

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、以下の5項目をコーポレートガバナンスの基本方針といたします。

1. 当社は、全ての株主の権利及び平等性が実質的に確保され、適切に行使できるよう、株主に資する情報について、当社のホームページや東京証券取引所の適時開示情報閲覧サービスに掲載する等、速やかに開示いたします。
2. 当社は、全てのステークホルダーとの協働を実践するため、社長が自らの言葉で全社員に朝礼や全社会議等を通じて説明を行い、ステークホルダーの権利・立場や企業倫理を尊重する企業風土の醸成に努めます。
3. 当社は、法令に基づく開示を適切に行うとともに、それ以外の情報についても当社ホームページへの掲載等の方法により積極的に提供いたします。また、情報の開示にあたっては、正確で分かりやすく、利用者にとって有用性の高い記載に努めます。
4. 取締役会では、経営理念・経営方針・経営計画について毎年度経営の意志決定をしており、それを受けて業務を執行いたします。また、取締役会規程、組織規程、業務分掌規程及び職務権限規程等を定めており、取締役と各部門の職務と責任を明確にすることで経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を行います。加えて、独立社外取締役2名を含む取締役会により実効性の高い監督を行います。
5. 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との建設的な対話に積極的に取り組み、株主との双方向のコミュニケーションの充実に努めます。また、株主との対話を通じて当社に対する関心や懸念を把握し、当社の経営方針をわかりやすく明確に説明し理解を得ることに努めます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【原則1 - 2 株主総会における権利行使】

補充原則1 - 2

当社は現在、海外投資家比率が10%未満と比較的低いため、コスト等を勘案し議決権の電子行使や招集通知の英訳を採用していません。今後、株主構成の変化等状況に応じて検討を進めます。

【原則2 - 3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

補充原則2 - 3

当社は、フォーバルグループの社是に基づき、地球全体の環境改善を目的として、『環境対策についての方針』を策定しており、環境保護活動や社会問題に対する取組を課題と認識しております。

当社は、「いつも経営者のそばにいるオフィスのプロとして、企業の成長に伴走します」を基本理念に、“社員・家族・顧客・株主・取引先と共に歩み社会価値創出を通してそれぞれに幸せを分配することを目指す”という経営理念の下、オフィス空間の提供を通じて、カーボンオフセット商材の提供、LED照明の採用による電力使用量の削減、電子化推進による紙の削減など、環境への取り組みを進めております。

また、あらゆる人権を尊重し、求人・雇用・昇進等において、人種・国籍・宗教・信条・性別・性的指向・年齢・障がい等による不当な差別をいたしません。さまざまなバックグラウンドを持った従業員がその能力を発揮し、いきいきと活躍できるような職場環境を目指し、女性従業員や障がいのある従業員の活躍促進、ワークライフバランスに配慮した各種の支援制度の整備(出産・育児・介護に関する支援制度、テレワークや在宅勤務の導入等)、長時間労働の削減対策や有給休暇取得の促進等の取り組みを進めております。

【原則2 - 4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2 - 4

当社は、あらゆる人権を尊重し、求人・雇用・昇進等において、人種・国籍・宗教・信条・性別・性的指向・年齢・障がい等による不当な差別をいたしません。さまざまなバックグラウンドを持った従業員がその能力を発揮し、いきいきと活躍できるような職場環境を目指し、女性従業員や障がいのある従業員の活躍促進、ワークライフバランスに配慮した各種の支援制度の整備(出産・育児・介護に関する支援制度、テレワークや在宅勤務の導入等)、長時間労働の削減対策や有給休暇取得の促進等の取り組みを進めております。

また、人材戦略の指標として、管理職に占める女性従業員の割合が30%以上、全従業員に占める女性従業員の割合が40%以上、男性の育児休業等の取得率が50%以上をそれぞれ目標としております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

補充原則3 - 1

当社は、海外投資家に向けた英語での情報開示・提供の有用性を認識しており、今後の株主構成等を勘案し検討してまいります。

補充原則3 - 1

当社は、フォーバルグループの社是に基づき、地球全体の環境改善を目的として、『環境対策についての方針』を策定しており、環境保護活動や社会問題に対する取組を課題と認識しております。

