

# 泰万盛 渔船改善计划 及行为准则 v2.0



## 与供应商合作共赢

### 介绍

Thai Union Group Public Company Limited 及其附属公司（以下称“泰万盛”）于 2015 年发布 [《商业伦理及用工行为守则》](#)，借以承诺安全、公允地对待工人。本《渔船改善计划及行为守则》（VCoC）属于对《商业伦理及用工行为守则》的拓展，针对渔船的独特工作条件以及需要专门考虑的事实作出规定。该 12 项“基本原则”适用于我们的所有业务，构成两份行为守则的框架，但是，本文件之规定专为渔船而制定。实施本计划能够向渔船即我们采购的对象提供明确指导，继续改善捕鱼业以期改善劳工工作和伦理表现。

这是商业伦理及劳工行为准则自首次发布以来的第二个版本，旨在确保 VCoC 内容与客户、行业内和各利益关系者所期望的最佳实践能保持同步。本次改动是根据来自稽核员、供应商、利益关系者以及顾问的反馈所得。这些改动包括增加招聘业者的定位活动，原则二的扩充（以补充招聘业者定位活动部分），以及在原则十一加入条款「业务开展将以包含永续性和减少环境影响的方式进行」。另一项新增内容为针对原则十二的报告，随着时间的流逝，该原则正在被激活，并且应该完成对改善计划的完成进度追踪。随着市场对供应链的需求增加以及各国批准国际劳工组织渔业工作公约 (C188)，我们希望这将为改善船上生活工作条件提供持续和更多的理解 and 能力，因为这将变得越来越重要。

### 实施指引

供应商与我们建立业务关系之前必须签署本 VCoC，我们的原有供应商也必须签署本 VCoC。本 VCoC 适用于我们的全球供应链中为我们提供鱼类及其他海产品的渔船。业务交易过程中，泰万盛随时有权要求核查供应商遵守 VCoC 的合规水平，比如通过第三方审计方式。泰万盛将根据本 VCoC 持续开展年度审计计划。此外，本 VCoC 被翻译为其他语言的，最终解释应以本 VCoC 的英文版本为准。

依据本 VCoC，供应商承诺制定船舶改进计划（VIP）以无条件达成要求并解决所发现的具有重大或关键关切的不合规项。泰万盛相信，本 VCoC 能够增加透明度、展示责任性及弥补短板。

更多资讯，请参考 VCC 实施指引档案。

## 1. 企业合法与诚信经营。

企业具备规定的管理制度和程序，且管理制度和程序符合相关法律、法规和公约。船舶作业情况应透明，且能够核实相关主张。供应链实现全程追踪，能够识别海鲜的合法来源。海鲜的所有流动及转变均有记载和记录。

- 1.1 禁止腐败和贿赂，并有相应防范程序。
- 1.2 业务/财务交易以及商业网络应当透明，并有准确记录。
- 1.3 持有船舶的所有相关牌照，且该等牌照通过有关当局核验。
- 1.4 遵守所有船旗国法律以及有关国家和国际性条例。
- 1.5 渔船必须装设渔船监控系统 (VMS)，以达国际/船旗国/区域管理组织的相关要求。
- 1.6 渔船不得列于任何渔业区域管理组织「非法、未报告与无管制」船舶清单，并且应得相关海域授权后始得捕捞作业。
- 1.7 捕捞、储存、加工等转移文件应确实记录并随时可提供给相关单位。
- 1.8 渔捞日志详细记载法律规定资讯包括鱼种、日期/时间、重量、区域、渔具类型，以及关于鲔鱼渔捞的集渔器资讯。
- 1.9 除非详细记录，不得海上转运。
- 1.10 渔船应配有观察员或装设电子观察员。
- 1.11 渔船应有渔船单一识别码并且列在全球纪录系统中。

## 2. 按照自愿商定、有文件记录且合法的聘用条款工作。

船员持有合法合同，且船员理解并自由订立合同。船员无需支付任何招聘费，合同签订之前向船员解释所有事项并进行磋商。

- 2.1 船员持有合法工作许可或有权工作。
- 2.2 船员按照其理解的语言签订合同，且持有合同。
- 2.3 合同内容至少应当包括付款进度、投诉和惩戒程序、工作及休息时间、加班、假期、遣送归国、辞职及终止（包括“不可抗力”情形）。
- 2.4 不得强迫或胁迫船员签订合同或同意修订合同。
- 2.5 签订合同之前，船员和雇员能够审查并针对合同条款寻求建议。
- 2.6 船员合同终了后至少 12 个月内维持并保留辞职和合同终止记录。
- 2.7 不得向船员收取聘雇费或其他聘雇相关费用。
- 2.8 工作合约中的内容应该符合渔船上的工作事实。
- 2.9 船员遣散费用应由雇主应依照合约内容支付船员遣散返国费用。

