

2022 年度 現代奴隷と人身売買に関するステートメント（仮訳）

私たちはサプライチェーンまたは私たちのビジネスのどの部分においても現代奴隷や人身売買がないことを確実にすることを約束します。私たちは基本的人権を尊重し、公正、安全、健康および快適な職場環境作りを促進します。

このステートメントは、英国およびオーストラリアにおける現代奴隷法および米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法、オランダ児童労働デューデリジェンス法等に基づき、現代奴隷や人身売買をサプライチェーンから撲滅するためのエプソンのポリシーおよび事業の状況を開示するものです。

エプソングループ各社でこれらの法に基づき報告義務を負う会社は以下の通りです。

Epson (U.K.) Limited
Epson Telford Limited
Epson Australia Pty. Ltd.
Epson America, Inc.
Epson Europe B.V.

私たちの組織

セイコーエプソン株式会社（以下「当社」という）およびエプソングループ各社（以下「エプソン」という）は、パーパス『『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る』の下、プリンティングソリューションズ事業、ビジュアルコミュニケーション事業およびマニュファクチャリング関連・ウエアラブル事業などに係る各製品の開発、製造、販売およびこれらに付帯するサービスの提供を主な事業としています。

以下、「エプソン」はエプソングループのすべての会社を総称します。

エプソンでは、事業部制による世界連結マネジメントのもと、開発活動については先行研究開発や製品開発を主に当社（本社研究開発部門および事業部研究開発部門）で行い、生産活動および販売活動については国内外の製造・販売関係会社 81 社を中心に展開しています。エプソングループの製造・販売関係会社は、61 の国と地域に所在し、連結従業員数 79,906 人、2022 年度の純売上高は 13,303 億円です。

エプソンは垂直統合型ビジネスモデルを採用しており、私たちが開発し、販売現法のグローバルネットワークを通じて販売する製品の大部分を製造しています。

プリンティングソリューションズ事業は、オフィスやホーム向けのインクジェットプリンター、シリアルインパクトドットマトリクス（SIDM）プリンター、ページプリンター、カラーイメージスキャナー、乾式オフィス製紙機、大判インクジェットプリンター、商業・産業向けのインクジェットプリンター、POS システム関連製品、インクジェットプリントヘッドとこれらの消耗品などを提供します。

ビジュアルコミュニケーション事業は、ビジネス、教育、ホーム、イベント向けなどの液晶プロジェクターのほか、スマートグラスおよびこれらに付帯するサービスを提供します。

マニュファクチャリング関連・ウエアラブル事業は、産業用ロボットや、ウォッチ、ウォッチムーブメント、民生機器・車載・産業機器向け水晶振動子、水晶発振器、水晶センサー、民生機器・車載向け CMOS LSI、超高精度センサーチップ、高性能金属粉末、高付加価値表面処理加工、および日本市場向けの PC を提供します。

私たちのサプライチェーン

これらの数多くのエプソン製品を製造し販売するにあたって、現在、エプソンは約 1,700 社の直接材サプライヤーから原材料、部品等を調達しています。

エプソンは、日本のみならず、多くの国・地域から調達を行っており、調達金額比では、日本 38%、海外 62%となっています。

製品組立に必要な原材料や部品、加工委託などの直接材と、工場消耗品、機械装置、広報宣伝、物流、業務委託、人材派遣などの調達があり、その金額比率は、直接材 65%：それ以外 35%となっています。

エプソンは、サプライヤーを事業活動における重要なビジネスパートナーと考え、公平公正・共存共栄を基本に、相互信頼関係を築き、ともに発展していくことを目指した調達活動を展開しています。またエプソンは、市場に届ける商品の品質はもちろんのこと、サプライチェーン全体において、人権・労働・環境側面などが適切な水準にあることも商品・サービスに対する責任の一部であると考え、サプライヤーとともに CSR 活動を推進していくことが重要であると認識しています。

私たちの基準

エプソンは、あらゆる形態の人権侵害や差別、不公正な慣行をグローバルな事業から排除することに真剣に取り組んでいます。経営理念に基づき長期的な視点からお客様やパートナーの皆様と「持続可能でこころ豊かな社会」を実現するため、社会的責任の履行と社会共通価値の創出に取り組めます。

