

愛媛銀行

サステナブルファイナンスの実行について
(ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン)

当行(頭取 西川 義教)は、朝日警備保障株式会社様(大分県大分市 代表取締役 伊藤 更治様)と「ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン」の契約を結びましたので、以下のとおりお知らせいたします。

1. 融資案件の概要

実行日	2024年4月24日(水)
融資金額	50百万円
融資形態	証書貸付
期間	5年
資金使途	運転資金
KPI	女性管理職比率
SPTs	2030年度に30%

※本件のセカンドオピニオンについては、別紙をご参照ください。

2. 融資先の概要

企業名	朝日警備保障株式会社
代表者	伊藤 更治
所在地	大分県大分市末広町2丁目10番22号 損保ジャパン大分ビル3F
資本金	20百万円
設立	1978年8月17日
事業内容	総合警備業

3. 備考

当行では「ひめぎんサステナブルローンフレームワーク」を策定し、本フレームワークが関連原則等に整合し、また、実施体制が整っていると株式会社格付投資情報センター(R&I)から第三者評価を取得しております。本フレームワークに基づくファイナンスの実施にあたり、ひめぎん情報センターが、KPI及びSPTsの適切性、レポート体制等を評価し、本フレームワークへの適合性を確認します。

朝日警備保障株式会社向けファイナンスに対する ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン評価

発行日：2024年4月24日

発行者：株式会社愛媛銀行

企画広報部 ひめぎん情報センター

本書は、株式会社愛媛銀行が、朝日警備保障株式会社に実施するサステナビリティ・リンク・ローンについて、「ひめぎんサステナブルローンフレームワーク」¹に定める各適格基準の充足状況を確認し、対象案件が本フレームワークに準拠しているかを評価したものである。評価においては、ローン・マーケット・アソシエーション（LMA）等の「サステナビリティ・リンク・ローン原則」及び環境省の「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン 2022年版」（以下、サステナビリティ・リンク・ローン原則等）への整合性を確認している。以下にその評価結果を報告する。

■ 評価対象案件の概要

借入人	朝日警備保障株式会社
貸付人	株式会社愛媛銀行
実行額	50,000,000 円
契約日	2024年4月24日
最終返済日	2029年4月30日
調達資金の用途	運転資金
KPI	女性管理職比率
SPTs	2030年度に30%

朝日警備保障株式会社は、大分県大分市に本社を置き、大分県・福岡県を中心に事業展開をしている警備会社である。同社はこの度、ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローンによって資金を調達し、社会面に配慮した持続可能な経済活動を目指す。

¹ 愛媛銀行では、「ひめぎんサステナブルローンフレームワーク」を策定し、本フレームワークが、サステナビリティ・リンク・ローン原則等の国際的な原則等と整合的であること、及び愛媛銀行における本フレームワークの実施体制が整っていることについて、株式会社格付投資情報センターより第三者意見を取得している。本フレームワークを用いて、愛媛銀行では自行評価型のサステナブルファイナンス商品（「ひめぎんグリーンローン」及び「ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン」）を運用している。



■ 評価結果の概要

評価対象案件では、KPI 及び SPTs の適切性を含め、ひめぎんサステナブルローンフレームワーク上で定められた要件を満たしており、ひめぎんサステナブルローンフレームワークに準拠していると評価した。また、サステナビリティ・リンク・ローン原則等が定める5つの要素への整合性も認められると考える。項目別の評価結果概要は以下のとおりである。

