

TIFFANY & CO.
サプライヤー行動規範
ガイダンス

バージョン1.0 | 発効日: 2020年1月

TIFFANY & Co.

目次

はじめに.....	4
適用・順守.....	5
管理システム.....	6
誠実な業務運営.....	10
法令順守.....	10
汚職、贈収賄、金融犯罪の防止.....	10
自発的就労.....	11
児童労働.....	13
若年就業者.....	13
労働時間.....	14
賃金および福利厚生.....	15
公正かつ公平な取り扱い.....	16
差別待遇.....	16
ハラスメント、虐待、差別に対する懲罰とトレーニング.....	17
結社の自由.....	18
苦情申し立ての方法と救済策.....	18
健康と安全.....	19
一般的.....	19
火災時の安全確保.....	20
緊急時の備えおよび行動計画.....	21
応急処置および医療対応.....	21
産業衛生 (IH) および化学物質管理.....	23
電気の安全性確保.....	23
機械の安全性確保.....	24

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

個人用保護具(PPE)	24
呼吸用保護具(RPE)	25
人間工学	26
寮および住宅制度	26
社員食堂と食事サービス.....	27
保育所施設管理.....	27
請負業者の管理.....	28
環境	28
環境マネジメントシステム(EMS).....	28
資源の管理	28
化学物質および有害物質の管理	29
生物の多様性およびエコシステムの保護.....	29
地域社会における中心的役割	29
リスクの評価	29
利害関係者との関与プロセス.....	30
セキュリティ	30
トレーサビリティおよびデューデリジエンス	31
責任ある採掘	31
特定材料のサプライヤーへの要件	32
ダイヤモンド保証.....	32
紛争鉱物(金、タンタル、スズ、タングステン)	32
カラー ストーン.....	32
持続可能な木材と紙の調達.....	32
定義	33

はじめに

ティファニーでは正直さ、誠実さ、卓越性を誇りにしています。そして当社はサプライヤーに対しても、当社の規範と同じ高い基準に則り行動することを期待します。当社は、原材料を提供してくれる鉱山労働者からジュエリーの製作者に至るまで、当社の事業によって生活に影響を受けるすべての人々の権利を尊重し保護するように努めています。当社の顧客や関係者もこれを求めています。

従って、ティファニーとその子会社および関連会社（総称「ティファニー」）は、サプライヤーが人権、公正かつ安全な労働慣行、環境保護、倫理的な業務遂行に対する当社のコミットメントを分かち合うことを要求します。当社は適用されるすべての法律、規則、規制を完全に順守することをサプライヤーに求めます。また、サプライヤーが単なる法令順守にとどまらず、人権、企業倫理、社会的・環境的責任の向上のために国際的基準を満たすよう努めることを求めます。サプライヤーは、国際労働機関（「ILO」）の条約、ならびに国連グローバル・コンパクト、ビジネスと人権に関する指導原則および持続可能な開発目標（SDGs）に沿うこと、およびこれらの枠組みの中で運営するよう誠実に取り組むことが推奨されます。

ティファニーのサプライヤー行動規範（以下「規範」という）は、ティファニーのすべてのサプライヤーに適用される一般的な原則や要件を定めたものです。また、この規範は当社がサプライヤーのパフォーマンスを評価し、提携するサプライヤーを決定するための枠組みを提供します。当社はこれらの原則にすでに全力を尽くし、改善へのあくなき追及をするサプライヤーと取引をするつもりです。

本規範で定められた主要要件を支持するため、ティファニーは本規範の主要要件を満たすことの意味についての詳細情報を記したガイドンスを以下の通りまとめました。さらに、本ガイドンスは、現場での監視および評価プログラムを使って行われる、各サプライヤーの慣行評価の基盤となります。それぞれのサプライヤーが活動する環境では法的および文化的違いがあるのを認識する一方で、当社は世界中の原材料サプライヤーや請負業者を含むすべての事業の側面において、本規範およびガイドンスを適用することに全力を尽くします。

条件の伝達や慣行の評価だけでなく、ティファニーは継続的な改善への取り組みを重視していきます。当社は要件を満たさないサプライヤーとの取引を終了する権利を有していますが、問題の根本原因に対処し、継続的な改善を支援するために協力的かつ誠実に取り組むことを望んでいます。この目標を達成するためには、サプライヤーからの完全な透明性の維持が最低条件となります。私たちは、透明性と協力が基盤にある提携関係こそが、労働者と環境に利益をもたらす、責任ある持続可能な慣行を推進するための唯一の方法だと信じています。

本ガイドンスは、ティファニーの要件を順守する方法に関する一般的な情報と提案を記していますが、法的なアドバイスに代わるものではありません。これは随時更新される書類であり、ティファニーは経験や新しく生じる優れた慣行に基づいて本書類を改訂する権利を有します。本書類の公用語は英語です。

免責事項

本ガイドンスまたは本ガイドンスで参照されている他の文書または情報源の正確性または完全性に関して、保証や表明は行われません。本ガイドンスは、適用される国際法、現地法、州法、地方行政法、法律、規制、条例、その他の要件を置き換えたり、矛盾したり、もしくはその要件を変更したりすることを意図したのではなく、またはそれを行うものでもありません。本書類は一般的なガイドンスを説明しただけのものであり、本書類によって取り上げられたいかなるトピックについての完全で信頼できる表明として見なされるべきではありません。本ガイドンスはいかなる法的強制力のある義務や権利を作成、確立、または認識することを意図したのも、それを行うものでもありません。

お問い合わせ、フィードバック、苦情については、責任あるレスポンシブルソーシングチーム ResponsibleSourcing@Tiffany.com までご連絡ください。

適用・順守

サプライヤーは、本規範およびガイドンスを理解し、業務全体で本行動規範に従うことを確実にする責任を負います。従って、サプライヤーは現地の言語で本規範を自社の全従業員と共有する必要があります。サプライヤーはまた、ティファニーへの物品またはサービスの提供に関する承認済みの下請け業者が本規範を理解し、本規範に従うことを確実にする責任を負います。

サプライヤーは本規範およびガイドンスの順守を自己監視することが期待されています。しかしながら、ティファニーまたはその代理人がコンプライアンスを確認するためにサプライヤーの施設を訪れて監査または検査することを許可されるものとします。そのような訪問中に、その訪問が予告されていたか否かを問わず、すべての従業員は経営者のいない場所で報復の脅威なしに、自由にコミュニケーションを取ることができなければなりません。

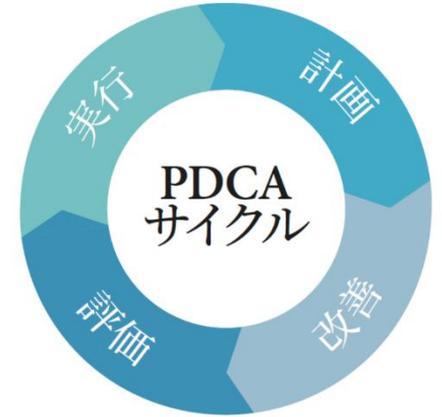
ティファニーはサプライヤーと協力して、継続的な改善と企業責任の強化に努めます。ただし、状況によっては、ティファニーは未履行契約の解除、将来の購入契約の保留、またはサプライヤーとの関係の打ち切りを行う権利を有します。

管理システム

現地法、ティファニー サプライヤー行動規範、そして本書類に記されている関連条件を一貫して満たし順守していることを実証するために、正式な管理システムを導入することが重要となります。ティファニーは、サプライヤーはそれぞれ異なり、各々の状況の中で事業を営み、それぞれの規模や資源の利用量が相違することを理解していますが、この正式な管理システムの導入は良好なパートナーシップを持続させるために不可欠であると考えています。そのためティファニーは、この管理システムの導入および改善への継続的なコミットメントを期待しています。

PDCAは、プロセスやシステムを制御して継続的に改善するための、4段階の業務管理手順が繰り返行われる方法です。PDCAサイクルは「Plan(計画)」、「Do(実行)」、「Check(評価)」、「Act(改善)」の頭文字を合わせたものです。「計画」段階では計画を立てること、「実行」段階では計画を行動に移すこと、「評価」段階では実行した内容をモニタリングすること、そして「改善」段階では4段階サイクルで立てた目標を改善していくことを担います。この反復的なアプローチには、PDCAサイクルを通じて日々の問題の解決策を見つけ、試し、そして業務を改善したいと願うサプライヤーによる、継続的な改善への取り組みが必要となります。

以下で、このベストプラクティス手法についての一般的なガイドラインを説明します：



計画

コミットメント、サポート、説明責任

- 1) サプライヤーは、ティファニー サプライヤー行動規範のすべての期待に応えるために、組織の最高レベルでサポートされている方針への取り組みを維持する必要があります。これには、企業倫理、コーポレートガバナンス、人権や労働者の権利、安全性、環境の尊重などを含みますがそれに限りません。
- 2) サプライヤーは、管理システムおよび関連プログラムの導入を確実にすることを担う社内代表者を明確に選別する必要があります。
- 3) システム導入を担当する管理チームは、適宜配置された十分なリソースと共に、適切な独立性と自律性をもって機能する必要があります。
- 4) 経営陣は継続的な業務改善に取り組み、それらの方針や手順の導入を監視および分析して、少なくとも一年に一回は方針と手順のギャップを特定するものとします。

リスク評価

- サプライヤーは、人権、安全、環境リスクの評価プロセスを取り入れ、ビジネス慣行に関連するあらゆる事業、社会、環境への悪影響を特定し分類する必要があります。リスク評価の複雑さは、会社の規模、深刻な影響を及ぼすリスク、また業務の性質によって異なります。リスク評価には一般的に以下の4ステップを含みます：
 - 人権、労働、健康、安全性、環境問題を含む、本規範のすべての側面に関連する実際および潜在的な影響の評価；
 - 方針および手順とそれに関わる責任の作成を通して行う、評価内容の統合とそれに対する対応；
 - 対応のトラッキング；
 - 該当する関係者へ影響がどのように対処されるかを報告。

方針

- サプライヤーは、責任あるビジネス慣行への取り組み文書化し、経営陣によって承認され、その内容を積極的に従業員に伝えるものとします。方針は、経営陣によって正式に表明された、組織の意図と方向性を記した声明です。方針は、組織がその業務や事業に関連する説明責任や従業員に求める行動を定義するのに役立ちます。さらに、方針は一貫性のある行動を推し進めるための意思決定ルールやガイドラインとしても機能し、以下のことを行わなければなりません：
 - 経営陣によるコミットメントを示す；
 - 主要リスクや問題のために企業責任およびコーポレートガバナンスを確立する；
 - 企業価値、原則、意図を伝える；
 - 従業員およびビジネスパートナーに対する明確な要望を設定する；そして
 - より詳細な手順や行動のための基盤を構築する。

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 経営陣は定期的に主要方針の正式なレビューを実施し、それらが人権、労働者権利、健康と安全、および環境に関する組織の優先順位やリスクそして目標と見合っているかどうかを見極めるものとします。サプライヤーはまた、レビューの工程、特定されたギャップ、そしてそのようなギャップに対応することを目的とした方針への修正を文書化する必要があります。

実行

詳細な手順

- サプライヤーは、規定された方針の導入の支援するために、必要に応じて、より詳細な標準運営手順(SOPs)および作業指示書(WI)を作成して維持するよう努める必要があります。正式手順は一般的に以下の要素を含みます：
 - **目的:**「目的」は最長 1~2 文で記された、書類の意図を定義するものです。エンドユーザーが書類の内容を素早く把握するのに十分な内容のみを含み、その他の詳細は含まないものとします。
 - **適用範囲:**「適用範囲」は手順が誰に、そして何に該当するのかを定義するものです。多くの SOP は適用範囲内の内容だけをカバーし、範囲外の内容は記しません。ただし、その両方を記すことが適切な場合もあります。範囲内と範囲外の内容を明確に説明することで、すべての人が同じ内容を把握することを可能にします。
 - **参照資料および関連書類:**他の SOP または SOP が参照する政府発行書類に加えて、手順を理解して効果的に実行するために必要な書類や参照資料を提供します。
 - **定義:**エンドユーザーに馴染みのない用語を明確にし、頭字語や略語をはっきりと説明します。
 - **役割と責任:**手順内にある活動の実施を担う役割を定義します。
 - **手順:**これは実際の手順そのものです。それぞれのステップの内容は、担当者がその内容を広範囲に理解できるように、シンプルな表現を使って明確に記します。

トレーニングおよび意識啓発

- サプライヤーはマネージャーや従業員とやり取りし、彼らや彼らの業務機能に該当する工場の方針、手順、プログラムのすべての側面に関するトレーニングを提供する必要があります。典型的なコミュニケーションやトレーニング手法は以下の内容を含みます：
 - 新入社員のオリエンテーショントレーニングは、以下の内容によって構成される必要があります。賃金、労働時間、福利厚生、懲罰方針、苦情申し立ての方法、工場規則などに関する方針の説明；
 - 個人用保護具の使用、緊急避難訓練、防災、化学物質の取扱い、機械の安全性などの健康および安全に関するトレーニング；
 - 従業員が使う現地言語での掲示や標識；
 - 日、週、月ごとのお知らせ；
 - 一対一の個別トレーニングと面談

評価

測定

- サプライヤーは継続した業務改善を促進するために、自分たちの管理システム方針、手順、そして従業員のパフォーマンスの効果を測定する必要があります。測定ツールの例は以下のものを含みます：
 - 外部監査；
 - 正式および／または非公式の内部監査；
 - 従業員および管理職へのアンケート；
 - 顧客およびその他の関係者へのアンケート；
 - メトリック測定とトラッキング(エネルギー使用、廃棄物の除去、リサイクルなど)
 - 従業員の離職率；
 - 月ごとの負傷および事故(種類、深刻度、頻度)。

