



# Sustainability Report 2025

2026年7月1日

株式会社セレス

# INDEX

3 Mission & Governance

7 Value Creation Strategy

19 Risk & Resilience

30 Performance & KPI

33 Data & Assurance

# 価値を「開花」させ、「未来豊穡」によって持続可能な社会を切り拓く

## 創業の志から、次世代インターネット企業への進化

1999年にiモードが登場し、携帯電話がインターネットへの扉となったあの日から、モバイルインターネットの市場は爆発的に拡大しました。2004年にはおサイフケータイにより、デジタルの世界とリアルな生活がリアルタイムに繋がりました。

まだ「O2O (Online to Offline)」という言葉すらなかった2005年、私はこの二つの世界を繋ぐ架け橋となるべくセレスを創業し、モバイルポイントサービスの提供を開始いたしました。

「インターネット世界の価値と現実世界の価値を繋げるために」

この理想を掲げてスタートしたセレスは、2026年に創業21周年を迎えました。現在、私たちの主軸である「モッピー」は累計1,400万人を超える方々にご利用いただくサービスへと成長しています。しかし、私たちの挑戦はここで止まりません。現在は、メディア力を活かしたD2Cまでの一気通貫な「垂直統合型モデル」を深化させるとともに、インターネット以来の革命である「ブロックチェーン技術」を次世代の社会インフラと位置づけ、デジタル経済の活性化を牽引するプラットフォームの構築を推進しております。

## 事業成長と環境保全が両立する未来にむけて

セレスにとって、サステナビリティへの取り組みはリスクへの対応に留まりません。それは、非連続な成長を実現するための戦略の一部です。

当社は2025年7月にSBT認定取得に向けたコミットメントを表明し、2025年のCDP気候変動スコアにおいて、「B」スコアを獲得しました。

2026年4月には、CDP「サプライヤー・エンゲージメント・評価」において最高評価の「Aリスト」に選出され、当社のバリューチェーン全体での気候変動対策が世界トップクラスであることが証明されました。さらに、2026年6月にはSBT認定を取得し、科学的根拠に基づいた目標設定の下、バリューチェーン全体での気候変動対策に向け、具体的なアクションをとって行く準備を整えました。

私たちはパートナー企業へのリーダーシップを発揮し、経済成長と地球環境の保全が両立する未来に貢献してまいります。

## 個人の「開花」を支える強固な土壌づくり

私たちのミッションである「価値の開花、未来豊穡」の実現に向けて、最大の資本は「人」です。従業員一人ひとりが持つ「本質・挑戦・循環・没頭・感情」という5つのバリューを最大限に開花させること。そのために私たちは、多方面に展開された事業を活かして、プロフェッショナル達が専門性を磨き上げる事ができる土壌を築き上げると同時に、誰もがライフステージの変化に左右されず、情熱を注ぎ続けられる組織づくりに力を注いでいます。

その通過点として、2026年2月には女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼし」認定の獲得、そして仕事と育児の両立を高度に支援する「プラチナくるみん」の取得に向けた環境整備を加速させています。また、「健康経営優良法人（ホワイト500）」や「安全衛生優良企業」の認定取得をマイルストーンとし、メンタルヘルスケアの徹底や公的支援を超える独自の育児サポート体制を構築しました。

従業員が「心身ともに健康であり、私生活の充実と挑戦を両立できる」こと。この揺るぎない土壌があってこそ、変化に強く、競争力の高い組織の構築ができると確信しております。

## 豊かな世界の実現に向けて

ローマ神話の「五穀豊穡の女神」に由来するセレス（Ceres）という社名には、社会に対して新たな価値を提供し、豊かな世界を実現したいという創業以来の変わらぬ想いが込められています。

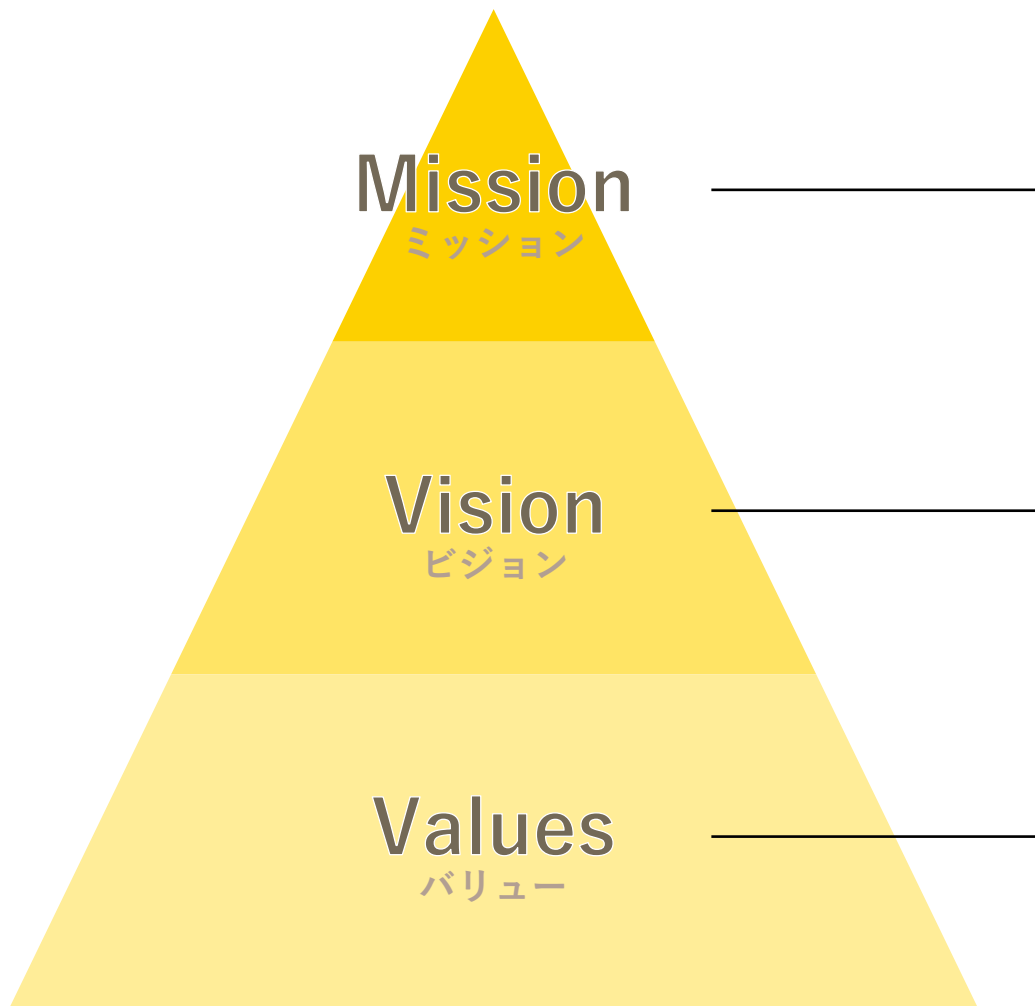
これまで培った高い事業開発力に、戦略的なM&Aによる非連続な成長を融合させることで、セレスはこれからも、インターネットの力を信じ、ステークホルダーの皆様と共に、価値が次々と連鎖し開花する「未来豊穡」な社会を創造してまいります。

2026年6月  
株式会社セレス  
代表取締役社長 都木 聡



# ミッション・ビジョン・バリュー

創業20周年である2025年を次の成長への新たな出発点と位置づけMVVを再定義。  
変化の時代に挑戦と進化を重ね次の20年を見据えた持続的成長と価値創造を実現。



価値の開花、未来豊穡

インターネットマーケティングを通じて  
豊かな世界を実現する



本質



挑戦



循環



没頭



感情

セレスは、「価値の開花、未来豊穡」をミッションに掲げ、「インターネットマーケティングを通じて豊かな世界を実現する」ことを約束する。私たちは、デジタル経済の発展を牽引するプラットフォーム構築と、実利ある価値創造を通じて、持続可能な社会の実現に貢献する。

### 事業を通じた価値創造と社会的責任

ポイントサイト「モッピー」を基盤とした垂直統合型モデルの深化や、ブロックチェーン等の次世代インフラへの投資を通じ、社会の非効率を解消し、新たな経済的価値を創出する。

事業成長とESG（環境・社会・ガバナンス）戦略を高度に融合させ、ステークホルダーと共に「未来豊穡」な社会を切り拓く。

### 人権尊重と活力ある組織の構築

国際労働機関（ILO）による「中核的労働要求事項」を遵守し、児童労働・強制労働・人身売買等の人権侵害を排除するとともに、結社の自由と団体交渉権を尊重する。

従業員一人ひとりを「開花すべき価値」と捉え、多様なバックグラウンドを持つ人材が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を整備する。

- ジェンダー平等を推進し、最高水準の女性活躍支援を継続・発展させ、多様な個性が5つのバリューを体現し、自律的に挑戦し続ける文化を醸成する。
- 従業員の心身の健康を経営の基盤とし、メンタルヘルスケアの徹底、過度な長時間労働の抑制、安全な職場環境の維持を完遂する。
- 育児や介護に加え、仕事と家庭の両立支援を推進し、ライフステージに左右されず誰もが輝き続けられる組織を目指す。

### 地球環境への貢献

デジタルプラットフォームを運営する企業の責務として、バリューチェーン全体の環境負荷低減に挑む。

- 「CDP Aリスト」選定と継続を目標とし、バリューチェーン全体でリーダーシップを発揮し、温室効果ガス排出削減を加速させる。
- サーキュラーエコノミーを促進し、持続可能な消費と生産サイクルを構築する。

### 高い倫理観とガバナンス

- 公正かつ透明な事業運営を通じて、社会からの信頼を確かなものにする。
- 腐敗防止、贈収賄の禁止、利益相反の回避、不正、マネーロンダリング排除を徹底する。
- 高度な情報セキュリティ体制と個人情報保護を徹底し、安心・安全なデジタルインフラを提供する。
- 依存、影響、リスク、機会を的確に把握し、全社的なリスク管理体制に統合することで、経営の強靭性を高める。

### 持続可能なパートナーシップ

ビジネスパートナーと価値観を共有し、持続可能なサプライチェーンを構築する。

- 環境、人権、労働、倫理に関する行動規範を定め、パートナーと共に課題解決に取り組む。
- 外部関係者も利用可能な通報窓口を設置し、透明性高い対話を通じ、健全な関係性を維持・発展させる。

セレスグループは、「価値の開花、未来豊穡」の実現に向け、経営戦略とサステナビリティをより連動させ、持続的な企業価値向上と社会課題解決を両立させる強固なガバナンス体制を構築してまいります。

## 取締役会の監督とサステナビリティ推進体制

当社は、監督機能の強化とサステナビリティに関する意思決定の迅速化を両立させています。

- 取締役会による監督：取締役会は、ESG課題を長期的な企業価値を左右する重要事項と位置づけ、サステナビリティ委員会での審議内容は遅滞なく取締役会へ報告され、その執行状況を高度な専門性をもって監督しています。
- サステナビリティ委員会：代表取締役社長を委員長とし、全執行部門を横断する体制を整備。原則として年に1回以上開催し、気候変動等の重要課題に関する戦略策定や目標の進捗管理を行っています。

## 依存・影響・リスク・機会の統合管理

当社は、事業活動が社会・環境にもたらす「影響」と、自然資本や社会資本への「依存」を深く認識し、それらに起因する「リスク」および「機会」を包括的に特定・管理しています。

- リスク管理委員会との連携：特定されたサステナビリティ関連のリスク・機会は、常務取締役兼管理本部長を委員長とする「リスク管理委員会」を通じて全社リスク管理システムに統合されています。
- 気候変動への対応：TCFD提言に基づいたシナリオ分析を実施し、物理的・移行リスクおよび機会の特定結果を、経営計画およびリスク管理プロセスに反映させています。

## ESGインセンティブ：責任ある報酬体系

経営陣のコミットメントを実効性あるものとするため、「ESG連動型役員報酬制度」を導入しています。

- 具体的KPI：CDPスコア向上、GHG排出量削減進捗、女性管理職比率、およびEcoVadis評価等を役員賞与や株式報酬の算定基準に採用。財務と非財務を高度に両立させ、サステナビリティ経営の加速を促しています。

## 取締役会の多様性と実効性評価

コーポレートガバナンス・コードに基づき、経営の透明性と監督機能を担保しています。

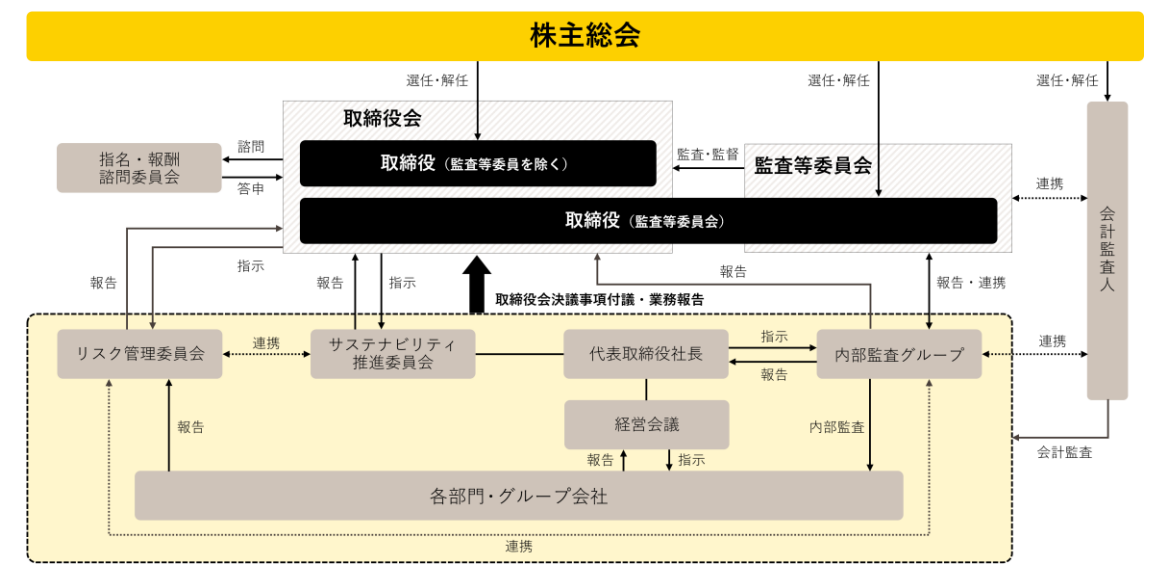
- スキルマトリックスと多様性：取締役会は、IT・金融・M&Aに加え「ESG/サステナビリティ」に深い知見を持つメンバーで構成。監督機能の専門性をスキルマトリックスにより可視化しています。
- 実効性評価：毎年、取締役会全体の実効性評価を実施。サステナビリティに関する議論の充実度を評価項目に含め、その結果に基づきガバナンス体制を継続的にアップデートしています。

## 国際規範の遵守とステークホルダー・エンゲージメント

当社は、グローバルなサステナビリティ基準を経営のコンパスとして活用しています。

- ビジネス倫理：腐敗防止・贈収賄の禁止、利益相反の回避、不正・マネーロンダリング排除を徹底する。
- 国際規範への賛同と遵守：国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権・労働・環境・腐敗防止」の10原則を遵守しています。また、女性のエンパワーメント原則に基づき、ジェンダー平等の推進を行っています。
- 情報開示と外部評価の活用：CDP、EcoVadis、GRI、TCFD、TNFD等の国際的枠組みに基づいた開示を強化。外部評価機関との継続的なエンゲージメントを通じてマネジメントレベルの向上を図っています。
- 自浄作用の担保：外部の利害関係者も利用可能な「通報・相談窓口」を設置。ガバナンスの透明性を高め、人権侵害や不正の未然防止・早期是正に努めています。

