

2022年5月27日

各 位

会社名 トピー工業株式会社
代表者名 代表取締役社長 高松 信彦
(コード：7231 東証プライム・名証プレミア)
問合せ先 執行役員総務部長 酒井 哲也
(TEL. 03-3493-0777)

北越メタル株式会社（当社持分法適用関連会社） に対する株主提案に関するお知らせ

当社は、2022年4月18日開催の取締役会において、当社の持分法適用関連会社である北越メタル株式会社（東京証券取引所スタンダード市場上場・証券コード：5446。以下「北越メタル」といいます。）の本年6月開催予定の第106回定時株主総会（以下「本定時株主総会」といいます。）について、下記のとおり、①取締役3名選任の件、及び、②補欠監査役1名選任の件の2つの議題に関する株主提案（以下「本株主提案」といいます。）を行うことを決定し、同月19日付で本株主提案に関する株主提案権を行使いたしました。

この株主提案権の行使と同時に、当社は、同日、北越メタルが本定時株主総会において本株主提案の内容を反映した会社提案議案を上程する機会を与えるため、北越メタルの今後の経営体制に関する建設的な協議の申し入れを北越メタルから受けた場合にはこれを拒否するものではない旨を北越メタルに連絡しておりました。これに対して、同月26日、北越メタルから、今後の経営体制に関する協議を行いたい旨の連絡があったことから、当社は、北越メタルとの間にかかる協議を行うこととし、本株主提案に関する公表を差し控えておりました。しかしながら、その後、当社は、北越メタルとの間で、同社の今後の経営体制について合意をするに至らず、また、北越メタルは、5月23日付で、「定款の一部変更および取締役候補者等の選任に関するお知らせ」及び「当社に対して提出された株主提案とこれに対する当社の反対意見に関するお知らせ」（以下「5月23日付け北越メタルプレスリリース」といいます。）を公表し、北越メタル取締役会として、本定時株主総会において本株主提案の内容を反映した会社提案議案を上程する意向がなく、本株主提案に反対することが明確となったため、本株主提案に関する公表を行うことにいたしました。

また、5月23日付け北越メタルプレスリリースに対する当社の意見につきましても、下記3.に記載のとおりでありますので、併せてお知らせいたします。

なお、当社は、北越メタルが同社の2022年5月23日付け「定款の一部変更および取締役候補者等の選任に関するお知らせ」において開示した各氏を候補者とする本定時株主総会における会社提案の取締役選任議案及び補欠監査役選任議案については、少なくともその一部に反対の議決権行使を行うことを予定しておりますが、具体的な議決権行使の方針は、

決定し次第、改めて開示させていただきます。

《本リリースにおける当社の見解の要旨》

本株主提案は、5月23日付け北越メタルプレスリリースや北越メタルが同日に開催した記者会見で主張されているような、当社の利益を図るためのものではなく、北越メタルの独立性を害するおそれのあるものでもございません。当社は、北越メタルが策定した長期ビジョン「Metal Vision 2030」や中期経営計画「絆 2024」の方針や棒鋼事業専業から下工程への事業拡大に反対するものではなく、北越メタル生え抜きの従業員のモチベーション低下を来たすものとは考えておりません。

むしろ、当社は、同中期経営計画や現在の事業展開の方針に賛成し、現在まで北越メタルが講じた施策に関する当社出身の棚橋社長や武仲専務の活躍を評価していたことを、北越メタルに何度もお伝えしています。棚橋社長の現場目線での経営、地場企業からの信望や武仲専務の企画力、行動力も高く評価し信頼しておりました。

しかしながら、今回、当社が本株主提案に至った理由は、北越メタルの現経営陣が、後述のような行為を繰り返し行い、北越メタルの中長期的な企業価値の向上に不可欠な当社との事業上の協力体制を軽視しているとしかいえず、当社の信頼を裏切る状況に陥っていることにあります。当社は、本株主提案により、適切な経営体制とすべく、業務執行取締役2名、独立社外取締役1名、補欠社外監査役1名の各候補者を提案しております。

北越メタルは、当社グループのバリューチェーン構築・維持にあたり重要な鉄鋼（電気炉）メーカーです。当社と北越メタルには、長年にわたり事業上の協力体制が存在し、北越メタルは、現在、当社と当社子会社がその株式の34.41%を所有する持分法適用会社にあたります。

現在、北越メタルは、価格競争力・技術力の強化、低炭素技術への対応、主力工場である製鋼工場の老朽化への対処等、極めて困難な経営課題を抱えております。北越メタルが、このような経営課題を克服し、企業価値の向上を実現していくためには、これらの点に豊富な知見・ノウハウを有する当社の経営資源を活用することが効率的であり、かつ、不可欠であります。

しかしながら、北越メタルの現経営陣は、長年にわたり築かれてきた当社と北越メタルとの間の事業上の協力体制を軽視し、当社グループの経営資源を活用することを拒否しています。これでは、北越メタルの企業価値の向上を実現することはできず、北越メタルの筆頭株主である当社は、このような北越メタルの現状を漫然と看過することはできません。

これまで、当社は、北越メタルの経営陣との間で、事業上の協力体制を維持・強化することを目的に、そのための基盤として、長年にわたり、当社出身の経営人材の活用等の人事交流を行ってきましたが、これらの交流は、2020年の秋以降、完全に途絶えて

