

2024 年 9 月 27 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(頭取 西川 義教)は、医療法人佑心會 堀江病院様(愛媛県松山市 理事長 細田 能希様)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 9 月 27 日(金)
融資金額	130 百万円
融資形態	証書貸付
期 間	10 年
KPI	①:有給休暇取得率 ②:男女間賃金差異
SPTs	①:毎年 90%以上を維持 ②:2030 年度以後 84%以上

※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

法人名	医療法人佑心會 堀江病院
代表者	細田 能希
所在地	愛媛県松山市福角町甲 1582
資本金	6 百万円
設 立	1970 年 5 月 1 日
事業内容	病院(心療内科、精神科、内科)
病床数	200 床(病棟数 4)

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、レポーティング体制等を評価し、本フレームワークへの適合性を確認します。

以 上

医療法人佑心會 堀江病院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9月27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、医療法人佑心會 堀江病院（以下、同法人）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	医療法人佑心會 堀江病院
貸付人	株式会社愛媛銀行
実行額	130,000,000 円
契約日	2024年9月27日
最終返済日	2034年9月30日
KPI	①有給休暇取得率 ②男女間賃金差異
SPTs	①毎年90%以上を維持 ②2030年度以後84%以上

同法人は、愛媛県松山市で、心療内科、精神科、内科を診療している医療機関である。同法人はこの度、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、環境・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、同法人の理念・方針、考え方などに関連したものであり、同法人のサステナビリティ戦略にとって重要である。また、同法人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	同法人が設定した SPTs は、同法人の重要課題（マテリアリティ）に関連しており、同法人の全体的なサステナビリティ/ESG 戦略、社会課題など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、同法人の過去の実績を維持または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、同法人の 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。同法人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	同法人は、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	同法人は、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、同法人がレポーティングとともに同法人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、同法人が選定した 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	有給休暇取得率
KPI②	男女間賃金差異

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）

同法人は、愛媛県松山市に拠点に置く医療機関である。心療内科、精神科、内科の診療科を持つ堀江病院を中心に、佑心會相談支援事業所（特定・一般・障害児）、いこいの家（共同生活援助）を運営する。ストレスケアをはじめ、訪問看護、認知症相談、児童思春期相談、断酒相談など、1970年の開院以来、今日に至るまで地域住民の心の健康、あらゆる悩みをサポート、ケアしている。

同法人の堀江病院では、外来診療に加え、入院による集中治療も行っている。同院では、心の病気は日常生活中に起きるさまざまな負担が一因となって生じることがあるとし、自然に囲まれた場所でゆっくりとストレスケアができるよう、環境づくりに細心の注意を払っている。悩みや苦しみの異なる患者一人一人が安心して入院生活を送れるよう、同院では、急性期、慢性期、高齢者、介護対応など、医療機能や患者の症状・属性に応じてユニットを分け、効果的・効率的なケアを提供している。各病棟は個室率の高い作りとしており、患者のプライバシーに配慮した作りとなっている。また、同院の特徴として、児童・思春期の心の問題のケアや、アルコール依存症の治療に注力している点が挙げられる。児童・思春期の心の問題のケアについては、中学生以下の患者専門の外来診療を提供している。アルコール依存症の治療には、リハビリテーションプログラムを提供し、断酒に向けたサポートを行っている。この他、同院では、患者や家族の方が安心して通院治療や入院治療、地域での生活を送れるよう、コ・メディカルが連携したチーム医療を実践している。

堀江病院	佑心會相談支援事業所 (特定・一般・障害児)	いこいの家 (共同生活援助)
		
診療科目 心療内科 精神科 内科	事業内容 計画相談支援 地域移行支援 地域定着支援	地域において自立した生活を送るために、日常生活の援助や相談を受けることができる。
病床数 200 床		



同法人では、以下のとおり、理念とそれを実践していくための方針を定めている。理念や方針が示すとおり、同法人は、地域の医療従事者として、医療を通じて地域社会に貢献することを目指す。また、同法人では「安心と信頼の医療」を継続的に提供していくべく、医療の質・安全を確保すると同時に、将来に向けて地域医療や地域社会の持続可能性を高める取組みも行っている。例えば、後進の育成にも力を入れており、病院実習や研修を通じて、四国内の病院、大学、高校、専門学校からの研修生を積極的に受け入れている。また、病院内の地域保健センターでは、関係団体との連携のもと、医療費に関する制度や、退院後の住居や生活、就業などに関する相談受付を行うとともに、訪問看護等を行い患者の地域生活も支えている。さらに、同法人では、近年頻発且つ激甚化する自然災害発生時のレジリエンス強化を企図し、本ローンでの調達資金の一部を用いて非常用発電機を導入する。これにより、自然災害発生時にも安定した医療サービスを提供するとしている。同法人のこうした姿勢は SDGs と方向性を同じくするものであり、同法人では引き続き、持続可能な医療、地域社会の実現に向けた取組みを進めていくとしている。