ガバナンス体制図

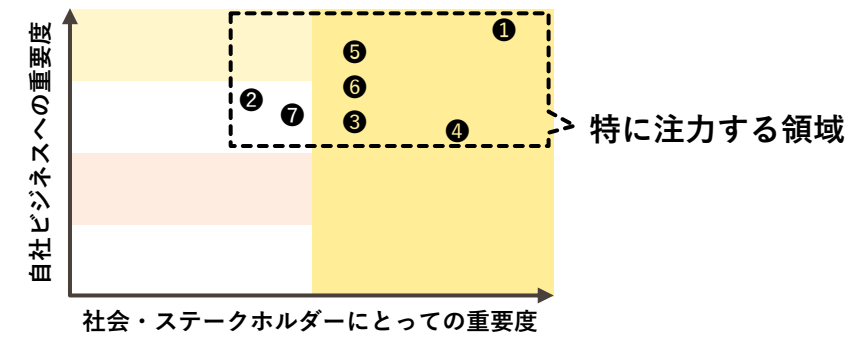
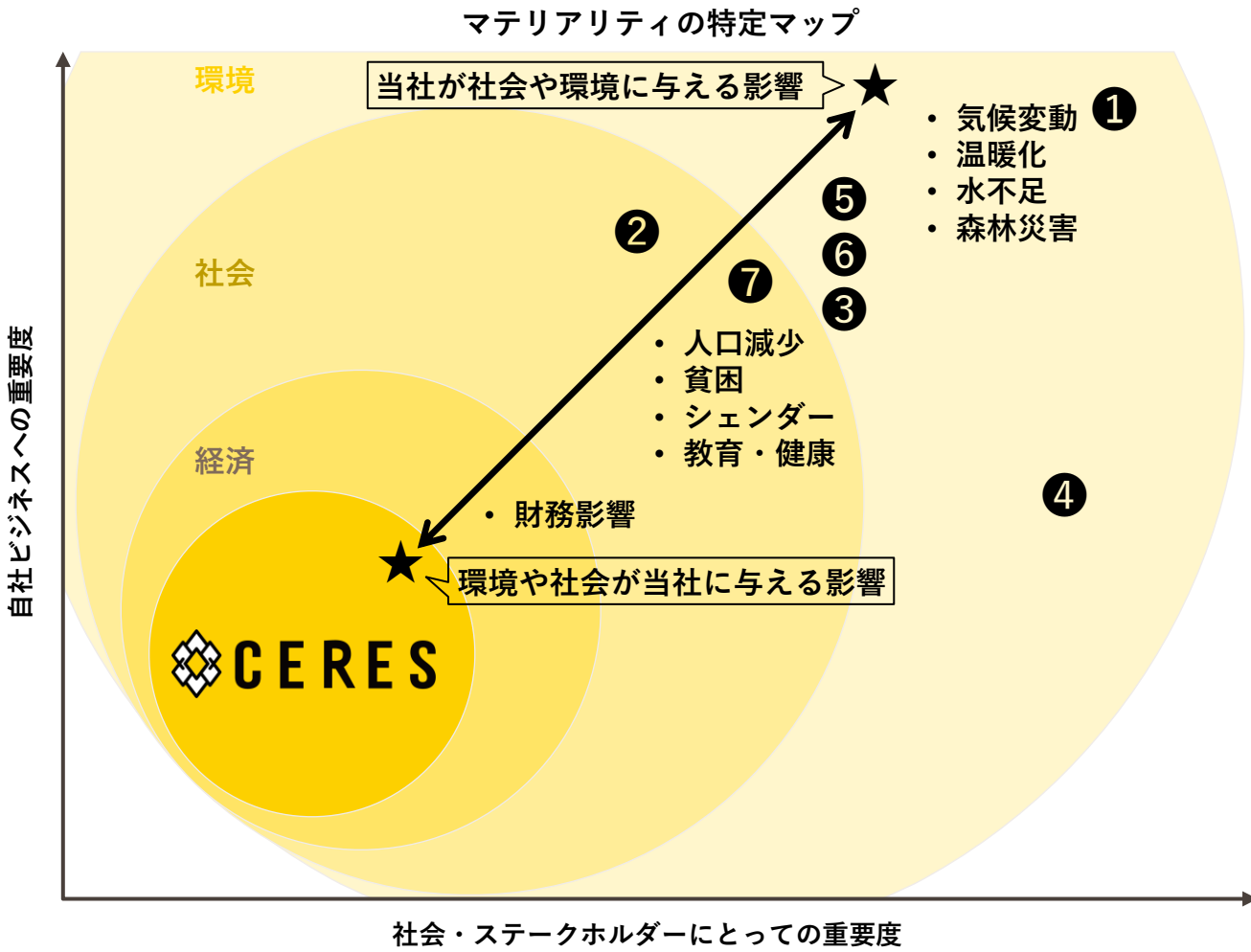


成長モデルの異なる事業を組み合わせ持続可能な事業ポートフォリオを構築。事業の集中と選択を推進し、垂直統合型の高収益事業の基盤を強化。

セグメント	運営会社	サービス		
モバイルサービス				
ポイント	セレス studio15 サイバー・バズ	 	 	 
D2C	バッカス、サルーヌ DINETTE、イシス SQUIZ	 	 	
フィナンシャルサービス				
ブロックチェーン	マーキュリー ビットバンク			
オンラインファクタリング	ラボル			
CVC（投資育成事業）	アポロ・キャピタル			

# マテリアリティ特定プロセス

当社は、サステナビリティに関連する社会課題を特定するために、グローバルフレームワーク（GRI、SASB、SDGs等）を参照し、事業活動と関連の深い環境・社会課題を抽出しました。それらを「自社ビジネスへの影響度（財務的側面）」と「社会・ステークホルダーにとっての重要度（社会的側面）」の基準で評価・マッピングし、さらには「当社が社会や環境に与える影響」と「環境や社会が当社に与える影響」を統合的に分析・評価する、「ダブルマテリアリティ」の観点から優先順位付けを行いました。



## マテリアリティ特定のプロセス

STEP1~3のプロセスを通じて特定されたマテリアリティは、中期計画およびリスク管理体制に統合され、各項目に定量的なKPIを設定することで、実効性のあるモニタリング体制を構築しています。

<b>STEP1</b> 課題の抽出	グローバルフレームワーク（GRI、SASB、SDGs等）を参照し、事業活動（インターネットマーケティング、フィナンシャルサービス等）と関連の深い環境・社会課題を抽出。
<b>STEP2</b> 評価・マッピング	「自社ビジネスへの影響度（財務的側面）」と「社会・ステークホルダーにとっての重要度（社会的側面）」の基準で評価・マッピング。
<b>STEP3</b> マテリアリティの特定 [ダブルマテリアリティの適用]	「当社が社会や環境に与える影響（インパクト・マテリアリティ）」と「環境や社会が当社に与える影響（財務的マテリアリティ）」を統合的に分析・評価するダブルマテリアリティの観点から優先順位付けを行い、サステナビリティ委員会での審議を経て、取締役会にて決議しました。

※参照ガイドライン：GRI 3 Material Topics 2021

セレスグループではサステナビリティを巡る課題解決について、より効果的に経営資源を投入するために特に注力して取り組むテーマとして、「7つのマテリアリティ」を特定しています。

## 1 自社サービスを通じた豊かな社会の実現への貢献



- インターネット上から無料で利用できるポイントサイトメディア「モッピー」を通して、人々の豊かな生活の実現に貢献
- 寄付専用プラットフォーム「モッピーSDGs」により、災害支援や社会課題の解決に貢献

## 2 オープンイノベーションによる社会課題解決・経済発展への貢献



積極的な事業成長投資に加え、投資育成事業（CVC）によるベンチャー企業への投資や、子会社ラボルのフリーランス向け資金繰り支援サービス事業等を通じたオープンイノベーションによる社会課題解決・経済発展へ貢献

## 3 デジタル広告の公正な運用と業界の健全な発展への貢献



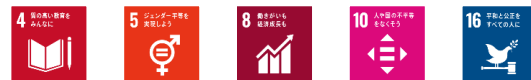
インターネットマーケティングに携わる企業として、コンプライアンス遵守と広告業界の発展に向けた取組を推進

## 4 環境に配慮した製品・サービスの提供



提供するすべての製品・サービスについて、地球環境に配慮した取組を推進

## 5 多様な人材の活躍



変化に強く競争力の高い組織構築のために、従業員の多様性を包括しうる環境整備への取り組みを推進

## 6 情報セキュリティとプライバシー



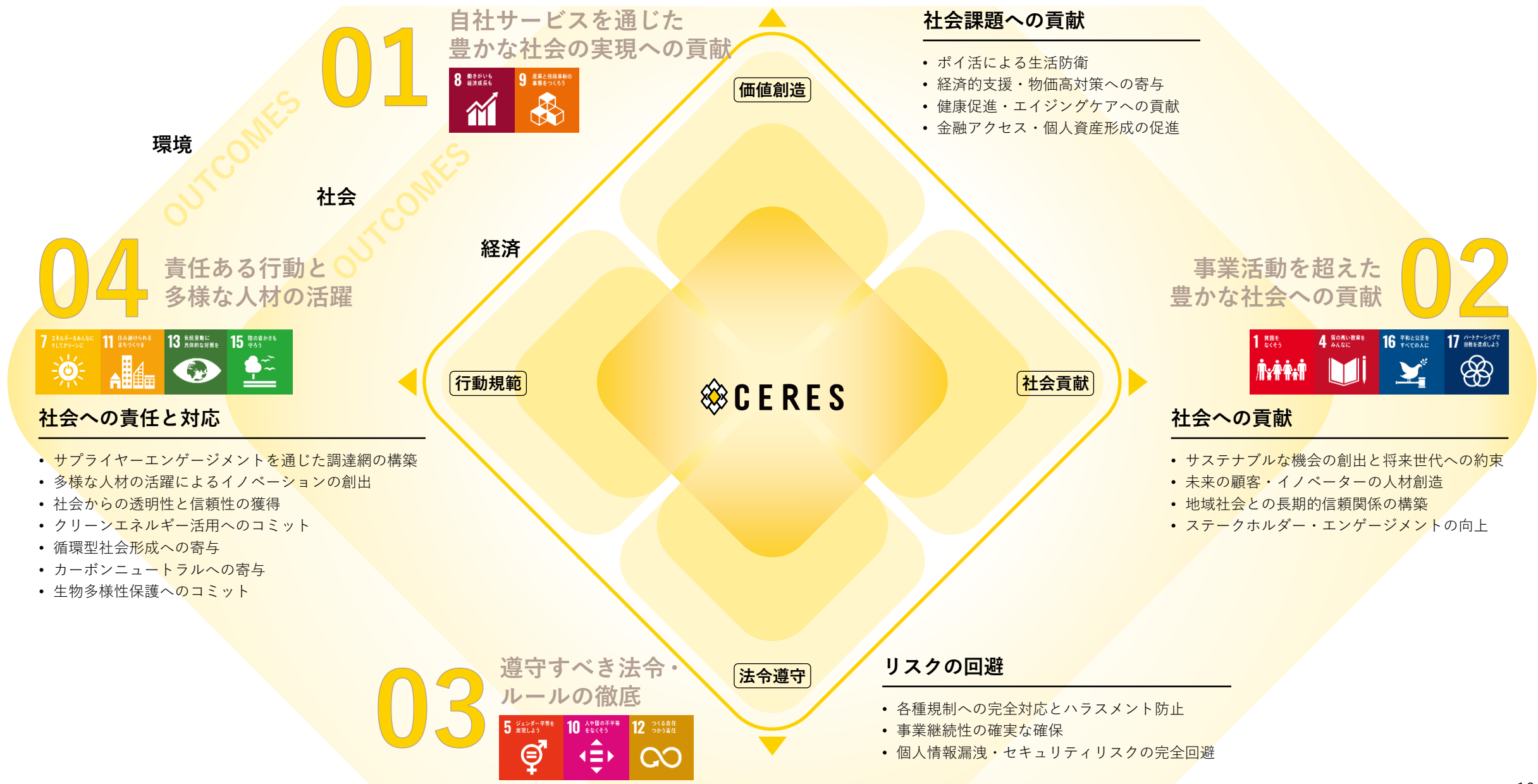
多くのユーザー様の大切な情報資産をお預かりする企業として、高度な技術を有する人材確保と人材育成の取組や、高度なセキュリティを担保する技術の導入を推進

## 7 コーポレートガバナンスの強化



プライム上場企業として持続可能な成長と長期的視野に立った企業価値の最大化の実現に向けた取組を推進

© 2026 CERES Inc. All Rights Reserved. | Ticker Code 3696



## 社会課題への貢献

- ポイ活による生活防衛
- 経済的支援・物価高対策への寄与
- 健康促進・エイジングケアへの貢献
- 金融アクセス・個人資産形成の促進

## 事業活動を超えた豊かな社会への貢献

## 社会への貢献

- サステナブルな機会の創出と将来世代への約束
- 未来の顧客・イノベーターの人材創造
- 地域社会との長期的信頼関係の構築
- ステークホルダー・エンゲージメントの向上

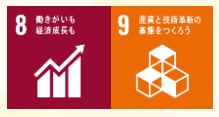
## 04 責任ある行動と多様な人材の活躍



## 社会への責任と対応

- サプライヤーエンゲージメントを通じた調達網の構築
- 多様な人材の活躍によるイノベーションの創出
- 社会からの透明性と信頼性の獲得
- クリーンエネルギー活用へのコミット
- 循環型社会形成への寄与
- カーボンニュートラルへの寄与
- 生物多様性保護へのコミット

