

2023年3月28日

各位

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)

当行は、東昇技建株式会社様に対して「ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン」を実行しましたので、以下のとおりお知らせいたします。

なお、当行では2022年4月から同ローンの取扱いを開始しており、本件は当行での第一号案件となります。

### 1. 融資案件の概要

実行日	2023年3月28日(火)
融資金額	20百万円
融資形態	証書貸付
期間	10年
資金使途	機械購入資金
KPI	健康経営 <sup>1</sup> の高度化
SPTs	SPTs①: 全従業員に対して、ストレスチェックを毎年実施する。 SPTs②: ストレスチェック結果に基づく集団分析を毎年実施し、衛生委員会で共有・審議する。 SPTs③: 45歳以上の従業員の人間ドック受診率を100%にする。

※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。

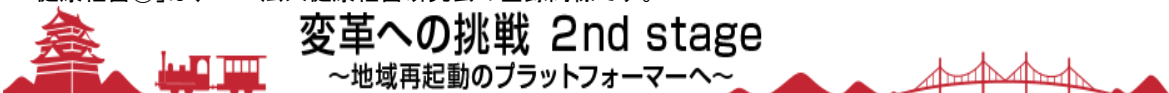
### 2. 融資先の概要

企業名	東昇技建株式会社
代表者	小泉 啓典
所在地	愛媛県松山市森松町147-1
資本金	15百万円
設立	2001年3月7日
事業内容	地盤調査・地盤改良工事・基礎補修工事・さく井工事・沈下修正工事

### 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。

<sup>1</sup>「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



【お問い合わせ先】 愛媛銀行 企画広報部 TEL 089(933)1111



## 東昇技建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：2023年3月28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、東昇技建株式会社を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」<sup>1</sup>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	東昇技建株式会社
貸付人	株式会社愛媛銀行
実行額	20,000,000 円
契約日	2023年3月28日
最終返済日	2033年3月31日
調達資金の用途	機械購入資金
KPI	健康経営 <sup>2</sup> の高度化
SPTs	SPTs①：全従業員に対して、ストレスチェックを毎年実施する。 SPTs②：ストレスチェック結果に基づく集団分析を毎年実施し、衛生委員会で共有・審議する。 SPTs③：45歳以上の従業員の人間ドック受診率を100%にする。

東昇技建株式会社は、2001年の設立以来、愛媛県松山市に拠点を構え、地盤調査から地盤改良、沈下修正、基礎補修、さく井の各工事、地盤保証まで、地盤に関わる事業を行っている。当社はこの度、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、持続可能な経済活動及び経済成長の促進を目指す。

<sup>1</sup> 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堅固であることについて、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。

<sup>2</sup> 「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標。





## ■ 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、東昇技建株式会社の経営理念や SDGs 宣言に関連したものであり、同社のサステナビリティ及び事業戦略にとって重要である。また、同社が属する土木・建設業界における ESG 課題にも対応したものである。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	東昇技建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、法律上の努力義務に該当することをはじめ、国（法律）や同業他社の水準等に整合・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	東昇技建株式会社は、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	東昇技建株式会社は、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等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回本資料等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、レポーティングとともに東昇技建株式会社のウェブサイト等を通じて一般に開示される予定である。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、東昇技建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
健康経営の高度化

#### 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)

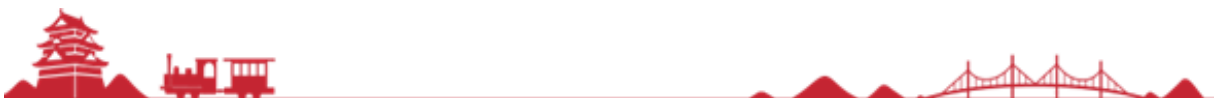
東昇技建株式会社は、地盤と土木建築の総合コンサルタントとして、地盤調査から地盤改良、沈下修正、基礎補修、さく井の各工事、地盤保証まで、地盤に関する様々な事業を展開している。地盤調査・改良事業の四国トップシェアを誇り、戸建て住宅からビルやマンション、商業施設まで、規模を問わず地盤に関するあらゆる業務を行える四国唯一の企業である。また、地盤調査・改良事業のほか、リサイクル紙や古紙を主原料とした「瞬間吸収剤セルドロン」、浸透力、洗浄力、溶解力、抗酸化力の高い水をつくる水処理装置「エルセ」などの商品も取り扱っている。