当社は、「いつも経営者のそばにいるオフィスのプロとして、企業の成長に伴走します」という経営理念の下、オフィス空間の提供を通じて、カーボンオフセット商材の提供、LED照明の採用による電力使用量の削減、電子化推進による紙の削減など、環境への取り組みを進めております。

また、あらゆる人権を尊重し、求人・雇用・昇進等において、人種・国籍・宗教・信条・性別・性的指向・年齢・障がい等による不当な差別をいたしま

せん。さまざまなバックグラウンドを持った従業員がその能力を発揮し、いきいきと活躍できるような職場環境を目指し、女性従業員や障がいのある従業員の活躍促進、ワークライフバランスに配慮した各種の支援制度の整備(出産・育児・介護に関する支援制度、テレワークや在宅勤務の導入等)、長時間労働の削減対策や有給休暇取得の促進等の取り組みを進めております。

【原則4 - 1 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4 - 1

最高経営責任者である代表取締役については、人格・知識・経験・能力を勘案し、その時々を当社を取り巻く状況や対処すべき課題に応じて、最適と考える人物を取締役会で選定することとしております。取締役会は、現在、後継者計画についての具体的な監督は行っておりませんが、今後、その要否も含めて検討してまいります。

【原則4 - 2 取締役会の役割・責務(2)】

補充原則4 - 2

当社は、サステナビリティを巡る取り組みについて基本的な方針は策定しておりませんが、環境対策についての方針は作成、開示しております。また、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行について監督していません。これらについては、今後の検討課題としてまいります。

【原則4 - 3 取締役会の役割・責務(3)】

補充原則4 - 3

取締役会は、代表取締役の選任及び解任については、執行を担当する部門の業績(予算達成および会社からの部門に対する年度の課題等)およびマネジメント能力等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い適切に経営陣幹部の選任や解任をする体制を構築しており、独立社外取締役の意見を踏まえ、取締役会により決定しております。

補充原則4 - 3

取締役会は、代表取締役の解任については、執行を担当する部門の業績(予算達成および会社からの部門に対する年度の課題等)およびマネジメント能力等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い適切に経営陣幹部の選任や解任をする体制を構築しており、独立社外取締役の意見を踏まえ、取締役会により決定しております。

【原則4 - 10 任意の仕組みの活用】

原則4 - 10および補充原則4 - 10

独立社外取締役は現時点で2名であり、原則4 - 8に記載の通り、各独立社外取締役は独立した立場で意見交換を行っていることから、経営の監視及び監督は機能していると考えており、指名・報酬に関する委員会は設置していません。

【原則4 - 11 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件】

当社取締役会は、経営、財務、マーケティング等の各分野で専門的な知識と豊富な経験を有した取締役および専門性を有する独立社外取締役2名を含む取締役(監査等委員)で構成されております。取締役会は、取締役会に求められる役割や責務を果たすうえで必要となる多様性と適正規模とを勘案のうえ、取締役に求める要件を満たした候補者の中から指名を行っておりますが、現状、女性取締役はおりません。

また、取締役(監査等委員)は、財務・会計・法務に関して必要な知識を有することを前提に指名しており、財務・会計に関する高い知見を有する取締役(監査等委員)が1名以上選任されるようにしております。

また、現時点では定期的な取締役会実効性評価は実施しておりませんが、今後の取締役会の実効性を高めるためには実効性についての分析・評価を行うことが重要であるという認識に基づき、今後の取締役会において効果的な評価方法等について十分議論の上、評価プロセスの整備に努めてまいります。

補充原則4 - 11

当社は、取締役会は多様な知識、経験、能力を備えた構成員により構成されることが必要であると考えております。すなわち、業務執行の監督と重要事項に係る意思決定をするためにはこのような構成員により取締役会の多様性が確保されることが不可欠であると考えております。また、取締役会における十分な議論及び検討並びに迅速な意思決定の確保の観点からは、取締役会の構成員の人数は取締役(監査等委員を除く)7名以内および取締役(監査等委員)が4名以内であることが適切であると考えております。手続については、上記方針に基づき内容を検討し、取締役会が決議しております。