改善

根本原因解析および予防措置計画

- サプライヤーは、効果的な救済策につながり得る根本原因の調査工程、および特定されたコンプライアンス違反の問題やその他のパフォーマンス関連の問題に対応する緊急措置および／または予防措置を講じる必要があります。問題の最も明らかな側面に対応しただけの措置は、長い目で見ると十分ではないことがほとんどです。根本原因は、問題が生じた基本的な理由であり、問題解決が期待される時にはそれを理解することが必須です。根本原因は一般的に以下の一つか二つの内容に絞られます：
 - 方針や文書化された手順の欠如
 - 不十分な導入手続き
 - 経営陣によるコミットメントの欠如
 - 不十分な知識または意識
 - 説明責任の欠如
 - 継続的なモニタリングと業務改善の確保に対する工程の欠如
- 根本原因の特定に役立つ一つのアプローチは、「**5つのなぜ**」として知られています。この手法は問題の根本原因を突き止めるために、単純に「なぜ」と数回繰り返して問うことです。特定の問題の根本原因を識別した後は、短期的および長期的な予防措置を取り入れた明確なアクションプランを文書化することが大切です。そのようなアクションプランには次の要素を含む必要があります：
 - **責任**：緊急および防止措置の導入を担う担当者の選別。アクションプランを導入する担当者は、適切なスキルセット、経験、役職を有し、経営陣によって支持された者となります。
 - **タイムライン**：タイムラインの中では、積極的ながら現実的なアクション完了最終期限を設定すると同時に、進捗を確認するために暫定期限を設定する必要があります。
 - **コミュニケーション**：必要に応じて、進捗状況を労働者、スーパーバイザー、マネージャー、顧客などの関係者に伝えます。

書類管理および記録管理

- サプライヤーは、管理システムを正確で着実に導入して記録を継続的に保持するために、管理システムを文書化して、規則に順守していることを示し、継続的な業務改善を強化する必要があります。
- 書類保持：
 - サプライヤーは、本規範とガイドンスの期待に順守していることを示すことに必要なすべての書類を保管するものとします。それらの書類はサプライヤーの敷地内に保管され、ティファニーまたはティファニーに任命された代理人が容易に識別でき、手軽にアクセスできるように整理される必要があります。
 - サプライヤーは、書類を少なくとも12ヵ月間、または現地法で定められている機関のいずれか長い期間保管するものとします。

監視および評価

- 要請に応じてサプライヤーは、事前通告の有無に関わらず、本規範および本書類に記された該当のガイドンス条件および適用する現地法に順守していることを検証するために、ティファニーおよび／またはティファニーが任命した第三者の代理人の指示に従い協力するものとします。
- 実証と監視要請への対応は以下の内容を含みます：
 - ティファニーによって任命された監査人または他の代理人に対し、サプライヤーの製造施設および関連書類が保管されている場所への物理的なアクセスを許可すること。敷地内の労働条件の実状を判断するために、通常は安全性や知的財産を保護する理由から訪問者の立ち入りが制限されている作業所エリアが含まれることがあります。
 - 検証のための極秘面談を目的とした、サプライヤー従業員への無制限のアクセスを円滑に進めること。サプライヤーは、監査人から質問される可能性のある内容を従業員に「指導」したり、監査人または検証訪問に関連して従業員に干渉したり報復したりしないものとします；そして
 - 本規範への順守を実証するために必要な、または国の適用法によって定められている書類を準備すること。

透明性

- サプライヤーは、本規範、ガイドンス、国の法律の導入と、それらへの順守に関して、完全な透明性（隠し立てせず正直な姿勢）を維持するものとします。書類は原状／修正なしの状態で保管されなければなりません。情報および書類を改ざんしたり、事実を曲げてはいけません。例えば、サプライヤーは、賃金や労働時間に関する虚偽または誤解を招く情報を含む「二重帳簿」をつけること、そしてそれを監査人に提示することを禁じられています。

誠実な業務運営

すべての業務上のやりとりにおいて、最高水準の誠実さを維持する必要があります。サプライヤーは倫理基準に則って事業を行うものとし、すべての商取引は透明性が高く、それぞれの事業の帳簿や記録に正確に反映される必要があります。サプライヤーは誠実な業務運営を義務付ける方針を有するものとします。

- 1) すべての業務上のやりとりにおいて、最高水準の誠実さを維持する必要があります。
- 2) サプライヤーは倫理基準に則って事業を行うものとし、すべての商取引は透明性が高く、それぞれの事業の帳簿や記録に正確に反映される必要があります。
- 3) サプライヤーは誠実な業務運営を義務付ける方針を有するものとします。
- 4) サプライヤーは、ティファニーに代わって現地評価を実施する間も、透明性と誠実さを十分に維持するものとします。これには、製造施設、記録、そして機密面談のために従業員にフルアクセスすることへの許可を含みます。
- 5) ティファニーの商品またはサービスに対する作業または作業の一部は、ティファニーの文書による明示的な事前の許可および下請業者による本規範の承認および遵守がない限り、下請けに出すことはできません。

法令順守

サプライヤーはすべての法律、規則、規制(労働、健康・安全、人権、環境保護、汚職・贈収賄に関するものを含む)を順守するものとし、またそれを特定、監視、理解するためのプロセスを有するものとします。本行動規範と現地法の間に関連点や相反する事項がある場合、より厳格な基準を適用するものとします。

- 1) サプライヤーはすべての法律、規則、規制(労働、健康・安全、人権、環境保護、汚職・贈収賄に関するものを含む)を順守するものとし、またそれを特定、監視、理解するためのプロセスを有するものとします。
- 2) 本行動規範と現地法の間に関連点や相反する事項がある場合、より厳格な基準を適用するものとします。

汚職、贈収賄、金融犯罪の防止

サプライヤーは贈収賄、強要、横領、詐欺、マネーロンダリング、またはテロリストや武装活動に関連するあらゆるビジネスなど、いかなる形態の腐敗行為に従事しないものとします。サプライヤーは米国連邦海外腐敗行為防止法(FCPA)またはその他の適用される腐敗防止法また贈収賄法に違反したり、ティファニーに違反させたりしないものとします。適用される腐敗防止法および贈収賄法の順守を確実にするために、監視および取り締まりの手順を施行する必要があります。

- 1) サプライヤーは贈収賄、強要、横領、詐欺、マネーロンダリング、またはテロリストや武装活動に関連するあらゆるビジネスなど、いかなる形態の腐敗行為に従事しないものとします。
- 2) サプライヤーは米国連邦海外腐敗行為防止法(FCPA)またはその他の適用される腐敗防止法また贈収賄法に違反したり、ティファニーに違反させたりしないものとします。
- 3) 適用される腐敗防止法および贈収賄法の順守を確実にするために、監視および取り締まりの手順を施行する必要があります。
- 4) より具体的に、サプライヤーは政府、政府機関、政党、公的国際機関の役人もしくは従業員、または公職への立候補者、またはそれら個人の近親者に対して、彼らの意思決定に不正に影響をおよぼす、またはあらゆる点でティファニーの利益を助長するために、価値のあるもの(旅費、贈答品、接待費、寄付金、またはその他の恩恵を含む)を提示、支払い、または提供しないものとします。
- 5) サプライヤーは、これらの期待とティファニーとの契約義務を厳守し、同じ基準をサプライチェーン全体にわたって適用するものとします。

自発的就労

すべての従業員は、脅しまたは強制を受けることなく自由に退職できるものとします。サプライヤーは強制労働、契約労働、賦役労働、囚人労働などに基づく雇用を行わないものとし、またいかなる個人に対しても採用手数料の支払いを従業員に要求したり、または個人の書類や旅券を預かったままにしたりするなど、雇用の継続を強制する手段を講じてはなりません。サプライヤーは、人身売買のリスクおよび適用される反奴隷法の順守に関して、人材派遣会社または請負労働者との関係を監視するものとします。

- 1) すべての従業員は、脅しまたは強制を受けることなく自由に退職できるものとします。
- 2) サプライヤーは強制労働、契約労働、賦役労働、囚人労働などに基づく雇用を行わないものとし、またいかなる個人に対しても採用手数料の支払いを従業員に要求したり、または個人の書類や旅券を預かったままにしたりするなど、雇用の継続を強制する手段を講じてはなりません。
- 3) サプライヤーは、従業員が書面による雇用契約を結んでいるという要件、およびそのような雇用契約の条件、期間、および／または更新を含む、雇用契約の使用に関する現地法の要件を順守するものとします。
- 4) サプライヤーは、従業員の雇用契約に記載された条件を十分に説明するものとします。また契約書は従業員が使用する言語で作成され、すべての当事者にその写しを一部ずつ提供するものとします。
- 5) サプライヤーは一時的・短期・期間限定契約の過度の使用によって、正規雇用関係から生じる法律上の義務を回避しないものとします。
- 6) サプライヤーは、人身売買のリスクおよび適用される反奴隷法の順守に関して、人材派遣会社または請負労働者との関係を監視するものとします。
- 7) 該当する場合、サプライヤーは国の法律に従って法的に承認／登録された人材派遣会社のみを使用するものとします。
- 8) 選考および採用プロセス中は、サプライヤーから人材派遣会社を含む請負業者の間での人身売買のリスクを評価するものとします。
- 9) 実行可能な場合、労働者の雇用と管理における人材派遣会社やその他第三者の使用を最小限にするために、サプライヤーは外国人労働者を直接採用および雇用することが推奨されています。
- 10) サプライヤーは、自社の事業やサプライチェーンにおける人身売買のリスクを特定して対処するために、該当する従業員にトレーニングを提供するものとします。
- 11) 従業員は、雇用の条件として、身分証明書(パスポート、旅行または居住許可証、国が発行する身分証明書、在学証明書など)の原本、または個人的な身の回りのものを、雇用主、人材派遣会社、または他の関係者に提出する必要はありません。
- 12) サプライヤーは、従業員が勤務時間中に指定された作業エリアを自由に移動することを許可するものとします。これには水飲み場やトイレ設備へのアクセスが含まれます。
- 13) サプライヤーは、労働者がすべての労働義務から解放され、施設または作業エリアを自由に離れることができる食事および休憩の権利を確保するための慣行および管理を採用するものとします。家族を含む従業員に寮またはその他の住居を提供しているサプライヤーは、夜間外出禁止令を含むセキュリティ慣行を明確に伝える必要があります。夜間外出禁止令は合理的で、勤務時間外にリラックスして個人的な活動に参加するのに十分な時間である必要があります。

外国人労働者と移民労働者

雇用を見つけるために別の国に移住することを条件に採用されたサプライチェーンの従業員の場合：

- 1) 雇用が始まる前に、給与や福利厚生などの雇用条件をすべて明記した雇用契約を協議し合意する必要があります。
- 2) サプライヤーは、派遣国または受け入れ国のどちらかによって法的に許可された、人材派遣会社、職業斡旋会社、パスポート、その他査証関連の費用などを含む雇用資格取得に必要な料金を直接支払うものとします。それらの料金はいかなる時でも、差し押さえ、徴税、手付金、保証金として、または別の方法で、賃金から差し引いてはいけません。人材派遣会社への料金やその他の雇用資格取得に要する料金を事前に直接支払うことができない場合、または上記のいずれかの料金を外国人労働者によって支払われることが法的に要求されている場合、サプライヤーは従業員が到着してから一ヶ月以内に、速やかに従業員にその全額を返金するものとします。
- 3) サプライヤーは、採用した外国人労働者の、空港税や料金を含む到着に要するすべての航空運賃／旅費を負担するものとします。
- 4) サプライヤーは、派遣国または受け入れ国で外国人労働者が加入する必要がある、医療保険を含むすべての保険料を負担するものとします。
- 5) サプライヤーは、採用した外国人労働者の、空港税や料金を含む帰国に要するすべての航空運賃／旅費を負担するものとします。ただし、以下の場合にはそれに限りません：

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 従業員が違法行為により解雇された場合；
 - 従業員が国内で法的にその他の職を得た場合；
 - 雇用契約終了前に従業員が雇用を自発的に終了した場合には、サプライヤーは雇用契約または現地法要件に基づいて日割り計算された旅費を負担するものとします；
- 6) サプライヤーは、従業員が居住国を出発する前に、特定の雇用条件や解雇理由を含む、従業員の雇用契約書にまとめられた条件を十分に説明するものとします。
 - 7) サプライヤーは、受け入れ国にて法的強制力があり、従業員が使用する言語で記された雇用契約書を作成するものとします。
 - 8) サプライヤーは、従業員が本国を出国する前に、すべての従業員に雇用契約書の写しを渡すものとします。従業員の署名をもらう目的で、契約書を空港で手渡ししてはいけません。

施設外の就労

- 1) サプライヤーは、ティファニーのために行われる全ての製造業務を、サプライヤーの施設内またはティファニーが認可するそれ以外の場所で開催することに同意します。サプライヤーは、労働者が、ティファニーが認可していない施設または場所において上記作業を行わないようにする必要があります。
- 2) ティファニーは無許可の下請け製造業務を厳しく禁じている一方で、世界中の職人や構外労働者の重要性や伝統を高く評価しています。しかし、施設外労働者に関する社会的情勢への対処は複雑化することがあります。施設外就労特有の状況に対処するために、サプライヤーは最低限以下のことを行う必要があります：
 - ティファニーから事前に許可を受ける
 - 施設外就労に関する適用法および規則を順守する
 - サプライヤーと施設外労働者の間にいる請負業者と中間業者の構造／サプライチェーンと、彼らが請け負う活動を図式化し文書化する
 - 可能な範囲でこれらの中間業者たちの数を減らす
 - 施設外労働者が働く場所への現場視察を行い、その内容を文書化する
 - それぞれの施設外労働者に関する以下の書類を保有する：
 - 年齢、氏名、写真付き身分証明書の写し
 - 給与記録
 - 労働時間記録（時給制労働者の場合）
 - 雇用契約書／雇用条件
 - 安全衛生評価およびトレーニング
 - 労働者が遂行する作業種類の説明
 - 作業が行われる場所の正確な住所
 - 児童労働または未登録の家族の一員による援助の不使用に関する各労働者からの申告
 - 労働者の世帯にいる全児童（法定最低就労年齢以下）の人数の申告。
 - その他すべての法定書類
 - 以下の内容を文書化し、すべての構外労働者および中間業者に伝えるものとします：
 - 構外労働者が勤務形態についてどのように工場長および人材派遣会社の代表者と直接コミュニケーションを取ることができるか
 - 権利を有する可能性のある、社会保険や休暇などの福利厚生を含む構外労働者の法的な雇用権利。
 - 出来高制算出法とその決定方法
 - 少なくとも最低賃金を満たす出来高を正しく設定し、予測労働時間を決定するために、「時間動作研究」を実行する。
 - 必要なすべての製造および安全装置を支給する