同社では、「信頼と安心をお届けする」という経営理念のもと、社会インフラ整備を担う一員として、「地域に貢献する企業」や「今を支える、未来を支える。」を目指す姿やモットーとしている。そのため、透明性の高い地盤調査や高品質な施工は勿論のこと、パブリックインタレスト、すなわち、事業を通じて環境や社会のためにできることを模索してきた。これまでに環境面では、「セルドロン」や「エルセ」などの販売をはじめとする環境ビジネスの実践、社会面では、労働環境の整備や能力開発など、人的資本への投資を活発に行ってきた。「地域にとって必要とされる会社でありたい」、「100年続く会社の礎を築きたい」という思いから、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、東昇技建株式会社では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。東昇技建株式会社の事業と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・取組を行っていくかが明示されている。

## ■ 東昇技建株式会社の経営理念

経営理念
信頼と安心をお届けする





■ 東昇技建株式会社のSDGs宣言



## 東昇技建株式会社 SDGs宣言

当社は、「信頼と安心をお届けする」という経営理念のもと、  
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。

2021年4月23日  
東昇技建株式会社  
代表取締役 小泉 啓典

---

### 重点項目(ターゲット2030)

#### 施工品質・透明性・正当性の確保

目に見えない地盤を「確かな知識」「確かな技術力」で見える化し、お客さまに信頼と安心をお届けします。この街を支えるという使命感を持ち、正確で安全な施工品質や、透明性・正当性の確保に取り組みます。

【主な取り組み】  
透明性の高い地盤調査(第三者電子認証「G-Webシステム」導入等)、高品質・低予算・迅速対応、情報管理の徹底



#### 地域に根差した街づくり

社会インフラ整備を担う一員として、地域社会や人々の暮らしを足元から支え、将来にわたり安心して暮らせる街づくりを進めます。地域の皆さまから、この会社があつて良かったと思われる会社を目指します。

【主な取り組み】  
災害復旧対応・支援物資の提供、地域のステークホルダーとの連携(会合等への参加)、地域活性化(SDGs・地域イベント等の開催)、産官学連携




#### 環境経営・環境ビジネスの実践

環境経営や環境ビジネスをはじめ、事業を通じて環境や社会のためにできることを模索していきます。未来を見据え、サステナビリティ時代における選ばれ続ける会社を目指します。

【主な取り組み】  
環境配慮型商品の提供(瞬間吸水材「セルドロン」、水処理装置「エルセ」等)、未使用生コンの有効活用・新技術の開発、地域資源の活用(紙リサイクル)






#### 安心安全でやりがいのある職場づくり

社員とその家族が安心して過ごせるよう、労働環境の整備に力を入れます。多様な人材の計画的な育成に取り組み、それぞれの社員がプロフェッショナルとして活躍できる会社を目指します。

【主な取り組み】  
健康経営優良法人認定、多様性の尊重(技能実習生の受入等)、福利厚生施設の充実、資格取得支援、安全会議・安全パトロール、長時間労働の是正







「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。

(出所：東昇技建(株)ウェブサイト)

Copyright.2023 EHIME BANK,LTD.