項目	評価概要
(1) KPI の選定	選定された KPI は、朝日警備保障株式会社の企業理念や SDGs 宣言に関連したものであり、同社のサステナビリティ戦略にとって重要である。また、同社が属する業界における ESG 課題にも対応したものとなっている。客観的・定量的に確認できることから、KPI の選定は適切であると判断した。
(2) SPTs の設定	朝日警備保障株式会社が設定した SPTs は、同社の重要課題（マテリアリティ）に関連しており、同社の全体的なサステナビリティ/ESG 戦略、及び、地域の社会課題に整合した意義のあるものである。SPTs の水準については、「従来通りの事業（Business as Usual）」で達成される水準を超えるもので、同社の過去の実績を着実に向上させる目標設定となっている。また、国や同業他社などの目標・水準に整合・比肩するものであり、野心的な目標であると評価する。SPTs の設定は適切であると判断した。
(3) ローン の 特性	本ローンは、借入人の SPTs 達成への動機付けとして、SPTs の達成状況を毎年確認し、達成時には金利を引き下げるインセンティブ設計になっている。達成時に引き下げた金利は累積せず、SPTs を達成しなかった場合は引き下げ幅と同じ水準だけ金利を引き上げる。借入人自身のサステナビリティ向上に向け、十分なインセンティブが機能しており、ローンの特性は妥当であると判断した。
(4) レポーティング	朝日警備保障株式会社は、融資期間にわたって年1回 SPTs の達成状況を愛媛銀行に報告するとともに、一般に対しても開示予定である。透明性が確保されており、レポーティングは適切であると判断した。
(5) 検証	朝日警備保障株式会社は、SPTs の進捗・達成状況について、検証可能なエビデンスやデータなどの資料を愛媛銀行に提出し、ひめぎん情報センターが年に1回本資料などをもとに検証を行う予定である。また、検証結果については、同社がレポーティングとともに同社のウェブサイトなどを通じて一般に開示する予定である。検証について、妥当であると判断した。



■ 項目別の評価

(1) KPIの選定

① KPIの概要

本ローンの借入にあたり、朝日警備保障株式会社が選定した KPI は以下のとおりである。ベンチマークが可能であり、客観的・定量的に確認できるものと評価する。

KPI
女性管理職比率

② KPIの重要性

(A) 借入人のサステナビリティ戦略/重要課題（マテリアリティ）

朝日警備保障株式会社は、大分県大分市を拠点に活動する警備会社である。機械警備を主体とし、保安、駐車場、施設常駐、交通、ビルトータル管理、ホームセキュリティ、現金支払機管理、現金輸送警備などの総合警備業を展開している。同社は地域に根ざした警備会社として、現在、九州北部エリアに6本支社、10営業所（出張所含む）、25待機所のセキュリティネットワークを構築している。①敏速な機動力、②密接な組織力、③高性能な各種電子機器の3機能を有する立体警備体制や、地場企業ならではの小回りが利くところを強みとしており、同社では対応の早さは勿論のこと、お客さまの事情やビジネススタイルに合ったセキュリティプランを提供する。どんなご要望にもお応えするとしており、同社の警備サービスは、国や自治体、民間企業、地域の各種イベントなど、幅広いお客さまに利用されている。

同社では、以下の企業理念のもと、日々の警備サービスを通じて、お客さまや地域社会に安全・安心・やすらぎを提供することをモットーにしている。同社は、社会の安心安全を守るという公共性の高い業種柄、また、地域とともに歩む企業として、地域社会との共生が自社の持続性にとっても不可欠だと考えている。本業を通じて、地域社会及び自社の持続的な発展を目指していきたいとの考えから、同社では事業活動の中に環境保全への取り組みや女性活躍、健康経営などを積極的に取り入れている。地域社会との共生やつながりを大切にしたいという想いから、こうした方針・取組は、今後も継続していくとしている。

また、同社ではSDGs宣言を策定し、重要課題（マテリアリティ）や目指す共通価値を特定している。同社の事業とSDGsとの関連性や取組状況を確認したうえで、今後、同社がSDGsのどのゴールに貢献する事業・取組みを行っていくかが明示されている。

■ 朝日警備保障株式会社の企業理念

企業理念
① お客様の生命・身体・財産を守り、安全と安心と安らぎを提供することを目的とする
② 身を律し、自学研鑽人格の修養に努め豊かな社会生活を営むことを目的とする
③ チャレンジ精神で前進するように
④ 何事も「報・連・相」を活用し独自のカラーを造りだす