います。適切な情報開示も拒否されていることから、北越メタルの現経営陣との間では、今後の北越メタルの中長期的な企業価値の向上に向けて、同社の経営方針等につき建設的な協議をすることも実現できていない状況です。そればかりか、2021年4月には、現経営陣から当社に対し、当社の保有する北越メタルの株式を売却し、資本関係を見直すことを求められるほどであり、現経営陣においては、当社との事業上の協力体制を構築し、企業価値の向上を実現していくことは全く期待できない、極めて危機的な状況に至っております。北越メタルは、当社の重要なグループ企業（持分法適用会社）であるとともに、当社は、北越メタルの筆頭株主であり、北越メタルの株主共同の利益ひいては当社の株主の共同の利益を確保する観点から、このような状況を容認することは断じてできません。

北越メタルは、現経営陣が退任すれば北越メタルの事業が立ち行かなくなることを示唆しておりますが、役員構成の大部分が変更されることは珍しいものではありません。むしろ、現経営陣でしか経営の継続性を担保することができないこと自体、これまでの経営体質に問題があるといわざるを得ません。

そこで、当社は、北越メタルの中長期的な企業価値の向上に向けて不可欠である事業上の協力体制の再構築を図るべく、これを期待することができる新たな経営人材及び独立社外取締役の選任を提案した次第であります。

《北越メタルの現経営陣の問題点》

以上のように、北越メタルの現経営陣が当社との建設的な協議を拒否している背景には、北越メタルの現経営陣の目的が、北越メタルの中長期的な企業価値の向上ではなく、自己の保身であることがあるのではないかと当社は強い疑念を抱いております。

当社は、北越メタルとの間の今後の当社の経営人材の活用に関する議論において、北越メタルが「当面役員体制は変えられない」「既に2025年まではこの体制で行くことを指名報酬委員会から強く求められている」として一向に当社の提案に耳を傾けない中で、独立性担保を名目として当社が保有する北越メタル株式の売却（持分法適用会社から外れる比率までの売却）を依頼してくるなどした北越メタルの現経営陣に、会社の私物化の危惧を抱くようになりました。そのことを指し示す具体的な事情は、以下のとおりであります。

北越メタル経営陣は、2020年12月、中期経営計画を達成することができるのは現経営陣だけであるという理由で、その計画期間が終了する2024年まで、現経営体制を継続すべきであることを決定しています。これに併せて、2021年3月には、北越メタルの社内規程を改定し、役員の定年時期を延長するなど、現経営体制の存続を正当化していますが、中期経営計画を達成することができるのは現経営陣だけであるとする具体的な根拠は、過去の実績を述べるだけで、一切示されておりません。当社は、むしろ、「経営体制は適切に新陳代謝していくべきであり、経営体制の変更があっても従前の戦略・計画を実現することができるよう、適切に経営人材を育成することが経営陣の責務である」と考えてお

ります。さらに、2021年4月には、北越メタルの現経営陣は、当社が保有する北越メタルの株式を売却するよう当社に要請してきました。当社との事業上の協力体制が不可欠であることを踏まえると、このような行動は、現経営体制の維持・継続に向けて、当社の影響力を排除することを企図しているものではないかと疑わざるを得ません。加えて、上記のとおり、これらと時期を同じくする2020年秋以降、北越メタル現経営陣は、当社の役職員の北越メタルへの出向・派遣や、当社の役職員の北越メタルの役職員との兼任等の施策に向けた協議を拒絶するようになりましたが、このことから、現経営陣がその保身を図るために行動していることが強く疑われます。

当社は、北越メタルの現経営陣が自己の保身を図っていることは、会社の私物化に通じる大きな問題だと何度も指摘しています。当社グループの役位上限年齢を一律に適用することが重要であることは、当社出身の棚橋社長や武仲専務は着任当初から認識していたはずで、当社は、両氏が一度に退任するのは経営の連続性の観点から避け、1名ずつ年を置いて退任することを前提に将来の北越メタルの役員人事を協議してまいりました。そして、2020年12月に棚橋社長から提案されたのは、本株主提案の取締役候補者である大洞氏、竹内氏の両名でした。しかし、その後、「既に人事は決まっている。」「役員人事に口を出してほしくない。」として、北越メタルの役員人事に関する協議は、拒絶されるようになりました。

当社出身の取締役である棚橋社長と武仲専務が、役位上限年齢を迎える時期に至って留任の理由を北越メタルの経営に継続性が必要であることに求めるのは何の説得力もなく、自己保身を企図していることが強く疑われるため、会社が私物化されることを危惧せざるを得ません。

記

1. 本株主提案の概要

(1) 議題

- ① 取締役3名選任の件
- ② 補欠監査役1名選任の件

(2) 議案の要領

- ① 取締役3名選任の件

以下の3名を北越メタルの取締役に選任すること。

大洞 勝義

竹内 征規

天川 一彦

- ② 補欠監査役1名選任の件

中村 毅

(3) 候補者の略歴、候補者とした理由等

候補者の略歴、候補者とした理由等は、別紙1「株主提案書」をご参照ください。

2. 本株主提案の経緯・目的

(1) 北越メタルと当社グループとの関係

北越メタルは、製鋼から圧延までの一貫した生産体制の下、棒鋼・線材・形鋼等の素材製品を製造する鉄鋼（電気炉）メーカーであります。当社は、1961年に北越メタルに対する出資を行った後、現在に至るまでの長年にわたり、継続的に、同社との間で出資関係及び事業上の協力体制があり、当社グループが長年培った電気炉操業のノウハウやリソースの共有及び事業上の連携の強化を図ってまいりました。