4 / 15

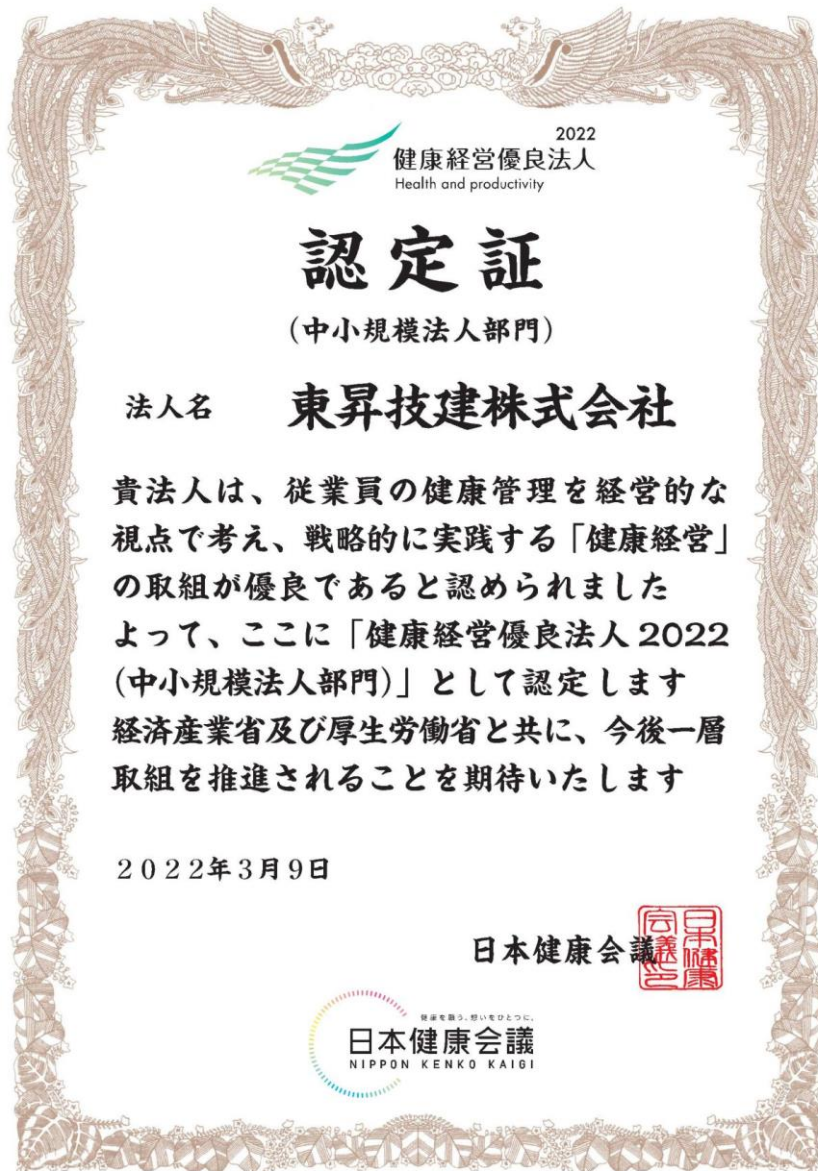


## (B) 重要課題（マテリアリティ）とKPIとの整合性

選定されたKPIと東昇技建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。

東昇技建株式会社では、「働く社員のことを一番に考える」という考え方から、重要課題（マテリアリティ）の一つに「安心安全でやりがいのある職場づくり」を掲げている。これまでに、福利厚生制度や設備の充実、人材教育などに意欲的に取り組んできた。具体的には、健康経営に取り組み、「健康経営優良法人」として認定を取得したほか、社内施設の充実（ジム等）、資格取得支援、下表のように各種手当の充実を図ってきた。今回選定したKPI「健康経営の高度化」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。

### ■ 健康経営優良法人認定証



(出所：東昇技建(株)ウェブサイト)





■ 東昇技建株式会社の各種手当

	内容 (扶養人数)	金額
扶養手当	1人目	¥5,000
	2人目以降	¥3,000
	[備考] ※配偶者・子対象で6人まで支給 (上限¥20,000) ※お子様の高校・大学の卒業月まで支給	

	内容	金額
住宅手当	住宅手当	住宅ローン月額の10%
	[備考] ※新築住宅ローン月額返済額の1割	

	内容 (対象者)	金額
教育支援金	大学生 (4年・2年) の子1人当たり	¥8,000
	[備考] ※大学の卒業月まで支給 ※正社員・パート社員 (役員除く) のお子様対象	

	内容 (対象者)	金額
光熱費補助	正社員・パート社員 (役員除く)	基本給の2%
	[備考] ※12・1・2月/7・8・9月給与分が対象	

	内容	金額
その他 福利厚生	結婚記念日のお祝い	-
	[備考] ※ホテルのディナーに招待	
	お誕生日のお祝い【社員】	JCB 商品券 ¥5,000
	[備考] ※全員 (役員・正社員・パート社員) のうち未婚者のみ対象	
	お誕生日のお祝い【お子様】	図書カード ¥3,000
	[備考] ※0歳～中学校卒業までのお子様対象	
	クリスマスケーキ	-
	[備考] ※全員 (役員・正社員・パート社員) のうち希望者のみ	
	年越しそば	-
	[備考] ※全員 (役員・正社員・パート社員) のうち希望者のみ	
	年末年始オードブル	-
	[備考] ※全員 (役員・正社員・パート社員) のうち希望者のみ	
	節分～恵方巻～	-
	[備考] ※全員 (役員・正社員・パート社員) のうち希望者のみ	
	長期所得補償保険 (GLTD) の加入	-
[備考] ※従業員が傷害や疾病により仕事に従事できなくなった際、保険金を支給。		