なお、取締役のスキル・マトリックスの開示につきましては継続的に検討してまいります。

補充原則4 - 11

当社は、現時点では定期的な取締役会実効性評価は実施しておりませんが、今後の取締役会の実効性を高めるためには実効性についての分析・評価を行うことが重要であるという認識に基づき、今後の取締役会において効果的な評価方法等について十分議論の上、評価プロセスの整備に努めてまいります。

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、中期経営計画を策定し収益計画等を公表しておりますが、当社の事業環境における経営状況の変化は激しく、その他の数値目標に縛られ柔軟な対応が阻害されないよう、収益力・資本効率等に関する目標数値等は公表していません。

補充原則5 - 2

当社は単一事業を営んでいるため、事業ポートフォリオに関する基本的な方針は定めていません。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社では政策保有株式は現在保有していません。

また政策保有株式の保有予定はありませんが、保有する場合は基準を策定・開示いたします。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社では、取締役、取締役が実質的に支配する法人及び主要株主等との取引は、取締役会での審議・決議を要することとしております。

関連当事者間の取引については、該当する取締役を特別利害関係人として当該決議の定足数より除外した上で、取締役会において決議しております。また年度毎に関連当事者間取引の有無について、全取締役本人に確認しております。

親会社である株式会社フォーバル及びグループ各社との取引条件の決定については、一般取引条件と同様に決定しております。今後も、このような状況を維持しつつ、少数株主に不利益を与えないよう適切に対応してまいります。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、特定の企業年金基金に加入しておりませんが、従業員の資産形成のため企業型確定給付年金制度としてベネフィット・ワン企業年金基金に加入し、その運用を委託しております。運用状況につきましては、財務部門の担当役員及び人事総務部門の担当者が基金の運営全般の健全性を確認しております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

会社の目指すところ(経営理念等)は、当社ホームページの「私たちの考え」「サービス」「私たちの約束」に記載の通りとなります。「いつも経営者のそばにいるオフィスのプロとして、企業の成長に伴走します」を基本理念に、“社員・家族・顧客・株主・取引先と共に歩み社会価値創出を通してそれぞれに幸せを分配することを目指す”という経営理念の下、経営戦略、経営計画を策定しております。中期経営計画については収益計画等を公表しており、また単年度の経営計画は短信等で公表しております。当社ウェブサイト(<https://www.realstraight.co.jp/ir/>)をご参照ください。

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針は、「CG報告書」「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報 1.基本的な考え方」に記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役(監査等委員を除く)の報酬等を決定するに当たっての方針と手続は、「CG報告書」「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレートガバナンス体制の状況 1.機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役(監査等委員を除く)候補指名におきましては、独立社外取締役の意見を踏まえ、当社の社是を理解し、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しております。

取締役(監査等委員)候補指名におきましては、財務・会計・法律等に関する知見、当事業分野に関する知識および企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、総合的に検討しております。

手続については、方針に基づき内容を検討し、取締役会が決議しております。

() 取締役会が上記()を踏まえて取締役の選解任と取締役候補者の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役候補者の個々の選任・解任理由については、株主総会招集通知に開示しております。

【原則4 - 1 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4 - 1

当社は、法令及び社内規程の定めるところに従い、取締役会にて決定すべき事項としているもの以外の個別の業務執行については、経営陣に委任することとし、適時適切な業務執行を実現するよう努めております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法および東京証券取引所が定める基準をもとに、取締役会で独立社外取締役の候補者を選定しております。