■ 朝日警備保障株式会社のSDGs宣言



朝日警備保障株式会社 SDGs宣言

当社は、地域密着とお客様のニーズと環境維持に努め、安全と安心とやすらぎの提供を目指し、社会貢献に寄与致します。また企業理念に基づき、社会の安寧と未来創造に向けての取り組みを充実させると共に、事業活動を通じて「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に貢献し、地域課題の解決および、持続可能な社会の実現に努めてまいります。

2023年9月29日

朝日警備保障株式会社
代表取締役 伊藤 更治



重点項目(ターゲット2030)

安全と安心・やすらぎの提供

地域に密着した警備会社として、迅速かつ確実な警備サービスを通じて、お客様と地域の皆様に安全と安心・やすらぎを提供します。地域社会とのつながりを大切にし、地域の安全・安心を守り続けます。

【主な取り組み】

複合警備システムによる強力・迅速な警備体制構築、多種多様な警備サービスの提供、お客様のニーズに合ったセキュリティプランの提供、地域イベントへの積極的参加、ステークスホルダーとの積極的対話



女性活躍と健康経営の推進

女性の登用を推進するなど女性が輝ける職場環境を整備するとともに、社員の健康に留意した会社を目指します。また、社員の個性やライフスタイルを尊重し、多様な働き方ができる職場環境を整備します。

【主な取り組み】

「一社一健康宣言」、女性が輝く職場創り(2023年6月現在:女性管理職4名(16%)・女性役員3名在籍、休暇制度の充実)、時短勤務導入など職場環境の整備、資格取得費用の支援と功労者表彰の実施



環境保全への取り組み

環境問題を重要な経営課題のひとつとして認識し、従業員とともに環境意識を高めています。自社でできる環境保全への取り組みを継続し、更なる環境負荷の低減に貢献します。

【主な取り組み】

空調機の温度管理の徹底、エコカーの積極的導入、LED照明の完全導入、電子化によるペーパーレス化、廃棄物の削減や分別、リサイクルの促進、エコ活動の啓発、エコラベル商品の優先利用



誠実で公正な企業活動

経営の透明性・公正性を高めるとともに、社内のコンプライアンス体制を整備し、誠実で公正な企業活動を実践しています。企業価値の向上に努め、ステークホルダーの皆様から信頼される会社を目指します。

【主な取り組み】

法令の施行・改正に応じた勉強会の実施、内部通報制度の整備、相談窓口の設置、BCPの策定、情報管理体制の構築、汚職・贈収賄行為及び不正競争行為禁止の取り決め、リスクへの対策検討



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」とは

- ・ 貧困、気候変動、人種・性差別、働き方などのさまざまな問題が顕在化する中、持続可能な社会をつくるために国連が定めた国際目標です。2030年までに解決すべき優先課題として、17の目標と169のターゲットが示されています。
- ・ 目標を達成するために、国連や政府だけでなく、企業やNPO、個人等が幅広く担い手として活躍するよう期待されています。
- ・ 企業がSDGsに取り組むことで、「気候変動をはじめ経営環境が変化していく中でも持続可能な組織である」と示すことにつながります。



(B) 重要課題（マテリアリティ）とKPIとの整合性

選定されたKPIと朝日警備保障株式会社の重要課題（マテリアリティ）との整合性は、以下のとおりである。

朝日警備保障株式会社では、本業を通じて、地域社会及び自社の持続的な発展を目指していきたいとの考えから、重要課題（マテリアリティ）の一つに「女性活躍と健康経営の推進」を掲げている。女性活躍においては、これまでに「女性が輝く職場創り」と称し、女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を整備してきた。主な施策・支援体制として、休暇制度の充実や時短勤務の導入のほか、評価基準の見直し、管理職候補を対象とした研修・セミナーなどを実施してきた。この他にも、同社では「女性活躍推進宣言」を行い、宣言の中で、女性管理職の採用目標などを掲げてきた。今回選定したKPI「女性管理職比率の向上」は、同社が取り組んでいる重要課題（マテリアリティ）に繋がるものと認識している。