児童労働

サプライヤーは、15歳、義務教育修了年齢、国内での雇用が許される法定年齢、またはILO基準の下で許される最低年齢のうち、最も厳格な基準となる年齢未満の人物を雇用しないものとします。

- 1) サプライヤーは、15歳、義務教育修了年齢、国内での雇用が許される法定年齢、またはILO基準の下で許される最低年齢のうち、最も厳格な基準となる年齢未満の人物を雇用しないものとします。
- 2) サプライヤーは、各従業員が最低年齢要件を満たしていることを実証するために、適切な人事制度および慣行を維持するものとします。そのような制度や慣行は、書面による採用方針、採用担当者のトレーニング、採用時に必要な「年齢証明」書、および記録保持を含みます。
- 3) サプライヤーは、そのような年齢証明書が正確かつ完全であることを確認するために合理的な対策を講じるものとします。年齢証明書がない、またはその信頼性に問題がある場合には、サプライヤーは従業員の年齢を確認して文書化するその他の方法を見つけなければなりません。その例には「公印」が押された在学証明書または現地の地方自治体代表者による宣誓供述書の写しがあります。
- 4) サプライヤーは、法定年齢未満の従業員の就労が判明した場合、それを是正するための方針および手順を確立し、その内容を文書化して維持するものとします。
- 5) 法定年齢未満の従業員に関する是正手順は、最低でも以下の内容を規定する必要があります - サプライヤーが法定年齢未満の従業員を雇用していることが判明した場合、その従業員の利益を最優先にした内容と一致した現地法の要件内で、サプライヤーは以下を行うものとします：
 - 法定年齢未満の従業員に作業所から立ち退いてもらう；
 - そのような法定年齢未満の従業員が法定最低就労年齢に達するまで義務教育を受けられるように経済的およびその他の支援を提供する；
 - 法定年齢未満の従業員が学校もしくは職業訓練プログラムに入学および通学している旨の書類を提出することができる場合には、サプライヤーは彼らが卒業するまでまたは法定最低就労年齢に達するまでの期間、継続して法定年齢未満の従業員の基礎賃金を支払い続けなければなりません；
 - 法定年齢未満の従業員が法的に就労を認められる年齢に達した場合には、状況に応じて適切であれば、サプライヤーは彼らに再雇用の機会を与えなければなりません。
- 6) サプライヤーは、保育所や託児施設を同じ敷地内に設けることが法的に認められている場合、それらの施設を製造作業が行われている場所とは明らかに分離された場所に設けるものとします。

若年就業者

サプライヤーは、若年就業者の健康、安全、またはモラルに害を及ぼさず、適用法に準拠する、明確に定義された状況下（職業訓練プログラムなど）で若年の就業者（上記の最低年齢から18歳までの者）が雇用されていることを確実にするものとします。

- 1) サプライヤーは、若年就業者の健康、安全、またはモラルに害を及ぼさず、適用法に準拠する、明確に定義された状況下（職業訓練プログラムなど）で若年の就業者（上記の最低年齢から18歳までの者）が雇用されていることを確実にするものとします。
- 2) 現地法で定められている場合、サプライヤーはすべての若年就業者が関係当局に登録され、適切な健康診断を受けていることを確保するものとします。
- 3) サプライヤーは、18歳未満の従業員を、彼らの健康、安全、倫理を損なう恐れのある危険な労働条件下に配置しないものとします。その例には、有害な化学薬品の取り扱いやその近くでの作業、危険な機械を使った作業、夜間労働、またはその他の現地法で定められた作業を含みます。
- 4) サプライヤーは危険を伴う恐れのある職務を識別するためのプロセスを有するものとします。
- 5) サプライヤーは若年就業者の残業を認めないものとします。
- 6) 職業訓練、インターンシップ、技術教育、または学校で実施された作業は、現地法に従って行われ、以下の内容の一部である場合には認められます：
 - 学校またはトレーニング機関が主に責任を負う教育コースもしくはトレーニング；

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 主にまたは全体的に請け負われたトレーニングプログラムで、
 - 所轄官庁から許可されたプログラム;
 - または、職業や一連のトレーニングの選別を円滑に進めるためにデザインされたガイドンスやオリエンテーションプログラム。
- 7) 会社は、現地法で許可されているおび／または契約書(該当する場合)で定められている通り、人材派遣会社や学校を通してではなく学生に直接賃金を支払うものとします。

労働時間

サプライヤーは現地法を順守し、従業員の週あたりの勤務時間が過剰にならないようにするためのILO基準に沿うよう努めるものとします。少なくとも、通常の勤務時間と残業時間の両方を考慮する必要があり、すべての従業員に対し7日間に1日の休日を許可しなければなりません。サプライヤーは常に労働時間について正確かつ透明性の高い記録に残すものとします。

- 1) サプライヤーは現地法に準拠し、従業員の勤務時間が過剰にならないようにするためのILO基準に沿うよう努めるものとします。
- 2) 少なくとも、通常の勤務時間と残業時間の両方を考慮する必要があり、すべての従業員に対し7日間に1日の休日を許可しなければなりません。
- 3) サプライヤーは常に労働時間について詳細で正確かつ透明性の高い記録に残し、そのような記録を少なくとも12ヶ月は保持するものとします。
- 4) サプライヤーは、従業員が毎日始業時間と終業時間を記録することができる、信頼性のある時間管理システムを維持するものとします。またその時間管理システムは、通常勤務時間と残業時間を含む、合計勤務時間を追跡する必要があります。法律で義務付けられている国においては、食事休憩の始まりと終わりの時間が記録されます。その他すべての国では、食事休憩時間の記録は推奨されているものの必須ではなく、ベストプラクティスとして考慮されます。
- 5) サプライヤーは、指定の時間管理システムを使用して、従業員が自ら労働時間を記録することを実践させるものとします。
- 6) サプライヤーは、少なくとも24時間前に、従業員に労働時間の変更(例:通常シフトからマルチシフトや交代シフトへの変更など)を通知するものとします。
- 7) 残業を除いた通常の労働週は、48時間、または現地法で定められた制限時間のどちらかより厳しい方を超えない時間とします。
- 8) サプライヤーは、団体交渉合意書によって規定されている場合を除き、通常労働時間および残業時間の合計が、1日、1週間、および／または1ヵ月あたりの法的な制限時間を超えないものとします。
- 9) サプライヤーは、残業について文書化された自主申告制度を使用するものとします。
- 10) サプライヤーは、残業を拒否する従業員を罰したり、報復措置を取ったり、ペナルティーを科したりすることのないものとします。強制残業は、適用法または団体交渉合意書の下で許可され、雇用契約または雇用契約書の中に明確に記されている場合にのみ容認されるものとします。強制残業については、少なくとも24時間前までに知らせるものとします。
- 11) サプライヤーは、従業員が6時間連続で労働する場合、最低でも30分以上または現地法で定められているどちらかより長い方の中断のない休憩を、少なくとも1回は従業員に提供するものとします。

賃金および福利厚生

サプライヤーは、従業員の通常の週間労働時間に対して、従業員が基本的なニーズを満たし、自由裁量所得を得るのに十分な報酬を提供することが推奨されます。少なくとも、サプライヤーは賃金および残業手当に関する適用法、ならびに祝日、休暇、および法定解雇手当を含む福利厚生の規定に準拠するものとします。サプライヤーは給与期間ごとに給与明細を提供するものとします。従業員は現地法で義務付けられている賃金率で時間外賃金の支払いを受ける必要があり、また、そのような法律がない場合は、ILO条約に従い、時間外賃金は通常の時間給の少なくとも125%であるべきです。

- 1) サプライヤーは、従業員の通常の週間労働時間に対して、従業員が基本的なニーズを満たし、自由裁量所得を得るのに十分な報酬を提供することが推奨されます。
- 2) 少なくとも、サプライヤーは賃金および残業手当に関する適用法、ならびに祝日、休暇、および法定解雇手当を含む福利厚生の規定に準拠するものとします。
- 3) 現地法が残業時間に対する割増賃金の支払いを定めていない場合、サプライヤーは、各従業員の基本給の少なくとも125%となる賃金を、従業員に支払うものとします。
- 4) サプライヤーはすべての従業員に、給与期間ごとに以下の情報を含んだ給与明細を提供するものとします：
 - 給与期間および給与支払日；
 - 通常労働時間および残業時間の合計；
 - 労働時間に対する賃金率；
 - 通常労働賃金および残業代の合計；
 - 個人的／チーム単位のボーナスなどのすべての追加報酬；そして
 - 保険および／またはその他の法律で定められたすべての控除金額；
 - 法律で定められていないが合意された、法的に許可されたその他すべての控除金額。
- 5) サプライヤーは、従業員が支払形式や支払手段を理解するための情報やリソースにアクセスできるようにするものとします。
- 6) サプライヤーは、法定最低賃金率および法定最低残業賃金率を下回る試用期間または「トレーニング」用として定められた賃金を支払わないものとします。
- 7) サプライヤーは、いかなる状況においても、労働者への30日を超える支払いの遅延や留保をしないものとします。
- 8) サプライヤーは、雇用(例：暫定)機関によって支払われる賃金が、該当する従業員によって実質的かつ速やかに受け取られるように、デューデリジエンスプロセスを設けるものとします。
- 9) サプライヤーは、法的に必要とされる休日、病気休暇、年次休暇、出産休暇、育児休暇、特別家族休暇、そして現地法で必要とされるその他の休暇に関して、明確に文書化された方針と手順を有するものとします。
- 10) サプライヤーは、会社の休暇方針を従業員にきちんと伝えるものとします。サプライヤーは、休暇方針の導入を担う職員に、その役割と責任についてのトレーニングを提供するものとします。
- 11) サプライヤーは、雇用開始前に、賃金や福利厚生を含む雇用条件をわかりやすく文書化した情報を従業員に提供するものとします。
- 12) 基本賃金および／または残業代の会計誤処理を含み、従業員が稼いだ賃金が従業員に適切に支払われていないことが判明した場合、サプライヤーはそれらの賃金の返済責任を負うものとします。
- 13) サプライヤーは従業員に、自分の事業や施設から食料品やサービスを購入するよう強制したり、過度の(市場平均価格を超えた)金額を請求したりしないものとします。
- 14) 前払い賃金または貸付金を提供するサプライヤーは、合法で透明であり、公平かつ従業員を欺かない金利や返済条件を使用するものとします。
- 15) サプライヤーは、懲罰の一種として法的賃金から金額を控除しないものとします。
- 16) サプライヤーは、法的に義務付けられている賃金を超える賞与またはその他のインセンティブ制度が、書面にて明確に伝えられるようにするものとします。
- 17) サプライヤーは、法的に必要とされるすべての控除について、従業員によって書面にて合意されることを確認するものとします。
- 18) サプライヤーは、従業員が控除を要請および／または承認した後、たとえそれが従業員に有利になったとしても、適用される法定最低賃金の支払いには応じるものとします。

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 19) サプライヤーは、職務を果たすために使用する工具の支払いを従業員に要請しないものとします。現地法で許可されている通り、サプライヤーに属する工具の紛失や破損または資産への損害に責任があると判断された従業員は、その支払い責任を負わされる場合があります。
- 20) サプライヤーは、出産する従業員が、無休の出産休暇を取得する権利と、休暇取得前と同じまたはそれと同等の条件で職務に復帰する権利を有し、いかなる不公平な扱いや役職損失の対象とならないことを保証するものとします。
- 21) サプライヤーは、生理休暇が現地法で定められた制度である場合には、生理休暇を取得する適格性を確認するために身体検査を実施しないものとします。
- 22) サプライヤーは、従業員が現地法に基づいて権利を与えられている法定退職金やその他の離職給付(解雇手当)を決定し、支払うための手順を有するものとします。これには、従業員が雇用者によって解雇された場合と、従業員が雇用を自ら終了した場合を含みます。
- 23) 施設の閉鎖またはその他の企業再編は、現地法のすべての要件に従って実施されます。従業員の人員削減または解雇につながるような状況では、少なくともサプライヤーは以下を行うものとします：
 - 現地法に基づいて解雇された従業員が受け取る権利を与えられているすべての退職金、社会保障およびその他の離職手当を全額支払う。
 - サプライヤーは、法的に権利のある退職金またはその他の手当を受け取る条件として、従業員が健康である旨の宣言、権利放棄、またはその他の権利の取り下げに署名することを要求しないものとします。サプライヤーは、請求の承認および／または取り下げに応じて、任意または追加の退職金および手当の受領を条件付けることができます。
- 24) サプライヤーは、従業員の報酬(賃金と福利厚生)を、任意の収入を含む従業員の基本的なニーズを満たす金額へと、段階的に移行していくプロセスを開発するものとします。この目的を達成するためにサプライヤーが実行できる取り組みの例には、以下の考慮事項に基づく従業員の報酬の定期的な見直しと調整が含まれます：
 - 法的に義務付けられている最低賃金。
 - サプライヤーのビジネスニーズ。
 - 従業員の教育、スキル、トレーニング、専門的な経験、および社内での地位の違い。
 - 個人および集団のパフォーマンスに報いる報酬インセンティブプログラム。
 - 労働市場内の同様の企業および／または主要な競合他社の賃金慣行との比較に基づく競争力のある賃金の支払い。
 - 従業員が実質的に賃金の低下に苦しむことがないように、インフレや消費者物価の変化と比較した賃金のモニタリング。

