株主提案書

冠省

Kaname Capital L.P.が運用業務を受託するファンドである Japan Absolute Value Fund L.P.（以下「請求者」といいます。）は、フクダ電子株式会社（以下「当社」といいます。）の 300 個以上の議決権を 6 か月前から引き続き有する株主として、会社法第 303 条第 2 項に基づき、2025 年 6 月に開催される第 78 回定時株主総会（以下「本提示株主総会」といいます。）において、下記「第 1」に記載の事項を株主総会の目的とすることを請求するとともに、会社法第 305 条第 1 項及び会社法施行規則第 93 条に基づき、下記「第 2」に記載の議案の要領及び提案の理由等を株主に通知することを請求いたします。

なお、下記の記載においては Kaname Capital L.P.を含んで「請求者」ということがあります。

記

第 1　株主総会の目的とする事項

(1)　定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会の設置）
(2)　定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会の構成）
(3)　定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会への従業員報酬に関する諮問）
(4)　定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会への後継者計画に関する諮問）

第 2　議案の要領及び提案の理由等

(1)　定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会の設置）

ア　議案の要領

現行定款第 25 条の次に以下の条項を追加し、以降の条文番号を 1 条ずつ繰り下げる。なお、本定時株主総会における他の議案（会社提案に係る議案を含む。）の可決により、本議案として記載した条文に形式的な調整（条文番号のずれの修正を含むが、これに限られない。）が必要となる場合は、本議案に係る条文を、必要な調整を行った後の条文に読み替えるものとする。

（指名・報酬諮問委員会の設置）

第 26 条　当会社は、取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を置く。

2．　指名・報酬諮問委員会は、取締役候補者及び取締役の報酬等に関して取締役会の諮問する事項並びに本定款の定める事項について審議し、その結果を取締役会に報告する。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の報告を尊重しなければならない。

3．　指名・報酬諮問委員会に関する事項は、本定款のほか、指名・報酬諮問委員会において定める指名・報酬諮問委員会規程による。

イ　提案の理由

当社が 2022 年 10 月に設立した指名・報酬諮問委員会は、社外取締役が取締役会の過半数に達していない当社において、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するために重要な役割を期待されています。しかるに、現状では、指名・報酬諮問委員会は取締役会が任意に設置した諮問機関に過ぎず、取締役会の一存によって改廃されうる存在に過ぎません。

当社は、創業家出身の福田会長の影響力が強いため、取締役会の独立性を確保するために指名・報酬諮問委員会の役割が特に重要であると考えられます。したがって、当社においては、指名・報酬諮問委員会を定款に基づく正式な機関として位置付け、その改廃を株主の意思にかからしめることが適当です。

(2)　定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会の構成）

ア　議案の要領

議案「(1) 定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会の設置）」の承認可決を条件として、同議案により追加される定款第 26 条の次に以下の条項を追加し、以降の条文番号を 1 条ずつ繰り下げる。なお、本定時株主総会における他の議案（会社提案に係る議案を含む。）の可決により、本議案として記載した条文に形式的な調整（条文番号のずれの修正を含むが、これに限られない。）が必要となる場合は、本議案に係る条文を、必要な調整を行った後の条文に読み替えるものとする。

（指名・報酬諮問委員会の組織）

第 27 条　指名・報酬諮問委員会の委員は、社外取締役三名以上五名以内とし、社外取締役の互選によって定める。

2．　指名・報酬諮問委員会に委員長を置く。委員長は、指名・報酬諮問委員会の委員の互選によって定める。委員長は、指名・報酬諮問委員会の会務を総理する。

3．　指名・報酬諮問委員会に事務局を置く。事務局は、委員長の指示により、指名・報酬諮問委員会の招集の手続き、事務処理及び議事録の作成を行う。

4．　指名・報酬諮問委員会は、その職務の執行に必要と認めるときは、当会社の費用において、弁護士、ヘッドハンター、コンサルタントその他の外部専門家を起用し、

その助言又は援助を受けることができる。

イ　提案の理由

上記のとおり、当社の指名・報酬諮問委員会は当社の取締役会の機能を強化するために重要な役割を期待されるものですが、請求者が当社から開示を受けた取締役会議事録によれば、同委員会は年間で 3 回しか開催されず、そのうち 1 回は議長の代行順位を決めるだけでした。このような開催形態に照らして、当社の指名・報酬諮問委員会が取締役選任や報酬決定のプロセスに実効的な関与をしているとは考えられません。

