

各位

会社名 株式会社リブセンス
代表者名 代表取締役社長 村上 太一
兼執行役員
(コード番号 6054 東証スタンダード市場)
問合せ先 取締役 桂 大介
兼執行役員
TEL. 03-6683-0082

従業員に対する譲渡制限付株式報酬としての自己株式の処分に関するお知らせ

当社は、本日開催の当社取締役会において、譲渡制限付株式報酬として自己株式の処分（以下、「本自己株処分」という。）を行うことについて、下記のとおり決議いたしましたので、お知らせいたします。

記

1. 処分の概要

(1) 払込期日	2024年5月29日
(2) 処分する株式の種類及び株式数	当社普通株式 90,600株
(3) 処分価額	1株につき234円
(4) 処分価額の総額	21,200,400円
(5) 割当予定先	当社の従業員（雇用型執行役員を含む） 151名 90,600株

2. 処分の目的及び理由

当社は、このたび導入した譲渡制限付株式制度「リブシェア」に基づき、本自己株処分を決定いたしました。その目的と理由、制度の詳細については別紙のプレスリリースをご参照ください。

当社は、所定の要件を満たす当社の従業員151名（雇用型執行役員を含む）（以下「対象従業員」といいます。）に対して金銭債権合計21,200,400円については本自己株式処分として当社の普通株式90,600株（以下「本割当株式」といいます。）を付与することを決議いたしました。これは、対象従業員1名につき、それぞれ当社の6単元の株式数である600株を付与するものです。また、本割当株式には譲渡制限を設けることとし、その期間を約5年と設定いたしました。

対象従業員は、支給された金銭債権の全部を現物出資財産として払込み、当社が本自己株式処分により割り当てる普通株式を引き受けることとなります。また、当社は、本自己株式処分に伴い、対象従業員との間で、大要、「3. 割当契約の概要」に記載の点をその内容に含む譲渡制限付株式割当契約を締結いたします。

なお、本割当株式は、引受けを希望する対象従業員に対してのみ割り当てることとなります。

3. 割当契約の概要

(1) 譲渡制限期間

対象従業員は、2024年5月29日（払込期日）から2029年2月1日までの間、本割当株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない。

(2) 譲渡制限の解除条件

対象従業員が、払込期日から1年間（以下「役務提供期間」といいます。）、継続して、当社又は当社子会社の取締役、監査役、執行役員又は従業員のいずれかの地位にあったことを条件として、譲渡制限期間満了日において、本割当株式の全部につき、譲渡制限を解除する。ただし、対象従業員が、役務提供期間中に雇用期間満了（ただし、定年退職後再雇用された場合は当該再雇用期間満了）、その他当社取締役会が正当と認める理由により当社又は当社子会社の取締役、監査役、執行役員又は従業員のいずれの地位も喪失した場合（対象従業員の死亡による地位喪失の場合を除く。）、譲渡制限期間満了時点をもって、払込期日を含む月から当該喪失の日を含む月までの月数を12で除した数に、本割当株式の数に乗じた数（ただし、計算の結果、100株未満の端数が生ずる場合には、これを切り捨てるものとし、切り捨てた結果0株となる場合には、100株とする。）の本割当株式につき、譲渡制限を解除する。また、対象従業員が本譲渡制限期間中に死亡により当社又は当社子会社の取締役、監査役、執行役員又は従業員のいずれの地位も喪失した場合には、当該喪失の時点をもって、本割当株式の全てにつき、譲渡制限を解除する。

(3) 当社による無償取得

当社は、譲渡制限期間が満了した時点において、譲渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得する。

(4) 株式の管理

本割当株式は、譲渡制限期間中の譲渡、担保権の設定その他の処分をすることができないよう、譲渡制限期間中は、対象従業員が大和証券株式会社に開設した譲渡制限付株式の専用口座において管理される。

(5) 組織再編等における取扱い

譲渡制限期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約又は株式移転計画その他の組織再編等に関する事項が当社の株主総会（ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要しない場合においては、当社の取締役会）で承認された場合には、取締役会の決議により、本割当株式の全てにつき、組織再編等効力発生日の前営業日の直前時をもって、これに係る譲渡制限を解除する。

4. 払込金額の算定根拠及びその具体的内容

本自己株式処分は、割当予定先に支給された金銭債権を出資財産として行われるものであり、その払込金額は、恣意性を排除した価額とするため、2024年2月19日（取締役会決議日の前営業日）の東京証券取引所における当社の普通株式の終値である234円としております。これは、取締役会決議日直前の市場株価であり、直近の株価に依拠できないことを示す特段の事情のない状況においては、当社の企業価値を適切に反映した合理的なものであって、対象従業員にとって特に有利な価額には該当しないと考えております。

以上

リブセンス、国内初^{※1}となる退職後も保有可能な 譲渡制限付株式制度「リブシェア」を導入

～ステークホルダー経営の推進に向け、アルムナイを含む社員のエンゲージメントを強化～

株式会社リブセンス（代表取締役社長：村上太一、本社：東京都港区、証券コード：6054）は、2024年2月20日（火）より、国内初となるスキームを採用した譲渡制限付株式制度「リブシェア」を導入することをお知らせします。



■本制度の特徴

- 退職後も継続して譲渡制限付株式（以下、RS^{※2}）を保有可能
- 入社時には全社員^{※3}にRSを一律付与
- 会社の利益の一部を毎年社員に還元

「リブシェア」は5年間の譲渡制限期間を設けた株式（RS）を社員に付与する制度です。本制度は「①入社時付与」と「②年次付与」のふたつから構成されています。入社時には一律で株式を付与し、全社員が「社員かつ株主」となります。また、一定の等級・役職以上の社員に対しては毎年業績に応じた株式を付与し、会社が得た利益を還元します。