公正かつ公平な取り扱い

サプライヤーは体罰、暴力の脅し、またはその他の形態の心理的もしくは肉体的強要をしてはなりません。従業員の性的嫌がらせを容認してはなりません。雇用関係のいかなる部分においても人種、宗教や信条、政治的意見、労働者団体の会員、年齢、出身国、性的指向、性別、婚歴、子供の有無、障害、社会集団や種族的出身、兵役経験の有無、または法律で規定されているその他の原理を根拠に従業員が差別されてはなりません。

ハラスメントおよび虐待

- 1) サプライヤーは体罰、暴力の脅し、またはその他の形態の心理的もしくは肉体的強要をしてはなりません。
- 2) サプライヤーは、ハラスメントのない労働環境を従業員のために確保するものとします。
- 3) サプライヤーは、職場でのハラスメントの防止とそのような主張の調査を説明した方針および手順を書面で作成するものとします。
- 4) サプライヤーは、ハラスメントおよび虐待の申し立てに関する記録を保持するものとします。
- 5) サプライヤーは、以下を含むハラスメントおよび虐待に対する文書化された方針を作成するものとします：
 - これらの条件や現地法と一致するハラスメントおよび虐待を禁止する声明；
 - 嫌がらせや虐待的な扱いまたは行動を善意で報告したことで、従業員が罰せられたり報復を受けたりすることはないという声明。

差別待遇

- 1) サプライヤーは、雇用関係のいかなる部分においても(詳細は「雇用関係」セクションを参照のこと)、人種、宗教や信条、政治的意見、労働者団体の会員、年齢、出身国、性的指向、性別、婚歴、子供の有無、障害、社会集団や種族的出身、兵役経験の有無、または法律で規定されているその他の原理を根拠に従業員が差別されないものとします。
- 2) サプライヤーは、以下を含む差別に対する書面による方針を作成するものとします：

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- これらの条件や現地法と一致する差別を禁止する声明；
 - 差別的な扱いまたは行動を善意で報告したことで、従業員が罰せられたり報復を受けたりすることはないという声明。
- 3) サプライヤーは、無差別方針についての効果的なコミュニケーションを取るものとします。効果的なコミュニケーションは以下を含みます：
 - 無差別に関するトレーニングは、新入社員オリエンテーショントレーニング／新人研修、およびスーパーバイザー／管理職トレーニングに含める必要があります；
 - 方針を従業員用掲示板または従業員が手軽に読めるその他の場所への本方針の投稿。
 - スタッフのトレーニング：サプライヤーは、無差別方針の導入と実施を担当するスタッフに、彼らの役割と責任についてのトレーニングを実施するものとします。
 - 4) サプライヤーは、すべての健康診断が業務上のもので、ビジネスの必要性と合致しているのを確認するものとします。これは特に、業務を遂行できる障害のある応募者や従業員を除外しないことに関連するからです。
 - 5) サプライヤーは、そのような健康状態が、業務特有の要件と矛盾するか、職場の安全性確保のために慎重にならざるを得ない限り、雇用が個人の健康状態に基づいていないことを確認するものとします。
 - 6) サプライヤーは、トレーニング、個人的および専門的能力の開発、そしてキャリアアップのすべての側面にわたって、すべての性別の従業員に均等な機会を確保するものとします。
 - 7) サプライヤーは、すべての性別の従業員が、同等の価値のある業務に対する同等の賃金、業務の質への同等の評価、およびポジションの空きを埋めるための同等の機会を確実に受けるようにするものとします。
 - 8) サプライヤーは妊娠に基づいて差別することはできず、妊娠中の労働者に対する便宜に関する現地法の要件がある場合はそれを順守する必要があります。
 - 9) サプライヤーは、性別を問わず、子供の有無や養育責任に基づいて差別することはできません。
 - 10) サプライヤーは、従業員が避妊することを強制されたり、圧力をかけられたりしないようにするものとします。

ハラスメント、虐待、差別に対する懲罰とトレーニング

- 1) サプライヤーは、口頭、書面、および最終的な解雇のガイドラインを含む、正式な書面による進歩的な懲戒制度を維持するものとします。
- 2) サプライヤーはすべての方針を従業員に伝達するものとします。効果的なコミュニケーションは以下を含みます：
 - 新入社員オリエンテーショントレーニング／新人研修；
 - スーパーバイザー／管理職トレーニング；
 - 方針を従業員用掲示板または従業員が手軽に読めるその他の場所への本方針の投稿。
- 3) サプライヤーは、職場でのハラスメント防止措置の導入と実施を担う職員に、その役割と責任についてのトレーニングを提供するものとします。

結社の自由

サプライヤーは、結社および団体交渉の自由に対する従業員の権利を認め、これを尊重するものとします。法律がこれらの自由を禁止している場合、サプライヤーは独立した自由な結社および団体交渉のための同様の手段の策定を認めるものとします。

- 1) サプライヤーは、結社および団体交渉の自由に対する従業員の権利を認め、これを尊重するものとします。
- 2) 法律がこれらの自由を禁止している場合、サプライヤーは独立した自由な結社および団体交渉のための同様の手段の策定を認めるものとします。
- 3) サプライヤーは、有効な団体交渉合意書で別段の定めがない限り、または法律で義務付けられている場合を除き、個々の従業員の明示的および書面による同意なしに、組合員の会費、手数料、罰金、またはその他の査定を従業員の賃金から差し引かないものとします。
- 4) サプライヤーは、現地法またはサプライヤーと組合の間の相互合意によって確立された条件の下で、組合代表が組合員に妥当にアクセスすることを許可するものとします。
- 5) サプライヤーは、従業員が組合のリーダーや代表者を選出し、サプライヤーの干渉なしに活動を行う権利を有するものとします。
- 6) サプライヤーは、暴力および警察や軍隊の存在を使用して従業員を脅迫したり、組合会議、組織活動、集会、合法的なストライキを含む結社の自由の法的および平和的な権利行使による活動を防止、妨害、解散したりしないものとします。
- 7) サプライヤーは、組合または労働者協会への加入、合法的な労働組合への参加、または組合を結成する権利行使を含むその他の結社の自由活動を理由として、従業員または将来の従業員が解雇、差別、ハラスメント、脅迫または報復の対象とならないようにするものとします。
- 8) サプライヤーは、合法的なストライキを組織した、または参加した従業員にいかなる制裁も課さないものとします。
- 9) サプライヤーは、不当に解雇、降格、またはその他の方法で組合差別行為により職場での権利と特権を失ったことが判明した従業員が、現地法に従って適切な救済を受ける権利を有することを保証するものとします。
- 10) サプライヤーは誠意をもって交渉するものとします。
- 11) サプライヤーは、署名された団体交渉合意書の条件を、その合意期間中尊重するものとします。

苦情申し立ての方法と救済策

サプライヤーは従業員、その代表者、経営者、地域社会の間での効果的かつタイムリーで、互いを尊重した透明なコミュニケーションを確実にするために、苦情申し立ての方法を保持し、懸念や不満に対応するものとします。

- 1) サプライヤーは該当する場合、労働者、その代表者、経営陣、地域社会の間での効果的で互いを尊重した透明なコミュニケーションを確実にし、懸念や不満に対応するために、苦情申し立ての仕組みを保持するものとします。
- 2) 特定の苦情処理プロセスは、その規模、現地法、文化などによってサプライヤーごとに異なりますが、効果的な苦情処理プロセスは一般的に次のものを含む必要があります：
 - 個人が懸念を提起し、経営陣に情報を提供するための複数のチャネル。例：
 - 苦情／提案ボックス
 - スーパーバイザー／チームリーダー
 - 人事部門／カウンセラー
 - 職種別労働組合／労働者代表
 - 「オープンドア」主義
 - 会社の「ホットライン」
 - 第三者機関、労働者委員会、経営陣と労働者代表との会議など。
 - 個人が報復を恐れることなく希望する場合、国の法律の要件に従って、内密に（および/または匿名で）懸念を提起する能力；
 - 必要に応じて、クレームおよび関連行動に関するサプライヤー調査結果の伝達；
 - 機密情報を効果的に管理するための手段；
 - コミュニティメンバーなどの外部関係者からの苦情を受け取り、対処するための適切なチャネル；
 - 適切な救済手段へのアクセス。

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 3) サプライヤーは、従業員が苦情処理プロセスと懸念を提起する権利を認識できるように、苦情処理方針を従業員に伝達するものとします。
- 4) サプライヤーは、苦情対応を担うスタッフに対して、その方針および彼らの役割と責任についてのトレーニングを提供するものとします。
- 5) サプライヤーは可能な場合、従業員へ速やかな対応ができるように、苦情を文書化して追跡するものとします。

健康と安全

サプライヤーは安全で衛生的な作業環境を提供し、適用されるすべての安全法、安全規則、業界の安全基準を完全に順守するものとします。サプライヤーは職場における危険について定期的に評価を行い、適切なプログラムおよび技術的管理を実施し、業務上の事故のリスクを最小限に留めるものとします。

一般的

- 1) サプライヤーは安全で衛生的な作業環境を提供し、適用されるすべての安全法、安全規則、業界の安全基準を完全に順守するものとします。
- 2) サプライヤーは職場における危険について定期的に評価を行い、適切なプログラムおよび技術的管理を実施し、業務上の事故のリスクを最小限に留めるものとします。
- 3) サプライヤーは健康・安全プログラムの有効性を継続的に向上し、業界のベストプラクティスを導入するよう努めます。
- 4) 健康と安全の管理システム: 本書類に記載されている現地法、本規範、および関連するガイドンスの条件に一貫して準拠していることを示すためには、正式な安全衛生管理システムを導入することが重要です。ティファニーは、サプライヤーはそれぞれ異なり、各々の状況の中で事業を営み、それぞれの規模や資源の利用量が相違することを理解していますが、この正式な管理システムの導入は良好なパートナーシップを持続させるために不可欠であると考えています。そのためティファニーは、この管理システムの導入および改善への継続的なコミットメントを期待しています。
- 5) サプライヤーはまた、安全衛生管理システムが以下の分野をカバーしていることを確認するものとします:
 - 従業員代表による安全衛生委員会の設立
 - 薬物とアルコールの消費
 - 作業場所
 - 清掃
 - 照明
 - 換気
 - 倉庫、荷揚げ、保管所
 - 防災と火災時の安全確保
 - 緊急時の備え
 - 応急処置および医療対応
 - 電気の安全性確保
 - 工場衛生
 - 人間工学
 - 機械の安全性確保
 - 個人用保護具(PPE)
 - 呼吸用保護具(RPE)
 - 寮および住宅制度
 - 社員食堂と食事サービス
 - 保育所施設管理
 - 請負業者の管理
- 6) 作業場所: サプライヤーは、従業員と現場請負業者の健康、安全、幸せを危険にさらすことなく作業を行うことができるように、適切な作業空間を提供するものとします。

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 7) 清掃: サプライヤーは、従業員と現場請負業者が働く、または赴くすべての場所に危険性がないことを確保するものとします。最低でも、サプライヤーは以下を行う必要があります:
 - すべての雇用場所を清潔で乾燥した状態に保ち、修理が行き届いた状態に保つこと。
 - つまずきの危険やその他の障害物がないように通路を維持すること。
 - すべての電気パネル、洗眼器／シャワーステーション、その他の緊急装置に 0.9 m (3 フィート) 以上の間隔を確保すること。
 - 保管場所を常に整理整頓すること。原材料は、天井またはスプリンクラー (どちらか低い方) から 45 cm (18 インチ) 以内の高さに積み重ねてはいけません。
 - こぼれたものはすぐに掃除し、廃棄物は適切に処分する必要があります (濡れた床には警告サインの使用が必須)。
- 8) 照明: サプライヤーは、安全な労働条件として適切な職務を果たすための適切な照明を提供するものとします。
- 9) 換気: サプライヤーは、安全な作業環境を確保するために、適切な換気、空気循環、および温度を確保するためのシステムを備えるものとします。
- 10) 荷積みと保管: サプライヤーは、以下を含む安全な荷積みと保管システムを導入するものとします:
 - 荷積みおよび荷降ろし作業が始まる前に、車両が計画外に出発することを防ぐための対策;
 - 分離されたトレーラーが安定していることを確認するための対策;
 - トレーラーの検査 (エンジン付き動力車を使用する場合);
 - 未使用時のローディングベイ／ドックの保護;
 - 原材料の安全な積み重ね (高さ、傾斜);
 - 各ラック設備には、一意の識別番号と定格荷重または最大荷重を表示する必要があります;
 - 訓練を受けた従業員または十分な経験のあるオンサイト請負業者のみが、新しいラックの備え付け、修理、変更、または取り外しを実行します;
 - ラック設備の年次検査は、十分な経験のある担当者が実施する必要があります (積荷による損傷または負傷のリスクが確認されている場合);
 - すべての原材料保管システムの構造的損傷は、直ちに報告され修理されなければなりません。

火災時の安全確保

- 1) サプライヤーは、緊急時に速やかに避難できるように、次の機能を備えて建設されていることを確保するものとします:
 - 火災またはその他の緊急事態によって出口の一つが閉鎖された場合に異なる脱出手段を提供できるように、すべての作業所 (建物、構造物、セクション、またはエリアを含む場合があります) には少なくとも 2 つの通路からの別々の出口を配置すること。
 - 建物のすべての部分から、邪魔になるものがなく自由に退出できる出口を維持すること。緊急時の退出を妨げるような手段でドアや通路を施錠または固定してはならず、ドアは退出する外側の方向に開く必要があります。この要件の例外 (非常に小規模な工房など) は、現地の安全衛生法によって明確に許可されている必要があります。
 - 明らかに安全脱出経路だとわかるように、出口経路を配置して標識を貼付すること。
 - 安全に退出できない、出口と間違えられる可能性のあるすべての出入り口または通路に「NO EXIT (出口ではありません)」という標識を貼付すること。行き止まりになり安全に退出できない通路は、16.67 m (50 フィート) を超えてはなりません。
 - 占有場所からの速やかで確実な避難を実現する移動距離;
 - 以下を含む安全な上下階段および踊り場:
 - 標準の手すり (4 段以上の場合)。
 - 最小幅 0.56 m (22 インチ)。
 - 耐滑性のある表面の踏み板。
 - 一連の階段で均一な蹴上の高さで踏み板の幅。
 - 脱出中に火災を防御する、あるいは確実な防衛を提供するために建設、装備、維持、運用されている建物;
 - すべての出口、避難経路、そしてすべての避難場所での適切な非常灯;
 - 火災の危険性があるすべてのエリアでの適切な「禁煙」標識。
 - すべての建物の利用者が聞いて見ることができ、他の警告と明確かつ素早く区別できる早期警告火災警報システム。
 - すべての警報システムが正常作動していることを維持する。正常作動していることを確認するためには、頻繁な間隔でテストが必要になります。