### 3. 对待所有工人以公平、尊重和尊严的方式。

船员受到雇主与同事的尊重与尊严，不得虐待、骚扰、威胁或不人道地对待任何人。

- 3.1 禁止任何歧视，包括但不限于基于种姓、民族起源、种族、宗教、年龄、残障、性别、婚姻状况、性取向、工会成员身份、政治派别/信仰、怀孕状况、健康或残疾状况实施歧视。
- 3.2 船上不得严酷或非人道地对待船员，包括不得有身体、性、口头、或心理虐待或骚扰、其他形式的威胁。
- 3.3 船员均有机会开拓知识、技能和能力。
- 3.4 外来工人应获得同等对待，并根据本 VCoC 向他们提供补给以满足福利及就业需求。

### 4. 自愿工作，不得强迫或强制劳动。

船员自愿工作，不得通过贿赂或胁迫方式强迫船员工作。招聘及就业流程均合法，且所有船员在出发前均了解该流程。

- 4.1 船舶不存在任何形式的强迫劳动、强制劳动、抵债劳工、契约劳工、监狱劳工或贩运劳工。
- 4.2 仅可根据法律程序要求保留船员的个人文件，船员可以使用该等文件。
- 4.3 工作时间或非工作时间内，不得不合理地限制行动自由。
- 4.4 保存聘用、合同及依法核查的记录。
- 4.5 每个人均有权工作。
- 4.6 针对公海作业船舶：
  - 4.6.1 经至少提前 10 天通知船长，在下一个定期靠港时，工人可自由地终止聘用关系。
  - 4.6.2 员工在书面合同规定的期限届满之前终止聘用关系，且因员工遣返归国而发生实际费用的，可以按照比例向员工收取部分该等费用。
- 4.7 合同或行程终了或员工合同终止的，遣返归国成本由船舶/船舶公司承担。

## 5. 所有工人均达到适当年龄。

船员应达到在渔船工作的法定年龄，且承担的工作应适合其年龄和经验。具备核实新进员工年龄的流程，确保不使用童工。

- 5.1 签订合同之前，必须核实船员年龄。
- 5.2 船员年龄在法定最低年龄至 18 周岁之间的，应当对船员将要开展的工作以及相关危险进行评估。
- 5.3 法定最低年龄由合法当局设定，即由沿海国家或船旗国的合法当局设定。
- 5.4 必须为年龄低于 18 周岁的船员建立文档，并根据要求出示。

## 6. 所有工人应获得公平的工资。

船员薪酬应当合法，且应当建立完整的记录。付款程序应有记载，且全体船员均理解该程序。

- 6.1 应当建立法定工资支付记录，包括奖金和扣款记录。
- 6.2 向船员出具工资条（或凭证），其中应清晰体现交易的各项信息，比如正常工作时间和加班工作时间、正常工作收入和加班工作收入以及任何法定或约定扣款项。
- 6.3 按月或按照其他期限定期（每季度至少 1 次）向船员支付工资。
- 6.4 除非进行惩戒或存在合约事由（例如垫款），不得扣款；如有扣款，应当书面告知船员。
- 6.5 工资直接支付给船员，或全部或部分转给船员指定之人，船员对此不承担额外费用。
- 6.6 按照船员合同约定支付法定最低工资。

## 7. 工人的工作时间应当合理。

船员在船上的工作休息安排，应当对船员公平并有利于船舶安全运行。工作时长符合法律规定及船员合同约定。

- 7.1 建立船员名册及每名船员的准确工作时间表。
- 7.2 长度达到及超过 24 米的船舶必须达到船舶安全航行所需的“最低配员水平”，并说明捕鱼工的数量及资质。
- 7.3 海上作业时间超过 3 天的船舶，连续 24 小时期间内至少提供 10 小时休息时间；连续 7 天内至少提供 77 小时休息时间。
- 7.4 忙碌的捕鱼及鱼类加工作业期间，每天至少 10 小时的休息时间可以缩减至不低于连续 6 小时，但应当尽快就此补偿捕鱼工。

## 8. 在法律允许的限度内，所有工人均有权自由结成及/或参加工会以及进行集体谈判。

船员有权依其选择而参加或建立协会并进行集体谈判，不损及船长的指挥权以及对船员安全及船舶安全运行所承担的整体职责。

- 8.1 船员享有自由结社权，可以参加任何工会及工人组织。
- 8.2 船员有权行使集体谈判权。
- 8.3 如船员提出要求，船长或船舶所有人应提供保障船员的任何集体谈判协议或劳动合同。