資格手当	資格名/部門	
	博士	/
技術士	/	各部門
技術士補	/	各部門
RCCM	/	各部門
1級建築士		
2級建築士		
測量士		
測量士補		
1級建築施工管理技士		
2級建築施工管理技士		
1級土木施工管理技士		
2級土木施工管理技士		
コンクリート診断士		
地質調査技士	/	現場技術・管理部門、現場調査部門
地すべり防止工事士		
1級さく井技能士		
2級さく井技能士		
地盤品質判定士		
地盤品質策定士補		
住宅地盤主任技士	/	設計施工部門
住宅地盤技士	/	設計施工部門
住宅地盤主任技師	/	調査部門
住宅地盤技士	/	調査部門
[備考]	金額は各資格の難易度等に基づき設定	

(出所：東昇技建(株)資料をもとにひめぎん情報センター作成)

以上より、選定された KPI は、東昇技建株式会社の経営理念や SDGs 宣言に関連したものであり、同社のサステナビリティ及び事業戦略にとって重要なものであると判断した。



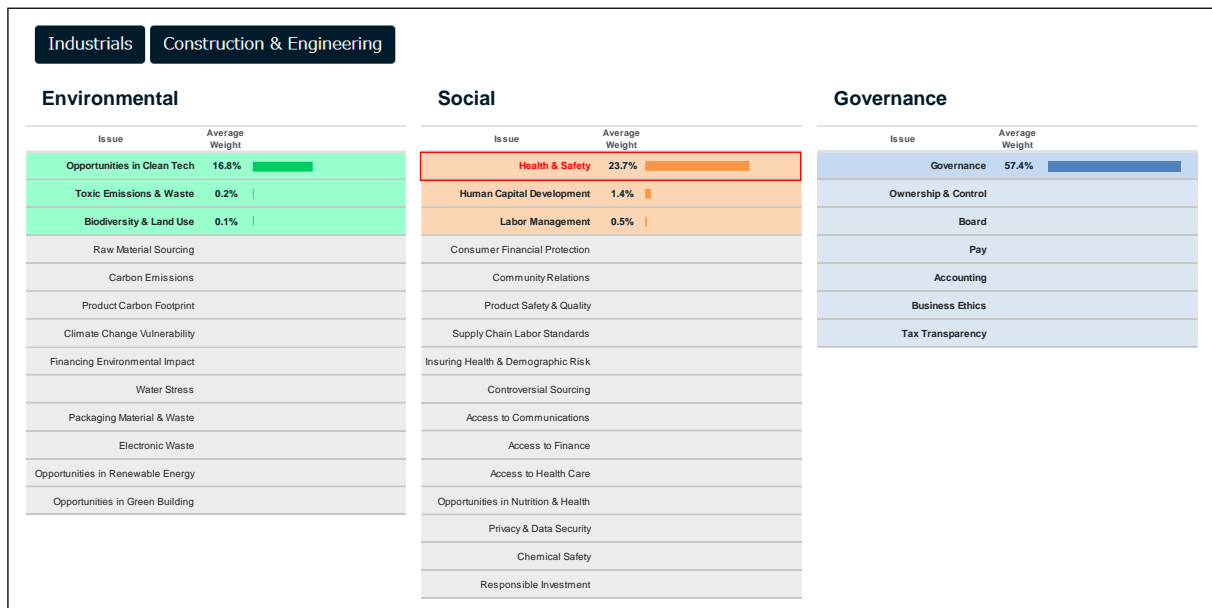




(C) 国・地域等の方針/借入人が属するセクターの関連する ESG 課題と KPI との整合性

「ESG Industry Materiality Map (MSCI)」において、下図のとおり、東昇技建株式会社が属するセクター「建設・エンジニアリング/Construction & Engineering)」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「インフラストラクチャー (エンジニアリング・建設サービス/Engineering & Construction Services)」において、下表のとおり特に5つの点に関連問題として挙げ、6つの点を開示トピックとしている。どちらの指標も「健康と安全」を業界の課題として挙げており、今回、同社が選定した KPI「健康経営の高度化」はこれに関連する取組と言える。