【原則4 - 11 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4 - 11

当社は、事業報告および株主総会参考書類において、取締役の他の上場会社を含む重要な兼職を開示しております。

【原則4 - 14 取締役のトレーニング】

補充原則4 - 14

取締役については、法・規則や時々の情勢に適した内容で社外講習会や交流会に参加する機会を設け、取締役として必要な知識の習得および取締役の役割と責務の理解促進に努めております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、IR担当取締役が中心となって、株主・投資家との主体的かつ効果的な対話を行っております。必要に応じてIR担当部署が補佐し、株主・投資家との円滑な対話を実践するために、IR担当部署が中心となって関連部門間の連携を図っております。また、株主・投資家との対話で得られた意見は必要に応じて取締役会が共有し、企業価値の向上に努めております。

なお、株主・投資家との対話に関しては、内部情報管理規程に基づきインサイダー情報の漏洩防止に努めております。

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針

1) 株主・投資家との対話に関しては、IR担当取締役が統括し、主体的かつ建設的な対話に努めております。

2) IR担当部署が中心となって、株主・投資家との円滑な対話を実践するために、資料の作成に必要な情報を共有するなど、関連部門間の連携を図っております。

3) IR担当部署が窓口となり、株主・投資家の要望に応じて代表取締役、IR担当取締役、IR担当部署が個別面談に積極的に対応しております。

4) 株主・投資家との対話で得られた意見は、必要に応じて経営陣にフィードバックし、情報の共有および活用を図っております。

5) 株主・投資家との対話に関しては、内部情報管理規程に基づきインサイダー情報の漏洩防止に努めております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社フォーバル	12,404,200	51.16
FRS従業員持株会	411,700	1.69

石原 勝	278,000	1.14
飯島 功市郎	253,200	1.04
吉田 浩司	251,700	1.03
澤井 豊	200,000	0.82
幅 昭義	110,500	0.45
溝淵 健一	109,300	0.45
里村 歩	90,100	0.37
INTERACTIVE BROKERS LLC	89,000	0.36

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	株式会社フォーバル (上場:東京) (コード) 8275

補足説明	
------	--

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3月
業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数 更新	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

親会社である株式会社フォーバル及びグループ各社との取引条件の決定については、一般取引条件と同様に決定しております。今後も、このような状況を維持しつつ、少数株主に不利益を与えないよう適切に対応する予定であります。

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情 更新

親会社である株式会社フォーバルは当社の議決権の51.16%を所有しておりますが、当社が事業活動を行う上で、株式会社フォーバルからの制約事項はありません。当社は、経営情報の交換、人材の交流等によるグループレットを活かすとともに、経営資源を最大限に活用し、業績の向上に努めております。

当社が事業活動を行う上で、親会社である株式会社フォーバルへの承認事項等はなく、当社独自の経営判断に基づき展開しております。また、親会社の企業グループとの取引条件は、その他親会社の企業グループ外企業の取引条件と同様のもとなっております。

親会社からの事業上の制約はなく、経営戦略や事業戦略等の決定については当社専任取締役の意見を尊重しており、独自の経営判断が行える状況にあることから、親会社からの一定の独立性が確保されていると考えております。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	7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	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
吉川 正幸	公認会計士													
永井 公成	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
吉川 正幸				公認会計士として財務及び会計に関する高度な知識を有しており、専門的見地から社外取締役としての役割を果たすことが期待できるものと判断したため選任しております。 (独立役員指定理由) 独立役員として、コーポレート・ガバナンスの機能の充実を図るための資質と能力を備えており、独立性の判断基準に該当する事項がないことを理由に指定しました。
永井 公成				弁護士として企業法務をはじめとした法律に関する高い専門知識と幅広い見識を有しており、当社の経営全般を監視し、コンプライアンスの強化に寄与していただけるものと判断したため選任しております。 (独立役員指定理由) 独立役員として、コーポレート・ガバナンスの機能の充実を図るための資質と能力を備えており、独立性の判断基準に該当する事項がないことを理由に指定しました。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員会の職務を補助すべき使用人はおりませんが、必要に応じて監査等委員会への支援を関係各所へ要請しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会社法及び金融商品取引法に基づく監査については、太陽有限責任監査法人と監査契約を締結し監査を受けております。監査等委員会は、監査法人が行う実地調査への立会いや監査結果の報告等を通じて監査法人と相互に連携し、監査の実効を挙げることにより監査機能の充実を図っております。