## 01 自社サービスを通じた豊かな社会の実現への貢献



## 価値創造

## 行動規範



## 社会貢献

## 03 遵守すべき法令・ルールへの徹底



## 法令遵守

## リスクの回避

- 各種規制への完全対応とハラスメント防止
- 事業継続性の確実な確保
- 個人情報漏洩・セキュリティリスクの完全回避

## インターネットマーケティングを通じて豊かな世界を実現する

### MISSION

果たすべき使命

価値の開花、未来豊穡

### VISION

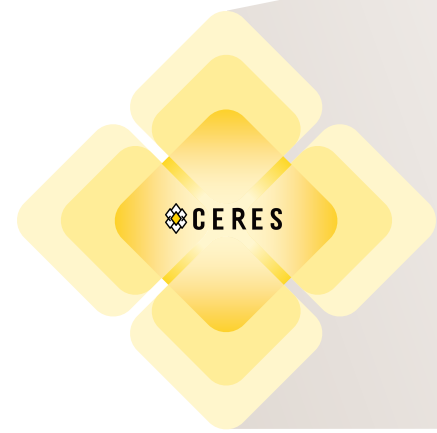
目指す姿

インターネットマーケティングを通じて豊かな世界を実現する

### VALUES

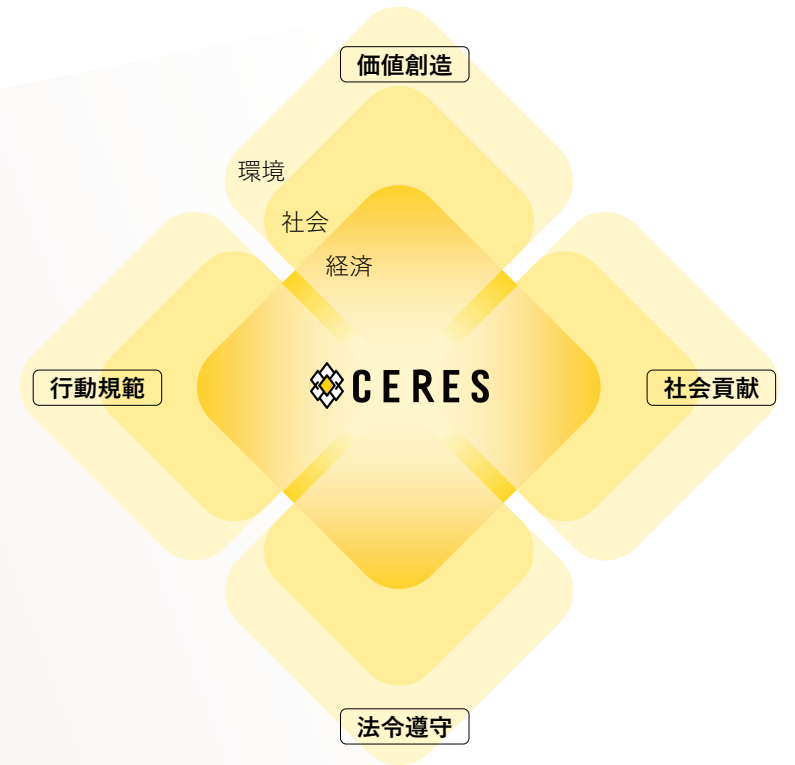
価値観

本質 挑戦 循環 没頭 感情



### 2030年度

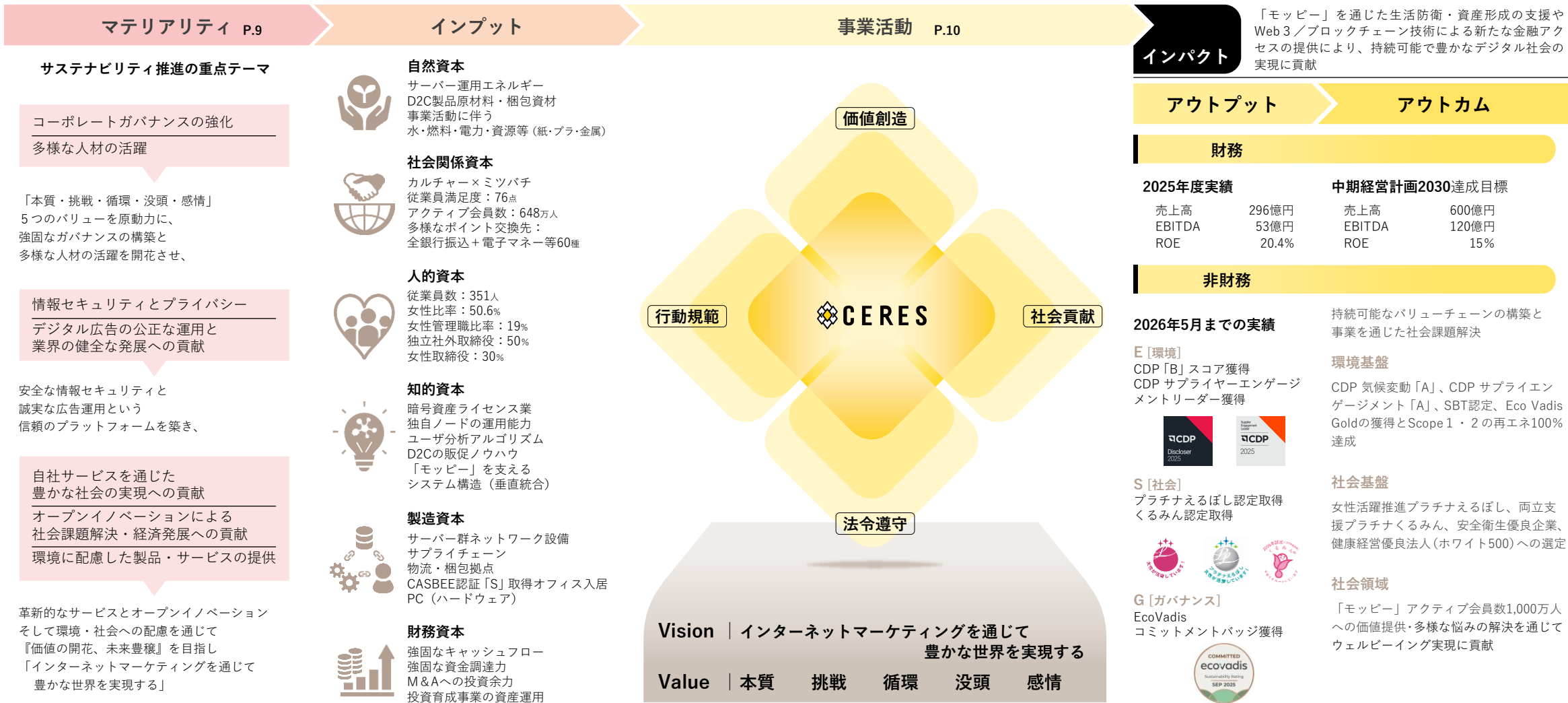
- ◆ SDGs達成への貢献
- 7つのマテリアリティへの取り組み



### 2050年度

- ◆ カーボンニュートラルの達成
- ◆ ネイチャーポジティブの達成
- ◆ ウェルビーイングの実現

## Mission | 価値の開花、未来豊穡



Vision | インターネットマーケティングを通じて豊かな世界を実現する  
Value | 本質 挑戦 循環 没頭 感情

© 2026 CERES Inc. All Rights Reserved. | Ticker Code 3696

セレスは、「価値の開花、未来豊穡」をミッションに掲げ、すべての社員が心身ともに健康で、安心してその才能を最大限に発揮できる環境の構築を目指す。デジタル経済を牽引する源泉は「人」とであると定義し、国際規範の遵守と自律的な成長支援の両輪で、持続可能な社会の実現に貢献する。

### 国際的な労働・人権基準の遵守

国際人権章典、国際労働機関（ILO）による「中核的労働要求事項」および国連グローバル・コンパクトの原則を支持し、児童労働・強制労働の排除、あらゆる差別の撤廃、結社の自由と団体交渉権を尊重する。

### 人権デュー・デリジェンスと苦情処理メカニズム

バリューチェーン全体における潜在的な人権リスクを継続的に特定・評価・是正する人権デュー・デリジェンスの体制を整備する。また、社内外のステークホルダーが不利益を受けることなく声を上げられる実効性のある苦情処理（通報）窓口を適切に運用する。

### 労働安全衛生と職場環境の最適化

全社員の安全と心身の健康を最優先事項とし、適切な労働時間管理と過重労働の防止、メンタルヘルスケアの徹底により、誰もが安心して業務に「没頭」できる安全な職場環境を維持・向上させる。

### 公正な処遇と生活賃金（Living Wage）の確保

法令を上回る賃金の確保に努め、役割と成果に基づいた公正な評価を行う。性別等による不合理な賃金格差を排除し、透明性高い報酬体系を通じ、全社員が安心して生活を営み、挑戦し続けられる基盤を保証する。

### AI活用と人権の尊重

業務効率化やサービス向上にAIを導入する際、人間の尊厳を最優先し、AIによる意思決定が個人の権利やキャリア形成を不当に侵害しないよう、人が最終的に意思決定を監督するガバナンスを徹底する。

### ジェンダー平等と女性活躍の戦略的推進

女性活躍推進法に基づく、最高位認定の維持・向上を指標とし、女性管理職比率の拡大のみならず、意思決定層への多様な人材の参画を促進する。女性のエンパワーメントを組織の競争優位性と位置づけ、ジェンダーに捉われない公正な評価と登用を徹底する。

### 多様なライフステージと健康に寄り添う両立支援

育児や介護に加え、仕事と家庭の両立を支える柔軟な制度を整備し、誰もが心身の健康を維持しながら「働きやすさ」と「働きがい」を両立できる文化を醸成する。

特に、「女性特有の健康上の特性」を考慮できるよう、専門の相談窓口（女性健康配慮担当者）設置や休暇制度、柔軟な働き方を適切に提供する。

### 自律的なキャリア形成とプロフェッショナリズムの支援

個々の専門性と創造性を高める能力開発機会を提供し、自律的なキャリア形成を支援する。全社員の成長と多様な個性の共鳴が企業の飛躍へと繋がる「価値の開花」を実現する。

### ウェルビーイングの追求と社会実装

事業活動を通じて培った知見を活かし、社内においても高度なウェルビーイングを追求する。多様な悩み寄り添って個の活力を持続的に最大化し、全社員が心身ともに前向きに取り組める環境を整える。それにより生産性・創造性を高め、社会全体の「未来豊穡」に資する新たなサービスを創出し続ける。

## 個の価値を「開花」させる組織

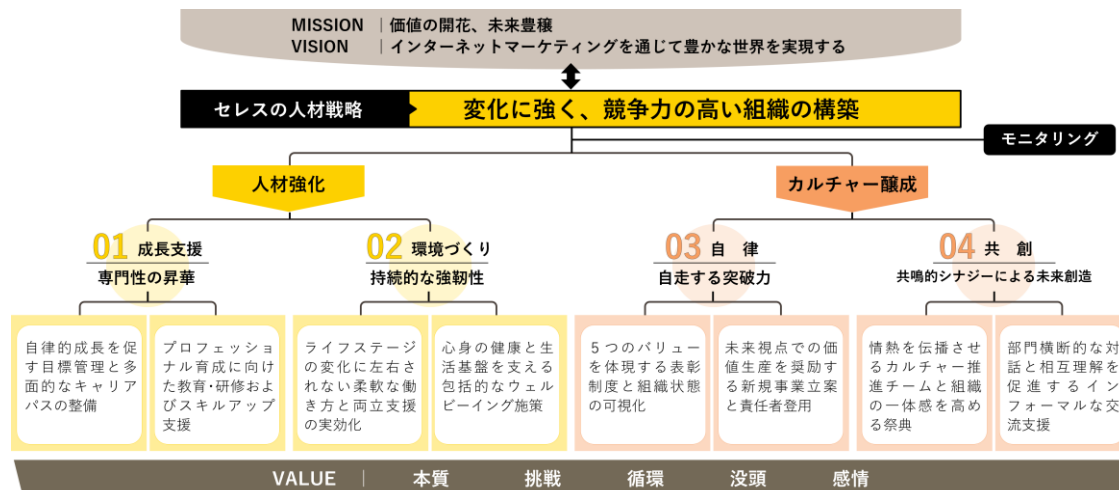
### 人的資本経営の基本方針

#### 「価値の開花、未来豊穡」

当社は、「インターネットマーケティングを通じて豊かな世界を実現する」をビジョンに掲げ、「垂直統合型モデル」の深化と、次世代の社会インフラとなる可能性を秘めた「ブロックチェーン領域」での成長に加え、「オンラインファクタリングやCVC（投資育成事業）」などを推進しております。これら既存事業の枠を超えた非連続な成長を実現し、持続的な競争力を維持するためには、従業員一人ひとりを「開花すべき価値」と捉え、その成果が組織全体に「豊穡（循環）」として還元される人的資本経営が不可欠であると認識しております。当社が掲げる5つのバリュー（本質・挑戦・循環・没頭・感情）を全ての活動の源泉とし、個の力が最大限に発揮される組織を構築することで、企業価値の中長期的な向上を目指します。

また、当社は、国連グローバル・コンパクト（UNGC）および「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」への署名・賛同に基づき、多様性を力に変える強固な組織基盤の構築を経営の最重要戦略として位置づけております。

#### 人材戦略図



### 人材育成方針

#### 変化に強く、競争力の高い組織の構築

当社は、5つのバリュー（本質・挑戦・循環・没頭・感情）を体現し、自律的に価値を生産する人材を育成しております。

#### 1. 「本質」を見抜く成長支援

目標管理制度（MBO）を軸に、表面的な数字のみならず、本質的な貢献を評価しております。マネジメント職とプロフェッショナル職の二極のキャリアパスを整備し、個々の専門性を最大限に引き出します。また、多様なバックグラウンドを持つ社員が公平に評価され、その専門性を最大限に発揮できるよう、職種ごとの「ジョブディスクリプション」を策定しました。これにより、各職種に求められるスキルや経験を明確化し、目標管理制度（MBO）と連動させることで、専門性に基いた客観的かつ納得度の高い評価体系を構築しております。

#### 2. AIリテラシーの向上と業務変革

変化の激しいインターネット業界において高い生産性を維持するため、AI研修の実施およびAIツールの全社導入を推進し、全社員がAIを適切に使いこなすことで定型業務を効率化し、人ならではの創造性や「本質」的な課題解決に注力できる環境を整えております。

#### 3. 知の循環とスキルアップ

資格取得祝い金や社外研修費の全額補助、エンジニア向け勉強会の開催等、個人の学びを組織の知見へ変換する「循環」を支援しております。

#### 4. 「挑戦」の文化醸成（インナーブランディング）

カルチャー推進チーム「ミツバチ」による部門横断的な交流、月次MVP（CERES AWARD）の選出、情熱を分かち合う「CERES FES」の実施により、社員が仕事に「没頭」し「感情」を共有できる土壌を創出しております。

セレスはESG戦略を一層強化しており、その一環として人的資本経営にも力を入れております。

従業員一人ひとりを「開花すべき価値」と捉え、多様な人材が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を整備することで、変化に強く、競争力の高い組織の構築を目指します。

## 人材強化

### 環境づくり



低用量ピルの費用補助開始時の説明会の様子

#### 女性活躍推進

**低用量ピルの全額費用補助**  
社員のQoL向上を目的とし、低用量ピルの全額補助制度を導入しています。

#### プレコンセプションケア

不妊や女性特有の健康課題に関する無料健康支援サービスを導入しています。

#### 健康経営推進

**フレックスタイム制度**  
勤務時間の柔軟性を高め、多様な社員がワークライフバランスを実現できるようサポートしています。

#### リモートワーク制度

オフィスワークと最大週2回のリモートワークを組み合わせたい働き方を可能にしています。

#### 住宅手当

会社の最寄り駅から5駅以内に賃貸住宅を契約している場合、家賃に対して一定割合の補助金が支給されます。

#### リフレッシュ休暇

勤続3年の社員には、連続取得が義務付けられた5日間の休暇を付与します。

#### 子育て支援

##### 子育て支援休暇

小学校3年生以下の子供を持つ社員に対し、年間40時間分の時間単位休を付与します。

##### 時短勤務制度

小学校3年生以下の子供を持つ社員には時短勤務を認めています。

##### 子育て支援金

3歳未満の子供を持つフルタイム社員に対し、保育施設利用料の40%相当額を補助します。

##### 働くパパママ支援金

3歳未満の子供を持つ社員に対し、月額一定額を支給します。

##### ベビーシッター割引制度

就業時間中のベビーシッター利用に割引券を配布します。

##### 中抜け制度

子供の世話で一時的に業務を中断できる制度を導入しています。

#### 研修の充実

職種や役職などに応じて随時社内研修を開催しています。社外研修についても費用を会社が負担しています。また、AI研修も随時実施し、全社員がAIを適切に使いこなせるよう支援しています。