(2) 北越メタルの電気炉事業の課題及び当社グループとの協力体制の維持・強化により得られるメリット

北越メタルにおいては、国内建設・自動車市場の構造的縮小による鉄鋼製品の需要の減少、及び、生産コストの上昇に対応するための価格競争力の強化、技術力の強化等に向けた取り組みの推進が重要な経営課題となっています。また、本格的なカーボンニュートラル時代の到来により、電気炉の優位性を活かしたさらなる低炭素技術の開発と導入も必要となっています。さらに、上工程を担う製鋼工場の生産設備の老朽化への対処が重要な経営課題となっております。当社は、同社との間で事業上の連携を強化することが、北越メタルの技術力・現場力の強化に寄与し、ひいては、上記課題の解決に繋がると考えております。

このような北越メタルと当社グループの協力体制の維持・強化は、従来は、北越メタルと当社との間での北越メタルの経営方針・経営体制に関する協議、当社の役職員の北越メタルへの出向・派遣や、当社の役職員の北越メタルの役職員との兼任等の施策を講じ実現されてきました。当社グループとの協力体制の維持・強化により得られるメリットの詳細は、別紙2記載のとおりです。

(3) 北越メタルの現状

別紙2記載のメリットが存在するにもかかわらず、大変遺憾ながら、北越メタルの現経営陣は、このような協力体制を軽視しており、今後の北越メタルの経営体制をめぐる当社との建設的な協議を行おうとせず、経営情報の共有すら拒む状況にあります。

① 例えば、当社は、従来から、北越メタルの企業価値の源泉である技術力・現場力の強化を図るため、当社の技術系の経営人材の活用を北越メタルに提案してまいりました。しかしながら、2020年の秋以降、そうした提案に係る前向きな検討は、

北越メタルの現経営陣により拒絶され、何らの対話もないまま、現経営陣の続投が決定されてきました。また、決算情報等の経営情報に関しても、北越メタルからは結果の報告のみが行われ、本来当社グループと協力体制を維持・強化するために必要な今後の見通し等の説明は全く行われていない状況が続いております。このように、北越メタルが当社の事業の一部に参加していることを除き、北越メタルと当社との関係は極めて希薄化しており、北越メタルの現経営体制との間では、同社の中長期的な企業価値の向上に向けた協力体制等に関する協議を行うこともままならない状況にあります。

- ② そのような中、2021年11月に北越メタルの製鋼工場で電気炉トランス設備のトラブルが発生し、北越メタルの事業全体の継続に重大な懸念が生じました。その際も、北越メタルは当社に連絡・相談することなく、当社グループが有する設備トラブルに関する対応ノウハウ・技術的知見の共有や、当該設備トラブルの解決策や操業停止期間における製品の代替融通策等の協議を行おうとしませんでした。当社は、他社からの連絡により上記トラブルの発生を認識し、速やかに北越メタルによる対応状況を確認した上、電気炉トランス設備のトラブルに関して持ち得る限りの知見を北越メタルに共有し、現場の技術者に対してアドバイスをを行いました。また、電気炉トランス設備の更新に迫られるという最悪の事態に備えて、トランスメーカーに対して、予め早期納入（通常納期1年以上）を強く要請するなど、北越メタルの生産体制維持に向けて、出来得る協力を行いました。当社が協力を開始する前の北越メタルによる対応は、トラブルからの早期復旧や事態の重篤化の防止、今後の再発防止に向けたリスクマネジメントの観点からも問題であり、お客様への製品供給を維持する責任感を欠いているといわざるを得ず、ひいては、北越メタルの株主の皆様のご共通の利益をも害するものであると考えております。当社としては、このような事象もあり、北越メタルの技術力・現場力の弱体化を痛感し、当社の技術的な知見を改めて北越メタルと共有すべく、かかる知見を有する者の北越メタルの経営陣幹部への就任の必要性を強く認識した次第であります。北越メタルの現経営陣が、当社との適切な協力体制を維持・強化していれば、上記のようなトラブルに対しても迅速かつ適切に対応できると認識しております。
- ③ さらに、2021年5月に北越メタルの製鋼工場で従業員の死亡事故（労働災害）が発生し、労働基準監督署から同年10月までに再発防止体制を構築することを求められていますが、2022年3月時点において、再発防止体制の構築は行われておりません。当該再発防止体制に関しては、当社は、2021年6月以降、当社の安全衛生を管掌する役員を現場に派遣して視察を行い、このような痛ましい事故を二度と発生させないように、監視上の死角発生を防止するための確認カメラの設置等の当社グループにおけるノウハウに基づく提案を行っているにもかかわらず、2022年3月時点において、その対応は未だ実現しておりません。このような安全

衛生の分野は、安定した事業継続のために不可欠な基本的な事項であるため、今後、さらに体制を強化していく必要がありますが、北越メタルの現経営陣は、このような観点からも、当社との事業上の協力体制を活かすことができていないといわざるを得ません。

