



ペガサス運輸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7月31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（以下、当行）が、ペガサス運輸株式会社（以下、同社）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	ペガサス運輸株式会社
貸付人	株式会社愛媛銀行
実行額	700,000,000 円
契約日	2024年7月31日
最終返済日	2039年8月1日
調達資金の用途	設備資金
KPI	①男性育児休業等取得率 ②有給休暇取得率
SPTs	①2024年度に100%、以後毎年度100%を維持 ②2025年度に70%、以後毎年度1%向上させる

同社は、愛媛県四国中央市で長距離運送、共同配送、倉庫業などを手掛ける会社である。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 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、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、及び当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、当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、同社の社是や思い・考え方に関連したものであり、同社の事業戦略においても重要なものである。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	同社が設定した 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、国等の目標・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、同社の 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。同社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	同社は、融資期間にわたって年1回 SPTs の達成状況を当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	同社は、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当行に提出し、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、同社が選定した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	
KPI①	男性育児休業等取得率
KPI②	有給休暇取得率

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)

同社は、四国中央市に拠点を置き、運送業や倉庫業、3PL事業などを展開する会社である。四国の中央にある立地を生かし、四国四県の隅から隅まで、多品種、不定量の荷物を届けるシステム輸配送を完備する。スポット便や定期便、個別配送や航空便輸送など、幅広い貨物配送サービスを通じて多様なニーズにも柔軟に対応するほか、大手路線業者との業務提携により、北は北海道から南は中縄まで全国をくまなくカバーできる即配体制を整えている。また、同社では四国中央市内に東京ドームの面積を上回る約16,000坪の物流倉庫、営業倉庫を保有しており、資材・商品の保管や大手ドラッグストアの物流センターなどの役割も担っている。さらに2024年7月には、新たに西条市内に物流センターを開設し、物流倉庫の機能強化、地域全体のさらなる物流の効率化を図った。この他、近年では半導体を作成するための機械組立事業なども行っているところである。同社は地域の物流を支える企業として、宇摩地区運輸業界大手の一角を担う。

■ 新たに開設した西条物流センター






同社では以下の社是を掲げている。社是が示すとおり、同社は運送事業者として、安全で安心な輸送サービスを提供することを最優先としつつ、その中で社会からの要請にも応えるべく、同時に環境対策や労働対策などの取組みについても進めてきた。同社では、本業を行う中で環境対策や労働対策なども行っていくことは、人材の採用や定着につながるほか、事故の防止等の効果から社是にも掲げている「顧客の信頼」の獲得に結び付いていくと考えている。同社のこうした姿勢は SDGs と方向性を同じくするものであり、同社では引き続き本業に近いところにある社会課題について、本業の中で向き合っていくとしている。

こうした考え方から、同社では「事故・安全管理（品質管理）」「健康経営」「環境経営」などを本業に近い課題として事業戦略中に取り入れている。このうち「健康経営」に関する同社の思いや考え方は、下図のとおりである。同社ではこのような課題・テーマを経営・事業戦略の中に取り入れ、実践していくことで、地域や顧客から「選ばれる会社」となり、ビジネスチャンスを広げていきたいとしている。

■ 同社の社是

社是
公道を職場とする我々バガサス運輸の従業員は、社会と道路に感謝し、 道路交通法を遵守し、三悪事故（交通・荷物・労災）の絶滅により、顧客の信頼を得る。

■ 同社の「健康経営」に対する思い・考え方



代表取締役
矢野 達夫

ここが良かったトップの声

WorkもLifeもバランスの取れた会社を目指して

- ◆物流業界におけるドライバーやリフトマン、倉庫作業員などの人材不足は深刻であり、安定した人材の確保なくして、回らなくなってきています。そこで安心して働くことが出来る職場作りがどうしても必要になっています。
- ◆私たちの職場は、女性のドライバーや定年を迎えた後のシニアドライバー、さらに新しいドライバーの受入など、新しく幅広い世代の労働力を必要としております。そのためには日々の健康管理も重要であり、当社は経済産業省「健康経営優良法人2024」の認定も取得し、健康経営にも注力しています。
- ◆物流業界は、2024年問題で大きな変革の時期を迎えています。私たちはこれらの法律をしっかりと守りながら、さらには男女ともに仕事と家庭を両立することが可能な環境づくりを行ってまいります。
- ◆当社は社員が個々に持っている能力を最大限まで活かし育てるとともに、一人一人の人生が豊かになるよう応援致します。