エプソンは、経営理念を実現する行動原則を明確にして、グループ全体で共有するために、2005 年に企業行動原則を制定しました。2022 年には最新の社会の要請を反映して企業行動原則を改定しました。経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、企業行動原則にのっとり CSR 活動を推進することで、社会課題の解決に貢献します。

エプソンは、2005 年に国連「グローバルコンパクト」に基づき、ISO 26000（社会的責任に関するガイドランス）および OECD 多国籍企業のためのガイドラインを参照して、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を制定し、また 2011 年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った行動を実践してきました。2019 年 4 月にはグローバルサプライチェーンの影響を受ける労働者やコミュニティーの権利と福祉を支援する非営利組織である Responsible Business Alliance（RBA）に加盟し、サプライヤーの皆さまと共に「RBA 行動規範」に則った事業活動を進めています。

エプソンは、昨今の国際社会における「人権」に対する意識や課題の変化を踏まえ、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を全面的に見直し、2022 年 4 月 1 日付で「エプソングループ 人権方針」として改定しました。

エプソンは、経営理念において、ビジネスパートナーとの共存共栄を示す「社会とともに発展」することを掲げ、「持続可能でこころ豊かな社会」の実現を目指しています。サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーに、高い水準の倫理行動を求めると同時に、パートナーの自主自立を尊重することにより、共存共栄が実現するものと考えています。

エプソンのサプライチェーンにおける倫理行動の要請は、RBA の行動規範に沿うものです。また、エプソンは、サプライチェーン CSR の推進を持続可能な社会実現のための国際的な取り組みである SDGs の目標と関連付け、サステナビリティ重要テーマとして取り組んでおり、サプライチェーン全体での活動を通じて、SDGs 目標達成に貢献していきます。

特に、「持続可能でこころ豊かな社会の実現」を目指し、「人権」と「持続可能性」という視点で、以下の 4 つの中長期のサプライチェーン CSR の重点施策項目を定め、サプライヤーとのエンゲージメントにより取り組んでいます。

- ・ディーセントワークの推進
- ・安全な働く環境の確保
- ・責任ある鉱物調達の実現
- ・環境負荷低減

エプソンはビジネスパートナーであるサプライヤーにもエプソンの経営理念を理解していただき、調達活動に支援いただくことが、経営理念の実現のために不可欠と考えています。これらのエプソンの調達活動方針をご理解いただき、CSR 活動の推進に協力いただくことを目的に、2005 年 4 月にエプソングループ調達ガイドラインを制定しました。さらに 2008 年 4 月に EICC（電子業界 CSR アライアンス 現：RBA）行動規範に準拠した「エプソンサプライヤー行動規範」を制定し、ガイドラインの一部とし、以降、RBA 行動規範の改定を受けて改定しています。

サプライヤーガイドラインは、品質（Q）、価格（C）、納期（D）の取引の基本要求、国際社会からの要請を反映した貿易管理やサプライチェーンにおけるセキュリティ確保などの施策に加えて、労働・安全衛生・環境・倫理などの CSR 要求（RBA の行動規範）を規定しており、ビジネスパートナーとともにこれらの要求を遵守した事業活動を推進し続けることを狙いとしています。ガイドライン初版の制定から 18 年を経て、全ての取引先に遵守依頼をするとともに、生産材のみならず、間接材（業務委託や人材派遣を含む）の主要サプライヤーから、同意書を提出していただいています。

今後も、エプソンは RBA レギュラー会員として RBA 行動規範を遵守し、ビジネスパートナーと協力して責任あるサプライチェーンの構築を強化します。

奴隷制度と人身売買防止のためのデューデリジェンスプロセス

エプソンは、社内はもとより、調達先等を含め、製品を開発し、製造し、販売する事業活動に関連したバリューチェーン上の強制労働・児童労働やハラスメント、差別などの、潜在的な、あるいは顕在化している人権への負の影響を特定し、それを調査して問題・課題を析出し、それを是正・改善し、また予防するための「人権デューデリジェンス」のプロセスを継続して回しています。

