 필요하지만, 임직원은 규정 위반에 대한 우려 사항을 진실하게 당사와 공유할 책임이 있습니다. Elastic은 선의로 불만 사항을 보고하거나 관련 조사를 지원하는 모든 사람을 보복, 위협, 차별, 괴롭힘, 응징 또는 양갈음으로부터 확실히 보호합니다.

불만 사항을 제출했거나 관련 조사에 참여함에 따라 부정적인 결과를 경험하고 있거나 경험했다고 생각하는 경우 아래 '보고 방법' 절에 명시된 지침에 따라 즉시 보고하십시오. Elastic은 임직원의 불만 사항을 신속하고 철저하게 조사할 것이며, 보복, 위협, 차별, 괴롭힘, 응징에 대한 주장이 입증된 경우 해당 행동에 연루된 사람을 해고하는 것을 포함하여 적절한 조치를 취합니다.

모든 불만 사항을 심각하게 고려하고 적절하게 조사하는 것이 Elastic의 기업 정책입니다. 당사는 조사를 수행하고 시정 조치를 하는 데 필요한 경우 외에는, 관련 법률을 준수하여 그리고 관련 법률에서 허용되는 바에 따라 각 불만 사항에 대한 결론을 내리고, 보고하는 개인의 기밀을 최대한 존중합니다.

본 정책에 따라 부정행위로 간주될 수 있는 행위에 대해 사실을 알고 있거나 근거에 기반한 의심이 있지만 이를 보고하지 않는 Elastic 임직원은 본 정책을 위반하는 것으로 간주될 수 있으며 최대 해고 또는 Elastic과의 기타 업무 관계 종료를 포함한 징계 조치를 받을 수 있습니다.

3. 보고 방법

본 정책의 잠재적인 위반을 발견했거나 인지하고 있으며 위반이 위의 '목적과 범위'에 설명된 종류에 해당한다고 합리적으로 생각하는 경우 다음 단계 중 하나를 신속히 수행해야 합니다.

- 관리자와 상황을 논의합니다.
- 관리자가 상황에 관여하거나 관리자와 대화하는 것이 불편한 경우 ethics@elastic.co로 이메일을 보내거나 윤리 및 준법감시 책임자, 인사 담당 수석 부사장, 법무 자문위원 또는 최고 재무 책임자에게 문의합니다. 이러한 모든 개인의 연락처 정보는 윤리 및 준법감시에 대한 전용 Wiki 페이지에서 찾을 수 있습니다.
- 실제 또는 의심스러운 위법 행위 또는 부정행위가 Elastic 전무의 기능과 관련된 경우 <Keizersgracht 281, 1016 ED Amsterdam, the Netherlands>에 있는 회사 등록 사무소의 Elastic 리드 독립 이사(Lead Independent Director)에게 직접 우려 사항을 보고합니다.
- 누구나(직원, 비정규직 근로자, 공급업체, 기타 모든 사람 포함) 윤리 및 준법감시 핫라인 전화를 통하거나 웹 보고 수단(<https://www.elastic.co/kr/about/trust>)을 통해 윤리적, 법적 또는 규제적 문제를 보고할 수 있습니다. 자신의 신원을 밝히거나 익명을 유지할 수 있습니다.
- 또한, 불만 사항이 회계, 내부 통제 또는 감사 문제와 관련된 경우 이메일(ethics@elastic.co)을 보내 감사위원회 위원장에게 연락하거나, Elastic N.V., 800 West El Camino Real, Suite 350, Mountain View, California 94040, Attn:Chairperson of Audit Committee로 편지를 보낼 수 있습니다. 당사는 그러한 모든 정보를 감사위원회 위원장에게 전달합니다.

직원은 보고할 수 있는 위법 행위에 대한 의심에 대해 은밀하게 Elastic의 윤리 및 준법감시 책임자에게 문의할 수도 있습니다. 윤리 및 준법감시 책임자의 연락처 정보는 윤리 및 준법감시 전용 Wiki 페이지에서 확인할 수 있습니다. 직원의 요청이 있는 경우 윤리 및 준법감시 책임자는 공식 보고서를 제출하여 문제를 에스컬레이션합니다.

마지막으로, 임직원은 항상 법 집행 당국 또는 규제 당국에 연락할 권리가 있으며, 본 정책의 어떤 내용도 Elastic 임직원이 당국에 선의로 보고하거나 불만을 제기하는 것을 제한하지 않습니다.

4. 조사와 시정 조치

Elastic의 비상임 이사는 접수된 모든 불만 사항에 대한 Elastic의 응답을 모니터링할 전반적인 책임이 있습니다. Elastic 이사회 구성원을 상대로 혐의가 제기되는 경우 이사회의 비상임 구성원은 자체 조사를 시작하고 조정할 수 있습니다.