- ④ 加えて、北越メタルが2021年7月に公表したコンクリート製品製造企業との合弁会社設立の際も、北越メタルは、当社に事前の連絡・相談もなく、その意思決定を行いました。当該コンクリート製品製造企業の工場は当社の製造拠点の近くに所在することから、当社が合弁事業に経営資源の投入等の協力を行うことにより、より良い様々な事業展開の可能性があったと考えており、本来であれば北越メタルが得られたはずのシナジーを逃してしまったと考えています。かかる事情からも、北越メタルの現経営陣が、当社との協力体制を活用して、北越メタルの中長期的な企業価値の向上を図ろうとする意識を欠いていることは明らかです。

(4) 本株主提案による経営人材及び独立社外取締役の選任が必要であること

当社は、北越メタルがその企業価値を高めていくために、グループ企業である当社の知見・ノウハウ等を活用することが必要であると考えております。それにもかかわらず、以上のとおり、北越メタルの現経営陣は、北越メタルと当社グループとの協力体制を維持・強化し、北越メタルの技術力・現場力を強化することを軽視しております。このような現経営陣が引き続き北越メタルの経営に当たった場合には、北越メタルの企業価値の向上を期待できないばかりか、かえって、生産上・安全上の重大なトラブルを引き起こし、北越メタルの企業価値の毀損を生じさせかねないと判断せざるを得ません。

この点、当社は、2021年2月、当社社長宛に「北越メタル有志一同」名義で、現経営陣による会社の私物化、現場軽視の人事異動に関する内部告発を受けておりました。当該内部告発に関しては、現経営陣に関する告発であるにもかかわらず、当社が要請した客観的調査は北越メタルの現経営陣の反対で実現しませんでした。さらに、北越メタルからは「内部調査の結果、問題なし」との回答があったのみで、調査内容の詳細は明かされていないことから、どの程度の信用性があるのかは疑義を呈せざるを得ません。このような問題提起が当社宛になされることや、このような現経営陣の不誠実な態度は、北越メタルのガバナンスの欠陥や現経営陣の適格性に疑念を抱かせるものです。

また、本来、北越メタルの取締役会や指名・報酬委員会が十分に機能していれば、上記の課題や問題点に対処することができない現経営陣に対して適切な意見や助言を申し述べて、かかる事態に陥るのを避けることも可能であり、経営陣を監督する独立社外取締役の体制が必ずしも十分ではなかったといわざるを得ません。

(5) 小括

当社としては、北越メタルの筆頭株主として、北越メタルの中長期的な企業価値ひい

ては少数株主の利益を最大化するために、北越メタルと当社との事業上の協力体制を維持・強化し、当社の知見・ノウハウ等を活用していただき、北越メタルの中長期的な企業価値の向上を実現しなければならない役割を担っているものと認識しております。そして、以上の状況を受けて、当社は、北越メタルに新たな経営人材及び独立社外取締役の選任を求めざるを得ないと判断し、本定時株主総会の開始の時に予選の効力が切れる補欠監査役の選任と併せて、本株主提案を行うに至った次第であります。

なお、本株主提案においては、事業上の協力体制の再構築及び北越メタルの事業継続に最低限必要である3名のみを取締役候補者としております。その中で、北越メタルの現下の経営課題である技術力・現場力の向上に資する、技術的な知見の必要性から、天川氏を独立社外取締役候補者としたものであります。

当社は、北越メタルの経営陣を監督する独立社外取締役を複数名選任することは、同社の少数株主の利益保護のために重要であると考えており、また、北越メタルの事業に精通した同社従業員出身の取締役を経営陣幹部として選任することは、北越メタル生え抜きの従業員のモチベーションの向上にとっても不可欠であります。そのため、当社は、早期に、これらの追加選任を求める所存であります。また、併せて、現在北越メタルにおいて選任されていない独立社外監査役の選任も早期に行う必要があると考えております。

本株主提案の各候補者の略歴、候補者とした理由等については、別紙1「株主提案書」をご参照ください。

3. 本株主提案に対する北越メタル取締役会の反対意見に対する当社の見解

(1) 現経営陣による事業構造改革の継続が最適であるとの主張（5月23日付け北越メタルプレスリリースの2.の主張）について

北越メタルは、独自の持続的な企業価値向上の道筋として、長期ビジョン「Metal Vision 2030<絆>」及び中期経営計画「絆2024」を策定し、これらに基づく事業構造改革に取り組んでいること、その事業構造改革の推進には強いリーダーシップ、実行力、意欲が不可欠であり、現経営陣はこれらを備えていること、このため現経営体制を解体することは適切ではないこと等を主張しています。

前述のとおり、当社は、これらの長期ビジョン及び中期経営計画の基本的な方向性やこれらに基づく事業構造改革については一定の評価をしておりますが、これらを立案した経営陣がそのすべてを完遂することまで求められるものではなく、健全な経営陣の新陳代謝を前提として、後継者を育成し、世代交代をしていくことも企業の持続的な発展のためには不可欠の要素であると考えております。

そして、北越メタルが長期ビジョン及び中期経営計画を効率的かつ確実に実現していくためには、当社グループとの事業上の協力体制を活用していくことが不可欠であります。上記2.（2）に記載のとおり、北越メタルは重要な経営課題を抱えており

ますが、北越メタルが、当社グループが長年培った電気炉操業のノウハウやリソースを共有し、当社との間で事業上の連携を強化することこそが、その強い推進力となるものと確信しております。

当社は、北越メタルの取締役会は、このような考えを共有できる構成とすることが適切であると考えておりますが、現状はそのような構成とはなっておりません。そして、上記2. (4)に記載のとおり、北越メタルの指名・報酬委員会は十分に機能しているとはいえ、北越メタルの内部においてこの点が改善されることは期待できないことから、本株主提案を行うに至りました。