エプソンのビジネス上における人権デューデリジェンスのプロセスは以下の通りです。

1. 方針制定
2. 人権への負の影響の特定、影響評価
3. 改善計画、負の影響の停止・防止・軽減

4. 結果/経過のモニタリング
5. コミュニケーション・報告
6. 救済措置

1. 方針制定

エプソンは、昨今の国際社会における「人権」に対する意識や課題の変化を踏まえ、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を全面的に見直し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容に準拠して、取締役会の決議を経て、2022年4月1日付で「エプソングループ 人権方針」として改定しました。今後、社会動向や社会要請の変化を受け、定期的に見直しをしていきます。

エプソンの人権尊重への取り組みは、人的資本・健康経営担当執行役員の責任の下、DE&I 戦略推進担当部門を中心に、本社関係主管部門および国内外関係会社の人事部門とのネットワークを構築して行っています。エプソンでは、「エプソングループ 人権方針」および「RBA 行動規範」に基づき、児童労働、強制労働、その他の搾取的な労働、労働者の権利や労働条件、差別、およびハラスメントを含む非人道的な待遇などの是正活動を行っています。また、労働者および労働組合やその他の労働者団体等は重要なステークホルダーであり、グループ各社において、各地の労働慣行等を踏まえながら、真摯に対話や協議を行っています。

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みは、調達担当常務執行役員の責任の下、本社 CSR 調達主管部門を中心に、全事業部および主要なグループ製造会社の調達部門メンバーからなるグループ横断の「CSR 調達検討委員会」において推進しています。

2. 人権への負の影響の特定、影響評価

ビジネス上の人権への負の影響の所在の把握とその管理を行うために、バリューチェーンに関わるステークホルダーと人権への負の影響の所在の検証を実施しました。この結果、優先的に対応が必要なのは、「自社およびグループ従業員」「派遣社員」「構内常駐業者従業員」「サプライヤー従業員」「移住労働者」であると特定し、CSR セルフアセスメント調査により課題の把握を行っています。

| 優先度の高い対象者 | 事業活動による負の影響 | 評価の方法 |
|--------------|--|------------------|
| 自社およびグループ従業員 | 雇用の自由選択（強制労働）、若年労働者、労働時間、賃金・福利厚生、人道的待遇（ハラスメント等）、差別、結社の自由 | RBA 準拠のセルフアセスメント |
| 派遣社員 | 同上 | 同上 |
| 構内常駐業者従業員 | 同上 | 同上 |
| サプライヤー従業員 | 同上 | 同上 |
| 移住労働者 | 同上 | 同上 |

3. 改善計画、負の影響の停止・防止・軽減

CSR セルフアセスメント調査により特定した負の影響に対して、是正・改善軽減対策を取るよう各社・事業所に指示しています。CSR セルフアセスメント調査の結果を精査し、行動規範に不適合な事項を抽出して、是正に向けてのガイドを示した上で改善の要請・指導を行います。各拠点では指摘された事項に対して是正計画を策定して実施します。重大な不適合については是正の完了まで確認しています。

児童労働に関しては次のように定めています。エプソンは、外部協業者の労働者、人材エージェントを通じて採用した労働者を含め、事業所内で児童労働は絶対に行いません。もし発見された場合は何らかの支援を行わなくてはなりません。

年齢確認の手続きは、原則として政府が認めた写真付き身分証明書の目視確認を含める必要があります。

児童労働が発覚した場合は、ただちに雇用を終了し、セイコーエプソンならびに所管の行政、労働監督機関に通報し、善後策をとります。

4. 結果・経過のモニタリング

各社・事業所における行動規範への不適合事項の改善状況は、翌年の CSR セルフアセスメント調査により確認します。また RBA 行動規範への自社の適合度を正しく把握し、課題を抽出して対応するため、主要な生産拠点において自主的に RBA VAP 監査を受審しています。

5. コミュニケーション・報告

人権尊重への取り組み実績および経過は、毎年責任者によりレビューを行った上で Web に開示し、サステナビリティレポートとして報告しています。また本ステートメントによりエプソングループのグローバルな取り組みを報告します。

6. 救済措置

優先的に対応する、「自社およびグループ従業員」「派遣社員」「構内常駐業者従業員」「サプライヤー従業員」「移住労働者」に加えて、お客様や投資家、地域住民の方など全てのステークホルダーを対象とした通報制度を整備し、あらゆる苦情に対して適切に対応します。