当社は、内部監査部門として社長直轄の内部監査室を設置し、各部門の業務執行状況について監査しております。監査等委員会は、内部監査に対する助言、重要監査項目の監査立会い、監査結果の報告を通じて内部監査室と相互に連携し、監査機能強化を図っております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

なし

【独立役員関係】

独立役員の人数

2名

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

その他

該当項目に関する補足説明

2022年6月22日開催の第28回定時株主総会において、取締役(監査等委員を除く)に対する譲渡制限付株式を年額20百万円以内で付与することを決議しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

有価証券報告書、事業報告において全取締役の総額を開示しております。

32期(2026年3月期)に係る取締役の報酬等の総額
取締役(監査等委員を除く)報酬額 89,048千円(対象者4名)
取締役(監査等委員)報酬額 13,200千円(対象者3名)
合計 102,248千円(7名)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

・取締役(監査等委員を除く)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法
企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能し、株主利益とも連動し、かつ、中期経営計画も踏まえた報酬体系を構築すべく、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を作成し、2025年6月25日開催の取締役会において決定方針を決議いたしました。

当社の役員報酬は、以下を目的としております。

- ・競争優位の構築と向上のため、多様で優秀な人材を獲得し、保持すること
- ・永続的な企業価値の増大への重点的な取り組みを促進すること
- ・株主との利害の共有を図ること

取締役(監査等委員であるものを除く。以下同じ。)の報酬については、1. 固定給としての基本報酬、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株主の皆様と価値観を共有することを目的とする株式報酬(譲渡制限付株式報酬)から構成することとし、毎期の持続的な業績改善に加えて、中長期的な成長を動機づける設計としております。

1. 金銭報酬等(業績連動報酬等及び非金銭報酬等以外)の額又はその算定方法の決定方針

固定給としての基本報酬は、役員の役割及び職責等に相応しい水準とすることを方針としております。具体的には、株主総会で報酬総額の範囲を決議し、取締役会にて担当職務、各期の業績、貢献度、同業他社の動向等を総合的に勘案して協議した後、最終的に代表取締役社長が決定しております。

なお、2022年6月22日開催の第28回定時株主総会の決議により、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額は年額150万円以内、また監査等委員である取締役の報酬額は年額40万円以内となっております。

上記役員報酬限度額には、使用人兼務取締役の使用人給与相当額は含んでおりません。

2. 業績連動報酬等に係る業績指標の内容及び業績連動報酬等の額又は数の算定方法の決定方針

役員賞与は業績連動報酬であり業績評価指標には(連結)経常利益等を選定しております。業績評価指標に(連結)経常利益等を選定した理由は、(連結)経常利益等が当社の中期経営計画の重要なKPIであることから業績連動報酬の算定に係る指標として選定しており、中期経営計画の数値目標の達成及び更なる企業価値の向上へのインセンティブとなることが期待されます。

3. 非金銭的報酬等の内容及びその額もしくは数又はその算定方法の決定方針

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、毎事業年度一定の時期に、業績目標の達成度や役位に応じて決定された譲渡制限付株式を付与しております。

なお、2022年6月22日開催の第28回定時株主総会の決議により、譲渡制限付株式報酬の報酬額は年額200万円以内、10万株以内となっております。

4. 固定報酬等と業績連動報酬の支給割合の決定に関する方針について

取締役の報酬については、1. 固定給としての基本報酬、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株主の皆様と価値観を共有することを目的とする株式報酬(譲渡制限付株式報酬)から構成することとしております。

それらの報酬の比率については、中長期の業績の安定及び向上を重視する観点に立ち、基本報酬、賞与及び株式報酬の割合を設定しております。基本報酬を含めた報酬の合計額については、企業規模による報酬水準などを勘案しつつ、役職位に応じた金額を設定しております。

