

# 泰萬盛

## 漁船改善計畫與行為準則 v2.0



### 與供應商合作共贏

#### 介紹

Thai Union Group Public Company Limited 及其附屬公司（以下稱“泰萬盛”）於 2015 年發佈 [《商業倫理及勞工行為守則》](#)，藉以承諾安全、公平地對待工人。本《漁船改善計畫及行為守則》（以下簡稱 VCoC）是《商業倫理及勞工行為守則》的應用，係針對漁船獨特地工作環境以及需要額外考慮的事實所發展制訂。該 12 項“基本原則”適用於我們的所有業務，也是兩份行為守則的主要框架，但是，本文件專為漁船而修正裁定。實施本計畫能夠向漁船，也就是我們的供應商來源，提供明確指導，致力於持續改善漁業勞工工作以及倫理表現。

這是商業倫理及勞工行為準則自首次發布以來的第二個版本，旨在確保 VCoC 內容與客戶、行業內和各利益關係者所期望的最佳實踐能保持同步。本次改動是根據來自稽核員、供應商、利益關係者以及顧問的反饋所得。這些改動包括增加招聘業者的定位活動，原則二的擴充（以補充招聘業者定位活動部分），以及在原則十一加入條款「業務開展將以包含永續性和減少環境影響的方式進行」。另一項新增內容為針對原則十二的報告，隨著時間的流逝，該原則正在被激活，並且應該完成對改善計畫的完成進度追蹤。隨著市場對供應鏈的需求增加以及各國批准國際勞工組織漁業工作公約 (C188)，我們希望這將為改善船上生活工作條件提供持續和更多的理解 and 能力，因為這將變得越來越重要。

#### 實施指引

供應商與我們建立業務關係之前必須簽署本 VCoC，而原有供應商也須簽署本 VCoC。本 VCoC 適用於泰萬盛全球供應鏈中提供我們魚類及水產的漁船。業務交易過程中，泰萬盛隨時有權要求透過第三方稽核等方式查核供應商符合此 VCoC 的層級。泰萬盛將根據本 VCoC 持續開展年度稽核計畫。此外，本 VCoC 將被翻譯為其他語言版本，而此 VCoC 的英文版本為最終解釋依據。

依據本 VCoC，供應商承諾制定漁船改進計畫（VIP）以無條件達成要求並解決所發現的主要缺失或重大缺失。泰萬盛相信，本 VCoC 能夠提高透明度、展示責任性及彌補缺失。

更多資訊，請參考 VCC 實施指引檔案。

## 1. 企業合法與誠信經營。

企業具備管理系統與程序，並且符合相關法律、法規與公約。漁船作業情況透明並且能夠查核相關主張。供應鏈體現完整的追蹤追溯機制，以辨識合法的水產來源。所有水產的移轉與轉變都應有相關文件記錄。

- 1.1 禁止腐敗與賄絡情事，並建立相關程序書用以防範。
- 1.2 企業/財務交易與商業行為應透明且具備明確記錄。
- 1.3 漁船應該持有相關執照，並且受有關單位檢核。
- 1.4 遵守船籍國法律與相關國家或國際規定。
- 1.5 漁船必須裝設漁船監控系統 (VMS)，以達國際/船旗國/區域管理組織的相關要求。
- 1.6 漁船不得列於任何漁業區域管理組織「非法、未報告與無管制」船舶清單，並且應得相關海域授權後始得捕撈作業。
- 1.7 捕撈、儲存、加工等轉移文件應確實記錄並隨時可提供給相關單位。
- 1.8 漁撈日誌詳細記載法律規定資訊包括魚種、日期/時間、重量、區域、漁具類型，以及關於鮪魚漁撈的集漁器資訊。
- 1.9 除非詳細記錄，不得海上轉運。
- 1.10 漁船應配有觀察員或裝設電子觀察員。
- 1.11 漁船應有漁船單一識別碼並且列在全球紀錄系統中。

## 2. 工作應按自願協議、具聘用條款文件，並且合乎法定規則下進行。

船員應具有他們可理解的合法工作合約並自由簽訂。船員不應負擔任何聘僱相關費用且簽約前得到充分解釋並有機會協商內容。

- 2.1 船員有合法工作許可並且有權工作。
- 2.2 船員應簽立一份他們能理解的工作合約，並且持有。
- 2.3 合約內容應該至少包含付款期程、申訴與懲罰程序、工時與休息時數、超時工作、假日、遣散與離職 (包括「不可抗力」因素)。
- 2.4 不得透過強迫或脅迫的方式要求船員簽立合約或更改合約條款。
- 2.5 在合約簽訂之前，船員和雇員能夠檢視合約內容並尋求建議。
- 2.6 離職與終止合約紀錄應該在漁船員離職後保持至少 12 個月以上。
- 2.7 不得向船員收取聘僱費或其他聘僱相關費用。
- 2.8 工作合約中的內容應該符合漁船上的工作事實。
- 2.9 船員遣散費用應由雇主應依照合約內容支付船員遣散返國費用。