負の影響の評価と管理

2022 年度は、自社事業所・国内外関係会社およびサプライヤーに対して CSR セルフアセスメント調査を実施しました。RBA 行動規範の遵守状況を把握するために毎年実施している、人権・労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステムに関するアンケート調査です。

2022 年度の CSR アセスメント調査の結果、当社およびグループ各社における、児童労働・強制労働・差別等の重大な人権侵害事案は 0 件でした。

自社グループ内において 2022 年度に析出され、是正・改善し、または継続して取り組みを行っている人権への負の影響の例は以下の通りです。

- ・ 構内でサービスを行う業務委託先の残業代の未払い
- ・ 労働時間の管理の不備
- ・ 従業員に係る法定積立金の未納（業務委託先）
- ・ 工場の避難経路上の非常ドアの改善

この CSR セルフアセスメント調査は毎年実施し、課題の所在を把握して改善を促します。

また海外の製造現法において、自主的に RBA VAP 監査を受審し、RBA 監査基準に照らした不適合の把握と改善を進めています。2022 年度は中国、インドネシア、フィリピン、マレーシアの製造拠点で監査を受審し、指摘された不適合に対する改善に取り組みました。サプライヤーに対しては、2022 年は、直接材重要サプライヤー、および主要製造拠点の間接材サプライヤー（構内常駐業者、人材派遣・紹介業者、物流倉庫業者）について、CSR セルフアセスメント調査を実施しました。直接材重要一次サプライヤーについては、164 社 449 拠点から、間接材サプライヤーは 247 社から回答を受け取りました。

CSR セルフアセスメント調査の結果、総合点でハイリスクもしくは労働（人権）項目でハイリスクと判定されたサプライヤーについては、RBA の基準に従い監査を受けてもらい、改善活動支援を行い、ミドルリスク以上となるよう推進しています。なお、2022 年も CSR セルフアセスメント調査結果において、ハイリスクと判定されたサプライヤーはなく、RBA 監査受審の要請を行っていないものの、サプライヤーによる自主的な監査受審は増加しています。監査により不適合が指摘された場合、改善活動計画をモニタリングするとともに、エプソンのサプライヤーCSR の取り組み強化項目として展開しています。

第三者監査を実施しないサプライヤーに対しても、エプソンの製造拠点のメンバーがサプライヤーに出向き、現場確認と是正・改善活動の支援を行っています。

直接材サプライヤーについては、CSR 項目の改善のみならず、火災予防処置や事業継続マネジメント（BCM）の導入支援など、サプライヤーが対応に苦慮している事項にも積極的に取り組んでいます。

構内常駐業者については、エプソン社員による二者監査を実施し、労働時間管理の徹底、休日手当の支給・休日の付与・、超過時間勤務代金の適切な支払い、就職時の費用負担の禁止などの労働環境の改善を実施していただいています。

パフォーマンス指標

エプソンはサプライチェーン CSR の目指す姿を実現するため、中期目標（KGI）と年度目標（KPI）を設定し、活動を推進しています。

中期目標（KGI）（2025 年までに達成）

- ・ CSR 調達：主要サプライヤーの CSR リスクランクをローリスクにする
- ・ 責任ある鉱物調達：製品のコンフリクトフリーを実現し、製品情報を開示する

| 2022 年度 実施項目 (KPI) | 実績 |
|--|---|
| 1. CSR 詳細評価 (デューデリジェンス) の強化 : 1) CSR SAQ の結果 : ハイリスク 0%、ミドルリスク 6%以下 2) 特定重要項目のリスク低減活動の完了率 : 100% | 1) 主要直接材サプライヤー ハイリスク 0% (0 事業所)、ミドルリスク 9% (42 事業所) 2) 主要直接材サプライヤー 完了率 84% (対象 173 拠点のうち、完了 146 拠点) |
| 2. 紛争鉱物調査の強化 : 1) デューデリジェンスによる非 CF 認証スマルターの排除 2) 調査回答回収率 100% | 1) 非 CF 認証スマルター利用サプライヤーへのフィードバック : 100%実施 2) 回収率 : CMRT (3TG) 99% EMRT (コバルト) 97% |
| 3. サプライヤーとの CSR エンゲージメントの強化 : 1) サプライヤーCSR ミーティングの実施 : 実施製造拠点率 100% 2) サプライヤーとの CSR 対話の実施 : 20 社 | 1) 100% (実施拠点 15 拠点) 2) 16 社 |