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 新しく建設、購入、または新たにリースされたすべてのオフィス、庶務的業務が行われるオフィス、および既存の所有施設やリース施設で大規模な改修が行われた場合の自動スプリンクラーによる防災措置。
 - 適切な遅延剤を使用した施設の規模に適した数の消火器。
 - 携帯用消火器が使用可能であることを確認するための検査、保守、および試験プログラム。配置場所ではこの情報を含む検査証を各消火器に取り付ける必要があります；
- 2) サプライヤーは、電気システム・機器などの熱源および喫煙などによる発火源の管理、そして発火性物質とその分離の管理を通じて、火災のリスクを評価し、防止するよう努めるものとします。

緊急時の備えおよび行動計画

- 1) サプライヤーは、リスク評価を実施して、その場所特有の緊急事態につながる可能性のある事象を文書化するものとします。(例：火災、爆弾の脅威、銃乱射犯、社会的紛争、大気汚染、誘拐／人質、洪水、津波、地震、ハリケーン、医療事故など)。
- 2) サプライヤーは、生命の安全が製品や資産の安全よりも最優先されることを保証するものとします。
- 3) サプライヤーは、火災やその他の緊急事態が発生した時のために、人員の安全を確保するための経営陣と従業員がとるべき行動を記した、緊急時の備えと行動計画を作成して利用できるようにするものとします。緊急行動計画には、最低でも以下が含まれるものとします：
- 緊急脱出手順と緊急脱出ルートの割り当て；
 - 避難する前に重要操作を実行する必要があるかもしれない人員のための手順；
 - 緊急避難が完了した後、すべての人員の安全を把握する手順；
 - 火災やその他の緊急事態を報告するための好ましい手段；
 - 計画の下、職務の詳細または説明のために連絡できる人の名前と通常の役職または部門名；
 - 緊急事態で使用される避難の種類；
 - 以下を含むことのある、計画の下で職務を委任された人の指定と訓練：
 - すべての活動を主導する緊急事態時のコーディネーター；
 - 緊急事態時の代理コーディネーター；
 - 医療緊急事態対応チーム；
 - 消防署；
 - 避難コーディネーター；そして
 - 捜索担当者。
 - 計画下で必要とされる行動が変更された時、または計画そのものが変更された時に行う、その場所での割り当て時に計画に責任を持つすべての担当者のトレーニング。そして年次および空間の占有状況や利用状況に変更があった時に行う計画の見直し。
- 4) サプライヤーは、少なくとも年に1回、すべての従業員に対して避難訓練と防災訓練が実施するものとします。
- 5) サプライヤーは、最低でも以下を含む通知／警報システムを保有するものとします：
- 手順ごとに行動を取るための適切な警告；
 - 周囲の騒音や光のレベルを超えて知覚できる通知／警報；
 - わかりやすく認識可能な通知／警報；
 - (煙探知などの)自動と手動の両方の起動手段；
 - システムは、試験、修理、またはメンテナンス中を除いて、常に動作可能な状態である必要があります。
 - 年次および定期的な試験とメンテナンスは、十分な経験のある個人が実施しなければなりません。

応急処置および医療対応

- 1) サプライヤーは、労働者が職業曝露限度を超えて物理的、化学的、または生物学的危険にさらされないようにするものとします。
- 2) サプライヤーは、応急処置またはその他の医療処置を必要とする出来事や事故に対応するためのプロセスと手順を開発および導入するものとします。
- 3) サプライヤーは、最低でも以下の要素をカバーする応急処置を導入したものとします：
- 医療緊急事態に対応するための(内部または外部で)利用可能なリソース。
 - 緊急電話番号はそれぞれの電話の目立つ場所に配置する必要があります。

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 医療施設(病院や診療所など)と緊急サービス(救急車サービスなど)の場所とその空き状況。
 - 応急処置と医療処置の記録は保管される必要があります。
- 4) サプライヤーは、従業員の数と危険性を対処するために十分な数の訓練された／認定された応急処置対応者がいることを確認し、従業員に対応者の名前、所在地、連絡先情報を知らせるものとします。
- 5) サプライヤーは、最低でも、以下を含む応急処置対応者トレーニングを行うものとします：
- 応急処置の認定。
 - 応急処置、血液感染性病原体、事件報告を含む施設特有の手順。
- 6) サプライヤーは、特定されたリスクに基づいて、各施設にて応急処置品(応急処置キット、AED、ストレッチャーなど)が利用可能であることを確認するものとします。応急処置キットには、最低でも次のものが含まれているものとします：
- 滅菌済絆創膏(各種サイズ)。
 - 吸収性圧縮材。
 - 滅菌済眼帯。
 - 三角巾。
 - 火傷治療薬。
 - 使い捨て手袋。
 - 救急箱および救急器具だとすぐにわかる標識。
 - 最小限の中身が十分に満たされているかを確認する毎月の検査と補充
- 7) 目、顔、または体が化学物質にさらされるリスクがある場合には、サプライヤーは、以下の最低要件を満たす洗眼器または体用の洗浄器が常に使えるようにしておくものとします：
- 経口可能な水(飲用水)の使用が必須。
 - 怪我が発生しない程度の水の速度。
 - 最小流量: 1.5L で最低 15 分間。
 - 先が尖っていない吹き出し口。
 - 空気感染を防ぐためのカバーされた噴き出し口。
 - スムーズに見つけることができ、一旦作動させるとオフにするまで作動したままの制御弁。
 - 危険物から 30m (100 フィート) 以内に配置。
 - 非常に目立つ標識付きで、アクセス可能で識別可能な場所に配置。
 - 水の吹き出し口は床から 83.8cm (33 インチ) ~ 114.3 cm (45 インチ) の間の高さに配置。
 - 非腐食性素材で構築されることが必須の洗浄液の貯水タンクを含んだ自給式装置。気中浮遊汚染物質から保護されることが必須の洗浄液。
 - 装置内の水温は、15~35°C (60~90°F) に維持することが必須。
 - すべての機器と配管は凍結防止処置を施すことが必須。
 - 配管式洗眼装置は、週一で配線を洗浄して適切な動作確認をすることが必須。自給式装置は、メーカーの仕様に従った検査が必須。
- 8) サプライヤーは、最低 5 年分のインシデント記録を保持するものとします。

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

産業衛生(IH)および化学物質管理

- 1) サプライヤーは、以下を含む産業衛生(IH)のプログラムを開発、導入、および維持するものとします：
 - 化学物質の在庫；
 - 書面のIHリスク評価プロセス
 - 曝露監視結果および通知報告書の記録管理手順；
 - 該当する場合、IHリスク評価プログラムによって特定された高リスク業務の数；
 - 使用前に化学物質の健康被害情報を評価するプロセス；
- 2) サプライヤーは、プロセスの変更、封じ込めシステム、安全な作業慣行、個人用保護具、呼吸用保護具など、作業所管理の有効性を定期的に検証する手順を確立、導入、および維持するものとします；
- 3) サプライヤーは、危険性、作業所管理対策、および潜在的にさらされる可能性のあるすべての危険化学物質の緊急対応措置に関して、サプライヤーの監督下で働く同僚、請負業者、コンサルタント、またはその他の非サプライヤーに通知し、訓練するものとします；
- 4) サプライヤーは、現場におけるすべての有害化学物質の安全性データシートを入手し、利用できるようにするものとします。データシートには、原材料の物理的および化学的危険性に関する関連情報、特別な安全対策、および緊急時の対応情報が含まれている必要があります。
- 5) サプライヤーは、現場で取り扱われる有害化学物質リストを保持し、新しい有害化学物質を受け取ったときには該当施設の化学物質リストを更新し、少なくとも年に一度はそのリストの内容を確認するものとします。
- 6) サプライヤーは、フッ化水素酸が現地法に従って使用および保管されていることを確認するか、法律が存在しない場合にはベストプラクティスに従うものとします。
- 7) サプライヤーは、化学物質の名前と危険性を容器、排出または移送ポイントにラベル付けするものとします。特定のプラカードまたはラベルの代わりにラベル付けシステムを使用することが可能です；
- 8) サプライヤーは、被災した同僚、請負業者、コンサルタント、またはサプライヤーの監督下で働くサプライヤー以外のその他の同僚に、空気サンプリング、リスク評価結果、および作業所での曝露による悪影響を示す医療支援結果を通知するものとします。

電気の安全性確保

- 1) サプライヤーは、電気による事故に関連するリスクを軽減または排除するためのプロセスと手順を開発および導入するものとします。
- 2) 訓練を受け、許可された従業員のみが電気機器の修理を行うことができます。
- 3) 通電された電気回路で作業を行う個人は、適切な資格を保持し、そのような作業を行うことを特別に許可されている必要があります。
- 4) 配電エリアは、予想外の損傷から保護する必要があります(例: 特別に設計された部屋、実質的な監視用の支柱やレールの使用など)。
- 5) 配電室へのアクセスは許可された従業員に制限する必要があります。
- 6) すべての配電パネル、ブレーカー、スイッチ、および配電盤は、完全に密閉され、濡れないように保護されている必要があります。
- 7) すべての電気制御装置には、制御される機器を識別するラベル付けの必要があります。
- 8) すべての配電盤には、0.9メートル(3フィート)の間隔を開ける必要があります。
- 9) すべての導管は、その長さ全体を完全に支えておく必要があります。導管に非電気接続をすることは禁止されています。
- 10) すべての電気配線とケーブルは良好な状態でなければなりません(回路が露出していない状態)。
- 11) 延長コードの使用は一時的な使用のみとします。
- 12) 濡れた場所には、漏電遮断器(GFCI)を用意する必要があります。
- 13) 現場特有の電気安全規則を閲覧できるようにするものとします。
- 14) 施設には検査および試験スケジュールが必要です。これらの検査の頻度は、現地の国の規制、機器の種類、使用環境、および使用頻度によって異なります。
- 15) 法的規範への準拠を確認するために、新規および既存施設への主要な変更点を検査する必要があります。
- 16) 電気工事に使用するすべての工具は、適切に防護する必要があります。
- 17) 絶縁シートを電気室のすべての配電盤の前に設置する必要があります。
- 18) すべての従業員は、電気安全規則のトレーニングを受ける必要があります。

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

19) 電気システムまたは活電状態の回路で作業する資格のある個人は、少なくとも次のトレーニングを受ける必要があります：

- 作業環境に関連する危険の認識。
- 適切な手順と保護具の使用。
- 通電された電気回路および機器を安全にロックアウトおよびタグアウトするための手順。

機械の安全性確保

- 1) サプライヤーは、安全でない機械による怪我に関連するリスクを軽減または排除するためのプロセスと手順を開発し導入するものとします。
- 2) サプライヤーは、機械を使用するにあたってのリスクを低減するために物理的な管理措置（固定ガード、インターロック、両手制御など）を特定し導入するものとします。
- 3) サプライヤーは、安全でない機械による怪我のリスクを軽減または排除するための手順を導入するものとします。これには、最低でも以下をカバーする必要があります：
 - 機械のリスク評価
 - 適用法基準への準拠の証明
 - 機能試験の報告と記録の保持
 - 機械の設置 – 機械の設置に関連する健康と安全のリスクを軽減するための標準化されたプロセス。
 - 機械操作 – 機械操作に実施した作業危険性分析、安全基準作業および作業中の指導。
 - 機械保守- すべてのエネルギー源に対応する機械ごとのロックアウト／タグアウト手順の導入。作業危険性分析、安全基準作業、および作業中の指導には、保守作業が含まれます。
 - 機械廃棄計画
- 4) サプライヤーは、機械を扱うすべての従業員が、安全な操作手順、該当する PPE、および特定された危険に対する防護を含む安全トレーニングを、最初の雇用時に受けることを確認するものとします。
- 5) サプライヤーは、割り当てられた保守要員が機械保守の訓練を受け、資格を持っていることを確認する必要があります。
- 6) サプライヤーは、カッティングおよび研磨に使用されるダイヤモンドスカイフが、コバルトを使用していないと保証されたものであることを確認するものとします。

個人用保護具 (PPE)

- 1) サプライヤーは、最低でも以下をカバーした個人用保護具 (PPE) の使用を通じて、人身傷害のリスクを軽減または排除するための手順を導入するものとします：
 - 現在利用可能な PPE の適合性、必要に応じて、必要最低限以上に危険からの防護を提供する新規または追加機器の選択。
 - PPE は適切な場合に使用され、それ自体が不要なリスクや追加リスクを与えるものではありません。
- 2) サプライヤーは、すべての個人用保護服および保護具が安全な設計および構造であり、衛生的で信頼できる状態に維持されていることを確認するものとします。防護服と保護具は、NIOSH (国立労働安全衛生研究所)、ANSI (米国国家規格協会)、または国の基準を満たしていることが推奨されています。
- 3) 目と顔の保護：目の怪我を防ぐために、目への危険性がある場所にいるすべての人は保護用眼鏡を着用する必要があります。これには、特定された目の危険領域を通過する従業員、訪問者、研究者、第三者機関、またはその他の者が含まれます。
 - 従業員が飛散粒子、熔融金属、酸または腐食性液体、化学液体、ガスまたは蒸気、バイオエアロゾル、または有害な可能性のある光放射による危険にさらされる場合は、適切な保護を使用する必要があります。
 - 飛散物による危険がある場合は、サイドプロテクターを使用する必要があります。
 - 化学物質の飛沫による危険がある場合は、ゴーグルとフェイスシールドを使用する必要があります。
 - フェイスシールドは、主要保護具 (保護眼鏡とゴーグル) の上のみ着用する必要があります。
 - 度付きレンズを着用している従業員の場合、保護眼鏡は度付き眼鏡のデザインに組み込むか、度付きメガネに適切にフィットしたものの使用する必要があります。
 - 光放射から保護するためには、適切なフィルターレンズを取り付けた機器を使用する必要があります。着色および陰影付きレンズは、そのようにマークまたは識別されなない限り、フィルターレンズではありません。
- 4) 頭部保護具は、建設およびその他の作業に従事するすべての従業員および請負業者に提供され、使用される必要があります。