(出所：えひめ ひめボスポータルサイト)



(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と同社の重要課題（マテリアリティ）との整合性は、以下のとおりである。


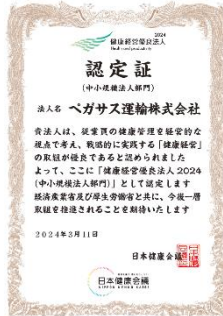


同社は、さまざまな環境・社会課題に直面している現代において、本業の中で社会からの要請に応えることは、地域や社会の一員としての果たすべき責務であると考えている。そのため、「事故・安全管理（品質管理）」「健康経営」「環境経営」などのテーマを本業中で取り組む重要課題としており、取組みを進めているところである。その結果、下表のとおり、同社は環境・社会・経済面においてさまざまな認定・認証を取得している。今回選定したKPI「男性育児休業等取得率」および「有給休暇取得率」は、同社が取り組んでいる重要課題（マテリアリティ）に繋がるものと認識している。

また、物流・運送業は、物流量が増加する一方、慢性的な人手不足、特にドライバー不足に悩まされている。「一般職業紹介状況（厚生労働省、令和6年4月分）」によると、自動車運転従業者の有効求人倍率（季節調整値）は2.40倍と、全体の有効求人倍率（季節調整値）1.26倍と比べて高い。このデータからも業種として人手不足であることが定量的に読み取れる。加えて、同業界においては、2024年4月から働き方改革関連法施行により時間外労働の上限規制が適用された。労働時間が短くなることで、「輸送能力の不足」「事業者の売上げ・利益の減少」「ドライバーの収入の減少」「収入の減少によるさらなるドライバー不足」といった点が懸念されており、このことは「2024年問題」と称される。2024年問題によって、ドライバー不足に拍車がかかると言われている。この他、現時点における同社の「男性育児休業取得率」と「有給休暇取得率」はそれぞれ0.0%、51.4%であり、これは全国平均²より低い数値である。以上の点から、同社が「男性育児休業取得率」と「有給休暇取得率」の向上を目指すことは、同社の生存戦略や、同社が持続的に発展していくうえで重要な要素であると言える。

以上より、選定されたKPIは、同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であると判断した。

²男性育児休業取得率：17.13%（2022年度）（出所：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」）、
年次有給休暇取得率：62.1%（2022年）（出所：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」）