### 3. 所有人受到公平、尊重以及尊嚴的對待。

船員受到雇主與同事的尊重與尊嚴，不得有人受到虐待、騷擾、威嚇、以及不人道的待遇。

- 3.1 禁止任何歧視現象，包括但不限於：階級制度、國家、種族、宗教、年齡、身心障礙、性別、婚姻狀況、性傾向、工會成員、政治傾向、懷孕、健康等。
- 3.2 船上不得以嚴酷或不人道的方式對待船員，包括不得有身體、性、言詞、精神上等虐待或騷擾，抑或是以其他形式威脅。
- 3.3 船員均有機會開拓知識、技能和能力。
- 3.4 外來船員應受同等對待，同時應該提供合適的補給以滿足他們的福利及就業需求以符合本 VCOC 的要求。

### 4. 自願工作，不得強迫或強制勞動。

船員自願工作，不得通過賄賂或脅迫方式強迫船員工作。招聘及就業流程均合法，且所有船員在出發前均瞭解該流程。

- 4.1 船舶不存在任何形式的強迫勞動、強制勞動、抵債勞工、契約勞工、監獄勞工或販運勞工。
- 4.2 僅在合乎法律流程的情況下看管船員的個人文件，而船員可以隨時要求使用這些個人文件。
- 4.3 工作時間或非工作時間內，不得以不合理的方式限制行動自由。
- 4.4 保存聘用、合約及依法核查的記錄。
- 4.5 每個人均有權工作。
- 4.6 針對公海作業船舶：
  - 4.6.1 船員可自由終止聘用關係，如欲終止，需在下次定期靠港至少十天前通知船長。
  - 4.6.2 員工在書面合約規定的期限屆滿之前終止聘用關係，且因員工遣返歸國而發生的實際費用，可以按照比例原則向員工收取部分該等費用。
- 4.7 合約或行程期滿或是公司解除合約，遣返歸國的費用應由船舶/船舶公司承擔。

## 5. 所有工人均達到適當年齡。

船員應達到在漁船工作的法定年齡，且擔任的工作應適合其年齡和經驗。具備核實新進員工年齡的流程，並確保不使用童工。

- 5.1 簽訂合約之前，必須審核船員年齡。
- 5.2 如有船員年齡在法定最低年齡至 18 歲之間的，應對其工作項目進行相關危險評估。
- 5.3 法定最低年齡由執法單位界定，如港口國或船籍國。
- 5.4 未滿 18 歲的船員相關文件應建立，並根據要求出示。

## 6. 所有工人應獲得公平的工資。

船員薪酬應當合法，且應當建立完整的記錄。應有付款程序書，且全體船員均理解該程序。

- 6.1 法定薪餉紀錄包括獎金和扣款記錄應該要保存。
- 6.2 開立薪資明細(或收據)予船員，其中應保有詳細資訊包括：基本工時、超時、基本薪資、超時加給，以及其他法定或雙方同意的扣款項目。
- 6.3 按月或按照其他期限定期（至少每季 1 次）付船員工資。
- 6.4 除非懲罰機制或另立於合約事由（例如墊款），不得扣款；如有扣款，應當書面告知船員。
- 6.5 工資直接支付給船員，或全部或部分轉給船員指定之人，船員對此不承擔額外費用。
- 6.6 按照船員合約約定支付法定最低工資。

## 7. 工人的工作時間應當合理。

船員在船上的工作休息安排，應當對船員公平並有利於船舶安全運行。工時長符合法律規定及船員合約內容。

- 7.1 船員名冊及各船員的確切工作時間表應建立並保存。
- 7.2 長度滿 24 米的船舶必須達到船舶安全航行所需的“最低人員安全配置”，說明漁船從業人員的數量及資格限制。
- 7.3 海上作業時間超過 3 天的漁船，每連續 24 小時期間內應至少提供 10 小時休息時間；每連續 7 天內至少提供 77 小時休息時間。
- 7.4 捕魚或魚類加工作業旺季，每天至少 10 小時的休息時間可以縮減至不低於連續 6 小時，但應償還予漁業從業人員。

**8. 在法律允許的限度內，所有勞動力均有權自由結社及/或參加工會以及進行集體談判。**

船員在不損害船長對於船員安全及船舶安全航行所承擔的整體職責指揮權以外，有權籌組協會並進行集體談判。

- 8.1 船員享有自由結社權，可以參加任何工會及工人組織。
- 8.2 船員有權行使集體談判權。
- 8.3 如船員提出要求，船長或船舶所有人應提供保障船員的任何集體談判協定或勞動合約。