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 5) 落下する可能性のある梱包材、物体、重い工具の部品などの材料を運ぶまたは取り扱う時、また物体が足元に落ちる可能性のあるその他の活動を行う時は、衝撃保護付きの安全靴か安全ブーツを着用する必要があります。
- 6) 化学薬品、切り傷、裂傷、擦り傷、穿刺、火傷、生物製剤、および有害となる極端な温度による危険が存在する場合は、適切な手袋を着用する必要があります。
- 7) 身体への化学物質の飛散の可能性がある、皮膚に損傷を与えたり皮膚に吸収されうる汚染物質が大気中に含まれている可能性がある、または汚染物質が従業員の衣服に残る可能性がある場合は、皮膚保護具(手袋以外)を着用する必要があります。覆う量は、曝露される可能性のある体の部位によって異なります。管理された小規模な工程の場合には、エプロンで十分な場合があります。頭上での作業には、全身を覆うカバーオールが必要になる場合があります。
- 8) サプライヤーは、PPE が清潔で作業に使えるよう良好な状態に維持され、適切に保管され、定期的に検査され、必要に応じて交換されるようにする必要があります。
- 9) サプライヤーは、PPE を着用する必要のあるすべての労働者が、少なくとも以下を含む PPE の適切な使用と手入れに関する初期トレーニングと継続的トレーニングを受けるものとします：
 - PPE が必要な時期とその理由；
 - 必要な個人用保護具の種類；
 - 個人用 PPE を適切に着脱、調整、着用する方法；
 - PPE の限界；
 - PPE の適切な手入れ、メンテナンス、耐用年数、および廃棄。
- 10) サプライヤーは、PPE の使用を必要とする作業の実施を許可される前に、各従業員がトレーニングを理解し、PPE を適切に使用する能力を示していることを確認するものとします。
- 11) 訓練を受けたことのある被災した従業員に、PPE を適切に使用するために必要な理解またはスキルが備わっていないと工場管理者が判断した場合、サプライヤーは管理者/監督者がそのような従業員を再訓練しなければならないことを確認するものとします。
- 12) サプライヤーは、職務を安全に果たすために使用する PPE の支払いを従業員に要請しないものとします。

呼吸用保護具(RPE)

- 1) サプライヤーは、呼吸器系に影響を与える可能性のある規制された化学物質またはその他の粒子への過度の曝露から、従業員および現場の請負業者を保護するための呼吸保護プログラムを開発および導入するものとします。
- 2) サプライヤーは、従業員の曝露の合理的な推定および汚染物質の化学的状態と物理的形態の特定を含め、作業所での呼吸器への危険性を特定および評価するものとします。
- 3) 危険な大気汚染物質への従業員の曝露を軽減するために呼吸器を使用する場合、サプライヤーは、作業所特有の手順を備えた書面による呼吸保護プログラムを開発および導入する必要があります。計画には、次の要素を含める必要があります：
 - 当該プログラムを監督する資格のあるプログラム管理者の指名；
 - 呼吸保護の必要性を判断するための仕事の割り当ての評価：従業員が有害なレベルの粉塵、煙霧、スプレーミスト、霧、煙、蒸気、ガス、または放射性物質で汚染された呼吸空気さらされる可能性のある作業は、呼吸保護を必要とする可能性のある状況として特定されなければなりません；
 - 呼吸器を装着するための適性と医学的評価要件の決定。
 - 認定の条件に従って使用する必要のある、国立労働安全衛生研究所(NIOSH)によって認定された呼吸器の選択。
- 4) サプライヤーは、医師またはその他の健康管理に関する免許を持つ専門家(PLHCP)から、呼吸器を使用する従業員の能力についての書面による推奨事項を入手する必要があります。
- 5) サプライヤーは、次のような特定の状況下で追加の医学的評価が必要であることを確認するものとします：
 - 従業員が呼吸器を使用する能力に関連する医学的兆候または症状を報告；
 - PLHCP、プログラム管理者、または監督者が再評価を推奨；
 - フィットテストおよびプログラム評価中に行われた観察を含む呼吸プログラムからの情報が必要性を示唆；
 - 従業員の生理的負担が大幅に増加する可能性がある作業所における状況の変化；
 - 医学的状態の年次レビューが不必要。
- 6) サプライヤーは、陰圧または陽圧の高装着性マスク型呼吸器を使用するすべての従業員が、適切な定性フィットテスト(QLFT)または定量フィットテスト(QNFT)に合格する必要があることを確認するものとします。
- 7) サプライヤーは、以下の間隔で呼吸器が洗浄および消毒されることを確認するものとします：

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 個別の専用呼吸器の衛生状態を維持するために必要な頻度；
 - 複数の従業員に割り当てられたものを異なる個人が着用する前；
 - 緊急時に使用された時、およびフィットテストやトレーニングで使用された時。
- 8) サプライヤーは、作業所で使用されるすべてのフィルター、カートリッジ、およびボンベが使用される環境に適合し、ラベルおよび色分け（NIOSH 認証ラベルなど）されていることを確認するものとします。
- 9) サプライヤーは、フィルター、カートリッジ、およびボンベを監視し、汚染物質の種類と関連する曝露を考慮して、事前に決定されたスケジュールに基づいて交換するものとします。
- 10) サプライヤーは、呼吸器を着用して安全に職務を遂行する必要があるすべての従業員に対して、最初の割り当て時とその後少なくとも年に1回呼吸保護トレーニングを実施するものとします。なお、トレーニングには最低でも以下の内容を含めるものとします：
- 呼吸器の着脱に関する適切な手順（密着度の確認プロセスを含む）；
 - 適切な洗浄と保管；
 - 該当する場合、カートリッジの交換手順；
 - なぜ呼吸器が必要なのか、そしてなぜ不適切なフィット、使用、またはメンテナンスが呼吸器の限界の保護効果と呼吸器の機能を損なう恐れがあるのか；
 - 呼吸器の限界と機能；
 - 緊急時における使用；
 - 効果的な使用を制限または妨げる恐れのある医学的徴候および症状の認識。
 - サプライヤーは、従業員が職務を安全に遂行するために必要な RPE の支払いを要求しないものとします

人間工学

- 1) サプライヤーは、最低でも以下をカバーする、人間工学的危険に対処するための手順を導入および保持するものとします：
- 筋骨格系障害（MSD）、その兆候と症状、そして MSD の危険性の早期報告；
 - 人間工学に関する定期的なコミュニケーションと、人間工学問題に関連する従業員による提案のレビューを含む従業員の関与プロセス；
 - 人間工学的危険性または傷害傾向の報告を通じて提示される人間工学的問題を修正するプロセス；
 - 反復業務に対する、休憩または作業を変更する機会を提供；
 - 個々のコンピューターワークステーションの評価；
 - 人間工学を組み込んだ機器とプロセスの設計。
- 2) サプライヤーは、人間工学に関連する危険を伴う作業に関与するすべての人に、以下についての訓練をするものとします：
- 一般的な MSD およびその兆候や病状；
 - MSD とその兆候および症状を早期に報告することの重要性、およびそれらを早期に報告しなかったことが招く結果；
 - 職場での MSD とその兆候および症状を報告する方法；
 - MSD の危険性に関連する危険因子、仕事、および作業活動の種類；
 - リスク要因を緩和するために使用される手法、ツール、または機器；
 - 現場の人間工学プログラムの詳細。

寮および住宅制度

- 1) サプライヤーは、提供されたすべての寮または住居が安全、衛生的、かつ健康的に維持されていることを確認するものとします。
- 2) サプライヤーは、寮やその他の住宅施設の運営と維持のリスクを軽減または排除するためのプロセスと手順を開発および導入するものとします。
- 3) サプライヤーは、住宅が構造的に健全で、適切に修理され、安全であり、悪天候から居住者を安全に守るものであることを保証するものとします。
- 4) サプライヤーは、住宅が消防、医療、警察機関を含む地域の緊急対応要員からの適切な対応能力を備えていることを確認するものとします。
- 5) サプライヤーは、居住者 1 人あたり最低 4 平方メートルの居住空間を提供し、そこに置かれている各個人の私物を個人的に保管するための空間を設けるものとします。
- 6) サプライヤーは、すべての居住エリアに適切な照明と電気サービスを提供するものとします。

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 7) サプライヤーは、ごみの衛生的な収集と廃棄を提供するものとします。
- 8) サプライヤーは、各居住者に個別のベッド、ベビーベッド、または二段ベッドを提供するものとします。
- 9) サプライヤーは、施設が提供する寝具が清潔で衛生的であることを確認するものとします。
- 10) サプライヤーは、家族が一緒に住んでいる場合を除いて、性別ごとに別々の寝室を提供するものとします。
- 11) サプライヤーは、トイレ設備が以下のとおりであることを確認するものとします：
 - 15人の居住者あたり1つのトイレの比率で提供；
 - 各住戸から50メートル以内；
 - 性別で区切られ、その旨の標識を貼付；
 - 清掃および消毒を毎日実施。
- 12) サプライヤーは、すべてのシャワーおよび洗濯エリアが以下のとおりであることを確認するものとします：
 - 加圧された高温および低温の飲料水を装備；
 - シャワーと洗濯エリアを各住戸から50メートル以内に設置；
 - 性別で区切られ、その旨の標識を貼付；
 - 非吸収性材料で構築され、消毒を毎日実施。
- 13) サプライヤーは、衛生的な食事と食品加工のエリアを提供するものとします。
- 14) サプライヤーは、緊急時の避難計画が施設全体の目立つ場所（各フロアのすべての入り口など）に掲示され、緊急時の詳細な避難手順が含まれていることを確認するものとします。
- 15) サプライヤーは、各居住エリアから30メートル以内のアクセスしやすい場所に消火器が設置するものとします。
- 16) サプライヤーは、各フロアに明確な標識の付いた最低2つの出口を設けるものとします。
- 17) サプライヤーは、隔年で防災訓練を実施し、その内容を文書化するものとします。
- 18) サプライヤーは、応急処置キットを提供し、50人の居住者につき1キットの割合でいつでもすぐに使用できるようにするものとします。
- 19) 危険な化学物質は、指定された場所のみ保管されるものとします。

社員食堂と食事サービス

- 1) 労働者のために用意されたすべての食品は、すべての適用法および規制に従って、安全かつ衛生的な方法で加工、保存、および提供されるものとします。
- 2) 食品を加工するためのすべてのエリアは、適用法および規制で定められた衛生基準を満たすものとします。
- 3) 衛生免許と許可そして検査記録は、適用法と規制に従って食品を加工および提供するためのエリアに保持および掲示されるものとします。

保育所施設管理

- 1) サプライヤーは、子供や保育施設での作業に関連するリスクを軽減または排除するために、正式な書面によるプロセスと手順を開発および導入するものとします。
- 2) 保育施設は製造エリアと物理的に重複してはならず、子供は製造エリアにアクセスできないものとします。
- 3) 最低就労年齢未満の子供は、ガイド付き学校ツアーまたはそのような特別イベントでない限り、作業エリアに立ち入ることはできないものとします。
- 4) 子供は作業エリアの親を訪ねてはいけません。

請負業者の管理

- 1) サプライヤーは、現場の請負業者および下請け業者の活動に関連する健康、安全、および環境リスクを軽減または排除するためのプロセスと手順を開発および導入するものとします。
- 2) サプライヤーは、機器または施設のメンテナンス、または「低」リスクを超えるタスクを実施する請負業者または下請業者の適正プロセスを維持するものとします。最低限の適正プロセスには次のものが含まれます：
 - 過去の ESH パフォーマンス；
 - 損害賠償保険；
 - 適用可能な安全プログラムとトレーニングの実施。
- 3) サプライヤーは、請負業者／下請け業者の作業前のレビューとオリエンテーションを実施するものとし、これには最低でも以下を含むものとします：
 - 非常口、警報認識、および緊急時に取るべき行動を含む施設のオリエンテーション；
 - 必要な請負業者／下請業者のトレーニングおよび／または認定の検証；
 - 現場に持ち込まれた化学物質の安全データシート(SDS)の検証；
 - 現場に持ち込まれた機器をレビューし、良好な状態であり、すべての規制要件を順守していることを確認；
 - 適用されるすべての HSE 規制および施設の HSE 方針と手順のレビュー；
 - 一般的な安全規則のレビュー；
 - 清掃、片付け、廃棄の要件；
 - インシデントレポート；
 - 不適合の規定。

環境

サプライヤーは、すべての環境法規制を満たし、またはそれを超え、国際環境条約の基準や業界のベストプラクティスを満たし、またはそれを超えるよう努めるものとします。サプライヤーは環境リスクと環境影響のほか、環境パフォーマンスを向上する機会をも特定するものとします。サプライヤーは資源の使用、廃棄、排出、廃棄物処理などの特定された環境リスクを軽減して、環境への影響を最小限に抑えるための統制を実施し、定期的に見直し、これらの事項の監視とデータ収集に積極的に取り組むものとします。サプライヤーの業務およびソーシング慣行は、気候変動の緩和や生物多様性および生態系の保護や再生に特別な重点を置く必要があります。

サプライヤーの業務およびソーシング慣行は、気候変動の緩和や生物多様性および生態系の保護や再生に特別な重点を置く必要があります。

環境マネジメントシステム(EMS)