(2) 本株主提案は「プロパー従業員」の活躍を阻害しかねないものであるとの主張（5月23日付け北越メタルプレスリリースの3.の主張）について

北越メタルは、同社における「プロパー従業員」の活躍の重要性が一層高まっていること、当社出身者が短期間北越メタルの役員として在任し、役員定年に従って機械的に退任することには、経営の一貫性の問題があり、「プロパー従業員」の活躍の場を奪い、その士気を低下させる弊害を生じさせかねないこと、本株主提案に係る取締役が選任されることで、当社からの「天下り」や「腰掛」が多数を占めることになり、従業員に不安を与えることになること、それは同社による「プロパー従業員」の人材育成プログラムを核とした成長戦略の流れに逆行するものであり、中長期的な企業価値の創出・向上の観点から、重大な悪影響があること等を主張しています。

まず、当社としても、北越メタルの中長期的な企業価値の向上のためには、同社の事業に長年携わり、その事業に精通している同社生え抜きの従業員の活躍が不可欠であると考えております。当社は、北越メタルの従業員の士気、エンゲージメントの向上のためには、早期に同社従業員出身の経営陣幹部を選任することが望ましいものと考え、かねてより、北越メタルの現経営陣に対して、この点の重要性をお伝えしてきたとともに、2022年1月には、北越メタル従業員出身の取締役候補者の指名に関する具体的な人選の提案も行いました。当社は、北越メタルには、経営陣幹部に相応しい資質を有する執行役員が現に存在するものと認識しており、このような優秀な人材を早期に経営陣として選任することで、北越メタルの従業員の士気向上を図ることができると考えております。しかしながら、北越メタルの経営陣幹部は、当社の提案を顧慮することなく、その年齢を理由に当該執行役員の取締役登用を拒否しており、漫然と現経営陣による経営体制を継続してきました。

そればかりか、上記2. (4)に記載のとおり、北越メタルの現経営陣は、2021年3月に社内規程を改訂し、役員の定年時期を延長するなど、自己の保身を目的とすると思われる行為を積極的に行っており、このような現経営陣に対し、内部告発もなされていることは上記2. (4)のとおりです。

このような事情からすれば、北越メタルの現経営陣こそが、経営人材の新陳代謝を

拒絶して北越メタル生え抜きの従業員の活躍の場を奪っており、このことがその士気を低下させているといわざるを得ません。

次に、本株主提案の取締役候補者は、決して「天下り」や「腰かけ」として北越メタルの取締役に就任するものではなく、一定の任期において、経営方針や経営戦略を立案し、それらを具体的な実行に移すとともに、後継者を育成しバトンを渡していくことができる人材であると確信しており、このような取り組みが、会社が持続的に発展していく最良の方法であると考えております。また、当社出身の役員の役位上限年齢は一つの基準であり、延長についても必要性に応じて検討しており、北越メタルからの延長要請に対しては、棚橋社長に1年延長は可能であることを一昨年に伝えております。

また、当社は、本定時株主総会後において、準備が整い次第、可能な限り早期に、北越メタル従業員出身の取締役の選任を求める所存であります。これにより、同社生え抜きの従業員に、経営陣幹部として活躍する機会があることを明確に示し、そのモチベーションの向上に努めてまいり所存です。

なお、本株主提案の取締役候補者である大洞勝義氏に関しては、経営人材が固定化されることによる弊害を避けるため、取締役として長期間在任することは想定しておらず、2～3年程度の期間において事業上の協力体制の再構築に一定の目途が立った時点で、経営陣から退任することを想定しております。5月23日付け北越メタルプレスリリースにおいて、北越メタルは、同氏が短期間で退任する予定であることを批判していますが、むしろ同社生え抜きの従業員が経営陣幹部に就任する余地を広げるものであり、かかる批判は当たらないと考えております。

- (3) 本株主提案は当社の利益を図るためのものであり、かつ、北越メタルの独立性を害するおそれがあるとの主張（5月23日付け北越メタルプレスリリースの4.の主張）について

北越メタルは、当社が、北越メタルの指名・報酬委員会や取締役会が同社の経営体制に関する当社の意向に従わなかったことを理由に、独立社外役員2名を含む北越メタルの現経営体制を実質的に排除し、北越メタルの取締役会を支配しようとしていること、本株主提案は、役員人事に関して独立社外取締役の公正な意見を踏まえて決定をするという、少数株主の利益を保護するために必須であるプロセスを排除しようとするものであること等を主張しています。

しかしながら、上記2.（4）のとおり、当社は、北越メタルの現経営陣は、当社グループとの協力体制を維持・強化することを軽視しており、現経営陣が引き続き北越メタルの経営に当たった場合には、北越メタルの企業価値の毀損を生じさせかねず、また、北越メタルの取締役会や指名・報酬委員会は十分に機能していないと判断したことから、本株主提案を行うに至ったものです。本株主提案の実現により、北越

メタルの中長期的な企業価値が向上することは、同社の株式を保有する当社及び当社グループの企業価値の向上にも繋がるものでありますが、同時に、同社の少数株主の皆様利益にも繋がるものであり、本株主提案が当社の利益を図るためのものであるという批判は当たらないと考えております。