このように、指名・報酬諮問委員会が名ばかりの存在にとどまっていることの主要な原因は、白井社長が委員に入っているため執行側からの独立性が確保されていないことにあると考えられます。指名・報酬諮問委員会の構成を社外取締役のみとすることは、執行側の影響を排除して委員会の独立性を担保するために最も効果の高い方法とされています（青木こず枝・志村保「任意の指名委員会・報酬委員会の実効性向上に向けた検討課題」旬刊商事法務 2380 号 4 頁）。

したがって、当社の指名・報酬諮問委員会も、その独立性を担保して実効性を高めるために、委員を社外取締役のみとすべきです。併せて、社外取締役のみでも十分な審議ができるよう、独自の事務局を設置し、外部専門家の選任権限も与えるべきです。

(3)　定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会への従業員報酬に関する諮問）

ア　議案の要領

議案「(1) 定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会の設置）」の承認可決を条件として、同議案により追加される定款第 26 条の次に以下の条項を追加し、以降の条文番号を 1 条ずつ繰り下げる。

（指名・報酬諮問委員会への従業員報酬に関する諮問）

第 27 条　指名・報酬諮問委員会は、当社及び当社連結子会社の従業員の給与について、これまでの当社の業績の向上に鑑みた適切な引き上げ幅を審議し、2025 年 9 月末日まで（指名・報酬諮問委員会がやむを得ない事情があると認めるときは、指名・報酬諮問委員会が適当と認める日まで）に取締役会に対して報告を行う。

２．　当会社は、前項に基づく指名・報酬諮問委員会の報告内容を、報告後速やかに対外的に公表する。

併せて、定款の附則として、以下の条項を追加する。

附　　則

第１条　定款第 27 条は、同条に定める指名・報酬諮問委員会の報告の内容が公表された時点で削除する。

なお、本定時株主総会における他の議案（会社提案に係る議案を含む。）の可決により、本議案として記載した条文に形式的な調整（条文番号のずれの修正を含むが、これに限られない。）が必要となる場合は、本議案に係る条文を、必要な調整を行った後の条文に読み替えるものとする。

イ　提案の理由

2014 年 3 月期から 2024 年 3 月期にかけて、当社の営業利益は 2 倍以上に増加し、当社の業績は大きく向上しました。この間、福田会長の報酬は増益・減益にかかわらず増加を続け、総額は 3.2 倍、賞与に至っては約 10 倍に増加しています。しかし、当社単体での従業員平均給与をみると、2014 年 3 月期から 2021 年 3 月期にかけては、会社の業績向上や取締役報酬の増加にもかかわらずほぼ横ばいであり、物価高に伴う大幅な賃上げが幅広く行われた 2022 年 3 月期以降にようやく、年間 4%から 5%程度の賃上げが行われた程度です。

実額(百万円)	14.3 期	15.3 期	16.3 期	17.3 期	18.3 期	19.3 期	20.3 期	21.3 期	22.3 期	23.3 期	24.4 期
連結営業利益	11,783	10,303	10,649	12,062	12,334	12,645	13,283	19,811	22,708	24,093	26,506
従業員給与	7.6	7.8	7.4	7.5	7.8	7.8	7.8	7.7	8.2	8.4	8.8
福田会長報酬	136	136	141	154	190	232	278	349	452	434	440
基本報酬	116	116	120	122	132	146	157	165	199	228	235
賞与	20	20	21	31	57	75	110	170	240	195	195
その他	-	-	-	1	1	11	11	14	13	10	10

このとおり、当社においては業績向上の成果が従業員に対して適切に分配されているとはいいがたい状況にあります。当社の業績の向上は、当社従業員の日々の努力があってこそ成し遂げられたものです。会社として好業績を上げたのであれば、それに貢献した従業員は報われるべきです。

従業員の待遇は人材確保の要点です。当社の中長期的な企業価値の向上のためには、従業員に対しても成果が適切に配分され、有能な人材に働き続けてもらうことが不可欠です。会社の業績が向上しても給与はわずかしか上がらず、福田会長の報酬額ばかりが膨れ上がっていく状況で、従業員のモチベーションが維持できるはずはありません。

現に、インターネット上の当社（元）従業員のクチコミ情報でも、「福田一族が牛耳っている。人を軽視」、「医療機器メーカーなのに給料が安すぎる。モチベーションは上がらな

い」、「ライバル会社に比べれば給与が低いので転職している人が多い印象」といったコメントが散見されます。

したがって、当社の業績向上の成果が従業員に対して適切に分配されるべく、執行側から独立した指名・報酬諮問委員会でこの点を審議することが適当です。

提案者は、昨年当社に提出した株主提案において本議案と同様の内容を法的拘束力のない勧告的決議として提案をしておりましたが、当社取締役会は同議案が不適法な議案であるとして株主総会で取り上げませんでした。しかし、当社取締役会は、提案者が一昨年提出した別の勧告的決議の議案については、議案の適法性を問うことなく株主総会で取り上げており、その対応には一貫性がありません。このような対応からは、従業員の待遇に関する問題提起に正面から取り組むことを回避しようとする意図がうかがわれます。