朝日警備保障株式会社は、女性活躍推進と社員の健康に留意した会社を目指しています。

※令和2年全管理職31名中女性管理職5名（16%）女性役員現3名在籍

（出所：朝日警備保障株式会社ウェブサイト）

以上より、選定されたKPIは、朝日警備保障株式会社の企業理念や重要課題（マテリアリティ）に関連したものであり、同社のサステナビリティ及び事業戦略にとって重要なものと判断した。

(C) 国・地域等の方針/借入人が属するセクターの関連する ESG 課題と KPI との整合性

「ESG Industry Materiality Map (MSCI)」において、下図のとおり、朝日警備保障株式会社が属するセクター「特化した消費者サービス/Specialized Consumer Services」の ESG 重点課題が示されている。また、「Materiality Finder (SASB STANDARDS)」では、同社が属するセクター「サービスセクター - プロフェッショナルサービスおよび商業サービス/Services - Professional & Commercial Services」において、下表のとおり特に3つの点を関連問題として挙げ、3つの点を開示トピックとしている。MSCI の指標では、社会面の重要課題として「労務管理」が挙がる。SASB の指標では、「専門家のダイバーシティとエンゲージメント」が業界の課題として挙げられている。両指標が示すように、同業界においては人材の重要性が高く、ダイバーシティの向上は注視すべき観点といえる。²よって、今回、同社が選定した KPI「女性管理職比率の向上」は業界の重要課題に沿ったものと言える。

■ 「特化した消費者サービス/Specialized Consumer Services」セクターにおける ESG 重要課題

Consumer Discretionary		Specialized Consumer Services			
Environmental		Social		Governance	
Issue	Average Weight	Issue	Average Weight	Issue	Average Weight
Carbon Emissions	4.5%	Labor Management	17.8%	Governance	43.0%
Product Carbon Footprint	1.2%	Product Safety & Quality	15.4%	Ownership & Control	
Toxic Emissions & Waste		Privacy & Data Security	11.9%	Board	
Packaging Material & Waste		Human Capital Development	5.6%	Pay	
Opportunities in Green Building		Health & Safety	0.5%	Accounting	
Raw Material Sourcing		Consumer Financial Protection		Business Ethics	
Climate Change Vulnerability		Chemical Safety		Tax Transparency	
Financing Environmental Impact		Responsible Investment			
Biodiversity & Land Use		Community Relations			
Opportunities in Renewable Energy		Access to Finance			
Opportunities in Clean Tech		Access to Health Care			
Water Stress		Supply Chain Labor Standards			
Electronic Waste		Opportunities in Nutrition & Health			
		Controversial Sourcing			

(出所：「ESG Industry Materiality Map (MSCI)」をもとにひめぎん情報センター作成)

■ 「サービスセクター - プロフェッショナルサービスおよび商業サービス/Services - Professional & Commercial Services」セクターにおける関連問題と開示トピック

関連問題	開示トピック
<ul style="list-style-type: none"> データセキュリティ (Data Security) 従業員エンゲージメント、多様性とインクルージョン (Employee Engagement, Diversity & Inclusion) 経営倫理 (Business Ethics) 	<ul style="list-style-type: none"> データセキュリティ (Data Security) 労働力のダイバーシティとインクルージョン (Workforce Diversity & Engagement) 専門家としてのインテグリティ (Professional Integrity)

(出所：「Materiality Finder (SASB STANDARDS)」をもとにひめぎん情報センター作成)

² MSCI の指標には、女性活躍やダイバーシティなどの項目は明示されていないものの、「労務管理」の解説の中で、"Companies are evaluated on the complexity of their workforce (size, labor intensity, and regions of operation) , the relationship between management and labor, the strength of worker protections, and their employee engagement efforts."とある。本書では、この"the complexity of their workforce"を「相互に多様なつながりを持つ労働力」、「多数の異なる人材」と定義し、ここに女性活躍やダイバーシティなどの観点も含まれるとした。