| 2023 年度 実施項目 (KPI) |
|---|
| 1. CSR レベルの向上 CSR SAQ の結果 (直接材主要サプライヤー) : ハイリスク 0% (0 社)、ミドルリスク 4% (20 社) 以下 |
| 2. 紛争鉱物調査の強化 1) 調査回答回収率 : 100% (1500 社) 2) 非 CF 認証スマルター利用サプライヤーへのフィードバック : 100% (750 社) |
| 3. サプライヤーとの CSR エンゲージメントの強化 サプライヤーCSR ミーティングの実施 : 実施製造拠点率 100% (主要製造拠点 15 拠点) |

責任ある鉱物調達

コンゴ民主共和国 (DRC) または隣接国のような紛争地域、高リスク地域におけるスズ、タンタル、タングステン、金 (あわせて 3 TG) の採掘や取引から得られる利益は、重大な人権侵害を引き起こす武装勢力や反政府勢力の資金源となっています。また、DRC 南部のコバルト鉱山は児童労働の温床となっていると指摘されています。鉱物の採掘および取引は社会および環境への負の影響を伴うものであると考えています。

エプソンは、人権侵害、環境破壊に一切関わらないことを企業方針とし、紛争地域、高リスク地域からの鉱物の調達において、いかなる人権侵害も容認しません。また、人権侵害を行う相手先とのビジネス関係の構築や、社会経済や環境の悪化につながる行為に加担しません。

エプソンは、社内体制を構築し対応するとともに、責任ある鉱物調達への推進に取り組む Responsible Mineral Initiative (RMI) に加盟しています。また、サプライヤーに対しては、責任ある鉱物調達方針への支持とともに調査への協力を要請しています。

エプソン製品に使用される部品・材料について、経済協力開発機構(OECD)発行の「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デュー・デリジェンス・ガイダンス」に従ったプログラムにより毎年調査を行っています。調査回答が、「RMI の Responsible Minerals Assurance Program(RMAP)で認証された製錬・精製業者」(CFS) からの調達を確認できない場合には、サプライヤーや RMI とも協同のうえ製錬・精製業者に RMAP 認証の取得を働きかけるなどして、人権侵害、環境破壊の回避・軽減に取り組んでいます。

2022 年は、対象部品・材料約 8 万点に対して、3 TG とコバルトについてサプライチェーン調査を実施しました。エプソンは、責任ある鉱物調達の方針、調査プログラムに加えて、調査によって特定できた製錬所/精製所の情報などについて、Web 開示を行っています。また、顧客からの調査依頼にも対応しています。

[\[詳細情報へのリンク\]](#)

トレーニングおよび通報制度

エプソンは、経営理念において個性の尊重と総合力の発揮をうたい、企業行動原則においても、人材開発によって培われた自律と自信が組織風土を作っていくことを掲げています。

人権に関する教育は、従前から RBA 行動規範やその詳細ルールについて、国内外の人事、安全衛生、環境、倫理、サプライチェーン管理等の業務に従事する関係部門・関係者への周知を図っていますが、2021 年度は、「エプソングループ人権方針」の改定にあたり、取締役ならびにセイコーエプソン本社関係機能主管部門メンバー、内外関係会社の人事部門を中心とした関係者に対し、改めて「ビジネスと人権」に関する勉強会を行いました。2022 年度には、グローバルにビジネスを行う上で必須の「ビジネスと人権」の基礎と、エプソンの人権尊重への取り組みを学ぶことを通じ、人権尊重への意識を高め、人権侵害を防ぐことを目的として、セイコーエプソンおよび国内関係会社の役員、従業員、契約社員、派遣社員などを対象とした e-ラーニングを実施しました。2023 年 3 月現在の受講者数は 16,539 人となっています。また、さらに、「ビジネスと人権」の理解を深めるため、最近のトレンドや事例などを盛り込んだ外部専門家による全社員向けの人権セミナーを開催しました。