#### 兼業の許可

さまざまな分野で副業に挑戦している社員がおり、経験を本業のイノベーションや自身のスキルアップに活かしています。

## 成長支援



上長との1on1面談の様子

#### 目標管理制度 (MBO)

メンバー自身が目標を設定するため、みずから主体的に取り組む人材の育成が期待できます。

#### キャリアの選択肢拡充

マネジメント職にとどまらずスペシャリストとしてのキャリアも用意するなど、一人ひとりが自分に最適なキャリアパスを選択できる仕組みを整備しています。

#### 資格取得支援

資格取得祝い金制度、より難関な資格に挑戦する社員に対する資金援助等を導入しています。

## 自律



CERES FESでの月間MVP発表

#### 挑戦できる文化

ビジネスや制度等についての役員への提案が積極的に行われるなど、社員がみずから考え行動・挑戦することを評価する文化があります。

#### 自律を促す評価制度

事前に計画した達成指標に向けて自走していきける評価制度を導入しています。

#### 1on1 ミーティングの積極的な実施

上長・メンバー間での一対一での面談を多数実施する文化があります。きめ細やかなサポートにより、社員が自走しやすい環境が整っています。

#### 月次MVPの選出

5つのバリューを体現しているメンバーを月次MVPとして選出、表彰しています。

## カルチャー醸成



## 共創



「コミュニケーションが自然発生するオフィス」をコンセプトとしたオフィス



8人のミツバチメンバーたち

#### カルチャー推進チーム「ミツバチ」

有志メンバーで構成され、月末のCERES FESや半期毎の全社での運営等を通して部門横断的な交流、カルチャーの浸透を推進しています。

#### 全社

半期に一度の全社では、グループ会社全体が集まって親睦を深めており、グループ全体でのシナジーを創出しています。

#### コミ活制度

複数の部署を跨いだ飲み会に対して費用支援を行い、他部署メンバーとの交流を促進しています。

#### 部活動

スポーツやゲームなどの部活が活動しています。会社から一定額の部費を支給します。

#### リファラル採用制度

社員の紹介による採用を活性化させており、紹介者には賞与を付与しています。



# 低炭素社会への移行と自然資本への貢献

## バリューチェーン全体のGHG排出量可視化

当社グループの温室効果ガス（GHG）排出構造において、自社拠点等の直接的排出（Scope 1・2）が占める割合は全体のわずか0.2%に留まり、残存する99.8%がバリューチェーン全体（Scope 3）に起因しているという事実を、重要な課題として認識しております。

特に、排出量の84.9%を占めるD2C事業の原材料調達および製造プロセス（カテゴリ1）の可視化は、単なるリスク管理に留まらず、将来的なカーボンプライシング導入に伴う財務リスクをコントロールし、持続可能なサプライチェーンを構築するための戦略的布石となります。また、自社のGHG排出データにおいて、Scope 3の全15カテゴリーを網羅的に算定し、独立した第三者検証による限定的保証を受領したことは、ステークホルダーに対する説明責任でもあります。今後さらに、サプライヤーと連携し、より実態に即したGHG排出量である一次データの収集に取り組むことで、GHG排出量算定における開示精度を高め、具体的な低炭素社会移行へのロードマップとしてまいります。

## グループ全体で挑む脱炭素アクション

### • Scope 1・2排出量削減に向けた取り組み

RE100準拠の電力プランの調達や再生可能エネルギー証書の購入により、オフィスで使用する電力を100%再生可能エネルギーに転換。合わせてオフィスでの省エネ対策を強化しております。

### • Scope 3排出量削減に向けた取り組み

D2C事業における、製品包装の簡素化や輸送効率の向上等により、原材料調達および製造プロセスの最適化を図り、サプライチェーン全体へのGHG排出量削減に取り組めます。さらに、パートナー企業や主要サプライヤーに対し、科学的根拠に基づいたGHG排出量削減目標の設定やSBT認定の取得等を支援してまいります。

こうした自社内外における取り組みを通じ、脱炭素化におけるリーダーシップを維持し、サプライチェーン全体でのGHG削減を強力に推進いたします。

## ESG役員インセンティブ制度の導入

サステナビリティ経営を実効的なものとするため、2025年度より取締役レベルの報酬体系にESG役員インセンティブ制度の導入を取締役に決議いたしました。

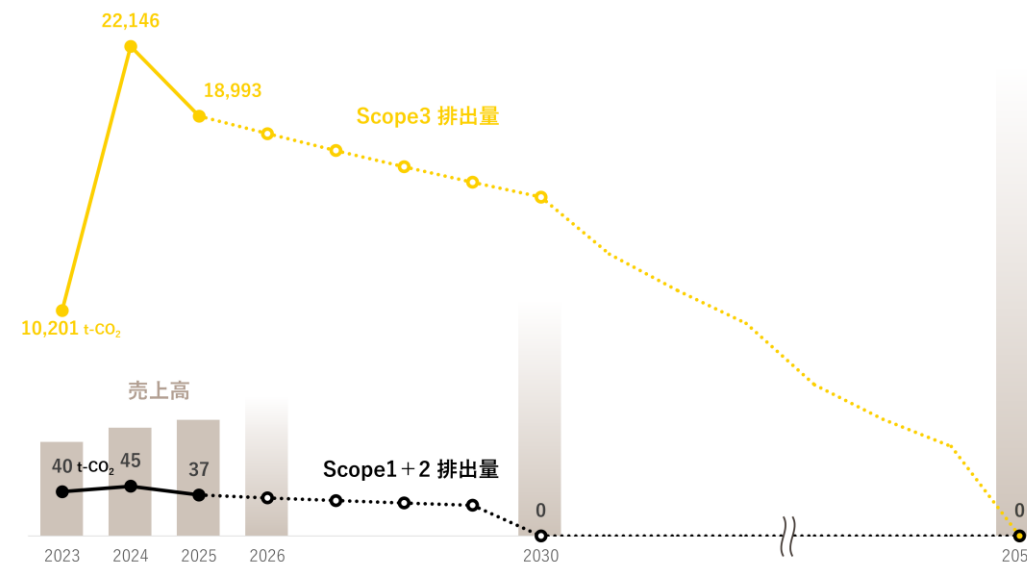
報酬への連動は、取締役（監査等委員および社外取締役を除く）の賞与および中長期インセンティブ（譲渡制限付株式報酬）をESG指標に連動させております。

## 気候移行計画（Climate Transition Plan）

- 再エネ転換/ICP（内部炭素価格）の活用/TNFD（LEAPアプローチ）
- GHG排出量算定精度の向上（購入ベース→物量ベース→一次データの活用へ移行）
- 自社サービスを通じた環境価値（モッピーSDGs）の推進
- サプライヤーへのSBT認定取得支援/SLLによるコスト低減と株主価値向上
  - ✓ 2050年カーボンニュートラルの達成
  - ✓ 2050年ネイチャーポジティブの達成



## Net-Zero 2050へのロードマップ



※本目標はSBTi (Science Based Targets initiative) の「ネットゼロ基準」に基づいています。2050年時点で削減しきれない残余排出量（基準年比10%未満の約2,219t-CO<sub>2</sub>）については、炭素除去技術等による「中和」を行うことで、バリューチェーン全体でのネットゼロ達成を目指します。

## ステークホルダーエンゲージメント



### セレスのSDGsへの取り組み

セレスは、インターネット上から無料で利用できるポイントサイト「モッピー」上で、ポイント寄付サイト「モッピーSDGs」を開設しています。675万人の会員と共に「モッピー」を楽しみながら、脱炭素・人道支援・災害支援・森林保護等に貢献する団体へポイント寄付を行い、SDGs達成に向けての取り組みを推進しています。

### モッピーSDGsの寄付先22団体




### エンゲージメント図



## 「もしもFES渋谷2025」でブース出展

セレスは、ポイント寄付サイト「モッピーSDGs」を地域の方に知っていただき、多くの方のSDGsへの具体的な行動を推進するため、サステナビリティ意識の高い来場者が集まる防災イベント「もしもFES渋谷2025」に出展しました。

「もしもFES渋谷2025」は、もしものときに自分で何とか出来る人を1人でも多くすることを目的とした「防災/減災」の普及啓発イベントです。

ブースでは、公式キャラクターの塗り絵を通して防災対策を学ぶ「ぬって・つけて・そなえよう！モッピーぬり絵缶バッジ作り」を開催しました。完成した塗り絵はそのまま缶バッジにし

てお持ち帰りいただけるため、日頃から身に着けて防災意識を高めることができます。

また、参加特典としてお渡しするモッピーポイントを利用してポイント寄付ができる「モッピーSDGs」の体験スペースも用意し、寄付にご参加いただいた方には防災モチーフのステッカーを配布しました。多くの方に寄付にご参加いただき、SDGs

への行動機会を提供することができました。

ご寄付いただいたポイントは環境保護団体や人道支援団体の活動に役立てられ、SDGsの推進に繋がっています。

セレスは開設から5年目を迎えた「モッピーSDGs」を通じ、持続可能な社会の実現、地域社会への貢献に尽力してまいります。



「モッピーSDGs」公式ロゴ



個性豊かな  
缶バッジが完成！



ポイント寄付いただいた  
参加者に配布したオリジ  
ナルステッカー



子どもたちも夢中になって塗り絵を  
楽しんでくれました



(左) ブースではモッピーくんがお出迎え  
(右) 大勢の親子連れで大盛況でした！



「もしもFES渋谷2025」の当社オリジナル  
イベントポスター(左)と会場のメインステージ



TCFD提言とTNFD提言を統合した情報開示を開始しました。気候変動と生物多様性の両面からリスクと機会を分析、経営戦略に反映させるとともに、その財務的な影響についての情報開示に努めてまいります。

## ガバナンス

### 取締役会の監督

当社グループは、気候変動および自然資本に関わる課題を経営上の重要事項と認識し、取締役会を最上位とする監督・執行体制を確立しております。取締役会は、気候変動リスクおよび機会に関する専門的知見（役員レベルおよび管理職レベルでの環境課題実務経験）を有するメンバーを含め、多様な視点から議論を深めています。

原則として年1回以上、必要に応じて毎月の取締役会において、気候関連の依存・インパクト・リスク・機会の評価、および「気候移行計画」の進捗を審議・監督し、経営の健全性を担保しております。

## 戦略

### 脱炭素化を目指し持続可能な成長に取り組む

当社グループは、気候変動リスクの抑制と機会獲得を捉えた持続可能な成長戦略を推進しています。リスク面では、排出量の99.8%を占めるScope3、特にその84.9%に及ぶD2C事業の製造プロセス（カテゴリ1）の可視化を重要課題として管理。将来のカーボンプライシング導入に伴う財務リスクを抑制し、強靱なサプライチェーンを構築します。また、Scope3の全15カテゴリーを網羅的に算定し、第三者検証により、開示の透明性と信頼基盤を担保しています。機会面では、SDGsへの世界的な潮流を受け、温室効果ガス排出量の戦略的な削減に注力してきたことにより、SBT認定やCDP サプライヤーエンゲージメントリーダーを獲得。国際的に評価されたリーダーシップを発揮し、低炭素社会への取り組みをパートナー企業にも拡大させることで、バリューチェーン全体のレジリエンスを強化し、持続可能なビジネス成長を目指します。さらに、ユーザーと共に取り組む、SDGs貢献として、ポイントサイト「モッピー」上で「モッピーSDGs」を展開。ユーザーが貯めたポイントを通じて環境・社会支援活動へ直接寄付できる仕組み等を提供し、プラットフォームを起点に社会課題解決を身近に実践できる仕組みの提供に注力しています。モッピーSDGsを通じた貢献により、ステークホルダー・エンゲージメントに取り組み、新たなユーザーの獲得およびモッピーのさらに幅広い価値提供に繋げてまいります。これら戦略の実効性を担保するため、2025年度より役員報酬をESG指標に連動させる「ESG役員インセンティブ制度」を導入。経営レベルでのサステナビリティのコミットメントを強化しています。

## リスクと機会の管理

### 依存・影響・リスク・機会の評価

気候変動および自然資本に関わるリスク・機会を全社的リスク管理に統合しています。サステナビリティ推進グループが重要項目を抽出し、リスク管理委員会との連携を経て、サステナビリティ推進委員会および取締役会が最終的な特定と対応策の決定・監督を行う体制です。具体的には、グローバル基準に基づきバリューチェーン全体における移行的・物理的リスクを短中長期で評価。TNFDの「LEAPアプローチ」によりD2C事業の原材料依存度を特定し、人権デュー・デリジェンスの実施と合わせ、環境対策と人権尊重の両輪でサプライチェーンのレジリエンスを高めてまいります。

## 指標と目標

### 5つの環境目標達成への取組み

- ①脱炭素社会実現への貢献
- ②自然再興（ネイチャーポジティブ）への貢献
- ③環境汚染・廃棄物の管理と資源の有効活用
- ④環境市場機会の創出
- ⑤透明性・信頼性の向上

これら5つの目標達成に取組み、実績を継続的に開示します。

気候変動対策への具体的アクションとして、

- 2030目標：Scope1・2において、100%削減（再エネ比率100%達成）をコミット。
- 2050目標：ネットゼロ（カーボンニュートラル）の達成をコミット。

2026年6月、これらの目標が科学的根拠に基づいた目標設定であると評価され、SBT認定を取得。当社はサプライチェーンエンゲージメントを通じて、サプライヤーのSBT取得支援を加速させ、Scope3算定における1次データの割合を高めてまいります。

セレスは、「インターネットマーケティングを通じて豊かな世界を実現する」をビジョンとし、事業活動を通じてサステナビリティを推進し、「豊かな環境・豊かな社会・豊かな経済」の実現に取り組み、世界中の人々が「豊かな生活」を暮らせるよう、挑戦する。

インターネットマーケティングを通じ、お客様がサステナブルな商品やサービスに出会えるプラットフォームでありつづけ、自社の製品開発や原材料調達、生産、ロジスティックス、流通、使用、再利用、廃棄に至るまで、ライフサイクルすべてにおいて、環境・社会価値の高い商品やサービスを提供する。

地球環境問題を経営の最優先課題の一つとして捉え、すべてのステークホルダーと協同し、本方針をもとに、「豊かな世界の実現」に取り組む。

### 法規制等の遵守

事業活動推進にあたって、環境法令、国際的な宣言、規約、条約、及びステークホルダーとの合意事項の遵守義務を決定し、企業の社会的責任だけでなく、環境問題に対する将来課題や期待を察知し、自主的な行動基準を策定・実行する。

### 気候変動対策への貢献

バリューチェーン全体でのカーボンニュートラル実現を目指し、事業の短期・中長期リスク及び機会に対応する。科学的根拠に基づく気候変動緩和に向け、温室効果ガス排出を削減し、インターネットマーケティングとデジタル技術を活用した、新たな環境価値創出に取り組み、脱炭素社会実現に貢献する。

### 環境汚染の防止

事業活動において、省エネ化・再生可能エネルギー導入を推進し、従業員の環境意識向上へ努めるとともに、サプライチェーン上での化学物質や廃棄物などによる自然環境汚染や健康被害につながる健康リスクを予防し、大気汚染物質の排出削減、有害廃棄物および排水の排出削減・適正処理に努める。

### 資源循環の推進

ライフサイクルアセスメント視点に基づき、ライフサイクル全体で環境負荷低減に取り組み、自然資本の持続可能な利用及び使用量削減、廃棄量削減・リユースやリサイクルを行い、循環型社会形成に貢献する。

### 水資源の保全・有効活用

事業拠点やサプライチェーン全体で、水の効率的な使用やリサイクル水を促進し、水使用量削減、水の適切な処理に取り組み、定期的モニタリングと水の有効利用へ積極的に関与する。