5. 取締役の個人別の報酬等の決定についての委任に関する事項

個人別の報酬等の決定については、代表取締役社長に委任しております。その理由は、当社全体の業績を俯瞰し全容を把握していること等、総合的に判断いたしました。その権限の内容は基本報酬(固定)、賞与、譲渡制限株式報酬の額の決定とします。

6. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方法(上記5.に掲げる事項を除く)

該当事項はありません。

7. その他取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する重要な事項

該当事項はありません。

【社外取締役のサポート体制】

主に取締役会運営担当部が補佐業務を行っております。取締役会の案内及び事前資料配布や審議事項に関する事前相談及び報告等について、必要に応じてサポートする体制をとっております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当社の取締役会は、取締役7名で構成され、当社の業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督する権限を有しております。経営の意思決定機関である取締役会は、月1回の定例取締役会と必要に応じて臨時取締役会を開催し、機動的且つ迅速な意思決定を行っております。また、取締役(監査等委員を除く)の任期は、経営環境の変化に、より迅速に対応できる経営体制にするため、1年としております。

当社は、監査等委員会設置会社制度を採用しております。監査等委員会は、監査等委員3名で構成されており、うち2名が社外取締役であります。監査等委員会は、取締役の職務執行を監視し、会計監査を含む業務全般の監査をしております。監査等委員3名は取締役として取締役会に出席し、取締役会の職務執行を十分監視できる体制をとっております。また、会計監査人との連携を密にし、監査結果の講評時には情報交換・意見交換を行っております。

2026年3月期においては、取締役会を15回開催し、当社の業務執行を決定いたしました。また監査等委員会は13回開催され、監査方針及び監査結果を協議いたしました。

会計監査は太陽有限責任監査法人に依頼しており、金融商品取引法及び会社法に基づいた通常の監査を受けております。

2026年3月期において業務を執行した公認会計士は以下の通りであります。

太陽有限責任監査法人 指定有限責任社員・業務執行社員 小松 亮一

太陽有限責任監査法人 指定有限責任社員・業務執行社員 麻生 晋市

監査業務に係る補助者の構成

公認会計士6名、その他10名

顧問弁護士とは、顧問契約に基づき、必要に応じてアドバイスを受けております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社ではコーポレート・ガバナンスにおいて、外部からの客観的、中立の経営監視の機能が重要と考えており、監査等委員会設置会社制度を採用し、社外取締役2名を含む監査等委員会による監査が実施されることにより、外部からの経営監視機能が十分に機能する体制が整っていると考えております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期限より早期に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	第29回定時株主総会よりインターネットによる議決権行使が可能になりました。

その他

第29回定時株主総会より株主総会資料の電子提供制度を導入しております。当社のホームページ及び東京証券取引所のWebサイトを通じて開示しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
IR資料のホームページ掲載	当社公式HP (https://www.realstraight.co.jp/)に、決算短信その他適時開示情報等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理本部長がIRを担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	適時に当社公式HP (https://www.realstraight.co.jp/)へ決算等財務情報に限定されない情報開示を行っております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