また、当社といたしましても、上記2.(5)のとおり、早期に、独立社外取締役の追加選任及び独立社外監査役の選任を求めることを予定しており、少数株主の皆様利益を保護するための体制確保に努める所存であります。

なお、5月23日付け北越メタルプレスリリースにおいて、北越メタルは、2021年2月、当社が北越メタルに対し、当社の執行役員を同社の取締役として受け入れるように要請した際の理由は北越メタルの利益が考慮されたものではなかったと主張していますが、当社は、同執行役員が、北越メタルが営む事業に精通していたことから、同社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断したことを理由に、同執行役員を北越メタルの取締役に推薦したものであります。

また、北越メタルは、上記の推薦の後、当社から、当社グループの役員定年に関するルールを適用すべきである、当社の役員人事案を北越メタルの棚橋社長が指名・報酬委員会に提出すべきである、といった不適切な介入を受けたと主張しています。この点、当社グループの各社において、役位上限年齢をそれぞれ設けていることは事実であります。これは役員が定着化、固定化することを避けることを目的としたものであり、これにより経営陣が自己保身を図り、その地位に長く留まることを防ぐことができるとともに、経営陣の適切な新陳代謝により、持続的な企業の成長を促すことができ、中長期的な企業価値の向上に資するものと考えております。このことは、上場会社であるか否か等を問わず当てはまると考えられることから、当社は、北越メタルの株主として、役位上限年齢の適用を要請したものであり、また、当社出身の棚橋社長や武仲専務は着任当初から役位上限年齢が適用されることを認識していたはずですので、不適切な介入であるとは考えておりません。また、当社が当社の役員人事案を北越メタルの指名・報酬委員会で審議いただくよう依頼したのは、当社が提案した候補者が、独立社外取締役を含む指名・報酬委員会で審議されたのかが不明であったからに過ぎず、不適切な介入ではありません。

なお、当社は、本株主提案を行った後に実施した北越メタルとの間の協議において、北越メタルの指名・報酬委員会の承認が得られることを前提として、①同社の現代表取締役社長である棚橋氏が退任し、それ以外の4名の取締役（社外取締役ではない取締役1名、社外取締役3名）を再任させることと引き換えに、本株主提案を取り下げることとする提案、②棚橋社長が2023年6月まで続投し、その後は本株主提案の候補者である大洞氏が社長に就任することを内容とする提案、及び、③北越メタルの会社提案の候補者5名と本株主提案の候補者3名の合計8名を選任することを内容とする提案を受けました。このように北越メタルの提案の内容が短期間のうち

に変遷したことからも、北越メタルの指名・報酬委員会において同社の経営体制に関する十分な検討がなされていないのではないかという疑念を抱くに至ったとともに、同委員会が執行側の単なる追認機関になっていることが強く窺われ、かつ、その中心となるべき独立社外取締役の適格性について、疑念を深めた次第であります。

(4) 北越メタルは当社との協力体制を尊重しているとの主張（5月23日付け北越メタルプレスリリースの5.の主張）について

北越メタルは、当社との協力体制の有用性を否定するものではないこと、現在の電炉業界の状況を踏まえ、双方の利益を最大化するための協力体制を模索しており、これをこれからも維持・強化する所存であること等を主張しています。

しかしながら、北越メタルの現経営陣が、現に、当社との事業上の協力体制を軽視してきたことは、上記2.（3）に記載のとおりであります。なお、北越メタルは、上記2.（3）②③記載のトラブルや死亡事故が発生した際、直ちに当社に第一報を入れ、その助言も踏まえながら問題解決に当たったと主張していますが、上記2.

（3）②に記載のとおり、例えば電気炉トランス設備のトラブル事故のケースにおいては、その発生直後に北越メタルから当社に連絡が行われた事実はなく、当社は、他社からの連絡により当該トラブルの発生を認識したものであり、事実ではありません。

加えて、当社は、北越メタルの現経営陣との間で、2021年4月、両社の事業上のシナジーを実現するための協力体制を協議する機会を設けましたが、その際、北越メタルの現経営陣からまず始めに提案されたのは、当社が保有する北越メタルの株式を売却することにより、当社との資本関係を希薄化することでありました。当社は、北越メタルの中長期的な企業価値の向上のためには、当社との事業上の協力体制の構築が不可欠であることから、かかる要請を直ちに拒絶いたしました。そのような提案をすること自体、北越メタルの現経営陣が、当社との事業上の協力体制を軽視していることの現れであると考えております。

なお、北越メタルは、当社との間では現場レベルで工場における改善提案や、小集団活動への参加等の定期的な交流、情報交換等が行われていることを、北越メタルが当社との協力体制の有用性を否定していないことを示す事情として挙げております。当社は、このような現場レベルでの協力を今後も引き続き実施してまいりたいと考えておりますが、北越メタルの現経営陣の当社との事業上の協力体制を軽視する姿勢が今後も変わらなければ、このような現場レベルでの協力も蔑ろにされ、別紙2に記載の北越メタルにとってのメリットも実現できなくなるおそれが高いと考えております。

(5) 補欠監査役候補者に関する主張（5月23日付け北越メタルプレスリリースの「(補

欠監査役選任議案に対する反対理由)」の主張) について

北越メタルは、当社の提案が本株主提案における取締役候補者と併せて北越メタルの取締役会のほぼ全てをトピー工業関係者で占めることを企図するものであること等を主張しています。