### 生物多様性の保全

生態系サービスがもたらす恩恵を認識し、生物多様性への影響を最小化するとともに、地下消費資源・CO<sub>2</sub>・水消費削減や、森林認証材の採用・脱プラスチック・サーキュラーエコノミー推進を行い、陸域生態系の保護、海洋・海洋資源の保全に努める。

### 情報開示とコミュニケーション

事業活動における、環境関連情報開示や普及啓発に努め、パートナー企業や地域社会、NGO/NPO、顧客や従業員への教育研修機会等、あらゆるステークホルダーとのエンゲージメントを推進する。

### 環境マネジメントシステム

環境負荷低減に向け、定量目標を定め、事業投資・商品やサービスの提供・物流等、事業活動すべての新規検討段階において、環境デューデリジェンスやモニタリングレビューを行い、適切な対応に努める。

セレスは、高い倫理観に基づき、公正かつ透明な事業運営を通じ、社会からの信頼に応え、法令遵守に留まらず、社会の変化を先取りしたリスク管理を行うことで、持続可能な企業価値向上を目指す。

### 汚職・贈収賄の禁止と利益相反の管理

国内外の取引先等に対し、不適切な利益供与・受領を禁止する。社会通念を超える接待・贈答を排除し、会社の利益と個人の利益が衝突する「利益相反」を未然に防ぐための管理を徹底する。

#### 「不正取引」「マネー・ローンダリング」の徹底排除

フィナンシャルサービスや暗号資産関連事業の健全性を担保するため、マネー・ローンダリングやテロ資金供与、拡散金融への加担を徹底して排除する。

高度な本人確認と取引モニタリングを実施し、不正な経済活動を許容しない強固な防波堤を構築する。

### 反社会的勢力との関係遮断

社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、不当な要求に対しては、警察等の外部専門機関と連携し、組織として毅然かつ法的に対応する。

### 公正な取引と自由な競争の維持

独占禁止法、取適法等の関連法令を厳守し、優越的地位の濫用や不当な取引制限を排除する。

ビジネスパートナーとの対等かつ公正な関係を維持し、デジタルマーケティングおよびフィナンシャルサービス領域の健全な発展を牽引する。

### AI利用リスクの管理

AI利用に伴う知的財産権の侵害、情報の漏洩、誤回答等のリスクを全社的リスク管理体制に統合する。

当社に適用される法令を遵守するとともに、国際的なAI規制・ガイドラインの動向を注視・参照し、技術の進化に伴う新たな社会的課題に迅速に対応する。

### 全社的リスク管理体制の高度化

リスク管理委員会を中心に、財務、法務リスクはもとより、サイバー攻撃等のセキュリティリスク、さらには気候変動や人権への依存・影響といった、ESG領域を含む全社的リスクを網羅的かつ定量的に特定・分析し、特定されたリスクを未然に防ぎ、適切に低減・制御することで、不確実な経営環境における持続的な企業価値向上を追求する。

### 緊急事態における事業継続性の確保

大規模災害やシステム障害等の有事において、迅速に指揮命令系統を確立し、重要業務を継続・早期復旧させるための体制を整備し、組織の危機対応力を高める。

### 内部通報窓口による透明性の確保

自社員、取引先に加え、求職者も利用可能な「内部通報窓口（社内外窓口）」を設置・周知する。社会の変化や法改正に迅速に対応し、通報者の匿名性を厳重に保護し、通報を理由とした一切の不利益な取り扱いや取引停止等の報復行為を厳禁することを約束し、採用プロセスにおいても公正さと透明性を担保する。

### 取締役会による監視と独立性の担保

内部統制システムに基づき、取締役の職務執行に対する取締役会の監視機能を強化する。独立性を担保された監査等委員会および内部監査部門が、実効性のある監査を実施することで、グループ全体のガバナンスの健全性を維持する。

## リスク管理プロセスと特定の詳細

### リスク管理プロセス

当社の環境及び気候変動に関するリスク/機会の管理プロセスは、以下のとおりです。

1. 各部門と連携し、サステナビリティ推進グループにて、気候変動に関する財務的影響の大小/発生頻度/発生に関する可能性を評価・判断し量的・質的・影響及び発生可能性の3要素の評価により、重要項目の一次抽出を行い、一次抽出した重要項目のうち、特に財務上または戦略上で重要な影響を及ぼすものを特定します。
2. 取締役管理本部長を委員長としたリスク管理委員会と気候関連リスク/機会について共有・連携を行います。
3. リスク管理委員会とサステナビリティ推進グループにて、財務上または戦略上で重要な影響を及ぼすリスク/機会を二次抽出し、マテリアリティとして特定した上でマッピングします。
4. 代表取締役社長を委員長としたサステナビリティ推進委員会へ特定されたリスク/機会の状況を報告し、承認もしくは必要に応じて経営会議を通じて各部門責任者に指示を行います。
5. サステナビリティ推進委員会より取締役会へ報告・提言を行い、「気候関連リスク/機会の重要項目」における対応策について、最高執行および監督機関たる取締役会において、最終決定と確認を行います。
6. 取締役会は必要に応じてサステナビリティ推進委員会へ指示を行います。これらは気候変動のみならず、LEAPアプローチを用い、自然関連への依存・影響・リスク・機会も含めた管理プロセスとなっております。

### リスク特定の詳細

サステナビリティ推進グループは、事業活動における、移行的・物理的リスクを適切に分析するため、直接操業の視点だけでなく、上流から下流に渡るバリューチェーンの視点でも、短期・中期・長期の気候変動リスクを含む、固有のリスクを特定し、それぞれのリスクを取りまとめ、SDGs/SASBスタンダード/GRI/ISO26001等のグローバルフレームワークに基づいて評価を行っております。

リスク評価では、移行リスク/物理リスクの各分野において、当該リスクが影響を与える期間、リスクの現状、リスク顕在化を防ぐための課題、課題解決のための行動、行動により予測される結果についての記載に基づき、リスクの重要度の判断基準に照らして、リスク影響度の評価を行う内容となっており、定期的にその評価およびモニタリングを実施しております。気候関連課題への取組を重要な経営課題として捉え、代表取締役社長を最高責任者としてサステナビリティ推進委員会を設置し、リスク管理委員会と連携し、環境関連の課題解決に向けた取組を計画・実行し、気候関連の依存・影響・リスク・機会の相互関係を評価しております。

## 自然資本・生物多様性（TNFDへの対応）

当社は2025年度より、自然関連リスクと機会を評価・管理する「LEAPアプローチ」を段階的に導入しており、まずは、当社主要拠点であるオフィス運用、および自然資本への依存度が高いD2C事業を対象として評価・対応を進めております。

【Locate】オフィス拠点の特定と環境性能の確認

LEAPアプローチの評価対象として、当社が入居する「Shibuya Sakura Stage（CASBEE認証Sランク取得）」のロケーション特性や、地域の生物多様性保全・立体緑化への寄与度を確認しております。

【Evaluate】自然資本への依存・影響の特定

D2C事業における主要な原材料（木材、プラスチック等）の自然資本依存度を特定し、評価を進めております。

【Assess】オフィス利用における影響評価とデータ活用

ビル管理者より継続的に取得している水消費量や廃棄物等の環境データを活用し、オフィス利用が自然資本に与える影響評価につなげるため、社内エンゲージメント活動に取り組み、影響のさらなる把握と低減に努めます。

【Prepare】責任ある資源調達への転換

ネイチャーポジティブの達成に向け、D2C事業におけるFSC森林認証材やバイオマス素材への代替・転換を検討してまいります。

これら一連のLEAPプロセスを通じて、現状のオフィス運用実績やデータをTNFDの枠組みへ統合し、生物多様性の保全と配慮に包括的に貢献してまいります。

## サプライチェーンにおける人権デュー・デリジェンスへの取組

当社グループは、2025年7月の国連グローバル・コンパクト（UNGC）への署名に基づき、人権尊重を経営の重要基盤と位置づけております。特に、気候変動がもたらす激甚災害や環境変化は、貧困の加速や労働環境の悪化を招き、結果としてバリューチェーン全体における人権リスク（強制労働や安全衛生の欠如等）を増大させるという強い相関関係にあると認識しております。当社はまず、働く人々の権利を守りながら進める「公正な移行」の観点に基づき、持続可能な調達方針およびサプライヤー行動規範を策定・整備することで、脱炭素社会への移行を進めてまいります。これらを基盤として、2026年度以降、主要な取引先における強制労働、児童労働、安全衛生環境等の潜在的な人権リスクの影響を把握するための準備に着手いたします。環境対策と人権尊重の両輪でサプライチェーンのレジリエンスを強化し、持続可能な調達基盤の構築に努めてまいります。

当社は、IEA（国際エネルギー機関）の「NZE 2050」およびIPCCの「SSP1-2.6（1.5°C相当）」「SSP5-8.5（4°C相当）」シナリオを用い、事業への影響を定量的に試算しております。

## 戦略

当社グループでは、気候変動がもたらす財務的リスクを適切に管理・抑制すると同時に、低炭素社会への移行を新たなビジネス機会と捉え、インターネットマーケティングを通じた持続可能な成長戦略を推進しています。

### GHG排出構造の可視化

当社グループの温室効果ガス（GHG）排出量は、自社拠点等の直接排出（Scope 1・2）が0.2%に留まり、残る99.8%がバリューチェーン（Scope 3）に起因しています。特に全体の84.9%を占めるD2C事業の原材料調達・製造プロセス（カテゴリー1）の可視化を重要課題と位置づけており、これらを最適化することで、将来的なカーボンプライシング導入に伴う財務リスクを抑制し、持続可能なサプライチェーン構築につながると考えています。

### 開示の透明性

Scope 3の全15カテゴリーを網羅的に算定し、独立した第三者検証による限定的保証を受領することで、ステークホルダーへの説明責任を果たすとともに、サプライヤーと連携し、より実態に即したGHG排出量である一次データの収集に取組み、GHG排出量算定における開示精度を高め、具体的な削減アクションへのロードマップとしております。

### ユーザー参加型の環境・自然資本保護

ポイントサイト「モッピー」において、ユーザーが日々のサービス利用で貯めたポイントを活用し、気候変動対策や森林保全、植林などに取り組む環境保護団体へ手軽に直接寄付できる「モッピーSDGs」の取り組みをさらに活性化させています。

### サステナビリティ・リンク・ローンの活用

当社は、CDP気候変動スコア「リーダーシップレベル（A、A-）」獲得を、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）に設定し、サステナビリティ・リンク・ローンを活用しております。今後はさらに野心的なSPTsを設定し、ESG（環境・社会・ガバナンス）スコアを向上させることで、ESG投資家からの支持を獲得し、調達基盤の多様化や財務基盤の強化を図ってまいります。

分類	リスク・機会項目	論理的背景とパラメータ	時間軸	1.5°C影響	4°C影響	主な対応策
移行	炭素税	1.5°C：2050年 250ドル/CO2tの炭素価格を予測、強固な炭素税導入、Scope 3（85.1%）への影響が最大	中期～長期	[高]最大約8.3億コスト増（2050年時点）	[低]影響は軽微	内部炭素価格（ICP）の導入、サプライヤーのSBT認定支援
移行	顧客行動変化	1.5°C：エシカル消費が主流化し、環境意識の低い企業は市場から淘汰される	中期～長期	[中]D2C売上30～50%減少（最大約35億円）	[低]市場変化は緩やか	バイオマス/生分解性素材への転換/リサイクル適正向上/LCAを通じた透明性向上
移行	評判リスク	1.5°C：ESG投資の対象除外や優秀な人材の流出リスク	短期～長期	[高]約32.8億円の株主価値毀損リスク	[低]企業の環境姿勢への注目度が低い	TCFD/TNFDに基づく詳細な情報開示、UNGC等の国際枠組みへの参画
物理	激甚災害	4°C：台風・洪水による拠点浸水・事業停止、激甚災害の頻発による電力遮断・拠点浸水・サプライチェーンの寸断	短期～長期	[低]災害頻度は現状維持に留まる	[高]最大約14.8億円の損失（在庫毀損・事業停止）	サーバー・物流拠点の地理的分散、BCP策定、損害保険の活用
物理	気温変動	4°C：高温化によるD2C資材（プラスチック）の変形・品質劣化・返品増	長期	[低]物理的損害は限定的	[中]約1.2億円の返品・廃棄コスト増	輸送工程の温度管理徹底、耐熱性の高い代替資材への移行
機会	ESG評価向上	1.5°C：積極開示によりESGファンからの資金流入、調達コスト低減	短期～長期	[高]約214.2億円の株主価値向上の機会	[低]資本市場の評価軸が環境以外にシフト	サステナビリティ・リンク・ローン（SLL）の活用、CDP「A」獲得
機会	新市場創出	1.5°C：ブロックチェーンによる「デジタル環境価値資産」の構築や環境価値取引	中期～長期	[高]長期で数十億円規模の新規売上創出	[中]災害適応型サービスの需要増	トークン化したカーボンクレジット取引市場の活性化等、デジタル環境価値資産の構築

※ 1.5°Cシナリオ：脱炭素社会への移行が進むため、政策・市場のリスクが高まる一方、物理的被害は抑制される。IEA NZE 2050、IPCC SSP1-2.6、2030年に130ドル/CO2t、2050年に250ドル/CO2tの炭素価格を想定。

※ 4°Cシナリオ：移行対策が進まず、異常気象による建物や在庫への直接的な物理的ダメージが極めて深刻化する。炭素税等の政策コストは限定的と想定。

※ 事業および財務に及ぼす影響度[高][中][低]について

[高]：事業および財務への影響が大きくなることが想定される事案。定量的には、金融商品取引所における適時開示制度の要件である「売上高の10%」または「純利益の30%」以上の増減影響を与える可能性があるもの、あるいは取締役会により戦略上重大な影響があると判断されるもの。

[中]：事業および財務への影響がやや大きくなることが想定される事案。中期経営計画の達成や特定の事業セグメントの収益性に無視できない影響を及ぼす可能性があるもの。

[低]：事業および財務への影響が軽微であることが想定される事案。既存の管理体制やBCP（事業継続計画）の範囲内で十分に対応が可能なもの。

※財務的影響試算に関する不確実性について

本報告書に記載している財務的影響額（カーボンプライシングに伴うコスト増や物理的損害額等）は、IEA（国際エネルギー機関）やIPCC（気候変動に関する政府間パネル）等の外部機関が公表しているシナリオ、および現時点での当社グループの事業構造に基づいた合理的な推計値であります。しかしながら、これらの試算には、各国の将来的な環境政策や法規制の動向、炭素税の価格推移、為替変動、脱炭素技術の進展速度、およびサプライヤーによる対策状況など、多くの不確実な要素が含まれております。実際の財務的影響は、これらの外部環境の変化や、当社グループによる適応策の進捗状況によって、記載の試算と大きく異なる可能性があることにご留意ください。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、上場企業として長期的な視野に立った企業価値の最大化を図るための体制構築をコーポレート・ガバナンスの基本目標とし、「経営の効率化」の推進と「コンプライアンスの強化」を図るべく経営管理組織の充実を図っております。当社は、事業をとりまく状況変化のスピードが早いインターネット関連業界に属しており、経営の機動性を確保すると同時に透明性及び健全性を高め、株主、顧客、ユーザー、及び従業員等のステークホルダーからの信頼性を確保することが経営の最重要課題の一つであると認識しております。情報管理を徹底するとともに、必要な情報開示を遅滞なく適切に行い、ステークホルダーに対する説明責任を果たしてまいります。また、コンプライアンスの強化を図るため、内部監査制度の強化、プライバシーマークでのルール厳守等を梃子にしたサービス品質の向上等、積極的に対処しており、今後とも社内体制の充実に真摯な姿勢で臨んでいく所存であります。