特に、調達におけるコンプライアンスや、CSR 調達については、法規制などの必要な知識を理解することが重要だと考えています。このため、社員および協業者に対して、多層的に教育を行うプログラムを推進しています。

さらに、サプライヤーを直接管理する立場の調達従事者を対象にした、専門教育プログラムを推進しました。各プログラムは RBA の行動規範および RBA (VAP) 監査基準にのっとった内容で、一部の研修は専門の外部コンサルタントに講師を委託しています。2020 年度からは、RBA の責任ある鉱物調達の概要、調査に関する専門教育として「責任ある鉱物調達研修」を実施しています。

サプライヤーとのエンゲージメントは、様々な階層で、様々な形で、年間を通して実施しています。トップレベルの対話の場として、毎年、日本において「調達方針説明会」を開催し、サプライヤーにエプソンの事業概況を理

解いただくとともに、重要方針を共有しています。セイコーエプソンの社長、事業部長から会社方針・事業方針などを説明し、調達担当役員から CSR 調達の取り組み、部品調達難への対応のお願い、有事対応力（BCM）の強化などを要請しています。

2016 年度より、日本、中国、インドネシアなど生産拠点のある各地において、「CSR 調達サプライヤー説明会」を毎年開催し、CSR に関する動向やエプソンの CSR 調達活動の説明と、対応の依頼を行っています。CSR 調達方針やサプライヤーガイドラインの遵守要請のほか、CSR や有事対応力（BCM）の評価、紛争鉱物調査などへの協力を要請しています。さらに、近年発生している自然災害や感染症による調達や物流への影響などを受け、BCM の重要性を再認識し、各サプライヤーにおける対応を依頼しました。

「CSR 調達サプライヤー説明会」での社会要請や RBA の要求などについての説明・要請に加え、さらにより詳細のセミナー・説明会を開催しています。エプソンは、CSR の取り組みは、活動自体を目的化することなく、根底にある目的を理解したうえでサプライヤー各社が自発的に取り組むことが重要であると考えています。特に人権については重点的な取り組みが必要であるとの認識のもと、社会要請が刻々と変化することも踏まえ、外部コンサルタントによる専門的な情報のセミナーを実施しました。

【サプライヤー向けセミナー・説明会】

| | |
|-------------|----------------------------|
| 2021 年度 | 人権セミナー、SAQ 説明会 |
| 2022 年度 | 人権セミナー、SAQ 説明会、責任ある鉱物調達説明会 |
| 2023 年度（予定） | 人権セミナー、SAQ 説明会、責任ある鉱物調達説明会 |

エプソンでは、エプソン・ヘルプラインをはじめ、ハラスメント相談窓口、長時間労働相談窓口、従業員相談室などの各種相談窓口を設置し、従業員からの人権と労働に関する相談に対応しています。ハラスメントなどの人権侵害や労働に関連する処罰事案や会社の対応については、定期的に全社開示するとともに社内広報等を通じて注意喚起を行い、同様の事案の未然予防・再発防止に努めています。また、エプソンでは、お客様や投資家、地域住民の方など全てのステークホルダーの方が利用可能な通報窓口を設置し、あらゆる苦情に対して適切に対応しています。

さらにサプライヤーから、通報や相談を受け付ける通報窓口を設置し、通報・相談を推奨しています。法令や「エプソングループ サプライヤーガイドライン」などに違反する行為または違反するおそれのある行為に加えて、人権侵害行為や紛争鉱物に関する懸念についても受け付けています。通報窓口を開設することにより、より一層の企業倫理の確立に努めていきます。適用される法律およびエプソンの社内規程にのっとり、個人情報の厳格な取り扱いおよび不利益の禁止など、通報者の保護を図っており、匿名での通報も受け付けています。

さらなるステップ

サプライチェーンに現代奴隷や人身売買がないことを確認するために講じた措置の有効性を引き続き検証します。当社の方針および手続きをさらに見直し、英国現代奴隷法 2015、オーストラリア現代奴隷法 2018、米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法 Act2010(SB657)、オランダ児童労働デューデリジェンス法およびその他の法的要件を直接参照して完全な遵守を確保します。