**9. 保護勞動力於工作期間的健康和安全。**

船上應具備安全、衛生的工作條件，確保滿足船員的基本需求。船員的健康和安全為首要事務，並針對醫療緊急情況配備補給品。

- 9.1 船舶應適航、受到定期檢查，並評估相關健康和 safety 問題。
- 9.2 以船舶綜合風險評估為基礎制定健康和 safety 政策及培訓措施，以防範船員面臨相關風險。
- 9.3 針對長度超過 24 米的船舶，船員必須具有完整的健康證明。
- 9.4 根據船員數量及航程長短，船上應配備適當的醫療設備及救生設備。
- 9.5 船上至少有 1 人具備急救資格或經過急救培訓，且能夠使用船上醫療設備。
- 9.6 應保存傷、病紀錄。
- 9.7 如遇嚴重傷害的，船員有權上岸。
- 9.8 免費提供船員個人防護設備（PPE）及工作服（根據 H&S 風險評估確定），因正常磨損而需替換的，允以免費更換。
- 9.9 無論工作或非工作時間內，船員可取得、使用基本必需品，例如飲用水及洗手間。
- 9.10 評估每次航程船員所需的用水量（針對延長航程，還須評估食物用量）。
- 9.11 限制經驗或技能不足的船員進入存在安全風險的危險區域。
- 9.12 充氣筏（或小船）具有容納全體船員的足夠空間且易於調用，所有人員均經過緊急情況下使用救生船的培訓。
- 9.13 漁船應具有私密性清潔衛生區域、衛生設施。



## 10. 以公平程序對待勞動力。

船舶具有公平、公開化的程序，確保合約終止以及投訴和懲戒行動均公平、保密。處理任何事件均不得對船員進行報復，對事件處理進行監督，確保不偏不倚地解決問題。

- 10.1 具備一套有效的回報與申訴機制，這個機制受到密切監督，讓船員/員工不用擔心報復風險。
- 10.2 具備終止合約、申訴，以及懲戒行動的程序，並應當在出發之前全面告知船員，確保船員理解該等程序書。
- 10.3 相關程序書包括但不限於說明如何：保密、報告管道、向直屬主管之外的人員報告的機制、如何跟進所報告的申訴、船員如何監督投訴處理進展、禁止打擊報復、以及投訴和懲戒行動不公平時的申訴機制。
- 10.4 對申訴事項進行調查，快速、公正地解決問題
- 10.5 稽核員或檢查員能夠在安全的環境中與船員訪談。

## 11. 以可持續方式開展業務，減少環境影響。

我們鼓勵所有漁船負責任經營、尊重生態系統並降低對海洋環境的影響。所有漁船經營作業均應遵照最佳實踐標準並遵守相關公約和法律。

- 11.1 漁船和漁業公司必須能夠證明它們符合區域漁業管理組織的保護管理措施、船旗國的法律和/或任何相關的國際公約。
- 11.2 應制定有效的環境管理計劃來管理法律合規性以及但不限於危險化學品的使用；廢物、廢水和空氣污染的產生；水和能源消耗。
- 11.3 向所有相關人員提供培訓，以確保了解並遵守與環境管理有關的所有必要法律要求、決議和最佳實踐。
- 11.4 鮪魚漁船必須遵從 ISSF 的保育措施

## 12. 監督進展及合乎規定。

通過監督、檢查來確認漁船合乎本 VCoC 的規定條款。發現主要或重大缺失的項目，應當啟動 VIP。

- 12.1 根據本 VCoC 監督工作活動。
- 12.2 定期審查系統和政策。
- 12.3 本 VCoC 運用過程中，不得因為船員或雇員提供真實資訊或協助而予以懲戒或解雇。
- 12.4 根據本 VCoC 進行審核過程中發現“持續改進項目”(AFI)的，應當啟動 VIP。
- 12.5 VIP 應包括對應行動的文件紀錄、目標里程碑及時程。

### 招聘業者定位活動

此活動的宗旨為擴充 VCoC 的稽核計畫，以包含與船員道德招聘相關的附加條款和指標。本次新增內容旨在就漁業公司應如何進行招聘以及過去幾年制定的新規範/標準給予明確的指導。舉例，水產品工作小組稽核標準 (Seafood Taskforce Vessel Auditable Standard)：14. 私營職業介紹所和招聘人員，對 VCoC 的這一擴充確保了以下文件中 TU 計畫涵蓋的內容；VCoC、指導文件和稽核程序和手冊。

招聘業者定位活動可以以船隊級別進行而不僅是以單一漁船級別進行，因此可以以稽核的一個單獨但互補的部分。

RM\_a 船東對與其有業務往來的所有招聘人員/機構遵循既定的盡職調查流程。

RM\_b 船東與招聘人員/代理機構簽訂了合同，其中規定了安排招聘人員的約定條款和條件。

RM\_c 勞務招聘者或分包機構合法經營，並且可以證明他們正在實施負責任的招聘。

如有違規，可通過以下管道報告：

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

電話：+66 (0) 3481-6500<sup>[SEP]</sup>傳真：+66 (0) 3481-6499

Confidential Email: VesselCode@thaiunion.com

保密電郵：VesselCode@thaiunion.com