- 1) サプライヤーは、正式な文書化された EMS を作成し、環境リスクと環境影響のほか、環境パフォーマンスを向上する機会をも特定するものとします。
 - サプライヤーは資源の使用、廃棄、および／または大気、水、地面への排出(温室ガスとその他の汚染物質を含む)、廃棄物処理などの特定された環境リスクを軽減して、環境への影響を最小限に抑えるための文書化された統制を導入し、定期的に見直し、これらの事項の監視とデータ収集に積極的に取り組むものとします。
 - サプライヤーは、必要なすべての環境許可、承認、登録を保持し、最新の状態に保ち、そのような許可の運用および報告要件に従うものとしますが、これらに限定されません。
 - サプライヤーは、すべての環境法規制を満たし、またはそれを超え、国際環境条約の基準や業界のベストプラクティスを満たし、またはそれを超えるよう努めるものとします。
 - サプライヤーは、従業員また彼らの職務に適用する環境管理システムのあらゆる側面について、すべての従業員に伝達し訓練するものとします。

資源の管理

- 1) サプライヤーは、事業で使用されるすべての原材料と資源を特定および監視し、保守および製造プロセスを通じて、また資源の削減、再利用、リサイクル、または代替によって、効率の向上と環境への影響の軽減に努めるものとします。
- 2) サプライヤーは、以下の環境要因に関するデータを識別、監視、および記録するシステムを保持するものとします：

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

- 再生可能エネルギーを含むエネルギー消費
- 温室効果ガスの排出 (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃)
- その他の大気放出 (オゾン層破壊物質、揮発性有機化合物、粒子状物質を含む)
- 環境騒音レベル
- 廃棄物およびリサイクル
- 水資源利用と排水

化学物質および有害物質の管理

- 1) サプライヤーは、使用、放出、排出されている化学物質またはその他の有害物質を特定するための管理システムを備え、すべての法的要件を満たすかそれを上回るように管理し、安全な取り扱い、移動、保管、使用、リサイクル、再利用、および廃棄を保証するものとします。
- 2) サプライヤーは、化学薬品メーカーから安全データシート (SDS) を入手し、該当する労働者が自国語ですぐに利用できるようにするものとします。
- 3) すべての有害化学物質容器には、化学名と危険警告のラベルを付けるものとします。
- 4) サプライヤーは、二次格納を使用して漏れを防ぐために、化学物質と廃棄物の保管場所を設計および維持するものとします。
- 5) サプライヤーは業務において、可能な範囲で有害物質の代替手段を使用するものとします。

生物の多様性およびエコシステムの保護

- 1) サプライヤーは、サプライチェーン全体を通して環境への影響を最小限に抑えることを優先するものとします。
- 2) サプライヤーは、事業によって影響を及ぼす土地、水、空気、生物多様性に対する潜在的な環境影響を評価し、これらの影響を軽減する方法を特定するものとします。
- 3) ティファニーは、環境問題を改善するための継続的な業務改善と管理システムを強く奨励します。ISO14001、IRMA、RJCなどの第三者認証を取得したサプライヤーの場合、ティファニーは、これらの認証システムの適用性と、それらが当社の要件にどのように適合しているかを考慮します。

地域社会における中心的役割

サプライヤーは自社の業務およびサプライチェーンが存在する地域社会の発展を支援し、その地域社会内で雇用、調達、建設を行うことを奨励されています。

該当する場合は、地域社会関係についての以下のベストプラクティスが強く奨励されています：

リスクの評価

- 1) 国際金融公社のパフォーマンス基準や国連のビジネスと人権に関する指導原則などの認可済み枠組みに沿った、環境的および社会的リスクと、プロジェクトおよび事業活動が利害関係者 (地域社会のメンバーや権利所有者などを含むグループおよび個人) に与える影響を特定するための、文書化された方針とプロセスの確立および維持 (例: マテリアリティ分析)。プロジェクトおよび/または活動の種類、規模、および活動場所は、リスクと影響の特定プロセスに専念する取り組みの範囲とレベルを導くものとします。
- 2) 以下にリストされた問題および影響を受け得る人々を含むがそれに限定されない、プロジェクトおよび/または事業活動に関連するすべての環境的および社会的リスクと影響を考慮してください：
 - 労働条件と作業条件
 - 資源効率と汚染防止
 - 地域社会の健康と安全
 - 用地取得と非自発的住民移転
 - 生物多様性の保全と生きた天然資源の持続可能な管理
 - 原住民
 - 文化遺産

利害関係者との関与プロセス

- 1) 会社のプロジェクトまたは事業活動によって影響を受ける、またはそれに関心を持つ可能性のある利害関係者（地域社会メンバーや権利所有者などを含むグループおよび個人）を特定します。
- 2) 該当するプロジェクトおよび／または事業活動のリスクと影響に合わせて調整された利害関係者の関与計画を作成します。
- 3) 利害関係者と協議して、関与プロセスを設計します
- 4) 活動計画の前または最中に関与プロセスを開始し、プロジェクトおよび／または事業活動の全期間を通してそれを維持します。
- 5) 双方向の対話と有意義な関与を次の方法で促進します：
 - 関係者への関連情報の速やかな提供；
 - 関係者に関わる問題について、彼らからのフィードバックを収集；
 - 現場の管理者と対象分野の専門家を含めた関係者の懸念に対処；
 - 操作、干渉、強制、脅迫のない、敬意を持った行動；
 - 会社がその影響をどのように検討および／または対処したかについてのフィードバックの提供。
- 6) プロジェクト期間を通じてプロジェクトまたは事業活動の環境的および社会的パフォーマンスを監視するために、利害関係者の関与メカニズム（例：常設の諮問委員会、または特定の問題に専念する委員会）を設計します。
- 7) すべての利害関係者がメカニズムにアクセスできるようにし、効果的な関与への言語やその他の潜在的な障壁を考慮し、文化的に適切であることを確認します。
- 8) 女性、男性、除け者にされた社会的弱者のグループまたはその代表者の参加を含めるための取り組みがなされていることを示します。
- 9) 該当する場合は、地域社会代表者が影響を受ける地域社会メンバーの見解や利益を代表し、関連情報を忠実に伝達するための信頼性があるかを確認するための取り組みがなされていることを示します。
- 10) 最低でも参加者の名前と、利害関係者からの情報および利害関係者に提供された企業フィードバックを含む、関与プロセスを文書化します。
- 11) 関与プロセス中に提起された問題について、影響を受ける地域社会と利害関係者に報告します。
- 12) 影響を受ける地域社会がある場合、サプライヤーは、サプライヤーの環境的および社会的パフォーマンスに関する懸念や苦情を受け付け、その解決を促進するための苦情処理メカニズムを確立する必要があります。

セキュリティ

サプライヤーは、すべての従業員および訪問者の安全とセキュリティを保障するものとします。サプライヤーはセキュリティリスクを評価した上で、商品や知的財産の盗難、従業員または顧客の個人情報への不正アクセス、またはかかる個人情報の喪失、および敷地内外もしくは移送中の商品の損失、損害またはすり替えを防ぐための方策を確立するものとします。サプライヤーは警備員、従業員、訪問者の間のやりとりを含むセキュリティ業務のすべての面において、人権が保護されていることを確実にするための措置を講じるものとします。サプライヤーには、該当する場合に安全保障及び人権に関する自主原則に沿うことが推奨されています。

- 1) サプライヤーは、すべての従業員および訪問者の安全とセキュリティを第一優先事項として保障するものとします。
- 2) サプライヤーはセキュリティリスクを評価した上で、商品や知的財産の盗難、従業員または顧客の個人情報への不正アクセス、またはかかる個人情報の喪失、および敷地内外もしくは移送中の商品の損失、損害またはすり替えを防ぐための方策を確立するものとします。
- 3) サプライヤーは警備員、従業員、公認および非公認の訪問者の間のやりとりを含むセキュリティ業務のすべての面において、人権が保護および優先されていることを確実にするための措置を講じるものとします。
- 4) この点において、採掘業者には安全保障と人権に関する自主原則(<https://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles>)に沿うことが強く推奨されます。その他のサプライヤーは、以下の内容に関連するため、該当する場合には本原則を参照することが推奨されます：
 - リスク評価
 - 会社、公安、民間警備の間の交流
 - 警備規定
 - 行動とトレーニングの展開

- 相談と助言
- 人権侵害への対応

トレーサビリティおよびデューデリジェンス

製造およびサプライチェーンのパートナーは、サプライチェーン全体の透明性を確保するための措置を講じ、該当する場合はOECDデューデリジェンス・ガイドンスに沿ったデューデリジェンスを実施し、ティファニーのサプライチェーンに関する方針と要件に従うものとします。

- 1) 製造およびサプライチェーンのパートナーは、サプライチェーン全体の透明性を確保するための措置を講じるものとします。
- 2) サプライヤーは、ティファニーのサプライチェーンに関する方針と要件に従うものとします。
- 3) サプライヤーは、OECD デュー・デリジェンス・ガイドンスに沿ってデューデリジェンスを実施することが奨励されています。紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのための OECD デュー・デリジェンス・ガイドンス(以下「OECD ガイドンス」)は、紛争地域からのスズ、タンタル、タングステン、金を含むこれらに限定されない鉱物の責任あるサプライチェーン管理に関する、政府支援を受けた複数関係者による共同イニシアチブの初めての例です。その目的は、鉱物調達慣行を通じて企業が人権を尊重し、紛争への一因となることへの回避を支援することです。また OECD ガイドンスは、透明性のある鉱物サプライチェーンと鉱物業界における持続可能な企業関与の育成を意図しています。その目的は、各国が鉱物資源から利益を得ることを可能にし、鉱物の採掘や取引が紛争、人権侵害、不安の原因となるのを防ぐことです。OECD ガイドンスは、鉱物の取引が紛争ではなく平和と発展を支援するために、責任を持って鉱物を調達するための完全版資料を企業に提供します。OECD ガイドンスの書類はこちらをご覧ください: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>
- 4) サプライヤーは、責任ある供給元から原材料を調達するためのデューデリジェンス実施へのコミットメントを含む、「制限物質および原材料(RSRM)」の方針と管理システムを維持するものとします。原材料の範囲は、紛争鉱物(3TG:タンタル、スズ、タングステン、金)を超え、原産地に制限されないようにする必要があります。
- 5) サプライヤーは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権への影響を特定、防止、軽減、対処するために、人権デューデリジェンスを実施することを強く奨励されています。
- 6) ガイドンス文書の「管理システム」セクションで説明されているように、サプライヤーの RSRM 管理システムは、サプライヤーとそのサブサプライヤーがすべての要件に準拠して業務を進め、以下をカバーしている必要があります:
 - コミットメント、支援、説明責任
 - リスク評価
 - 方針
 - 詳細な手順
 - 測定
 - 書類管理
 - 根本原因解析および予防措置行動計画
- 7) サプライヤーは、トレーサビリティの条件を組み込んだ信頼できる認証プログラムを探し、それに従事するよう努めるものとします。
- 8) ティファニーは、環境問題を改善するための継続的な業務改善と管理システムを強く奨励します。ISO14001、RJC、IRMAなどの第三者認証を取得したサプライヤーの場合、ティファニーは、これらの認証システムの適用性と、それらが当社の要件にどのように適合しているかを考慮します。

責任ある採掘

ティファニーおよび／または多くのサプライヤーは鉱山を所有または運営していませんが、当社の製品の多くは採掘された材料に依存しています。貴金属やジェムストーンを採取する方法は、何よりも重要であると私たちは考えています。私たちは、鉱物サプライチェーン全体での調達に関する最高水準を維持するよう努めており、責任を持って行われた場合、大規模および小規模な採掘は社会的および経済的発展の前進的な源になると信じています。採掘を行うサプライヤーおよび／または鉱山に依存する独自のサプライチェーンを持つサプライヤーの両方が、責任ある採掘要件を設けていることが重要です。

その一環として、当社は2006年に責任ある鉱業の保証のためのイニシアチブ(IRMA)の立ち上げを支援しました。当社は、すべての採掘材料(金属、ダイヤモンド、ジェムストーンを含む)に適用する、グローバルな業界規模の鉱山で責任ある採掘を構成する世界初の複数の利害

TIFFANY & CO. サプライヤー行動規範ガイドンス

関係者の定義を提供することにより、IRMAが業界のギャップを埋めると信じています。採掘会社は、「責任ある採掘基準」に照らして自己評価を行い、独立した第三者監査を受けて認証を受ける（2019年に新規）ことにより、IRMAに直接関与することができます。

当社は、採掘会社がIRMA基準とそのような認証メカニズムを直接利用して、自らの鉱山を認証することを強く奨励しています。採掘された材料を調達しているサプライヤーの場合、サプライヤーはサプライチェーンの透明性を高めるためのツールとしてIRMAを活用することもできます。当社は、それらのサプライヤーが、鉱業サプライヤーにIRMA認証を要求することを奨励します。職人や小規模な鉱業レベルでは、企業がフェアマインド・フェアトレード認証システムを利用することを奨励しています。最後に、ティファニーは2005年に、Earthworksによる「No Dirty Gold」キャンペーンの「ゴールデンルール」を採用した最初のジュエラーとなりました。当社はサプライヤーに、責任ある採掘慣行を測定し行動で示すことに役立つツールとしての、ゴールデンルールに沿った金の供給源の評価を奨励しています。

特定材料のサプライヤーへの要件

ジェムストーンおよび完成品のすべてのサプライヤーは、製造している製品に基づいて、保証書、認証、およびトレーサビリティに関する要件に従う必要があります。

ダイヤモンド保証

サプライヤーは、キンバリー・プロセス認証制度に関して、全てのガイドラインを厳守し、必要な全ての保証書を管理・収集することに同意し、ここに表明および保証します。さらに、サプライヤーは、ティファニーに支払請求される一切のダイヤモンドが、ルースストーンか製品形態であるかを問わず、正当な出処から購入されており、ダイヤモンド出処保証プロトコル（およびそれに基つき適用される全ての制裁法令）に適合した紛争フリー・ダイヤモンドであり、かつ国連決議に準拠したものであることに同意し、これを保証します。