■ 同社が取得している認定・認証一覧

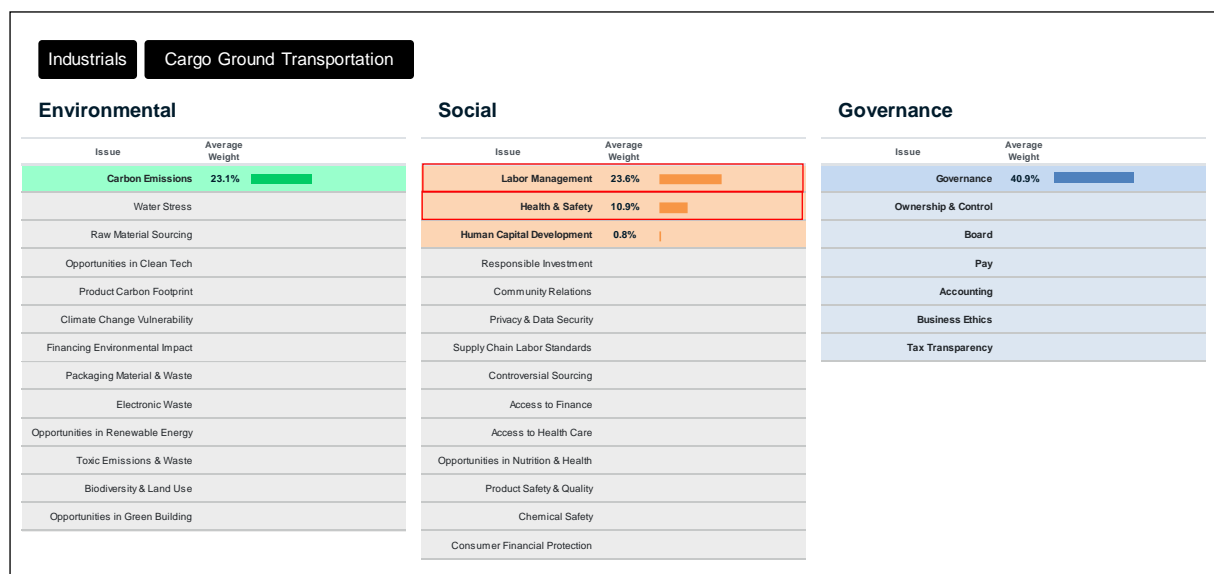
<p>環境面</p>	<p>○ <u>グリーン経営認証・永年表彰</u></p> <p>グリーン経営推進マニュアルに基づき、一定のレベル以上の取組みを行っている事業者と与えられる認証</p> <p>登録日 2006年3月22日</p> <hr/> <p>登録番号 T3800022 (10)</p> <hr/> <p>認証機関 公益財団法人交通エコロジー・モビリティ財団</p>	
<p>社会面</p>	<p>○ <u>健康経営優良法人 2024 (中小規模法人部門)</u></p> <p>健康経営の取組みを促進するための制度として、健康経営に取り組んでいる企業に対して与えられる認定</p> <p>登録日 2024年3月11日</p> <hr/> <p>登録番号 -</p> <hr/> <p>認証機関 日本健康会議</p>	
	<p>○ <u>くるみん認定</u></p> <p>少子化対策を計り、子育て支援など一定の基準を満たした企業などに与えられる認定</p> <p>登録日 2012年10月17日</p> <hr/> <p>登録番号 -</p> <hr/> <p>認証機関 愛媛労働局</p>	
	<p>○ <u>えひめ子育て応援企業</u></p> <p>仕事をしながら子育てできる職場環境づくりに積極的に取り組む中小企業と与えられる認証</p> <p>登録日 2015年8月19日</p> <hr/> <p>登録番号 第86-2号</p> <hr/> <p>認証機関 愛媛県</p>	

<p style="text-align: center;">社会面</p>	<p>○ ひめボス宣言事業所</p> <p>若年層の転出超過の解消に向けて、女性活躍や仕事と家庭の両立支援などに積極的に取り組む企業に与えられる認証</p> <p>登録日 2024年2月22日</p> <hr/> <p>登録番号 第H00183号</p> <hr/> <p>認証機関 愛媛県</p>	
	<p>○ 安全性優良事業所認定</p> <p>安全性の高い事業者を選びやすくする等の観点から、輸送の安全確保に積極的に取り組んでいる事業所に与えられる認定</p> <p>登録日 2023年12月15日</p> <hr/> <p>登録番号 2398385 (1)</p> <hr/> <p>認証機関 公益社団法人全日本トラック協会</p>	
<p style="text-align: center;">経済面</p>	<p>○ 地域未来牽引企業</p> <p>経済産業省により選定された、地域経済の中心的存在となり、地域経済を牽引していくことが期待される事業者</p> <p>登録日 2017年12月22日</p> <hr/> <p>登録番号 -</p> <hr/> <p>認証機関 経済産業省</p>	

(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、同社が属するセクター「貨物陸上輸送/Cargo Ground Transportation」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「運輸セクター - 陸運/Transportation - Road Transportation」において、下表のとおり特に 4 つの点を関連問題として挙げ、4 つの点を開示トピックとしている。MSCI の指標では、社会面の重要課題に「労務管理」や「健康と安全」が挙がる。SASB の指標では、社会面において「従業員の健康と安全」「ドライバーの労働条件」「事故および安全管理」が関連問題、開示トピックとして挙がる。両指標が示すように、同業界は社会面において労働慣行が重要なテーマとなっており、企業には課題への対応が求められている。よって、今回、同社が選定した KPI「男性育児休業等取得率」「有給休暇取得率」は労働慣行に関連するものであり、業界の重要課題に沿ったものと言える。

■ 「貨物陸上輸送/Cargo Ground Transportation」セクターにおける ESG 重要課題



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

■ 「運輸セクター - 陸運/ Transportation - Road Transportation」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"> GHG 排出 (GHG Emissions) 大気質 (Air Quality) 従業員の健康と安全 (Employee Health & Safety) クリティカルインシデントリスク管理 (Critical Incident Risk Management) 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出 (Greenhouse Gas Emissions) 大気質 (Air Quality) ドライバーの労働条件 (Workforce Conditions, Health & Safety) 事故および安全管理 (Accident & Safety Management)