上記2.(5)のとおり、当社は、北越メタルの社外役員の選任に当たっては、その経営課題である技術力・現場力の向上に資するべく、技術的な知見を有する候補者も選任する必要があると考えております。本株主提案の補欠監査役候補者は、当社スチール事業部の事業部長を務めた経験等からかかる技術的な知見を有しているため、北越メタルの補欠監査役候補者としてふさわしい人材であると判断しております。上記2.(5)のとおり、当社は、北越メタルの事業に精通した同社従業員出身の取締役を経営陣幹部として選任すること、同社の少数株主の皆様の利益保護のために、北越メタルの経営陣を監督する適切な人材を独立社外取締役として選任することが重要であると考えており、早期に、その選任を求める所存であり、また、現在北越メタルにおいて選任されていない独立社外監査役の選任も行う必要があると考えております。このため、上記の北越メタルの主張は当たらないと考えております。

以 上

(別紙1)

株主提案書

トピー工業株式会社は、北越メタル株式会社の総株主の議決権の100分の1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項及び第305条第1項に基づき、下記第1に記載する議題（以下「本議題」といいます。）を2022年6月開催予定の北越メタル株式会社第106回定時株主総会の目的とすることを請求するとともに、本議題について、下記第2に記載する議案（以下「本議案」といいます。）を提出します。また、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、本議案の要領、提案理由、候補者の氏名・略歴等を株主に通知することを請求します。

第1 提案する議題

- 1 取締役3名選任の件
- 2 補欠監査役1名選任の件

第2 議案の要領及び提案の理由等

- 1 取締役3名選任の件

(1) 議案の要領

以下の3名を北越メタル株式会社（以下「当社」といいます。）の取締役に選任すること。

大洞 勝義

竹内 征規

天川 一彦

(2) 提案の理由

当社の中長期的な企業価値向上のためには、上場会社としての独立性を維持しつつも、トピー工業グループが長年培った電気炉操業のノウハウやリソースを共有できる事業上の協力体制の維持・強化が不可欠です。これにより、技術力・現場力の強化等様々な経営上のメリットを享受でき、生産設備の老朽化対策等の当社の重要課題にも適切な対応が可能となり、電気炉メーカーとしてのプレゼンス向上に繋がります。

しかしながら、当社の現経営陣は、上記の協力体制を軽視しており、2021年には主要工場での重大な設備トラブルや従業員の死亡事故を発生させ、その防止と事後対応においてトピー工業グループのノウハウの活用を怠りました。これでは、当社の中長期的な企業価値向上は困難です。

そこで、上記の協力体制の再構築を図り、当社の中長期的な企業価値向上を実現させ

るため、新たな経営人材及び独立社外取締役の選任を提案いたします。

(3) 候補者の氏名、略歴等

候補者 番号	氏名 生年月日	略歴、地位、担当及び重要な兼職の状況	所有する当社 株式数
1	大洞 勝義 1959年 12月3日生	1982年4月 トピー工業株式会社入社	0株
		2004年7月 経営企画部 経営企画業務担当部長、財務部 経理 ～2013年3月 担当部長、財務会計担当部長を歴任	
		2013年4月 執行役員 財務部長 2016年4月 同 スチール事業部長 2018年4月 常務執行役員 内部監査部長 2021年6月 専務取締役（現任）	
		【重要な兼職の状況】 トピー工業株式会社専務取締役	
		【取締役候補者とした理由】 トピー工業において、財務部門に長年携わった経験に加え、経営企画や管理部門の豊富な知識と経験から、バランスの良い分析、企画、発信力とトピー工業グループの幅広い人脈を有しております。また、鉄鋼部門のスチール事業部長として子会社の統括を含む事業管理も経験しており、当社においてトピー工業との協力体制を強化し、中長期的な企業価値向上に貢献することが期待されます。	
2	竹内 征規 1965年 9月18日生	1988年4月 トピー工業株式会社入社	0株
		2013年4月 スチール事業部 豊橋製造所 生産部長	
		2015年4月 同 技術管理部長 2017年4月 理事 スチール事業部 豊橋製造所 技術管理部長 2019年4月 同 製造所長 2021年4月 理事 人事部付外向（現任） 2021年6月 トピー海運株式会社 取締役（現任）	
		【重要な兼職の状況】 トピー工業株式会社理事及びトピー海運株式会社取締役	
		【取締役候補者とした理由】 トピー工業スチール事業部豊橋製造所における長年の経験から、技術部門の豊富な知識と経験を有し、製造所長としては「現場重視」の視点で強力なリーダーシップを発揮し、現場からの厚い信頼を得ております。トピー海運取締役への就任後は、トピー工業との関係強化による物流現場の改革に大きく貢献しており、トピー工業との協力体制の下、当社の技術力・現場力を強化し、中長期的な企業価値向上に貢献することが期待されます。	

3	天川 一彦 1954年 8月1日生	1980年4月 新日本製鐵株式会社（現日本製鐵）入社 1994年7月 君津製鐵所 製銑部工場長 1996年3月 同 生産技術部部長代理 1998年12月 公益社団法人日本プラントメンテナンス協会入職 2004年4月 調査・研究開発部長 2019年4月 慶應義塾大学大学院 招聘教授（現任）	0株
	【重要な兼職の状況】無し		
	【社外取締役候補者とした理由及び期待される役割の概要】 新日本製鐵において、君津製鐵所製銑部工場長、生産技術部部長代理を歴任し、工場運営を改革した他、日本プラントメンテナンス協会では、国内外の鉄鋼、銅精練、鍛造など約40事業所でTPMの指導を行い、2022年3月まで当社の生産活動改革に尽力しました。TPMの豊富な知識と指導経験で当社の「モノづくり」の基盤を強化し、中長期的な企業価値向上に貢献することが期待されます。		