提案者は、福田会長の報酬額ばかり膨れ上がる一方で従業員の待遇改善が十分にされない不公正な状況に対して、株主（特に従業員株主）が声を上げる機会が与えられることには重要な意義があると考えます。提案者が今回定款変更の形で本議案を提案している背景には、このような事情があることをご理解いただきたく存じます。

なお、本件のような定款変更の株主提案に対しては、経営の柔軟性を損なうという理由での反対がされることがありますが、本議案は時限的な規定なので、経営の柔軟性への影響は限定的です。提案者は、このような時限的な規定に基づき、9月末日までと早期に従業員の待遇を見直すことを要請しています。

(4) 定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会への後継者計画の諮問）

ア 議案の要領

議案「(1) 定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会の設置）」の承認可決を条件として、同議案により追加される定款第26条の次に以下の条項を追加し、以降の条文番号を1条ずつ繰り下げる。

（指名・報酬諮問委員会への後継者計画に関する諮問）

第27条　指名・報酬諮問委員会は、2026年5月末日まで（指名・報酬諮問委員会がやむを得ない事情があると認めるときは、指名・報酬諮問委員会が適当と認める日まで）に当会社の会長及び社長の後継者計画を策定し、これを取締役会に報告する。

2．　当会社は、指名・報酬諮問委員会の策定した後継者計画を、策定後速やかに対外的に公表する。

併せて、定款の附則として、以下の条項を追加する。

附　　則

第１条　定款第 27 条は、指名・報酬諮問委員会の策定した後継者計画が公表された時点で削除する。

なお、本定時株主総会における他の議案（会社提案に係る議案を含む。）の可決により、本議案として記載した条文に形式的な調整（条文番号のずれの修正を含むが、これに限られない。）が必要となる場合は、本議案に係る条文を、必要な調整を行った後の条文に読み替えるものとする。

イ　提案の理由

今年、当社の福田会長は 80 歳、白井社長は 73 歳を迎え、いずれも一般的に引退を検討すべき年齢を超えています。特に、福田会長については、2024 年 2 月に自社株買いに応じて相当数の当社株式を手放した上で、同年 4 月には自身の財団である福田孝太郎スポーツ振興財団で公益認定を取得しており（公益法人には相続税の優遇制度があります。）、既に引退に向けた準備を進めているように見受けられます。

当社においてはこれまで、2020 年に福田会長が関与するレーシングプロジェクト「ARTA」のスポンサーに就任したり、本社ロビーにクラシックカーを展示するなど、福田会長の個人的な嗜好に基づくものと疑われる活動が複数見受けられました。



[当社本郷事業所ロビーに展示されたクラシックカーの説明文書。2024 年 6 月撮影]

直近では福田会長は、自らの資産管理会社と見られる東京エンタープライズやセンチュリー産業を通じて富士山麓にクラシックカーの整備工場兼展示施設を設立し、栃木県那須町に合計で約 17,000 ㎡もの広大な土地を取得するなど、当社以外での活動にも注力をして

います（不動産登記情報等により確認）。

福田会長が既に当社の経営に対する関心を相当程度失っているのであれば、福田会長を当社の会長の地位にとどまらせる合理的な理由はありません。請求者は、昨年行った株主提案においても福田会長と白井社長の後継者計画の重要性を指摘しましたが、当社は未だに後継者計画に関する開示を何らしていません。福田会長や白井会長のような高齢の経営者が後継者計画を示さないことによって、若い役職員は当社における昇進の可能性や将来性に不安を感じ、人材流出に繋がっている可能性が懸念されます。当社における後継者計画の策定は喫緊の課題であり、当社は期限を定めてこれに取り組むべきです。

また、昨年の定時株主総会において白井社長は、自身の社長就任が福田会長からの指名によるものであった旨を発言しており、これが事実であれば、経営陣の選定プロセスにおいて客観性や透明性が欠如している面は否定できません。

こうした事実を踏まえれば、後継者計画を執行から独立した客観的な立場で定める必要性が高く、指名・報酬諮問委員会に策定をさせることが適当です。

なお、本提案は、定款変更の形式ではない勧告的決議として提案することも考えられるところですが、前述のように当社取締役会が勧告的決議議案を取り上げない可能性があるため、議案「(3) 定款一部変更の件（指名・報酬諮問委員会への従業員報酬に関する諮問)」と同様に時限的な定款変更議案といたしました。

以　上