■ 建設・エンジニアリングセクターにおける ESG 重要課題



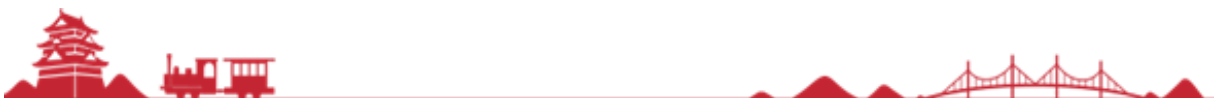
(出所：「ESG Industry Materiality Map (MSCI)」をもとにひめぎん情報センター作成)

■ インフラストラクチャー (エンジニアリング・建設サービス) 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"> <li>生態系への影響 (Ecological Impacts)</li> <li>製品の品質と安全性 (Product Quality &amp; Safety)</li> <li><b>従業員の健康と安全 (Employee Health &amp; Safety)</b></li> <li>製品設計とライフサイクル管理 (Product Design &amp; Lifecycle Management)</li> <li>経営倫理 (Business Ethics)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト開発における環境影響 (Environmental Impacts of Project Development)</li> <li>構造上の完全性と安全性 (Structural Integrity &amp; Safety)</li> <li><b>労働者の安全衛生 (Workforce Health &amp; Safety)</b></li> <li>建物およびインフラストラクチャーのライフサイクルにおける影響 (Lifecycle Impacts of Business Mix)</li> <li>事業構成に対する気候影響 (Climate Impacts of Business Mix)</li> <li>企業倫理 (Business Ethics)</li> </ul>

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

なお、「健康経営の推進について (経済産業省)」によると、健康経営とは「従業員等の健康維持・増進の取組





が、将来的に収益等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」であり、「従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることを期待される」としている。さらに同資料では、「健康経営の深化に向けて、自社従業員だけでなく、サプライチェーンや社会全体へとスコープを拡大」、「健康経営に取り組むことが当たり前となり、評価する基準作りや質の担保を民間が主導する社会を目指す」としており、日本政府として推進していることがわかる。また、同社のある松山市においても、「松山市健康づくり応援パートナー登録事業」という健康経営に取り組む企業等の認定・表彰制度が実施されている。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。

(A) ~ (C) を踏まえ、結論として、設定された各 KPI は、東昇技建株式会社の 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。





## (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	全従業員に対して、ストレスチェックを毎年実施する。
SPTs②	ストレスチェック結果に基づく集団分析を毎年実施し、衛生委員会で共有・審議する。
SPTs③	45 歳以上の従業員の人間ドック受診率を 100%にする。

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

各 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									
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
SPTs ①	－	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施
SPTs ②	－	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施
SPTs ③	－	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

#### ● SPTs①

東昇技建株式会社では、これまでにストレスチェックの実績は無いが、今後、全従業員に対して、毎年実施するとしている。そのための体制を整備し、また、費用面についても同社が全額負担する予定である。ストレスチェックは、2014 年 6 月に成立した改正労働安全衛生法により、労働者が 50 人以上いる事業場に実施が義務付けられているものである。50 人未満の事業場では、ストレスチェックの実施に係る時間や費用の負担が大きい。ため、実施は任意とされている。同社の従業員数は現在 28 人であり、同社は実施義務のある事業者には当てはまらない。しかし、法的に必須でない 50 人未満の事業場であっても、従業員のメンタルヘルスや健康管理の観点からストレスチェックを実施することは望ましい姿と言える。

なお、「令和 3 年労働安全衛生調査（厚生労働省）」によると、同社と同規模の事業場（従業員数 10～29 人）におけるストレスチェックの実施率は 49.6%である。この数値は、大企業のような「50 人を超える従業員がいる事業場と、そうでない事業場の両方を持つ企業」も含めた数値であり、同社のような中小企業に限った場合は、データこそ無いものの、実施率は本数値より低くなるものと推察される。