本ステートメントは、2023年7月28日に開催されたセイコーエプソン株式会社取締役会において決議され、代表取締役社長によって署名されました。

小川 恭範

代表取締役社長

セイコーエプソン株式会社

2023年8月3日

このステートメントは、英国現代奴隷法 2015 第 54 条第 1 項に従って作成されたもので、Epson (U.K.) Limited の 2022 年度の現代奴隷と人身売買防止に関するステートメントです。

Epson (U.K.) Limited は、オランダ・アムステルダムに所在する Epson Europe B.V.の完全子会社です。当社の親会社は日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社です。

Epson (U.K.) Limited は、セイコーエプソン製およびエプソンヨーロッパから購入したプリンター、ビジネスイメージング・映像機器、消耗品などの製品を販売しています。これらの製品や消耗品はセイコーエプソンから購入したものです。これは英国で販売される製品のサプライチェーンであり、これらの事業体はエプソングループの一部です。

エプソンヨーロッパには、私たちがヨーロッパ、中東、アフリカにおけるエプソンの事業全体の最高水準を維持することを確保するための責任があり、企業の社会的責任（CSR）の専門家がいます。

当社の製品のサプライヤーとして、セイコーエプソンとエプソンヨーロッパは、Epson (U.K.) Limited がビジネスとサプライチェーンの中で現代奴隷や人身売買を撲滅することをコミットしていることを保証します。

本ステートメントは、2023 年 8 月 31 日に開催された Epson (U.K.) Limited 取締役会において決議され、マネージングディレクターによって署名されました。

Duncan Ferguson
マネージングディレクター
Epson (U.K.) Limited
2023 年 8 月 31 日

このステートメントは、2015年英国現代奴隷法第54条第1項に従って作成されたもので、Epson Telford Limitedの2022年度の現代奴隷と人身売買防止に関わるステートメントです。

Epson Telford Limitedは、オランダ・アムステルダムに所在するEpson Europe B.V.の完全子会社です。当社の親会社は日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社です。

Epson Telford Limitedは、消費者向けのインクカートリッジ、および工業用のインク製品とテキスタイル用インクを製造および梱包しています。これらの製品は他のエプソンの関連会社に出荷され、そこで世界中に販売されます。

本ステートメントは、2023年8月17日に開催されたEpson Telford Limited取締役会において決議され、マネージングディレクターによって署名されました。

Kevin Browne

マネージングディレクター

Epson Telford Limited

2023年8月17日

このステートメントは、オーストラリア現代奴隷法 2018 に従って作成されたもので、Epson Australia Pty. Ltd.の 2022 年度の現代奴隷と人身売買防止に関するステートメントです。

Epson Australia Pty. Ltd.は、日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社の完全子会社です。

Epson Australia Pty. Ltd.は、セイコーエプソン株式会社が製造するプリンター、ビジネスイメージング、デジタル機器、消耗品およびその他の製品を販売しています。これは、オーストラリアとニュージーランドで販売される製品のサプライチェーンです。

本ステートメントは、2023 年 8 月 28 日に開催された Epson Australia Pty. Ltd.取締役会において決議され、マネージングディレクターによって署名されました。

Craig Heckenberg
マネージングディレクター
Epson Australia Pty. Ltd.
2023 年 8 月 28 日

このステートメントは、オランダ児童労働デューデリジェンス法に従って作成されたもので、Epson Europe B.V.の 2022 年度の現代奴隷と人身売買防止に関するステートメントです。

Epson Europe B.V.は日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社完全子会社です。

Epson Europe B.V.は、セイコーエプソン製のプリンター、ビジネスイメージング・映像機器、消耗品などの製品を販売しています。これは英国で販売される製品のサプライチェーンであり、これらの事業体はエプソングループの一部です。

エプソンヨーロッパには、私たちがヨーロッパ、中東、アフリカにおけるエプソンの事業全体の最高水準を維持することを確保するための責任があり、企業の社会的責任（CSR）の専門家がいます。

本ステートメントは、Epson Europe B.V.取締役会において決議され、社長によって署名されました。

永房 義朗

社長

Epson Europe B.V.

2023 年 8 月 31 日