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



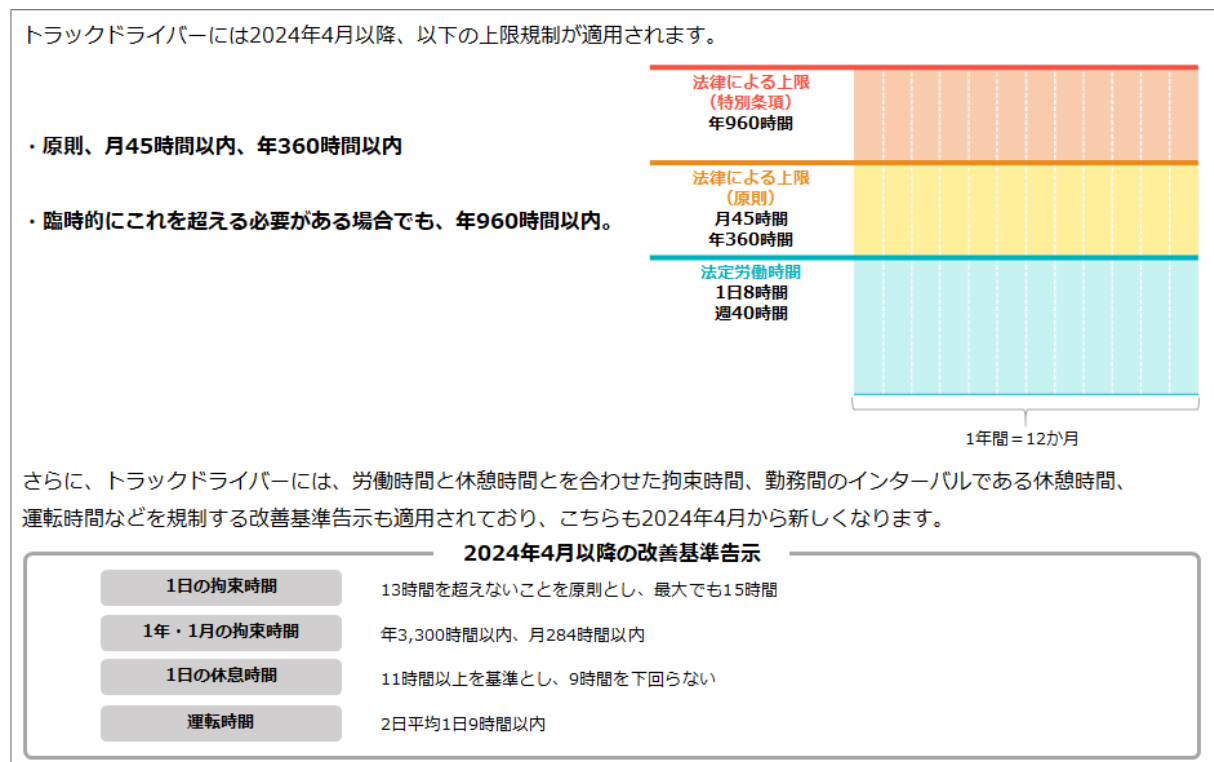
「労務管理」や「従業員の健康と安全」などに関して、2019年以降の働き方改革関連法（「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律」）施行を皮切りに、働き方は転換期を迎えている。日本政府は、一億総活躍社会の実現に向けて、働き方改革の中で「長時間労働の是正」や「多様で柔軟な働き方の実現」、「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」などのための措置を講ずるとしている。また、同社のある愛媛県内においても、愛媛働き方改革推進支援センターが開設されるなど、働き方改革に関する様々な課題に対応するための整備が進んでいる。

この他、2024年4月1日以降、働き方改革関連法に基づき、自動車運転業務の時間外労働についても、年間960時間の上限規制が適用されることとなった。併せて、厚生労働省がトラックドライバーの拘束時間を定めた「改善基準告示（自動運転車の労働時間等の改善のための基準）」により、拘束時間などに見直しが行われた。これまでトラックドライバーの労働環境は、長時間労働が常態化していた。今回の法施行では、過度な残業をなくすことで、ドライバーの健康を確保するという狙いがある。また、日本政府は「自動車運転者の過重労働を防ぐことは、労働者自身の健康確保のみならず、国民の安全確保の観点からも重要」³としている。