## 取締役会

取締役の人数	10名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

当社の取締役会は、本報告書提出日現在において監査等委員である取締役4名を含む取締役10名(うち社外取締役5名)で構成され、毎月開催される定時取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会では、経営会議での議論も踏まえて経営上の重要な意思決定を行うとともに、各取締役の業務執行の監督を行っております。なお、当社の取締役会の構成員は次のとおりであります。

議長：代表取締役社長 都木聡  
 構成員：取締役副社長 野崎哲也、常務取締役 小林保裕、取締役 志賀勇佑、社外取締役 多田斎、社外取締役 佐藤祥子、取締役(常勤監査等委員) 千歳香奈、社外取締役(監査等委員) 高橋由人、上杉昌隆、大川紗苗

	全委員	常勤委員	社内取締役	社外取締役	委員長[議長]
監査等委員会	4名	1名	1名	3名	社内取締役

監査等委員会は、本報告書提出日現在において取締役4名(うち社外取締役3名)で構成されており、毎月開催される定時監査等委員会に加え、必要に応じて臨時監査等委員会を開催しております。監査等委員である取締役は内部監査グループ及び会計監査人とも意見調整を行いながら、効率的かつ合理的な監督を実施しております。なお、当社の監査等委員会の構成員は次のとおりであります。

委員長：取締役(常勤監査等委員) 千歳香奈  
 構成員：社外取締役(監査等委員) 高橋由人、上杉昌隆、大川紗苗

委員会の名称	全委員	常勤委員	社内取締役	社外取締役	社外有識者	その他	委員長[議長]
指名委員会に相当する任意の委員会	3名	0名	1名	2名	0名	0名	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	3名	0名	1名	2名	0名	0名	

当社は、取締役会の任意の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会を設置しております。指名・報酬諮問委員会は、取締役の指名、報酬等に関する取締役会の機能の独立性・客観性及び説明責任を強化し、コーポレート・ガバナンス体制の充実を図ることを目的としており、取締役会の諮問に基づき以下の各項目を審議し、その内容を取締役会へ答申します。

- ①取締役の選任及び解任に関する株主総会議案の原案
- ②代表取締役及び役員取締役の選任及び解職の原案
- ③その他、取締役の選任及び解任、代表取締役及び役員取締役の選任及び解職等に関して取締役会が必要と認めた事項
- ④取締役の報酬等に関する株主総会議案の原案
- ⑤取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の現金報酬の内容及び現金報酬以外の報酬の内容に係る決定に関する方針の原案
- ⑥その他、取締役の報酬等に関して取締役会が必要と認めた事項

なお、当社の指名・報酬諮問委員会の構成員は以下の通りであります。

委員長：代表取締役社長 都木聡  
 構成員：社外取締役 多田斎、社外取締役(監査等委員) 高橋由人

## 独立社外取締役

氏名	監査等委員	独立役員	選任の理由
多田 斎	-	○	多田氏は、金融機関を中心として代表者・役員を歴任され、企業経営の実務において豊富な経験と見識を有しており、当社の経営監督機能の強化にその資質を活かしていただけると判断し、社外取締役に選任しております。また、多田氏は当社との間に特別な関係はなく、さらに、当社経営陣と利害関係もないことから、高い独立性を有していると判断され、一般株主と利益相反が生じるおそれはない独立役員として指定しております。
佐藤 祥子	-	○	佐藤氏は、技術広報及びDeveloper Relationsの分野における豊富な経験並びに高い見識を当社の経営において活かしていただけると判断したため、当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の監督を適切に行っていただくことができるものと期待し、社外取締役に選任しております。また、佐藤氏は当社との間に特別な関係はなく、さらに、当社経営陣と利害関係もないことから、高い独立性を有していると判断され、一般株主と利益相反が生じるおそれはない独立役員として指定しております。
高橋 由人	○	○	高橋氏は、金融機関を中心としたこれまでの経験と幅広い見識を有しており、当該見識等をもとに客観的に経営の妥当性を監督し、当社の監査機能の強化にその資質を活かしていただけると判断し、社外取締役(監査等委員)に選任しております。また、高橋氏は当社経営陣と利害関係もないことから、高い独立性を有していると判断され、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しております。
上杉 昌隆	○	○	上杉氏は、弁護士として専門的見地並びに豊富な経験と知識を有しており、法的観点から公正かつ客観的に経営の妥当性を監督し、当社の監査機能の強化にその資質を活かしていただけると判断し、社外取締役(監査等委員)に選任しております。また、上杉氏は法律事務所を開設しておりますが、当社との間に特別な関係はなく、さらに、当社経営陣と利害関係もないことから、高い独立性を有していると判断され、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しております。
大川 紗苗	○	○	大川氏は、公認会計士・税理士として財務、会計及び税務に関する専門的知見を有しており、当該知見をもとに客観的に経営を監督し、独立した立場から当社のガバナンス体制の一層の強化に貢献していただけると判断し、社外取締役(監査等委員)に選任しております。さらに、当社経営陣と利害関係もないことから、高い独立性を有していると判断され、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しております。

## 取締役の専門性及び経験（スキルマトリックス）

	独立性 [社外]	企業経営	営業・ マーケティング	IT・DX	財務・会計	法務・ リスク管理	SDGs・ ESG
都木 聡 代表取締役社長		●	●	●	●		●
野崎 哲也 取締役副社長 メディア事業本部長		●	●	●			●
小林 保裕 常務取締役 管理本部長		●			●	●	●
志賀 勇佑 取締役 マーケティング 事業本部長		●	●	●			●
多田 斎 社外取締役	●	●	●		●	●	●
佐藤 祥子 社外取締役	●	●	●	●			●
千歳 香奈 取締役 (常勤監査等委員)					●	●	●
高橋 由人 社外取締役 (監査等委員)	●	●		●	●	●	●
上杉 昌隆 社外取締役 (監査等委員)	●	●				●	●
大川 紗苗 社外取締役 (監査等委員)	●	●			●		●

## 取締役報酬ポリシー

## 1. 取締役報酬の基本方針

- 取締役各人の経歴・職歴・職務・職責等に応じ、当社の業績・経営環境等を考慮の上、決定する。
- 株主の皆様への期待に応えるよう取締役が継続的かつ中長期的な業績向上へのモチベーションを高め、当社グループ全体の価値の向上に資するものとする。
- 気候変動とサプライチェーンの持続可能性を経営の重要課題と位置づけ、その達成度を評価するサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPT）を報酬設計に組み込み、ESGへの取組み強化・サステナビリティ経営の実効性を担保する。
- 当社の企業理念を実践できる多様で優秀な人材を確保するために、競争力のある報酬水準を目指す。
- 取締役の報酬体系のみならず、各取締役の個人別の報酬に関しても、社外取締役が過半数を占める任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会の審議及び監督を経ることで、客観性及び透明性を確保する。

## 2. 取締役報酬の基本構成

コーポレート・ガバナンスの維持・向上の観点及び基本方針の実践の観点から、当社の取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く）の報酬は、①固定報酬である基本報酬、②短期インセンティブ報酬としての賞与、③中長期インセンティブ報酬としての株式報酬（事前交付型譲渡制限付株式）の3類型により構成する。社外取締役の報酬は、期待されるその役割に鑑み、固定報酬である基本報酬のみとする。

## 3. 各報酬類型の額の決定方針等

## (1) 基本報酬（固定報酬）

役位、常勤・非常勤の別、経歴、過去の給与・報酬水準、担当分野・職務の内容、同業界の報酬水準等を総合的に考慮して、決定することとする。

## (2) 賞与

短期インセンティブ報酬としての性質及び株主の利益との共通化という観点から、取締役会で決議し業績予想として毎年2月頃に公表する連結当期純利益（連結損益計算書上の親会社株主に帰属する当期純利益を意味し、以下「連結当期純利益」という。）の額の達成状況に応じて、各取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）の職位、対象となる事業年度に係る当該取締役の基本報酬額、当該事業年度における貢献度、担当事業部門の業績・成長率等を考慮して基準額を算出する。算出された基準額に非財務指標であるSPTの達成度に応じた一定の係数を乗じたものを各取締役の賞与として決定する。賞与決定に用いるSPTは、気候変動対策における国際的評価指標である【CDP<sup>※1</sup>気候変動スコア】とする。

## (3) 株式報酬（事前交付型譲渡制限付株式）

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式の付与のために金銭債権を報酬として支給する。

その株式報酬の合計は、年50,000株以内及び年額300,000千円以内に収まることを前提として、対象となる事業年度に係る当社グループにおける連結当期純利益の額を考慮して決定するものとし、また、個人別の株式報酬の付与数及びその付与のために支給する金銭債権の額は、対象となる事業年度に係る対象となる取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。以下「対象取締役」という。）の基本報酬額のほか、各対象取締役の当該事業年度における貢献度、担当事業部門の業績・成長率、当社普通株式の株価の動向などを考慮して基準額を算出する。算出された基準額に非財務指標であるSPTの達成度に応じた一定の係数を乗じたものを各取締役の株式報酬として決定する。

株式報酬の決定に用いるSPTは、サプライチェーンの持続可能性における国際的評価指標である、【Eco Vadis<sup>※2</sup>メダルスコア】とする。

## 4. 取締役報酬の決定プロセス等

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬のうち、基本報酬及び賞与については、個々の取締役の相互評価、指名・報酬諮問委員会における原案の審議・策定、取締役会における各報酬の総額の決定などを経て、取締役会から委任を受けた代表取締役社長において、個人別の額を決定する。また、株式報酬（事前交付型譲渡制限付株式）については、指名・報酬諮問委員会における原案の審議・策定を経て、取締役会において、個人別の額及び付与数を決定する。

SPT評価は、毎年事業年度末を目的に評価結果を取得し、サステナビリティ委員会からの報告に基づいて、指名・報酬諮問委員会にて客観的に審議・検証された後、報酬の最終決定プロセスに組み入れ決定する。

## 5. 附則

このポリシーの変更は、2026年3月30日開催の第21期定時株主総会の株主総会決議をもって、2026年3月31日より効力を生じるものとする。

※1 CDP：カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト

- 説明：企業や自治体の環境情報の開示を促進する国際的な非営利団体であり、気候変動・水・森林・生物多様性・プラスチックなどの課題に関する詳細な質問票への回答を要請し、その質に応じてスコアリングを行う。
- 評価軸：「ガバナンス」「戦略」「リスクと機会」「指標と目標」4つの観点から、企業が気候変動リスクを経営に統合しているかを評価します。スコアはA-A-のリーダーシップスコアから、D-までの8段階で評価される。
- 当社にとっての意義：CDPスコアを報酬連動させることで、2050年ネットゼロ目標に向けた経営層のコミットメントを国際的に示し、リーダーシップを発揮します。

※2 Eco Vadis：エコバディス

- 説明：「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」4分野で、サプライチェーン全体のリスクとパフォーマンスを評価する国際的格付機関。（2025年4月現在で、世界185ヶ国、15万社以上、250以上の業種を評価）
- 評価軸：「環境、労働と人権、倫理、調達」分野における企業の方針・認証・仕組・実践・および結果に対するエビデンスを基に評価を行い、評価結果をメダル（プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズ）として付与。
- 当社にとっての意義：Scope 3への依存度が高い当社において、サプライチェーンリスクを回避し、サプライチェーン全体の持続可能性とレジリエンスの強化を客観的に証明します。

### 取締役、使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は、経営理念、リスク管理規程、コンプライアンス規程等、コンプライアンス体制に関する規程を当社の取締役・使用人が法令及び社会規範を遵守した行動をとるための規範とする。また、取締役会は、当社及び子会社の業務執行が適正に行われるようにするため、内部統制システムの構築と当社及び子会社による法令等遵守の体制確立に努める。

### 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理については、「文書管理規程」に基づき適切な方法・期間で保管し、取締役が閲覧可能な状態を維持する。

### 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社及び子会社におけるリスク管理については「リスク管理規程」に基づき、管理本部担当取締役を委員長とするリスク管理委員会が統括する。リスク管理委員会は、当社及び子会社におけるリスクの分析及び評価を行うとともに、認識したリスクに対する監視を継続し、活動の状況について定期的に取締役会に報告を行う。また、経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクが発生した場合には、リスク管理委員会にて対応策を検討し、取締役会に提言を行う。緊急時には、リスク管理委員会にて、速やかな情報伝達と指揮命令を行う体制を整備する。

### 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

定時取締役会を毎月開催するとともに必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営上の重要な意思決定及び取締役の業務執行状況の監督等を行う。また、業務執行取締役及び事業部長で構成される経営会議を毎週開催し、取締役会付議案件の事前検討を行うほか、取締役会決定事項を各事業部に伝達するとともに、各業務執行取締役及び事業部長の業務執行状況をモニタリングする。

### 当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

代表取締役社長直属の内部監査担当が、「内部監査規程」に基づき、当社及び子会社の使用人の業務執行状況の監査を行い業務の適正を確保する。

取締役会は、当社の役職員を子会社の取締役として派遣し、グループガバナンス体制を整備する。また、「関係会社管理規程」に基づき、子会社の主管部門である経営企画室が、子会社から経営上の重要事項について報告を受け体制を整備する。

### 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

監査等委員会は、内部監査担当及び管理本部の使用人に、監査業務に必要な補助を依頼することができる。当該使

用人は、監査等委員会の職務を補助する際には、監査等委員会の指揮命令に従うものとし、取締役等の指揮命令を受けないものとする。また、当該使用人の人事評価（監査補助業務に関するものに限る）は監査等委員会が行い、人事異動に関しては監査等委員会の同意を必要とする。

### 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）及び使用人並びに子会社の取締役、監査役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制

当社及び子会社の取締役（監査等委員である取締役を除く）、監査役及び使用人は、監査等委員会または監査等委員である取締役に対して、法定の事項に加え、当社グループに重大な影響を及ぼすおそれのある事項、内部監査の実施状況等を迅速かつ適切に報告する。

また、監査等委員会が必要と判断したときは、いつでも当社及び子会社の取締役（監査等委員である取締役を除く）、監査役及び使用人に対して、報告を求めることができる。

### 前号の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社は、「内部通報規程」において通報者の保護を明記し、当社及び子会社の取締役、監査役及び使用人に対して、前項の報告をしたことを理由として不利な取り扱いをすることを禁止する。

### 監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員である取締役は、当社の重要な意思決定の過程及び業務執行状況を把握するため、取締役会のほかに必要に応じて重要な会議に出席するとともに、業務執行に関する文書を閲覧し、業務執行取締役及び重要な使用人に説明を求めることができる。また、監査等委員会は、監査を行う上で必要な場合、弁護士、税理士等の専門家を活用することができ、その費用は会社が負担する。監査等委員である取締役がその職務の執行について、当社に対して費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用等が当該監査等委員である取締役の職務の執行に必要なことを証明できる場合を除き、速やかにこれに応じる。

### 当社及び子会社からなる企業集団における財務報告の適正性と信頼性を確保するための体制

財務報告の適正性と信頼性を確保するため、必要な体制を管理本部に設置し、財務報告に係る業務プロセスの統制が有効に機能しているかを定期的に評価し、不備があれば必要な是正を行う。評価のプロセス及び結果並びに改善状況は、取締役会が監督する。

### 反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方及びその体制

当社及び子会社は、社会的秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、常に危機管理意識を持ち、組織として毅然とした態度で対応することを徹底する。反社会的勢力への対応については、警察関連組織や弁護士等の外部専門機関と連携し情報収集に努め、組織全体で対応し従業員の安全を確保する。

