
Doel en scope

Onze ondernemingsmissie “Creating Sustainable Reliable” Logistics (“een duurzame en betrouwbare logistiek creëren”) stuurt niet alleen onze zakelijke werking maar belichaamt ook de essentie van onze aanpak van Corporate Social Responsibility (maatschappelijk verantwoord ondernemen).

Omdat ECS een positieve, oplossingsgerichte en respectvolle werkplek wil zijn, integreren wij deze waarden in een cultuur die iedereen de mogelijkheid biedt om te goeder trouw problemen aan te kaarten zonder nadelige gevolgen te moeten vrezen. Dit ligt in lijn met onze gedragscode en met de toepasselijke wetgeving inzake klokkenluiders.

Deze procedure is bedoeld om alle werknemers van ECS en alle externe partijen die banden hebben met ECS een veilig, anoniem kanaal aan te bieden voor de melding van vermoed of feitelijk crimineel gedrag, onethisch gedrag of ander wangedrag door of binnen ECS met betrekking tot (de volgende lijst is inclusief maar niet uitputtend):

- Boekhouding, interne controle van de boeken of audits
- Corruptie of omkoping
- Discriminatie of (seksuele) intimidatie
- (Fiscale of sociale) fraude
- Risico's voor de informatieveiligheid
- Transportveiligheid
- Milieubescherming
- Consumentengezondheid en -bescherming
- Diefstal

Deze procedure is niet bedoeld voor klachten over serviceniveaus, beleidsbeslissingen of problemen in verband met het werk met een andere persoon binnen de organisatie.

Procedure voor partijen binnen ECS (bv. werknemers)

De werknemers van ECS worden aangespoord om feitelijke of vermoede onregelmatigheden eerst te bespreken met hun eerste aanspreekpunt. Dat is de manager of de hiërarchische superieur van de werknemer, die rechtstreeks bevoegd is om het gestelde probleem op te lossen. Indien het beroep op deze personen geen resultaat oplevert, of de werknemer zich niet in staat voelt om zijn/haar hiërarchische superieur aan te spreken, kan hij/zij de interne klokkenluidersprocedure gebruiken.

Indien een werknemer van ECS de interne klokkenluidersprocedure wenst te gebruiken, kan hij/zij het probleem mondeling of schriftelijk melden aan de klokkenluidersfunctionaris (Chief Human Resources Officer, CHRO). De werknemer geeft schriftelijk of mondeling te kennen gebruik te willen maken van de klokkenluidersprocedure. Binnen zeven dagen na de melding zal de klokkenluidersfunctionaris de ontvangst bevestigen. Indien het probleem binnen het toepassingsdomein van het klokkenluidersproces valt, zal de klokkenluidersfunctionaris het onderzoeken. Dit onderzoek zal zo snel als redelijk mogelijk gebeuren, rekening houdend met de complexiteit en de aard van het probleem.

De werknemer die de melding heeft gedaan, zal feedback ontvangen over de manier waarop het probleem behandeld is, of verbeteringsmaatregelen aanbevolen zijn en of bijkomende stappen zullen worden gezet. Deze mededeling zal uiterlijk binnen drie maanden na de melding van het probleem gebeuren.

Procedure voor partijen buiten ECS (bv. leveranciers, klanten, ...)

Deze procedure geldt voor alle externe partijen met banden met ECS, als aanvulling van de interne procedure voor de werknemers. Wanneer iemand meent dat een open dialoog met ECS onmogelijk is, kan hij of zij de knop "fraude melden" op de contactpagina van de website van ECS gebruiken. Om het even wie kan via dit formulier anoniem melding maken van ethisch wangedrag.

Men kan een naam en e-mailadres meedelen, en een e-mail met het bericht of de vraag zal naar de klokkenluidersfunctionaris (CHRO) worden verzonden. Alle meldingen zullen altijd worden onderzocht en indien gerechtvaardigd zullen verbeteringsmaatregelen worden genomen. De externe partij die de melding heeft gedaan, zal binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging ontvangen, en binnen drie maanden na de melding feedback krijgen over de manier waarop het probleem aangepakt is.

Externe meldingskanalen

Indien iemand meent dat de interne meldingskanalen die ECS voorziet ontoereikend zijn om een probleem te melden, kan een externe melding worden gedaan via de relevante overheidskanalen (bv. de Vlaamse Ombudsdienst).

Vertrouwelijkheid

ECS benadrukt dat alle meldingen strikt vertrouwelijk worden behandeld. De verstreekte informatie en de identiteit van de betrokkenen of potentieel betrokkenen zullen strikt vertrouwelijk worden gehouden, wat nodig is om een correct onderzoek uit te voeren. De naam van de klokkenluider zal niet worden onthuld aan om het even welke persoon die betrokken zou kunnen zijn bij het probleem, binnen de door de toepasselijke wetten en reglementen voorgeschreven beperkingen.

Geen represailles

ECS zal verzekeren dat personen die te goeder trouw een probleem melden, de facilitators en de potentiële slachtoffers van represailles, steun zullen krijgen en beschermd zullen worden tegen represailles. Represailles zijn onder meer demotie, ontslag, schorsing, pesten¹, discriminatie¹, negatieve evaluaties, tuchtsancties, financiële sancties, het onthouden van opleiding of promotie als gevolg van de melding van een probleem. Iedereen die dit verbod op represailles overtreedt, is het voorwerp van tuchtmaatregelen tot en met ontslag, naast mogelijke boetes of gevangenisstraf volgens de toepasselijke wetgeving.

Ref: Harassment & discrimination - Work Regulations Appendix 1 (Q&A: neem contact op met de CHRO)