- 当社の取締役及び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
 - 全取締役が各種会議等の機会を通じて法令遵守重視の姿勢を明確にしつつ、『フォーバル・グループ企業行動指針』及び『フォーバル・グループ役員行動指針』を徹底する等により、法令遵守重視の企業風土の醸成を進めます。
 - 経営に関する監督機能の強化・充実のため監査等委員会を設置し、監査等委員である社外取締役を選任します。
 - 法令等遵守体制の充実強化のために、内部監査室により推進体制を整備します。
 - 当社の従業員が、法令及び定款に照らして疑義のある行為等を知ったときに、通常の報告経路によらず直接、通報窓口はその旨を報告する仕組みを運用します。
- 当社の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
 - 取締役の職務執行に係る情報は、文書管理規程に基づいて各所管部門が適切に保存及び管理し、取締役の閲覧に供します。
 - 文書管理の統括部門は、文書管理の運用状況を毎年検証し、必要な場合はその修正を行い、所管部門に対して文書等の適切な保存及び管理を指導します。
- 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - リスク管理担当部門は、リスク管理に関する基本ルールに基づき、体系的なリスク管理体制の確立を図り、関連規程の見直し又は制定、ガイドラインの制定、マニュアルの作成、教育研修の実施等を通じてリスク管理体制を整備します。
 - リスクの発生又は発見時に、リスク管理担当部門が取締役会への報告及び社外への開示の必要性を判断する基準を明確にする等、リスク対応と開示を適時適切に行う体制を整備します。
 - 大規模な事故、災害、不祥事等の緊急事態が発生した場合に備えた危機管理体制及び対応ルールを整備します。
- 当社の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
 - 定例の取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の決定及び職務執行に関する基本事項の意思決定を機動的に行っております。
 - 取締役会の決定に基づく業務執行については、業務分掌規程、職務権限規程においてそれぞれの役割分担を明確にして、職務の執行が効率的に行われることを確保しております。
- 当社及び親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
 - 『フォーバル・グループ企業行動指針』及び『フォーバル・グループ役員行動指針』の従業員全員への浸透に努めることにより、企業集団全体の業務の適正確保を図ります。
 - 内部監査室は、内部統制システムの整備を促進します。
- 当社の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、必要がある場合は、事前に管理担当取締役に通知したうえで、監査業務を補助すべき従業員の配属を求め、監査業務を補助するよう命令することができます。この通知を受けた取締役は、特段の事情がない限りこれに従うものとします。
 - 監査等委員会から監査業務を補助すべき従業員の配属を求められた場合は、必要なスキルその他について具体的な意見を聴取したうえで人選し、監査等委員会の同意を得て任命します。
- 前項の使用人の当社の取締役からの独立性に関する事項並びに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - 前項(1)により、監査等委員会から命令を受けた従業員は、その命令の遂行に関して取締役の指揮命令を受けず、また、実施結果の報告は

命令した監査等委員会に対してのみ行うこととします。

- (2)取締役は、監査等委員会の命令を受けた従業員に対し、そのことを理由に人事処遇等において不利な扱いをしません。
- (3)前項(2)により監査業務を補助すべき従業員を配属した場合、その人事異動・人事評価・懲戒処分に関しては、監査等委員会の同意を得るものとします。

8. 当社の取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制

- (1)当社取締役及び従業員は、次の場合には、当社の監査等委員会に対して直接かつ速やかに報告します。
 - 法令及び定款に違反する事実またはその疑いがある事実を発見したとき
 - 当社に著しい損害を与える事実またはその恐れのある事実を発見したとき
 - その他業務執行に係る重要な報告事項として監査等委員会が求める事項を発見したとき
- (2)法令及び定款の遵守に関する事項、リスク管理に関する事項、内部監査の実施状況その他の事項を、随時、内部監査管掌取締役または担当部門長から監査等委員会に報告する体制を整備します。報告事項及び報告の方法については、監査等委員会との協議により決定します。

9. 前項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

監査等委員会に対し、前各項の事実を直接報告した者に対して、そのことを理由に人事処遇等について不利な扱いをしません。

10. 当社の監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

- (1)監査等委員会は、職務の執行上必要と認める費用について、あらかじめ予算を計上し会社に請求することができます。
- (2)監査等委員が前号の予算以外に緊急または臨時に支出した費用についても、事後会社に請求することができます。

11. その他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

- (1)代表取締役と監査等委員会との間の定期的な意見交換会を実施します。
- (2)監査等委員会に対して内部監査の実施状況について報告するとともに、監査等委員会が必要と認めるときは追加監査の実施、業務改善策の策定等を行います。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

- (1)反社会的勢力との関係を排除することを基本方針とし、『フォーバル・グループ企業行動指針』の内容を遵守し、反社会的勢力との関係を遮断することに取り組みます。
- (2)当社は、反社会的勢力等への対応に関する統括部門を置き、管轄警察署、関係機関が主催する連絡会、顧問弁護士等に指導を仰ぐとともに、講習への参加等を通じ情報収集及び管理に努めます。