日本政府では、女性の社会進出を後押しする方向にある。女性活躍を推進するため、女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が2016年4月より施行されている。女性活躍推進とは、「働きたい女性はその個性と能力を発揮し、いきいきと活躍できる社会」を目指す一連の施策のことである。同法では、女性が安心して働き続けられるよう、事業者などに対して各種取組みを求めている。また、厚生労働省は、「日本は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要」としている。³この他にも、女性の社会進出をサポートする観点で、日本政府は育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法などの法律を制定・改正し、これまでに様々な施策を行ってきた。なお、ESG投資の観点からも、日本政府は女性活躍に着目している。内閣府資料には、下図のとおり、企業が女性活躍に取り組むことで企業活動に良い影響をもたらすとしている。

また、同社のある大分県においても、「女性が輝くおおいた推進会議」を設置し、女性活躍を推進している。設置の目的として、大分県は「少子高齢化が進むなか、地域の発展、企業の発展のためには女性の活躍が不可欠」としている。その他、大分県では具体的な目標指標を定めた「女性が輝くおおいたアクションプラン」を策定し、経済団体とともに女性活躍の取組みを進めている。

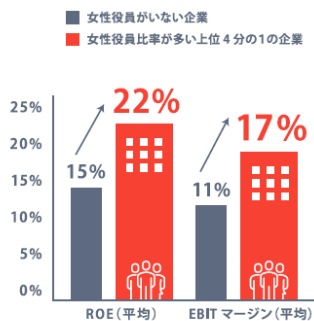
この他、同社も加盟する一般社団法人全国警備業協会においても、女性活躍に力を注いでいる。同協会では、女性警備員の採用者数増加、定着率向上、活躍推進に向けた認知度向上のためのシンボリック役割として、2017年より女性警備員の愛称を「警備なでしこ」と制定している。

このように国や自治体、業界団体の方針・施策に整合することからも、当該 KPI は妥当であると評価する。

■ 女性活躍に取り組むことの企業にとってのメリット

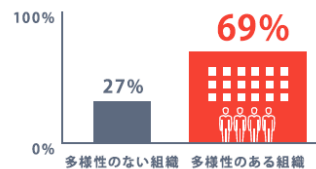
役員に女性がいる企業の
パフォーマンスは
高い傾向にあります

多様性のある組織の方が
人材の流出防止に
繋がります



女性役員比率が高い企業の方が、
女性役員がいない企業よりも ROE※、
EBIT マージン※が高くなっています。

(出典) McKinsey&Company "Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity" (2017年)
※ROE: 自由資本利益率
EBIT マージン: 支払金前税引前利益と売上率の比率



従業員構成が多様な組織で働いていると感じている従業員は、多様でないと考える従業員よりも5年以上長期で勤続する予定と回答しています。

(注記) 回答者: ミレニアル世代(1983年~1994年生まれ)の多様性のある組織で働く6741名、ない組織で働く3399名
(出典) デロイト ミレニアル年次調査(2018年)

(出所: 「女性活躍とSDGs サステナビリティの実現に向けて (内閣府男女共同参画局)」)

(A) ~ (C) を踏まえ、結論として、設定された KPI は、朝日警備保障株式会社の SDGs への取組に係る方向性と整合的であり、同社の企業価値の向上において有意義なものであると考える。評価対象案件における KPI の選定は、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に則ったものと判断した。

³ (出典) 厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」



(2) SPTs の設定

① SPTs の内容

選定した KPI に対する SPTs は以下のとおりである。

SPTs
2030 年度に 30%

上記 SPTs は、選定した KPI との関連性が保たれている。また、融資実行前に設定された時間軸に基づき決定され、融資期間にわたって適用されることを確認した。

② SPTs の野心性/達成手段

SPTs の野心性及び達成手段は以下のとおりである。

	実績			目標 (融資期間中)					目標 (最終)
	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2030 年度
女性管理職 比率 ⁴	12.0%	12.5%	10.0%	13.0%	16.0%	19.0%	22.0%	25.0%	30.0%