また、男性の育児休業に関して、日本政府は「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。⁴とし、取得促進に向けて育児休業取得率の開示制度などを整備している。

このように国や自治体の方針・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。

■ トラックドライバーの長時間労働解消に向けた主な改正内容



（出所：厚生労働省、国土交通省「建設業・ドライバー・医師の時間外労働の上限規制 特設サイト」をもとにひめぎん情報センター作成）

(A) ~ (C) を踏まえ、結論として、設定されたKPIは、同社サステナビリティ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 出所：厚生労働省「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」

⁴ 出所：内閣官房「こども未来戦略」



(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	
SPTs①	2024 年度に 100%、以後毎年度 100%を維持
SPTs②	2025 年度に 70%、以後毎年度 1%向上させる

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						
	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度
男性育児休業等取得率 ⁵	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
有給休暇取得率 ⁶	36.0%	48.7%	51.4%	60%	70%	71%	72%	73%	74%	75%

	目標							
	2031 年度	2032 年度	2033 年度	2034 年度	2035 年度	2036 年度	2037 年度	2038 年度
男性育児休業等取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
有給休暇取得率	76%	77%	78%	79%	80%	81%	82%	83%

■ 【参考】従業員の状況

	2022 年 3 月末	2023 年 3 月末	2024 年 3 月末
従業員数	186 人	182 人	182 人
うち男性	159 人	153 人	153 人
うち育休対象者	1 人	0 人	3 人
うち女性	27 人	29 人	29 人

⁵ 育児休業等には、企業独自の育児目的休暇は含めない。各年度内に対象者がいない場合、SPTs 達成の判定から除外する。

⁶ 従業員全体における有給休暇法定付与日数の取得率



- SPTs①

同社では男性育児休業等取得率を2024年度に100%とし、以後毎年度100%を維持するとしている。同社では、直近3か年で男性社員の育児休業取得実績はないものの、今後、経営陣の関与強化、会社全体での意識改革（労使一体改革）、取得しやすい雰囲気づくり、定期的な社内アナウンス、周囲のサポート体制強化、周囲へのインセンティブ検討などを通じて目標の達成を目指すとしている。

なお、日本全体の男性の育児休業取得率は17.13%（2022年度）⁷である。ここ数年上昇傾向にあるものの、女性の育児休業取得率（80.2%、2022年度）と比べると低調である。このような中、日本政府は男性の育児休業取得率を2025年に50%、2030年に85%とする目標を掲げている。同社目標は初年度から政府目標を上回るものであり、野心的なSPTsであると判断する。

- SPTs②

同社における直近の有給休暇取得率は、36.0%（2022年3月期）、48.7%（2023年3月期）、51.4%（2024年3月期）と推移している。今後、同社では全従業員の有給休暇取得率を2025年度に70%、以後毎年度1%向上させるとしている。同社ではこれまでに、経営陣の関与強化、会社全体での意識改革（労使一体改革）、有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり、定期的な社内アナウンス、時間休・半日休暇の活用などに取り組んできた。今後は、時間休・半日休暇の制度を引き続き活用していくとともに、新たな制度休暇の導入なども検討することで目標を達成するとしている。

なお、日本政府は2025年までに年次有給休暇の取得率を70%以上とすることを目標として掲げている。同社目標は、政府目標（2025年70%）を一旦の目標値とし、それ以降も毎年度1%向上させるものである。政府目標を上回るものであり、野心的なSPTsであると判断する。

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。

- ・ 同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の達成に向けた同社の取組予定内容
- ・ 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、同社が設定した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。

⁷ 出所：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」



(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。

- ・ 借入人である同社のSPTs達成への動機付けとして、当行は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）は同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、当行が本ローンに関して公表する。
- ・ 同社は、融資期間にわたって年1回SPTsの達成状況を当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、当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。

- ・ 同社は、年1回 KPI のパフォーマンスに関する実績を当行に報告する。
- ・ ひめぎん情報センターは、同社から受領したレポートをもとに、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、当行に報告されるとともに、レポートと合わせ、同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。本書及び本書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) 本書は、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、本書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、本書の誤りや変更・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) 本書の著作権は、当行に帰属します。当行による事前承諾を受けた場合を除き、本書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。