모든 회계, 내부 통제, 감사 불만 사항에 대한 조사는 이사회의 감사위원회에서 감독하고 내부 절차에 따른 감사위원회의 지시로 처리됩니다. 감사위원회는 또한 조사(또는 업무를 감독하면서 조사를 수행하거나 관리할 다른 사람을 지정)하고 Elastic의 임원과 관련된 불만 사항에 대해 적절한 징계 조치를 결정합니다.

다른 모든 불만 사항은 다음과 같이 처리됩니다. 불만이 접수되면 Elastic은 합리적인 시간 내에 접수를 확인합니다. 그런 다음 불만 사항을 적절한 전문가에게 전달하여 불만 사항으로 보고된 문제를 종합적으로 검토하여 해결합니다. 예를 들어, 불만 사항의 종류에 따라 인사부, 윤리 및 준법감시 책임자 또는 기타 숙련된 전문가가 해당 사항을 처리할 수 있습니다.

당사는 진정한 우려 사항을 모두 공정하고 적절한 방식으로 처리하기 위해 최선을 다합니다. 당사는 보고된 행위나 상황의 종류, 심각성, 조사 결과에 따라 특정 경우에 시정 조치를 취합니다. 시정 조치는 위반의 심각성에 비례하여 이뤄지며, 최대 해고 또는 위반 당사자가 Elastic과 맺을 수 있는 기타 업무 관계의 종료 등 혐의자에 대한 징계 조치를 포함할 수 있습니다. 당사는 향후 유사한 문제가 발생하지 않도록 합리적이고 필요하다고 판단되는 조치를 취합니다.

당사는 Elastic이 불만을 처리하는 방법, 예상 조사 기간, 조사 결과, 구체적인 해결 방법(이 정보를 공개할 수 있는 경우에 한함)을 각 보고자에게 조언합니다. 그러나 기밀유지 의무, 개인정보보호, 기타 고려 사항으로 인해 조사 또는 이에 따른 시정 조치나 징계 조치에 대한 구체적인 세부 정보를 제공할 수 없는 경우가 있을 수 있습니다. 조사와 이에 따른 조치에 대해 직원과 공유한 모든 정보는 직원이 기밀 정보로 취급해야 합니다.

Elastic 임직원은 본 정책이 다루는 모든 부정행위를 선의로 보고해야 하지만, 고의로 허위 정보로 불만을 제기하거나, 불만 조사 중에 허위 정보를 제공하거나, 조사에 협조를 거부하는 행위는 모두 최대 해고 또는 Elastic과의 기타 업무 관계 종료를 포함한 징계 조치의 근거가 될 수 있음을 인지해야 합니다. 또한, 자신이 관여한 위법 행위를 보고하는 경우 보고했다는 사실로 인해 해당 행위에 대해 이뤄질 수 있는 징계 조치나 민사, 형사 또는 규제 책임이 면제되는 것은 아닙니다. 그러나 Elastic은 징계 조치 시 직원이 위법 행위 혐의를 자발적으로 보고한 점을 고려합니다.

5. 내부 고발자 보호 프로그램

Elastic은 증권거래위원회, 고용평등기회위원회, 산업안전보건청, 전국노동관계위원회를 포함하여 연방, 주 또는 지방 정부 기관이나 위원회에서 수행할 수 있는 조사나 절차에 대해 임직원이 고소하거나 불만을 제기하거나 그에 대해 의사소통 또는 협력하거나 참여하는 것을 제한하거나 금지하지 않습니다. 법률에서 허용하는 경우 Elastic에 통지하거나 승인을 받지 않고 해당 정부 기관에 문서나 기타 정보를 공개할 수 있습니다. 정부 기관에 제공한 정보에 대해 상을 받을 수도 있습니다. 그러나 Elastic의 기밀 정보 또는 독점 정보가 해당 정부 기관이 아닌 다른 당사자에게 무단 사용 또는 공개되는 것을 방지하기 위해 합리적인 예방 조치를 취해야 하며 Elastic 변호사의 비밀유지특권이 있는 의사소통 또는 변호사의 업무 수행 자료를 공개해서는 안 됩니다. Elastic과 체결한 계약 또는 임직원에게 적용되는 정책은 본 정책과 충돌하는 것으로 해석되거나 이해되어서는 안 됩니다.

6. 개정

당사는 변화하는 법률과 업무 환경을 반영하기 위해 본 정책을 주기적으로 검토하고 업데이트할 것을 약속합니다. 모든 개정 사항은 이사회 또는 Elastic 감사위원회의 승인을 받아야 합니다.