セレスは、「価値の開花、未来豊穡」をミッションに掲げ、デジタル経済を牽引する企業の責務として、情報資産の保護とプライバシーの尊重を経営の最優先事項とし、お客様の信頼に応える強固な情報セキュリティ体制を構築し、安全なデジタル社会の発展に寄与する。

## 適用範囲

本方針は、当社の役員、従業員、および当社の情報資産を利用するすべての者に適用する。

## 法令・契約の遵守

情報セキュリティに関する法令、規制、国が定める指針、およびお客様との契約上のセキュリティ義務を厳格に遵守する。また、個人情報の取扱いについては、別途定めている「個人情報保護方針」に基づき、個人の権利利益を最大限に尊重した管理を行う。

## 情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）の確立

国際基準（ISO/IEC 27001）に準拠した情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）を確立し、情報資産の機密性・完全性・可用性を確実に維持する。

- 機密性：  
許可された者だけが情報にアクセスできる仕組みを構築する。
- 完全性：  
情報の改ざんや破壊を防止し、正確さを維持する。
- 可用性：  
必要な時に必要な情報へ安全にアクセスできる環境を維持する。

情報資産に対する脅威と脆弱性を分析・評価する体系的な基準を確立し、定期的なリスクアセスメントに基づく適切な対策を講じる。

## AIガバナンスと倫理的利用

AI（人工知能）等の先端技術の活用にあたっては、利便性を追求する一方で、「公平性」「透明性」「安全性」を重視したガバナンス体制を構築する。アルゴリズムによる不当な差別や偏見を排除し、AIが生成・処理する情報の正確性と客観性を担保することで、ユーザーが安心できるデジタルインフラを維持する。

## サイバー・レジリエンスの確保

高度な監視体制を運用し、サイバー攻撃等の脅威を迅速に検知する。サイバー攻撃や不正アクセス等のインシデント発生時には迅速な原因究明と関係各所への報告・対応を行うとともに、被害を最小限に留め、情報システムおよびデータの迅速な復旧を図る。

## 監査と継続的改善

ISMSの遵守状況および情報資産の取扱いについて、定期的に点検および監査を実施する。発見された不備や改善項目については速やかに是正措置を講じるとともに、技術変化や社会情勢、および事業ポートフォリオの変動に合わせ、情報セキュリティマネジメントシステムを定期的に見直し、継続的改善を図る。

## リテラシー向上と組織文化の醸成

すべての対象者に対し、定期的な教育と訓練を実施する。一人ひとりが「情報の守り手」であるという自覚を持ち、高い倫理観に基づいて情報を取り扱う組織文化を醸成する。

## 安全なデジタルインフラとしての価値確立

本セキュリティ管理体制を、組織の競争優位性である「知的資本」と捉え、高度な情報保護体制を基盤に、安全なデジタルインフラとしての価値を提供し、社会の「未来豊穡」に向けた新たな価値創出を牽引する。

セレスは、「価値の開花、未来豊穡」をミッションに掲げ、法令遵守はもとより、環境・社会・人権に配慮した統合的で持続可能な調達を推進する。お取引先様を、共に「未来豊穡」を創るパートナーと位置づけ、公正な取引を通じて持続可能な社会の実現に貢献する。

## 責任ある調達の推進

当社は、調達活動において以下の原則を遵守し、責任ある調達を行う。

### 公平・公正な選定とESG評価の導入

品質、価格、納期、技術力に加え、環境配慮や人権尊重への取り組みを総合的に評価し、公平・公正で透明性のある選定を行う。

### 安心・安全なサービスの提供と事業継続

当社が提供するあらゆるサービスおよび製品において、品質と安全性を重視した調達活動を徹底する。また、緊急時の対応方針や想定リスクをパートナーと共有し、自然災害やシステム障害等の非常事態が発生した際の迅速な連絡体制を整備することで、いかなる環境下においてもサービスを安定的に供給し続ける強靱なバリューチェーンを構築する。

### サステナビリティの推進とSDGsへの貢献

環境負荷の低減、気候変動対策、生物多様性の保全に配慮した調達を行い、国内外のネットワークを通じてSDGsの達成に貢献する。

### パートナーとの相互発展と支援

当社は、当社独自の技術と仕組みにより、バリューチェーン全体での付加価値を高める。

### マーケティング知見の活用による最適化

インターネットマーケティングの知見をサプライチェーンへ活用し、需要予測に基づく「無理・無駄・ムラ」のない生産や在庫管理を実現し、サプライチェーンマネジメントを最適化する。

## パートナーのサステナビリティ支援

脱炭素化に向けたSBT認定取得支援や、女性活躍、サステナビリティ推進等へのサポートを通じ、パートナーと共に成長するサイクルを目指す。

## 社内体制の整備と評価連動

調達部員への専門研修を実施し、持続可能な調達目標の達成度を、パフォーマンス評価の一部として反映させることで、方針の実効性を高める。

本規範は国連グローバル・コンパクト等の国際規範に基づいています。

パートナーの皆様には、以下の項目の遵守と実践、および状況確認への協力をお願いいたします。

## コンプライアンスとビジネス倫理

- 法令遵守と国際行動規範の尊重：  
各国・地域の法令遵守に加え、国際的な規範を尊重すること。
- 汚職、腐敗の禁止：  
贈収賄、強要、横領、および不適切な利益供与・受領を一切行わないこと。
- 反社会的勢力の排除：  
反社会的勢力、団体とは一切の関係を持たないこと。
- 知的財産の保護：  
当社および他社の知的財産権を尊重し、侵害しないこと。
- 情報セキュリティ：  
業務で得た機密情報や個人情報を、厳格に管理・保護すること。

## 労働と人権の尊重

- 強制労働・児童労働の排除：  
自由意思に基づかない労働及び法定就労年齢未満の労働を禁止すること。
- 非人道的扱いの禁止：  
虐待、体罰、ハラスメント等の非人道的な扱い、差別的言動を行わないこと。
- 適正な労働条件：  
法定時間の遵守、「生活賃金」確保への配慮、結社の自由と団体交渉権の尊重。
- 安全衛生と健康管理：  
職場の安全対策を講じ、従業員の健康状態を適切に管理すること。

## 環境への責任

- 環境マネジメント：  
環境課題を解決する仕組みを構築し、継続的に改善すること。

- 気候変動への対応：  
温室効果ガスの排出削減目標を設定し、脱炭素化に努めること。
- 資源の有効活用：  
エネルギー、水、原材料の効率的利用と、廃棄物の適正処理・削減を推進すること。
- 生物多様性と化学物質管理：  
生態系影響を最小化し、法令に基づき化学物質を適正に管理すること。

## 責任あるサプライチェーンの構築

- 紛争鉱物の不使用：  
紛争や人権侵害、犯罪に関わる原材料を使用しないこと。
- 是正措置と通報窓口の活用：  
本規範に反する事象や疑義を発見した場合、速やかに当社へ報告し、是正措置を講じること。

## 通報・相談窓口の運用

当社は、サプライチェーンにおける人権侵害や不正を未然に防ぎ、実効性のある救済を行うための「内部通報窓口」を設置しています。「内部通報窓口」は、自社従業員のみならず、サプライヤーの皆様およびその従業員の方も直接利用することが可能です。

<https://ceres-inc.jp/report/> 左記URLよりアクセス可能で、外部窓口への通報を行うことも可能です。

## 秘匿性の保持と不利益な取扱いの禁止

通報者の匿名性は厳重に保護され、通報したことを理由とした、取引停止や報復行為などの一切の不利益な取り扱いを厳禁します。

## 事実調査と是正措置

報告を受けた際は、速やかに事実関係を調査し、必要に応じてパートナーと共に是正措置および再発防止策を講じます。



CDPは、2000年に設立された英国を拠点とする国際的な環境非営利団体であり、企業や自治体が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しています。2025年には、運用資産総額127兆米ドルにのぼる世界の機関投資家からの要請に基づき、企業に対し、気候変動対策に加え、水資源管理や森林保全など自然資本全体への取り組みについて調査・評価を行っています。

## 気候変動スコア「B」

気候変動スコア	2025年	2024年
総合スコア	B	C
カテゴリースコア		
エネルギー	B	B <sup>-</sup>
ガバナンス	A	C
Scope 1 及び 2 の排出量	A	C
Scope 3 の排出量	B <sup>-</sup>	D
バリューチェーン・エンゲージメント	B	C <sup>-</sup>
リスク開示	A	B <sup>-</sup>
依存・影響・リスク・機会のプロセス	A	C
環境外部性の価格付け	A	C <sup>-</sup>
環境方針	A	B <sup>-</sup>
機会の開示	A	B <sup>-</sup>
検証	A	D <sup>-</sup>
公共政策への関与や業界連携	A	C
事業戦略	B	C
状況	A	B <sup>-</sup>
排出削減の取り組み及び低炭素製品	A	C
目標	C <sup>-</sup>	C

## サプライヤーエンゲージメントスコア「A」

サプライヤー・エンゲージメント・スコア	2025年	2024年
総合スコア	A	D
カテゴリースコア		
リスク管理プロセス	—	A
ガバナンス&事業戦略	—	B
サプライヤー・エンゲージメント	—	F
Scope 3 排出量 (第三者検証を含む)	—	B
目標	—	B

## セレスのコミットメント

- セレスは2026年6月に、SBT (Science Based Targets) に沿った目標を設定し、SBT認定を取得しました。今後はサプライヤーのSBT取得支援を加速させ、サプライヤーエンゲージメントを更なる高みへ向上させるとともに、Scope 3 算定における1次データの割合を高め、気候変動対策に対するサプライチェーンへのリーダーシップを発揮してまいります。
- 気候変動対策を新たな事業機会へ転換させ、ポイントメディアを基軸とした「垂直統合型モデル」の深化と、次世代の社会インフラとなる可能性を秘めた「ブロックチェーン領域」での成長に加え、「オンラインファクタリングやCVC (投資育成事業)」などを推進し、デジタル経済の活性化を支える持続可能なプラットフォームとなることを目指します。
- D2C事業の原材料調達および製造プロセスの最適化により環境負荷を低減させるとともに、ユーザー参加型のモッピーSDGsを通じた寄付文化の醸成など、本業を通じて環境・社会課題の解決に取組み、経済成長と地球環境の保全が両立する未来を切り拓いてまいります。

## セレスのMVV 2025年策定

**Mission**  
**Vision**  
**Values**

価値の開花・未来豊穡  
インターネットマーケティングを通じて豊かな世界を実現する  
「本質」「挑戦」「循環」「没頭」「感情」

### 人的資本経営の方向性

一人ひとりの従業員を **開花すべき価値** と捉え、変化に強く競争力の高い組織を構築

#### 強い組織と個人へ

##### ダイバーシティ推進※1



- 女性管理職比率 **19.0%**
- 係長級女性管理職比率 **37.8%**
- 障がい者雇用率 **2.8%**  
(法定雇用率 2.5%を遵守)
- ハラスメント研修受講率 **100%**

##### スキルアップとキャリア成長※1

- 継続雇用者の賃金上昇率 +**10.8%**
- スペシャリスト職設置数 **17**
- 社内研修参加者 延べ**211**名  
(マネジメント研修、面接官研修等)
- 目標管理制度 (MBO)
- 資格取得祝い金制度

#### 働き方環境の整備

##### 従業員エンゲージメント※1

エンゲージメント調査「Wevox」※2

- 総合「**76**」 <73>※3
- 成長機会「**72**」 <68>
- 職務上の支援「**78**」 <75>
- 給与への納得感「**74**」 <63>

##### 働き方支援の充実化※1

- 男性育児休業取得率 **100%**※4
- 女性育児休業取得率 **100%**※4
- 有給休暇取得率 **72%**
- 低用量ピルの費用を全額補助する福利厚生制度



ガバナンス体制：透明性を高め、持続的成長を支える体制を強化

2026年4月以降の取締役会構成比率：独立社外取締役50%、女性取締役比率30%

※1 2025年12月期実績 ※2 Wevox：目に見えない「従業員の心理状態や特性、組織のカルチャー等」を可視化し、働き方を改善するためのサービス ※3 <>内、業界平均 ※4 行動計画期間：2021年7月1日～2025年3月31日

## 1. 環境

報告指標	2025年度実績	2030年度目標
GHG排出量目標 (Scope 1・2・3)	19,031t-CO2	16,636t-CO2
LEAPアプローチ実施件数	0	年間1個所以上

## 2. 労働・人権

報告指標	2025年度実績	2030年度目標
管理職に占める女性比率	19%	30%
育児休業取得率 (男性)	100%	85%以上
育児休業取得率 (女性)	66.7%	85%以上
労働時間 (月平均残業時間)	5.9時間	15時間以下
年次有給休暇取得率	72.1%	75%以上
業務上の負傷・死亡・疾病による損失日数	0日	0日継続
労働災害件数 (度数率)	0件	0件継続
従業員1人当たりの平均研修時間	5.3時間	20時間以上
従業員エンゲージメントスコア	75	75点以上
ストレスチェック受検率	99%	100%
組織全体の女性従業員の割合	50.6%	50%±10%を維持
男女間賃金格差の平均額	66.6% [男性比]	格差±20%以内
経営陣の多様性の割合	22.2%	30%以上
障害者雇用の割合	2.72%	2.7%以上
ハラスメント件数	0件	発生0件・早期是正

## 3. ビジネス倫理

報告指標	2025年度実績	2030年度目標
コンプライアンス研修を受けた従業員の割合	100%	100%継続
内部通報手順に関連する報告件数	0件	窓口認知率 100%
確認された腐敗行為 (贈収賄等) の件数	0件	0件継続
重大なセキュリティインシデントの発生件数	0件 [重大事象]	0件継続

## 4. 持続可能な資材調達

報告指標	2025年度実績	2030年度目標
サプライヤー行動規範に署名した割合	0%	75% [主要取引先]
CSR条項を含む契約の割合	100%	100% [新規契約]
サステナビリティ評価済サプライヤー割合	0%	70%以上
サステナビリティ監査済サプライヤー割合	0%	30%以上
責任ある調達研修を受けた調達部員の割合	0%	100%
是正措置・能力育成に取り組んだサプライヤー数	0社	年間 3社以上

## 脱炭素社会実現への貢献 | 温室効果ガス排出の実質ゼロを目指します (Scope 1・2・3)

## 気候変動 Climate Change

(単位: t-CO<sub>2</sub>)

CO2排出量	範囲	2023年度	2024年度[基準年]	2025年度	2030 Target	2050 Target
Scope1		0	2	7	1	0
Scope2 (Location based)		114	126	118	—	—
Scope2 (Market based) heat		0	2	0	1	0
Scope2 (Market based) electric power		40	41	32	23	0
Scope1 & 2 (Market based)		40	45	39	25	0
carbon offset Procurement amount		40	109	41	—	—
Scope3 breakdown/Total		10,201	22,146	18,993	16,609	2,219
Sum of Scope 1,2 & 3		10,241	22,191	19,031	16,636	2,219
Category1: 購入した製品・サービス		9,793	18,892	16,122	—	—
Category2: 資本財		127	728	914	—	—
Category3: Scope1,2除くエネルギー関連活動		6	21	21	—	—
Category4: 輸送、配送 (上流)		162	734	742	—	—
Category5: 事業活動から出る廃棄物	連結	0	9	91	—	—
Category6: 出張		55	87	72	—	—
Category7: 雇用者の通勤		52	75	131	—	—
Category8: リース資産 (上流)		—	21	26	—	—
Category9: 輸送、配送 (下流)		—	—	1	—	—
Category10: 販売した製品の加工		—	—	—	—	—
Category11: 販売した製品の使用		—	—	—	—	—
Category12: 販売した製品の廃棄		6	28	97	—	—
Category13: リース資産 (下流)		—	—	—	—	—
Category14: フランチャイズ		—	—	—	—	—
Category15: 投資		—	1,551	776	—	—
売上高排出原単位 (Scope 1,2 & 3)		0.41460	0.80095	0.64164	0.60043	—
売上高 (百万円)		24,701	27,706	29,660	60,000	—