(注)

1. 各取締役候補者と当社との間には、いずれも特別の利害関係はありません。
2. 天川一彦氏は社外取締役候補者であります。

2 補欠監査役1名選任の件

(1) 議案の要領

以下の1名を当社の補欠監査役に選任すること。

中村 毅

(2) 提案の理由

2018年6月21日開催の当社第102回定時株主総会において補欠監査役に選任されました中村毅氏の選任の効力は、2022年6月開催予定の当社第106回定時株主総会の開始の時までとされており、法令に定める監査役員の員数を欠くことになる場合に備え、補欠監査役1名の選任を提案いたします。なお、本選任につきましては、就任前に限り、監査役会の同意を得て、取締役会の決議によりその選任を取り消すことができるものとさせていただきます。

(3) 候補者の氏名、略歴等

候補者 番号	氏名 生年月日	略歴、地位、担当及び重要な兼職の状況	所有する当社 株式数
1	中村 毅 1960年 4月2日生	1983年4月 トピー工業株式会社入社 2016年4月 執行役員 技術統括部長 2016年7月 同 技術部長 2018年4月 同 スチール事業部長 2020年4月 常務執行役員 スチール事業部長	0株

	2021年4月	同	経営企画部長	
	2022年4月		専務執行役員（現任）	
	【重要な兼職の状況】トピー工業株式会社専務執行役員			
	<p>【補欠の社外監査役候補者とした理由及び期待される役割の概要】</p> <p>トピー工業において、スチール事業部では電気炉の製鋼技術を専門とし、その知名度は業界の中でも高く、数々の製鋼投資を牽引してきました。トピー工業の技術全般における知見も高く、広く人脈を有しております。技術的知見も活かし、取締役会の意思決定の適法性・妥当性を確保するための助言や、監査役会における発言等により、監査機能の強化が期待されます。</p>			

（注）

1. 中村毅氏と当社との間には、特別の利害関係はありません。
2. 中村毅氏は、補欠の社外監査役候補者であります。

以 上

(別紙2)

協力体制の維持・強化によりメリットのある事項	ソリューション (七つの共有)	具体策・期待効果など
<p>1 設備老朽化対策（製鋼工場）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・電気炉更新に関する検討 ・環境・省エネルギー対応 	<p>【技術的支援Ⅰ】 トピーグループの設備新設・改造に関する知見・ノウハウの共有</p> <p>【技術的支援Ⅱ】 トピーグループの生産技術に関する知見・ノウハウの共有</p>	<p>トピー工業では「新製鋼検討室」「新製鋼建設室」の2段階体制で新製鋼工場を円滑に立ち上げた実績があり、その知見・ノウハウを北越メタルと共有することにより、安定操業上の課題解決を進めることが可能。</p> <p>北越メタルとの「技術交流会」の開催や北越メタルの「トピーグループ技術研究会」への参加により、生産技術に関する知見・ノウハウの蓄積が可能。</p>
<p>2 技術開発</p> <p>(1)技術人材の不足・採用難</p> <p>(2)基礎研究等による技術力の底上げ</p>	<p>【人的支援(技術)】 トピーグループ人材の共有</p> <p>トピーグループ経営資源の共有</p>	<p>トピーグループ内での体系的なジョブローテーション。</p> <p>※R&D 部門へのローテーションも含む。</p> <p>北越メタルの製品開発にトピーグループ R&D 部門を活用。</p> <p>※過去には、CORMILL 解析を使用して北越メタルの製品開発をサポートした実績あり。</p>
<p>3 安全活動</p> <p>安全対策のさらなる推進（自社の安全管理に外部目線を加えた安全衛生水準の向上に向けた取り組みが肝要）</p>	<p>トピーグループの安全活動に関する知見・ノウハウの共有</p>	<p>北越メタルがトピーグループの「グループ安全衛生連絡会」（対象 20 社超）及びその安全活動に今後も参加することにより、安全活動に関する、知見・ノウハウを共有し、安全成績の向上が可能（一社だけで安全管理を行うのではなく、同業他社や他業種の安全活動を取り込むことで、より高度な安全活動が可能）</p>
<p>4 脱炭素化への対応・資源循環</p> <p>北越メタルが「Metal Vision2030」で目指している環境に優しい地域循環型社会の実現のためにはグループの経営資源を共有することが望ましい</p>	<p>トピーグループ経営資源の共有</p> <p>トピーグループの CN（カーボンニュートラル）推進活動に関する知見・ノウハウの共有</p>	<p>北越メタルとトピーグループのリサイクル事業会社二社（明海リサイクルセンター、トージツ）との連携による資源循環型社会への貢献</p> <p>北越メタルがトピーグループの CN 推進活動に参加し、CO₂ 削減施策を共有することにより、CO₂ 削減目標の達成を目指す。</p> <p>※トピーグループでは 2021 年 6 月に「カーボンニュートラル(CN) 推進協議会」を立ち上げて、CO₂ 削減等の環境取り組み活動を推進中。</p>