■ 【参考】従業員及び管理職の状況

	2022 年 3 月末	2023 年 3 月末	2024 年 3 月末
従業員数	651 人	645 人	668 人
女性	46 人	46 人	41 人
比率	7.1%	7.1%	6.1%
男性	605 人	599 人	627 人
比率	92.9%	92.9%	93.9%
管理職数	25 人	24 人	20 人
女性	3 人	3 人	2 人
比率	12.0%	12.5%	10.0%
男性	22 人	21 人	18 人
比率	88.0%	87.5%	90.0%

⁴ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成 27 年法律第 64 号) の規定に基づき算出したもの

朝日警備保障株式会社では、女性管理職の比率を2030年度時点で30%まで引き上げるとしている。同社の直近（2023年度）の女性管理職比率は10.0%である。目標値と現在値に基づき、融資期間中のマイルストーン（中間目標）は上表のとおりとしている。同社ではこれまでに休暇制度の充実や時短勤務の導入のほか、評価基準の見直し、管理職候補を対象とした研修・セミナーなどの取組みを行ってきた。今後は、女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められるために、①女性の採用率を高める取組み、②女性の職域拡大や育成に関する取組み、③定着や働き方の見直しを図る取組み、④女性の管理職登用を図る取組み、⑤女性の活躍推進に向けた職場風土の醸成、の5つの観点から取組みの更なる展開、深化を図っていくとしている。

なお、同社ではSPTsの設定にあたり、国や同業他社の目標・水準などを参考にしている。日本政府は女性管理職の割合を2020年代の早期に30%程度とすることを目標としている。また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）」では、プライム市場に上場する企業の女性役員の割合を2030年までに30%以上とする目標を立てた。警備業界大手のセコム株式会社では、2030年に女性管理職者比率を30%以上にするとしている。他方、「女性登用に対する企業の意識調査（2023年、帝国データバンク）」によると、女性管理職割合の平均は9.8%にとどまり、1割を下回る低水準が継続している。本調査から「女性管理職比率30%」の達成は容易でないことがわかる。以上の点を踏まえて、野心性が認められると判断する。

また、30%という数字は「クリティカル・マス」と呼ばれる比率で、マイノリティがマイノリティでなくなる割合である。組織に質的な変化を起こす目標としても、本SPTsは妥当であると言える。

③ SPTsの妥当性

本書では、以下の観点からSPTsの妥当性を確認し、結果、適切であると判断した。

- ・ 朝日警備保障株式会社のサステナビリティ戦略との整合性
- ・ 各SPTsが、選定されたKPIに係る実績を改善するものであり、「通常の事業（Business as Usual）」の軌跡を超えるものとなっているか
- ・ SPTsの達成に向けた朝日警備保障株式会社の取組予定内容
- ・ 同業他社等の水準や国（法律）等の水準との位置付け

以上を踏まえ、結論として、朝日警備保障株式会社が設定したSPTsは、同社の過去の実績を着実に向上させるものであり、野心的な目標であると考えられる。評価対象案件におけるSPTsの設定は、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に則ったものと判断した。



(3) ローンの特徴

一般的に、サステナビリティ・リンク・ローンは借入人のサステナビリティ向上を目指すものであり、事前に設定したSPTsのベンチマークに対する借入人のパフォーマンスと貸出条件等を連動させるものである。本ローンにおける取り決めは、以下のとおりである。

- ・ 借入人である朝日警備保障株式会社のSPTs達成への動機付けとして、株式会社愛媛銀行はSPTsの達成状況を毎年確認し、達成時には金利を引き下げるインセンティブ設計となっている。
- ・ 達成時に引き下げた金利は累積せず、SPTsに達しなかった場合は引き下げ幅と同じ水準だけ金利を引き上げる。
- ・ インセンティブに関する内容（SPTs達成の判定時期、達成時の金利引き下げ幅及び金利適用時期等）は朝日警備保障株式会社と締結する金銭消費貸借契約書に属する債権書類（特約書）に明記される。