※本目標はSBTi (Science Based Targets initiative) の「ネットゼロ基準」に基づいています。2050年時点で削減しきれない残余排出量 (基準年比10%未満の約2,214t-CO<sub>2</sub>) については、炭素除去技術による「中和」を行うことで、バリューチェーン全体でのネットゼロ達成を目指します。

## 人的資本

人的資本データ	範囲	単位	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	連結	人数	615	669	351
女性従業員比率	連結	%	27.8%	28.4%	46.2%
男性従業員比率	連結	%	72.2%	71.6%	53.8%
20歳以上30歳未満	連結	人数	271	313	165
30代	連結	人数	202	203	139
40代	連結	人数	121	123	39
50代	連結	人数	19	29	8
60代以上	連結	人数	2	1	0
女性エンジニア職	単体	%	-	24.2%	29.1%
女性エンジニア職以外	単体	%	-	51.8%	75.2%
女性（契約）職	単体	%	-	40.0%	60.0%
女性（アルバイト）職	単体	%	-	68.0%	80.0%
採用	単体	人数	62	69	98
正社員（女性）	単体	人数	30	30	49
正社員（男性）	単体	人数	32	39	49
女性（契約・アルバイト）採用	単体	人数	13	12	35
男性（契約・アルバイト）職採用	単体	人数	7	9	13
中途採用数	単体	人数	60	68	90
女性中途採用比率	単体	%	50.0%	42.6%	48.9%
男性中途採用比率	単体	%	50.0%	57.4%	51.1%
30歳以上女性の正社員中途採用数	単体	人数	5	7	15
リーダー職数	単体	人数	-	32	45
リーダー職に占める女性割合	単体	%	-	43.8%	37.8%
リーダー職に占める男性割合	単体	%	-	56.3%	62.2%
管理職数	単体	人数	-	31	42
女性管理職数	単体	人数	-	7	8
女性管理職比率	単体	%	13.8%	22.6%	19.0%
平均年齢	単体	才	32.9	33.2	32.2
女性平均年齢	連結	才	32.7	33	31
男性平均年齢	連結	才	33.1	33.3	33.1
平均勤続年数	単体	年	2.8	2.9	2.8
女性平均勤続年数	単体	年	-	2.9	2.8
男性平均勤続年数	単体	年	-	3.0	2.9
女性エンジニア職平均勤続年数	単体	年	-	4.5	3.4
男性エンジニア職平均勤続年数	単体	年	-	3.2	3.2

人的資本データ	範囲	単位	2023年度	2024年度	2025年度
平均勤続年数					
女性エンジニア職以外平均勤続年数	単体	年	-	2.6	2.6
男性エンジニア職以外平均勤続年数	単体	年	-	2.8	2.7
女性契約社員平均勤続年数	単体	年	-	6.3	7.3
男性契約社員平均勤続年数	単体	年	-	5.3	6.3
女性アルバイト平均勤続年数	単体	年	-	8.6	-
男性アルバイト平均勤続年数	単体	年	-	7.3	9.6
平均年間給与	単体	千円	5,563	5,654	5,962
有給休暇取得率	単体	%	72.4%	77.4%	72.1%
正社員有給休暇取得率	単体	%	74.6%	77.7%	73.6%
契約社員・アルバイト有給休暇取得率	単体	%	48.9%	74.0%	58.8%
労働災害発生回数	単体	回	0	0	0
ストレスチェック受検率	単体	%	100%	100%	99%
定期健康診断受診率	単体	%	99%	100%	100%
育児休業取得率	単体	%	28.6%	100.0%	71.4%
女性育児休業取得率（正社員）	単体	%	100.0%	100.0%	60.0%
女性育児休業取得率（非正規社員）	単体	%	-	-	100.0%
男性育児休業取得率（正社員）	単体	%	16.7%	100.0%	100.0%
男性育児休業取得率（非正規社員）	単体	%	-	-	-
男女別の正社員への職種転換実績	単体	人数	8	7	12
男性	単体	人数	6	3	9
女性	単体	人数	2	4	3
再雇用実績	単体	人数	0	0	2
男性	単体	人数	0	0	1
女性	単体	人数	0	0	1
一人当たりの労働者平均残業時間	単体	時間	9.9	7.3	5.9
エンジニア職	単体	時間	-	3.3	3.9
エンジニア職以外	単体	時間	-	10	6.6
契約社員（無期雇用）	単体	時間	-	0.1	0.6
契約社員（有期雇用）	単体	時間	-	10.4	4.2
アルバイト（無期雇用）	単体	時間	-	2.4	1.9
アルバイト（有期雇用）	単体	時間	-	4	6
男女間賃金格差割合	単体	%	73.9%	74.7%	66.6%
うち正規雇用労働者	単体	%	79.9%	75.8%	72.4%
うち非正規雇用労働者	単体	%	41.4%	76.8%	75.6%

## 取締役関連情報

取締役関連情報	範囲	単位	2023年度	2024年度	2025年度
取締役	単体	人数	9	8	9
女性取締役	単体	人数	1	1	2
男性取締役	単体	人数	8	7	7
社外取締役	単体	人数	3	3	4
独立社外取締役	単体	人数	3	3	4
取締役報酬総額	単体	千円	218,351	238,981	302,475
社内	単体	千円	203,051	225,181	284,175
対象人数	単体	人数	6	6	5
社外	単体	千円	15,300	13,800	18,300
対象人数	単体	人数	4	3	4
取締役会	単体	開催回数	-	13	14
出席率	単体	%	96.5%	99.0%	100.0%

## 委員会開催状況

委員会開催状況	範囲	単位	2023年度	2024年度	2025年度
監査等委員会	単体	開催回数	13	14	14
指名・報酬諮問委員会	単体	開催回数	4	4	5
リスク管理委員会	単体	開催回数	12	15	14
サステナビリティ委員会	単体	開催回数	1	1	1
衛生委員会	単体	開催回数	-	12	12

## コンプライアンス

コンプライアンス	範囲	単位	2023年度	2024年度	2025年度
平均研修時間	単体	時間	4.66	5.18	5.3
コンプライアンス研修参加率	単体	%	-	99.5%	98.6%
ハラスメント研修参加率	単体	%	-	100.0%	100.0%
情報セキュリティ研修参加率	単体	%	-	98.7%	87.9%
内部通報件数	単体	件	0	0	0
腐敗防止の件数	単体	件	-	0	0
法令違反の件数	単体	件	-	0	0
重大なセキュリティインシデントの発生件数	単体	件	-	0	0
人権侵害の苦情件数	単体	件	-	0	0

当社は、持続可能な社会の実現に向け、気候変動対策、生物多様性の保全、人権尊重、ジェンダー平等など、国内外の様々な外部イニシアチブへの賛同・参画を進めています。

## グローバル・包括イニシアチブ

### 国連グローバル・コンパクト (UNGC)

人権・労働・環境・腐敗防止の4分野・10原則を軸とした、国際的なサステナビリティの基盤となるイニシアチブです。当社はこれらの原則を支持し、持続可能な経営を推進しています。



### WEPs (女性のエンパワメント原則)

国連グローバル・コンパクトと国連女性機関 (UN Women) が共同で策定した、ジェンダー平等と女性の活躍推進のための行動原則です。当社は本原則に基づき、多様な人材が活躍できる環境整備を進めています。

In support of



### SDGs (持続可能な開発目標)

2030年に向けて国連が採択した、環境・社会・経済の課題を統合的に解決するための17の国際目標です。当社は事業活動を通じて、これらの社会的課題の解決と目標達成に貢献しています。



## 自然資本・生物多様性の枠組み

### TNFDフォーラム

自然資本や生物多様性に関する財務情報の開示枠組み (TNFD) を支持し、その議論や普及を支えるためのステークホルダー組織です。当社はフォーラムに参画し、自然資本への影響評価と適切な情報開示を目指しています。



## 気候変動・脱炭素の枠組み

### JCLP (日本気候リーダーズ・パートナーシップ)

持続可能な脱炭素社会の実現を目指す、日本独自の企業グループ (経済団体) です。当社はビジネスの立場から気候変動対策を牽引すべく、会員企業として連携・活動しています。



### JCI (気候変動イニシアティブ)

企業、自治体、NGOなどが一丸となり、日本での気候変動対策を強化・発信するためのネットワークです。当社は参加メンバーとして、脱炭素社会の実現に向けた情報発信や取り組みを強化しています。



### 再エネ100宣言 RE Action

企業や自治体、教育機関などが、使用電力を100%再生可能エネルギーに転換することを目指す日本国内のイニシアチブです。当社は本宣言に参画し、自社グループにおける再生可能エネルギーの導入を推進しています。



## 地域・次世代イノベーションの枠組み

### GXフューチャーコンソーシアム

産官学が連携し、GX (グリーントランスフォーメーション) を推進する次世代リーダーの育成や、持続可能な社会実装を目指すプラットフォームです。当社は本コンソーシアムを通じて、次世代のイノベーション創出を支援しています。



当社は、気候変動への具体的な対応や多様な人材の活躍、強固なガバナンス体制について外部機関から客観的な審査を受け、高い評価と認定を獲得しています。

## 脱炭素への取組み評価

### SBT（科学的根拠に基づく削減目標）認定

パリ協定の「1.5°C目標」に整合した温室効果ガス削減目標であると国際機関から認められる認証です。国際基準の脱炭素経営を実践している証明となり、企業の社会的信頼向上やESG投資の呼び込み、グローバル企業との取引機会の拡大につながる大きな意義があります。当社は2026年6月に本認定を取得しました。



### CDP（気候変動）「Bスコア」

国際的な環境非営利団体CDPによる、企業の気候変動対策への調査・評価（A～D-の8段階）です。当社は2025年度の調査において、昨年の「C」から2段階スコアアップし、「B（マネジメントレベル）」を獲得しました。これは、当社が気候変動に関するリスクと機会を認識し、具体的な行動を起こしている状態として評価されたものです。



### CDP「Aスコア」 （サプライヤー・エンゲージメント・リーダー）

企業のサプライチェーン全体における気候変動への働きかけを評価する指標です。当社は昨年の「D」から6段階スコアアップし、最高ランクである「A（リーダーシップレベル）」を獲得しました。「サプライチェーン全体の排出量管理において世界トップクラスの実行力を持つ企業」として国際的に認められた強力な証明となります。



## 多様な人材活躍への評価

### 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定（★3）」「プラチナえるぼし認定」

厚生労働省が認定する女性活躍推進企業の最高ランクの称号です。「採用」「就業」など5つの基準すべてを満たす必要があり、通常の「えるぼし認定」の中からさらに高い水準の実績を上げた企業のみが取得できます。当社は女性が持続的にキャリアを形成できる職場づくりを進め、本認定を受けています。URL：[女性活躍推進データベース](#)



### 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」

仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備に取り組む「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度です。当社は一般事業主行動計画の目標を達成し、一定の基準を満たしたことで本認定を取得しています。URL：[両立支援のひろば](#)



## サステナビリティ経営・ガバナンスへの評価

### Eco Vadis

185ヶ国、15万社以上を対象に「環境・労働・人権・倫理・持続可能な調達」の4分野を評価する国際的な機関です。評価結果はグローバル企業のサプライヤー選定基準となっています。当社は2025年より評価を開始し、サステナビリティ向上への積極的な姿勢を示す「コミットメントバッジ」を獲得しました。



### プライバシーマーク

日本産業規格「JIS Q 15001」に適合し、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者を、第三者機関が評価・認定する制度です。当社は適切な情報ガバナンス体制を構築・維持している証明として、本マークを継続取得しています。



# 外部との連携 | 第三者保証報告書とインデックスへの組み入れ状況



事業活動に伴う、GHG排出量（Scope 1・2・3）算定において、外部の第三者検証を受け、信頼性と透明性を高めた情報開示を実践しています。脱炭素・人的資本への姿勢が資本市場において評価され、国内外の主要なESG株価指数やテーマ型ESGファンドの構成銘柄に選定されています。

## GHG排出量算定における第三者保証報告書

### 温室効果ガス排出量の実績と測定方法（2025年実績）

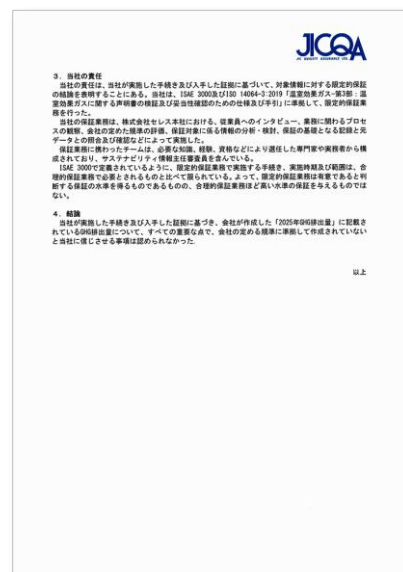
環境パフォーマンスデータの計算にあたっては、「財務支配力（Financial Control）アプローチ」を採用しております。これは、連結財務諸表の対象となるグループ各社（株式会社セレスおよび連結子会社8社）の活動を100%範囲に含めるものであり、財務報告とサステナビリティ報告の整合性を確保しております。下記データは、ISO 14064-3に準拠した独立第三者による限定的保証を受領しています。\*

### 独立した第三者保証報告書

[表面]



[裏面]



## 国内の主要なESG・気候変動テーマ指数

### S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数（および同指数連動型ETF・上場投信）

当社は、環境領域における情報開示の透明性や、温室効果ガス排出量が少ない「炭素効率性」の高さが評価され、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する環境株式指数である「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。当社の脱炭素社会の実現に向けた取り組みと環境経営が、客観的に評価されているものと認識しています。

### JPX/S&P 設備・人材投資指数（および同指数連動型ETF）

当社は、企業の持続的な成長基盤となる設備投資や研究開発、および「人への投資（人的資本の強化）」への積極的な取り組みが評価され、日本市場の上位200社で構成される「JPX/S&P 設備・人材投資指数」の構成銘柄に選定されています。当社の持続的な企業価値向上に向けた投資戦略が、客観的に評価されているものと認識しています。

## グローバル・サステナビリティ (ESG) ファンド

当社は、環境や社会、ガバナンスへの取り組みが評価され、グローバル展開するESG・サステナビリティファンドの投資対象銘柄に選定されています。これにより、当社の非財務価値への取組みが、国際的なサステナビリティ基準を満たしていることが客観的に示されています。

\*2026年5月末日時点のデータに基づく（当社調べ）

© 2026 CERES Inc. All Rights Reserved. | Ticker Code 3696



### お問い合わせ先

株式会社セレス

住 所 〒150-6221 東京都渋谷区桜丘町1番1号  
渋谷サクラステージ SHIBUYAタワー21階  
電 話 03-6455-3129 (代表) 03-6455-3756 (直通)  
U R L <https://ceres-inc.jp/csr/>  
メール [ir-info@ceres-inc.jp](mailto:ir-info@ceres-inc.jp)