RSは国内での導入が徐々に増えており、2021年時点で上場企業の3割程度^{※4}が導入していますが、対象者は役員または一部の役職者が中心です。また、一般的なRSは、退職時点で譲渡

制限が解除されていない株式は会社に返却する設計となっています。本制度は、役職や在籍期間を問わず全社員が付与対象となる点、譲渡制限が解除される前に退職しても継続して保有できる点が大きな特徴です※5。また、前年の利益を反映したRSの付与は役員報酬としては一般的ですが、社員向けとしてはユニークであり、「幸せから生まれる幸せ」をはじめとする当社の経営思想を反映した設計となっています。

■本制度導入の背景と目的

近年、ステークホルダー経営や人的資本経営など、企業経営における各ステークホルダーの重要性が注目されています。リブセンスは、株主やユーザー、取引先をはじめとする多様なステークホルダーに配慮すること、ステークホルダーから長期的な信頼を得ることは企業が社会に価値を提供し存続するために極めて重要であると考えています。特に、競争力の源泉となる社員は当社にとって重要なステークホルダーであると考えています。

そのため、本制度は、RSの付与を通じて社員とのエンゲージメントを高め、社員とともに会社が成長することを目的としています。

RSはストックオプションに代表される他の株式報酬制度と比較し、「社員が直接株主となり、株主としての権利と実感を得られる」点が大きな特徴です。これにより、社員という立場に加え、株主としての立場からも企業価値の向上に関心を持つことを期待しています。

また、会社の変化・成長を牽引する社員に対しては、適切な利益の還元を行うことも重要です。RSを用いることで、賞与等の短期的なインセンティブではなく、長期的かつ持続的な会社の成長を実現するとともに、株価の向上等を通じたより大きな還元を行いたいと考えました。

なお、本RSの譲渡制限期間は比較的長い5年に設定しています。当社は創業から5年後に東証マザーズに上場しました。5年という時間はゼロから始めた事業を上場まで押し上げるのが可能な期間であり、「5年先の未来」を意識・実現したいという思いを込めています。

さらに、本RSは譲渡制限が解除される前に退職しても原則として継続保有が可能です。一般的なRSは退職時に会社に返却する設計とすることでリテンション効果を期待していますが、当社においては損失回避によるリテンションではなく社員とのエンゲージメントの向上を目的としているため、退職後も保有できる設計としました。

■制度概要

	①入社時付与	②年次付与
付与対象	全社員※3	一定の等級・役職以上の全ての正社員
付与数	約15万円相当 ※決議日前日の株価を基準として、 約15万円相当の単元株式を付与	前年の業績及び等級・役職に応じて付与 ※前年の営業利益額に一定の係数(1~10%)を掛けた ものを原資として、等級・役職に応じ付与
付与時期	入社時	毎年1回
初回付与	2024年5月付与予定 (既存全社員にも付与)	2024年度営業利益を基準とし、2025年 より実施予定
譲渡制限期間	約5年間	
退職時の取り扱い	継続保有	

■アルムナイ※6との関わりの継続とコミュニティの形成

IT業界は人材流動性が高い業界であり、転職や起業による人材の移動が変化への対応やイノベーションに繋がっています。一方、当社では退職後も社員とアルムナイ、あるいはアルムナイ同士の関係性が継続することが多く、アルムナイが再入社するケースも増えています。当社では、そのような人と人の繋がりや「戻りたい場所」であることも持続的な成長を実現するための重要なポイントであると考えています。

当社の理念・ビジョンに共感して入社してくれた社員が新たな場所に旅立つとき、それまでの貢献に感謝して送り出すとともに、個人や株主といった形で退職後も関わりを持ち続けることは、当社が望むメンバーシップのひとつの形です。

今後は、アルムナイを含めた新たなコミュニティの形成にも取り組んでいきます。

- ※1 2024年2月20日時点、当社調べ
- ※2 企業が役員や社員にインセンティブとして無償で株式を付与する制度です。但し、一定期間その株式の処分や売却が制限され、一定期間の経過（多くの場合は勤務の継続が条件）後に制限が解除されます。制限の解除後は、その株式を売却して金銭を得ることができません。
- ※3 勤務地、職務内容、勤務時間を限定しない無限定正社員が該当します。
- ※4 出典：日興リサーチレビュー「【Short Review】リストラクテッド・ストック（譲渡制限付株式）」（https://www.nikko-research.co.jp/wp-content/uploads/2021/07/sr202107_0002.pdf）
- ※5 退職後の保有については、一部例外条件があります。
- ※6 アルムナイは英語で「卒業生」という意味です。人事分野では定年退職者以外の退職者を指す言葉として使われています。

■株式会社リブセンスについて（URL：<https://www.livesense.co.jp/>）

株式会社リブセンスは、「あたりまえを、発明しよう。」をコーポレートビジョンに掲げ、HR領域、不動産領域をはじめとした多様なサービスを展開。新しい“あたりまえ”の発明を通じて、より多くのお客様に、そして広く社会に必要とされる企業を目指しています。

- ・社名：株式会社リブセンス
- ・所在地：東京都港区海岸 1-7-1 東京ポートシティ竹芝 10F
- ・設立：2006年2月8日
- ・資本金：237百万円
- ・代表者：代表取締役社長 村上 太一
- ・事業内容：インターネットメディア運営事業

■本件に関するお問合せ先

メディアからのお問合せ窓口：広報担当 live-pr@livesense.co.jp

株主・投資家からのお問合せ窓口：IR担当 ir@livesense.co.jp