以上のことから、実施義務の無い事業場（中小企業）でありながら、自ら率先して実施している点に野心性が認められると判断する。

#### ● SPTs②

東昇技建株式会社は、今後、毎年のストレスチェック結果を集団分析し、衛生委員会にて共有・審議の下、職場改善に活用するとしている。ストレスチェック同様、実績が無いため、必要な体制を整備していく。法的には、ストレスチェック後の集団分析や職場環境改善は努力義務とされているが、制度の目的を果たすための重要な





手段と言える。また、実施するストレスチェック・集団分析の内容次第では、個々のメンタルヘルスや健康管理以外にも従業員の満足度やエンゲージメントなどの傾向を把握することも可能で、非常に意義のあるものと言える。

なお、「令和3年労働安全衛生調査（厚生労働省）」によると、同社と同規模の事業場（従業員数10～29人）における集団分析及び職場環境改善の実施率は44.6%、衛生委員会での審議の実施率は13.6%である。<sup>3</sup>先述のストレスチェックよりもさらに取り組む事業場が少ない取組であり、実施義務の無い事業場（中小企業）が自ら率先して実施している点に野心性が認められると判断する。

#### ● SPTs③

東昇技建株式会社は、今後、実施年度における年齢が45歳以上となる全従業員に人間ドックを毎年受診させるとしている。同社では、法的に義務付けられている健康診断は実施しているものの、人間ドックの費用は全額自己負担とし、受診は個人の判断に委ねられてきた。今後、SPTsの達成に向け、同社が費用の大部分を負担するとともに、「人間ドック休暇」として、制度休暇（有給休暇）を新設する。先述の「(1) KPIの選定」でも触れたが、同社はこれまでも福利厚生に係る制度整備を進めてきた。特に、従業員の健康面においては、健康経営優良法人の認定を取得するなど、一定の成果を上げている。取組レベルが一定の水準にある上で、今回さらに新たな取組に上乘せするものであり、野心性が認められると判断する。

なお、「2019年国民生活基礎調査（厚生労働省）」によると、入院者を除く40～74歳の者について、過去1年間の健診（健康診断や健康診査）や人間ドックの受診状況は73.3%（男性77.2%、女性69.7%）である。この数値は人間ドックに限らず、健診（健康診断や健康診査）も含んだ数値であるが、同社のSPTsはこれを上回る数値である。この数値からも野心的なSPTsであると判断する。

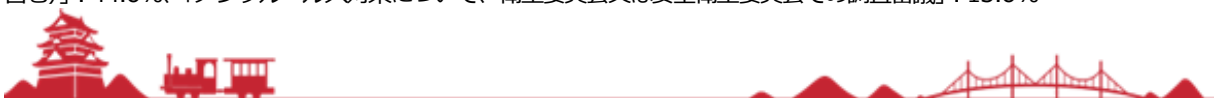
#### ③ SPTsの妥当性

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。

- ・ 東昇技建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の達成に向けた東昇技建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、東昇技建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。

<sup>3</sup> それぞれ以下の数値を引用した。「職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を含む）」：44.6%、「メンタルヘルス対策について、衛生委員会又は安全衛生委員会での調査審議」：13.6%





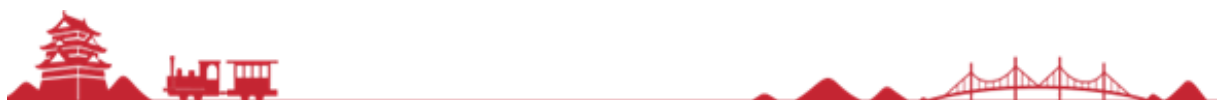
### (3) ローンの特徴

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。

- ・ 借入人である東昇技建株式会社の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）は東昇技建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た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。
- ・ 東昇技建株式会社は、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、ウェブサイト等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"><li>・ 選定されたKPIのパフォーマンスに関する情報</li><li>・ SPTsの算出手法及び前提の詳細に関する情報</li><li>・ SPTsの野心度合い・達成状況を分析するための情報</li><li>・ 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</li></ul>

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になっており、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。

- ・ 東昇技建株式会社は、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、東昇技建株式会社から受領したレポート等をもとに、エビデンスやデータ等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、レポートと合わせ、東昇技建株式会社のウェブサイト等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。