その他

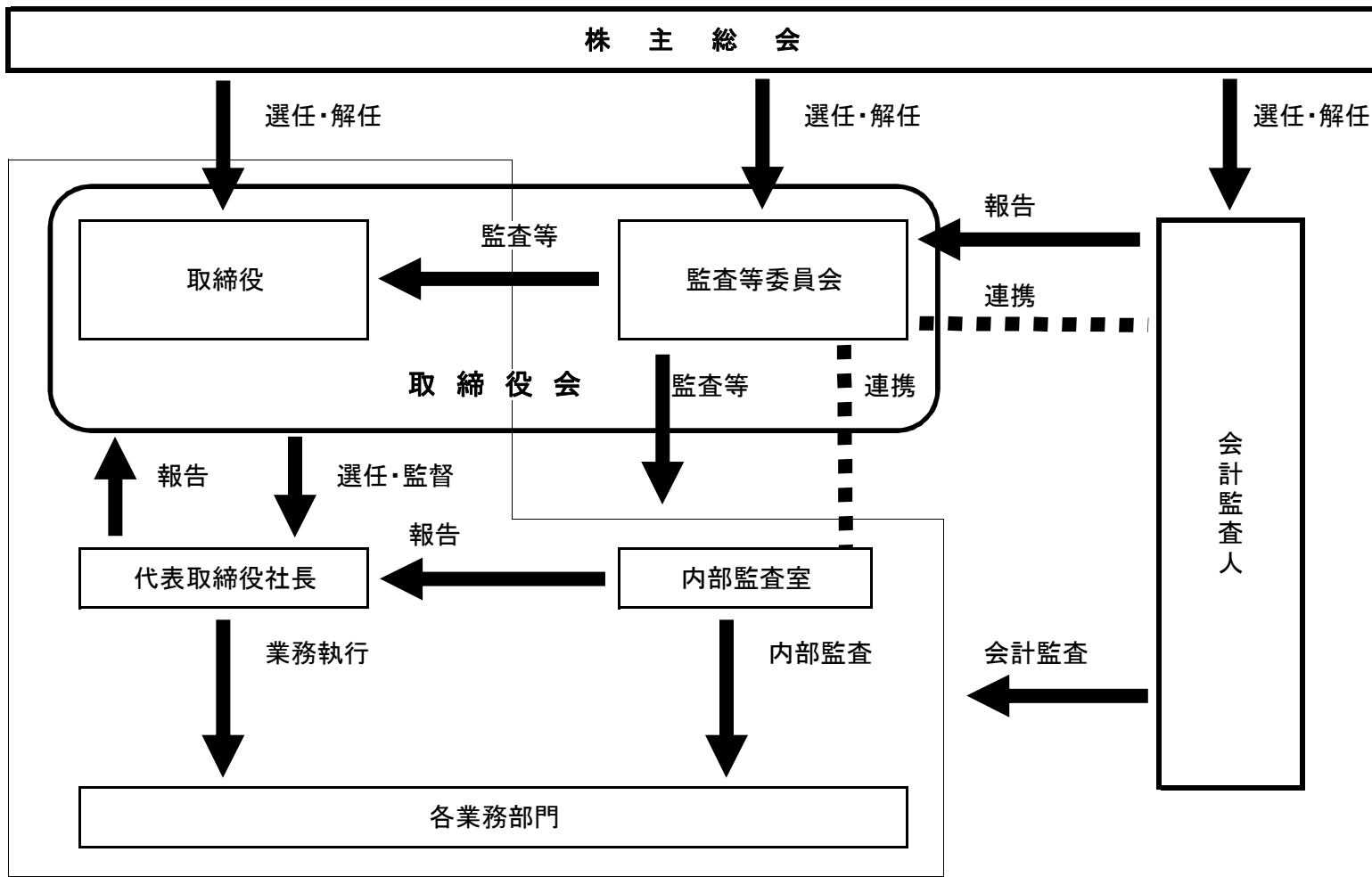
1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項



【参考資料：適時開示体制の概要（模式図）】