本ローンでは、SPTsの達成または未達に応じて貸出条件が変動する設計になっており、借入人自身のサステナビリティ向上に向けて、十分なインセンティブが機能していると考えられる。

以上より、ローンの特徴は、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に則ったものと判断した。



(4) レポーティング

サステナビリティ・リンク・ローン原則等において、借入人は少なくとも年1回貸付人がSPTsの達成状況のモニタリングを行う際に、その野心的な内容が保たれ借入人の事業と関連があると判断するのに十分な最新状況を貸付人に提供すべきとしている。本ローンにおけるレポーティング体制等については、以下のとおりである。

- ・ ローン実行時に、株式会社愛媛銀行が本ローンに関して公表する。
- ・ 朝日警備保障株式会社は、融資期間にわたって年1回SPTsの達成状況を株式会社愛媛銀行に報告するとともに、ウェブサイトなどを通じて一般に対して開示予定である。

報告及び開示予定内容
<ul style="list-style-type: none">・ 選定されたKPIのパフォーマンスに関する情報・ SPTsの算出手法及び前提の詳細に関する情報・ SPTsの野心度合い・達成状況を分析するための情報・ パフォーマンスの改善に寄与した主な要因についての説明

本ローンでは、株式会社愛媛銀行及び一般に対して、年1回SPTsの達成状況に係る情報提供が行われることとなっており、透明性が確保されている。

以上より、評価対象案件におけるレポーティングは、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に則ったものとなっていると判断した。



(5) 検証

サステナビリティ・リンク・ローン原則等において、借入人は各 KPI の SPTs に対するパフォーマンスレベルについて、少なくとも年に 1 回以上検証を受けなければならないとされている。本ローンにおける検証業務の予定は、以下のとおりである。

- ・ 朝日警備保障株式会社は、年 1 回 KPI のパフォーマンスに関する実績を株式会社愛媛銀行に報告する。
- ・ ひめぎん情報センターは、朝日警備保障株式会社から受領したレポートिंगをもとに、エビデンスやデータなどを使用して検証を行う。
- ・ 検証結果は、株式会社愛媛銀行に報告されるとともに、レポートिंगと合わせ、朝日警備保障株式会社のウェブサイトなどを通じて一般に対して開示予定である。

以上より、評価対象案件における検証は、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合したものとなっていると判断した。



■ ご留意事項

- (1) ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン評価は、評価対象案件について当行が策定した「ひめぎんサステナブルローンフレームワーク」に定める各適格基準の充足状況を確認し、対象案件が本フレームワークに準拠しているかを評価することを目的としています。評価項目には、KPI 及び SPTs の適切性、レポート体制等、サステナビリティ・リンク・ローン原則等との整合性が含まれます。本資料及び本資料に係る追加資料等により、当行が参加金融機関に対して本取引への参加を斡旋、推奨、勧誘または助言するものではありません。参加金融機関は、自らの情報に基づき、自らの責任において分析・検討し、本取引への参加判断を行ってください。
- (2) 本資料は、借入人から提供された情報及び一般に入手可能な公開情報ほか、当行が信頼できると判断した情報をもとに作成されていますが、当行はその内容・記述について、真実性、正確性、完全性及び網羅性を保証するものではなく、本資料はいかなる意味においても法的拘束力を持つものではありません。また、当行は状況の変化等に応じて、当行の判断でひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン評価を変更・保留したり、取り下げたりすることがございます。当行は、本資料の誤りや変更・保留、取り下げ等に関連して発生するいかなる損害や損失についても一切の責任を負いません。
- (3) 当行は、本取引以外の取引において借入人に関する情報を保有または今後取得する可能性がございますが、これらの情報を開示する義務を負うものではありません。
- (4) 借入人と当行との間に、利益相反が生じると考えられる人的関係はございません。
- (5) 本資料の著作権は、株式会社愛媛銀行に帰属します。当行による事前承諾を受けた場合を除き、本資料に記載された情報の一部あるいは全部について、複製、転載、または配布、印刷など、第三者の利用に供することを禁じます。