紛争鉱物（金、タンタル、スズ、タングステン）

サプライヤーは、ティファニーの指示に従い、年1回またはティファニーが要請するその他の期間において、ティファニーの紛争鉱物コンプライアンス方針およびプログラム（以下「本プログラム」といいます）を遵守し、その要件を満たすことに同意し、ここに表明および保証します。サプライヤーは、本プログラムに関連してティファニーに提出された情報を更新する必要がある場合および／またはかかる情報が不正確になった場合は、速やかにティファニーに通知し、当該更新情報をティファニーに提供するものとします。

カラー ストーン

サプライヤーは、ティファニーに供給および／または販売される全てのジェムストーンが、紛争のない地域から産出され、人権および労働基本権を尊重した方法により採掘・加工されたものであること、ならびに現行の業界標準に基づき環境被害を起こさないことを保証するために合理的なデューデリジェンスを実施することを表明および保証します。サプライヤーは、ジェムストーンがカットされる場所や輸出される場所にかかわらず、これらのジェムストーンの出処、取引および販売に関連して適用される全ての国際的制裁規定ならびにティファニーの仕様書および制限事項を厳守する必要があります。サプライヤーは、国内法、国際法および業界のベストプラクティスに順守して、ジェムストーンのあらゆる物理的特性（その処理または研磨に関する詳細情報を含みます）を全面的かつ完全に開示する必要があります。サプライヤーは、ジェムストーンの出処明細の裏付けとして使用される全ての書類（検証可能な輸出業者による保証書を含みますが、これに限定されません）をジェムストーンがティファニーに引き渡された日から最低5年間、保持する必要があります。

持続可能な木材と紙の調達

ティファニーは、主要な木材と紙のサプライチェーンから商品主導の森林破壊を排除するという新しい目標を掲げました。ティファニーはレインフォレスト・アライアンスと共同で、世界的に採用する「木材と紙の調達ガイドライン」を作成しました。この取り組みは購買部門を通じて導入されました。

ティファニーは、すべての消費者向けパッケージ、カタログ、およびマーケティング資料が持続可能な方法で調達されることを要求し、当社の事業の一部として使用される持続可能な方法で調達された紙および木材関連材料の使用の促進に努めます。当社は、時間の経過とともに調達の改善に努め、法的に指定され適切に管理された信頼できる森林から得た木材および紙製品を使用することに全力を尽くします。したがって、未使用材料を調達する場合、ティファニーは以下の標準を順守した資源を優先します：

- 信頼でき追跡可能な資源
- 法的に収穫され取引が行われた資源
- 人権を侵害せずに入手された資源
- 高い保存価値のある資源が絶滅の危機にある森林で収穫されていない材木
- 植林地または非森林利用に変換されている森林で収穫されていない材木

ティファニーは、責任ある森林管理と流通管理の絶対的基準である独立した第三者組織としてFSCを認めているため、リサイクルされ「森林管理協議会™ (FSC®)」の認証を受けた資源を強く優先します。

定義

一般的

適用法には、事業が運営されている場所におけるすべての国際法、国内法、州法、および現地法が含まれます。

取引関係: 企業の取引関係は、ビジネスパートナー、バリューチェーン内の事業体、および事業運営、製品、またはサービスに直接リンクされているその他の国立または非国立の事業体との関係を含むように広く定義されています。これには、一次的なものを越えたサプライチェーン内の事業体と、直接的および間接的な両方の取引関係が含まれます。

コンプライアンスとは、確立されたガイドライン、仕様、または法律に順守している状態のことです。

紛争ダイヤモンドとは、国連安全保障理事会 (UNSC) によって説明され、国連総会 (決議A/RES/55/56) によって認められている、合法政府を弱体化させることを目的とした紛争に資金提供する、反政府勢力またはそれらの同盟国によって使用されるダイヤモンドの原石のことです。

従業員には、直接雇用労働者と、人材派遣会社、労働提供者、請負業者/下請け業者などの第三者と雇用契約を結んでいるメンバーの現場で定期的に働く雇用労働者の両方が含まれます。

高リスクのサプライチェーンとは、「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのOECDデュー・デリジェンス・ガイドンス」で定義されている通り、深刻な人権侵害、非国家武装グループや公安・民間の治安部隊への直接的または間接的な支援、鉱物の原産地に関する賄賂や詐欺的な不実表示、マネーロンダリング、そして政府への税金およびロイヤルティの不払いなどの可能性のあるサプライチェーンのことです。

地域社会とは、作業現場や採掘場がある地域のことで、

人権とは、差別なくすべての人々に属する普遍的な権利と自由のことです。最低限として、人権とは国際人権章典、国際労働機関 (ILO) の労働における基本的原則及び権利に関する宣言、および適用法に明記されている権利であるとRJCは理解します。

重要な問題とは、関連性のある、大きな影響のある問題のことです。

原産地: 採掘された材料の原産地は、職人による小規模の鉱山でも、中規模または大規模の鉱山でも、採掘場が位置する鉱山、会社、地域、または地理的な場所を示します。リサイクル素材の原産地は、ジュエリーのサプライチェーンに再び参入する時点となります。リサイクルされた金、銀、PGMIについては、精製業者、その他の終了段階の中間処理業者、またはリサイクル業者に返送される時点となります。

方針 経営陣によって正式に表明された、組織の意図と方向性を記した声明文のこと。

レッドフラッグ(警告): レッドフラッグは、潜在的なリスクの警告または指標です。

救済とは、この場合は企業の活動によって被害を受けた個人またはグループを、影響が発生しなかった場合の状態に戻すことを目的としています。これが不可能な場合は、補償または他の形式の救済を取り入れることがあります。

権利所有者とは、その人の人権が、義務を負う者 (政府、企業、その他の関係者など) によって影響を受ける可能性のある個人または社会集団のことです。

リスク: 企業そのものの活動、またはサプライチェーン内のサプライヤーや他の企業体との関係から生じる悪影響の可能性。

下請け業者とは、プロジェクトの作業またはサービスの一部を提供するために、サプライヤーと (従業員ではなく「独立した請負業者」として) 契約を結んでいる個人または企業のことです。

トレーサビリティとは、製品または物質が原材料から完成品までサプライチェーンに沿って移動するに従って、製品または物質の要素を識別、トラッキング、監視、そして追跡する機能のことです。

弱者グループとは、ショックや悪影響への高いリスクと、それらに対処するためのより低い能力によって特徴付けられます。彼らの脆弱性は、社会経済的状態、性別、年齢、障害に基づいていることがあります。

労働

誠意をもった交渉とは、合意に達する意欲をもって定期的に会い、協議することです。

ブラックリストとは、法的に保護されたステータスまたは職務に関連しない基準に基づいて雇用またはその他のペナルティを拒否する目的で、従業員または潜在的な従業員のリストを作成、維持、使用、および／または伝達することです。

奴隷労働とは、労働者やその家族のローンまたは債務が直接労働によって返済され、合理的に評価された労働価値が債務の清算に適用されていない、またはその労働の長さや性質が制限または定義されていない契約形態のことです。

団体交渉とは、組織化された従業員団体による賃金やその他の雇用条件の交渉のことです。

報酬とは、サプライヤーから従業員に提供される賃金と(金銭的および非金銭的)な手当のことです。

強制労働とは、罰則の脅威の下で得られた、またはその個人が自発的に申し出ていない仕事またはサービスのことで、例としては、非自発的服従や奴隷労働などがあります。

外国人労働者とは、直接または第三者を通じてサプライヤーに雇用された、国籍または出身国がサプライヤーの施設／作業現場が所在する国とは異なる製造ライン従業員のことで、

人身売買とは、強制労働または商業的性行為の目的で、人の意志をかなり威圧するような力、詐欺、強制、または同等の行為を通じて労働またはサービスを得ることです。

若年労働者:最低雇用年齢から18歳までの労働者。

労働代理人とは、民間雇用機関(PEA)、採用機関、労働者採用担当者、派遣機関、労働ブローカー、および労働者の採用、選別、雇用、移動、および／または管理に関与するその他の第三者を意味します。

移民労働者とは、雇用を見つけるために他の国または同じ国内の別の地域に移動する労働者のことで、これは、季節的または一時的な仕事で最も一般的です。

施設外の就労とは、自分の家、またはサプライヤーの工場や作業所以外の場所で行われる有償の作業のことです。

現行賃金とは、同じセクターでの仕事および同等のレベルの責任と経験に対して、該当国または国の地域で一般的に支払われる賃金のレベルです。

心理的および言葉による虐待には、従業員に対する叫び声、脅迫、または侮辱的な言葉の使用、および従業員の自尊心を低下させようとする言葉または行動の使用が含まれます。

リスクベースのデューデリジェンスは、サプライチェーンのリスクを特定、評価、防止、軽減するために企業が実施する合理的な調査で、サプライチェーンの精査レベルがリスクの特定にふさわしい場合に行われます。

セクシャルハラスメントまたは虐待には次のものが含まれます:

- 人の体、外見、または性的活動に関するコメント、および性的性質の誘いまたは提案を含む、歓迎されない性的コメント。
- 暴行、動きの妨害や阻止、または身体的干渉を含む、歓迎されない身体的行為。
- 性的関係を見返りとした実際または暗黙のやり取りの中で、優先的な仕事の割り当てまたは待遇を提供すること。
- 性的な誘いを拒否された報復として、従業員を不利益な扱いにさらすこと。

短期契約。現地法で定められていない場合、短期契約は1年以下の契約となります。

材料の起源とは、材料を取得した地理的な場所、人、会社のことで、採掘した材料の起源は以下の通りです:

- 金、銀、またはPGM: 鉱山または鉱山の原産国。
- ダイヤモンドまたはカラー ストーン: 上流企業および一次中流企業の場合、鉱山または鉱山の原産国、企業および／または地域。二次中流および下流企業の場合、起源は大まかな輸出業者(鉱山の原産国からの最初の輸出)、または可能であれば一次中流企業のサプライヤー、そうでない場合は上流のサプライチェーンで最も遠い既知のポイントになります。リサイクル素材の起源は原産地と同じです。

臨時労働者は、サプライヤーの敷地内で働くが、臨時雇用機関などの第三者によって斡旋され支払いを受ける製造ライン労働者のことで、

健康と安全

空気浄化呼吸器とは、空気浄化要素に周囲の空気を通過させることによって特定の空気汚染物質を除去する、空気浄化フィルター、カートリッジ、またはポンペを備えた呼吸器です。

アスベストは天然に存在する鉱物で、長く細い繊維でできています。これらの繊維は、粉塵として吸入されると危険な場合があり、肺がんリスクの増加に寄与することが知られています。

生物学的危害(バイオハザード)とは、生物によって生成されるか、それ自体が生物由来の粒子状物質(「バイオエアロゾル」としても知られています)である空気中の有機汚染物質です。一般的なバイオエアロゾルには、細菌、真菌、カビ、白カビ、イダニ、胞子、レジオネラ菌、花粉が含まれます。

血液由来病原体とは、人間の血液中に存在し、人間に病気を引き起こす可能性のある病原微生物です。これらの病原体には、B型肝炎ウイルス(HBV)およびヒト免疫不全ウイルス(HIV)が含まれますが、これらに限りません。

化学品危険とは、従業員に有害であると見なされる元素、元素の混合物、または合成物質です。

室内空気質とは、煙、ほこり、煙霧、ミスト、生物学的危険、および材料やプロセス、そして機器から出るガスや化学物質などによって引き起こされる汚染の程度を含む、建物内の空気の状態です。

物理的危険とは、怪我、病気、死亡を引き起こす可能性のある危険な状態のことです(例:保護されていない機械、高所での作業、電気的危険、熱、騒音、滑り、つまずきの危険など)。

飲用水とは、清潔で健康的な飲むことができる水のことです。

衛生とは、廃棄物の危険性と人間の接触を防ぐことによって健康を促進する衛生的な手段です。危険とは、物理的、微生物学的、生物学的または化学的病原体のいずれかを示します。健康上の問題を引き起こす可能性のある廃棄物は、人間や動物の糞便、固形廃棄物、生活排水、産業廃棄物、農業廃棄物です。

環境

大気放出源には、煙霧、蒸気、ほこり、煙などが含まれることがあります。生態系を含む人や環境に害を及ぼす可能性のある、大気中に放出される工場で生成されたすべてのものを示します。

堆肥化とは、管理された有機物の生物学的分解を意味します。

直接排出とは、廃水を環境(陸地または湖、小川などの淡水域、または海)に排出することです。

エネルギー回収とは、固形廃棄物の全部または一部を処理して、材料の熱容量または他の形態のエネルギーを使用するプロセスのことです。

危険物とは、次の特有の性質(発火性、腐食性、反応性、または毒性)の1つ以上を示す物質または材料で、使用、保管、または輸送することによって健康、安全、環境、または施設にリスクをもたらすものことです。この用語には、危険物および有害廃棄物が含まれます。

危険廃棄物とは、次の特有の性質(発火性、腐食性、反応性、または毒性)の1つ以上を示す廃棄物で、誤って処理、保管、または輸送することによって健康、安全、環境、または施設にリスクをもたらすものことです。

間接排出とは、施設から、都市下水処理施設や工業団地処理施設など、廃水を排出する施設が所有または運営していない処理施設への廃水の排出のことを示します

産業廃水は、産業プロセスからの廃水です。

汚染物質は一般的に、資源の有用性に悪影響を与える、環境に取り入れられた物質のことです。

公害防止装置とは、環境に放出される汚染物質の量を軽減するのに役立つ、施設が使用するものことです(つまり、洗浄機や水槽など)。

前処理とは、廃水を間接的に排出する前に、生下水中の汚染物質を削減することです

汚泥(スラッジ)とは、(a)生物学的廃水処理プロセスからの副産物として生成される、または(b)製造プロセス中に生成される固体または半固体の材料のことです。

ストームフラッシュウォーターとは、豪雨による降水量から蓄積する淡水のことです。

排水源には、流出、余水、または排出が含まれることがあります。