## 9. 保护工人工作期间的健康和安全。

船上应具备安全、卫生的工作条件，确保满足船员的基本需求。船员的健康和安全为首要事务，并针对医疗紧急情况配备补给品。

- 9.1 船舶应适航、定期检查，并评估相关健康和安全问题。
- 9.2 具备健康和政策及培训，以防范船员面临的风险，并以船舶综合风险评估为基础。
- 9.3 针对长度超过 24 米的船舶，船员必须具有完整的健康证。
- 9.4 根据船员数量及航程长短，船上应配备适当的可用医疗设备及救生设备。
- 9.5 船上至少有 1 人具备急救资质或经过急救培训，且能够使用船上医疗设备。
- 9.6 保存患病及受伤记录。
- 9.7 遭遇严重伤害的，船员有权上岸。
- 9.8 免费提供船员个人防护设备（PPE）及工作服（根据 H&S 风险评估确定），因正常磨损而需替换的，允以免费更换。
- 9.9 工作时间及非工作时间内，船员可获得基本必需品，比如饮用水及卫生间。
- 9.10 评估每次航程船员所需的用水量（针对延长航程，还须评估食物用量）。
- 9.11 限制经验或技能不足的船员进入存在安全风险的危险区域。
- 9.12 充气筏（或小船）具有容纳全体船员的足够空间且易于调用，所有人员均经过紧急情况下使用救生船的培训。
- 9.13 渔船应具有私密性清洁卫生区域、卫生设施。

## 10. 以公平程序对待工人。

船舶具有公平、透明的程序，确保合同终止以及投诉和惩戒行动均公平、保密。处理任何事件均不得对船员进行打击报复，对事件处理进行监督，确保不偏不倚地解决问题。

- 10.1 具备有效监督和报告关切及投诉的机制，让船员/员工能够监督和报告而无需担心被打击报复。
- 10.2 终止合同以及投诉和惩戒行动的程序，应当在出发之前全面告知船员，确保船员理解该等程序。
- 10.3 该等程序包括但不限于说明：保密、报告渠道、向直属主管之外的人员报告的机制、如何跟进所报告的投诉、船员如何监督投诉处理进展、禁止打击报复、以及投诉和惩戒行动不公平时的申诉机制。
- 10.4 对投诉事项进行调查，快速、不偏不倚、公正地解决问题
- 10.5 审查员或检查员能够在安全的环境中访问工人。

## 11. 以可持续方式开展业务，减少环境影响。

我们鼓励所有渔船负责任经营、尊重生态系统并降低对海洋环境的影响。所有渔船经营作业均应遵照最佳实践标准并遵守相关公约和法律。

11.1 渔船和渔业公司必须能够证明它们符合区域渔业管理组织的保护管理措施、船旗国的法律和/或任何相关的国际公约。

11.2 应制定有效的环境管理计划来管理法律合规性以及但不限于危险化学品的使用；废物、废水和空气污染的产生；水和能源消耗。

11.3 向所有相关人员提供培训，以确保了解并遵守与环境管理有关的所有必要法律要求、决议和最佳实践。

11.4 鲑鱼渔船必须遵从 ISSF 的保育措施

## 12. 监督进展及合规。

通过监督以及对照检查方式强化对本 VCoC 的遵守。发现重大或关键不合规项的，应当启动 VIP。

- 12.1 根据本 VCoC 监督工作活动。
- 12.2 定期审查系统和政策。
- 12.3 本 VCoC 运用过程中，不得因为船员或雇员提供真实信息或协助而予以惩戒或解雇。
- 12.4 根据本 VCoC 进行审核过程中发现“持续改进项目”（AFI）的，应当启动 VIP。
- 12.5 VIP 应包括规定行动的文件、里程碑及时间进度。



泰万盛  
渔船改善计划  
及行为准则 v2.0



**招聘业者定位活动**

此活动的宗旨为扩充 VCoC 的稽核计画，以包含与船员道德招聘相关的附加条款和指标。本次新增内容旨在就渔业公司应如何进行招聘以及过去几年制定的新规范/标准给予明确的指导。举例，水产品工作小组稽核标准 (Seafood Taskforce Vessel Auditable Standard): 14. 私营职业介绍所和招聘人员，对 VCoC 的这一扩充确保了以下文件中 TU 计画涵盖的内容；VCoC、指导文件和稽核程序和手册。

招聘业者定位活动可以以船队级别进行而不仅是以单一渔船级别进行，因此可以以稽核的一个单独但互补的部分。

RM\_a 船东对与其有业务往来的所有招聘人员/机构遵循既定的尽职调查流程。

RM\_b 船东与招聘人员/代理机构签订了合同，其中规定了安排招聘人员的约定条款和条件。

RM\_c 劳务招聘者或分包机构合法经营，并且可以证明他们正在实施负责任的招聘。

如有违规，可通过以下渠道报告：

Address: 72/1 Moo 7, Sethakit 1 Road, Tambon Tarsrai,  
Amphur Muang, Samutsakorn 74000, Thailand

地址：72/1 Moo 7, Sethakit 1 Road, Tambon Tarsrai,  
Amphur Muang, Samutsakorn 74000, Thailand

Telephone: +66 (0) 3481-6500<sup>[1]</sup><sub>SEP</sub> Fax: +66 (0) 3481-6499

电话：+66 (0) 3481-6500 传真：+66 (0) 3481-6499

Confidential Email: VesselCode@thaiunion.com

保密电邮：VesselCode@thaiunion.com