■ 同法人の理念

理念
心を病む人、悩める人が、心の安寧を保ち、 心身の活力を取り戻すことができるよう、医療サービスを提供します。

■ 理念を実践するための6つの方針

方針
一、患者さんを中心とした「安心と信頼の医療」を行います。 一、時代趨勢に目を向け、時代のニーズに合致した運営を目指します。 一、常に自己啓発をし、最新の医療の知見、技術を習得するように努力します。 一、医療法、精神保健福祉法、その他の法令、規則を遵守し、医療を行います。 一、患者さん及びご家族の方が、何でも気軽に相談できるような病院になるよう努力します。 一、地域を基盤とする病院として、関係機関と協調し、地域社会に貢献します。

以上のような考えから、同法人ではサステナビリティを重視した病院経営を進めているところである。具体的には、現在、以下のような取組みを病院経営に反映し、これらを実践していくことで、地域にとって欠かせない病院としての役割を果たし続けるとしている。

健全な病院経営	適切な資金管理と収益確保を通じて、健全な病院経営を維持していく。
患者中心の医療	患者の満足度やケアの質を高め、病院の長期的な成長と信頼の獲得を目指す。
人材の確保と育成	医療スタッフが長く働ける環境づくりや教育制度を充実させる。
地域との連携	地域社会と連携し、地域のニーズに沿った医療を提供することで、地域の健康を長期的に支える。
災害レジリエンス	非常用発電機の導入を通じて、災害時にも安定した医療サービスを提供する。

(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 と同法人の重要課題（マテリアリティ）との整合性は、以下のとおりである。

同法人は「安心と信頼の医療」を継続的に提供していくべく、サステナビリティを重視した病院経営を進めているところである。そのため、前述のとおり「健全な病院経営」「患者中心の医療」「人材の確保と育成」「地域との連携」などに関する取組みを病院経営に反映し、重要課題として取組を進めているところである。このうち「人材の確保と育成」について、同法人では 2008 年からワークライフバランスに取り組み、働き続けやすい職場環境を提供している。加えて、女性が活躍できる雇用環境の整備、職員全員が能力を十分に発揮できるような雇用環境整備・教育体制などにも注力している。その結果、現在「ひめボス宣言事業所」「子育てサポート企業（くるみん）」に認定されている。今回選定した KPI「有給休暇取得率」および「男女間賃金差異」は、同法人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。

■ 同法人が取得している認定・認証

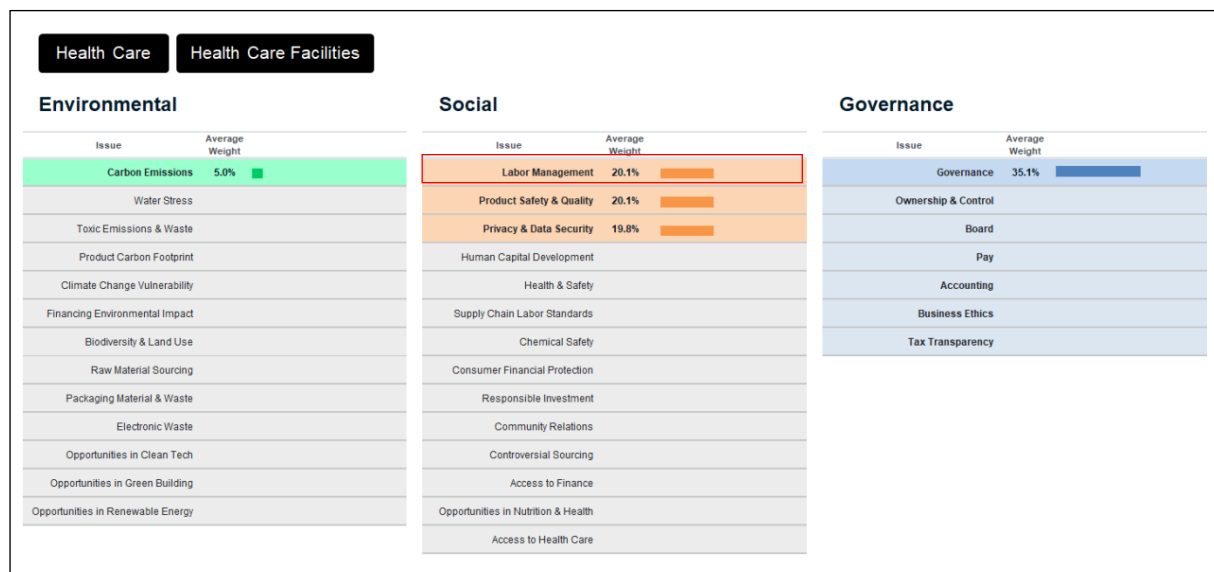
○ ひめボス宣言事業所	 ひめボス 宣言事業所 認証書 「ひめボス宣言事業所」は、女性活躍推進法に基づき、女性活躍推進に取り組む企業に与えられる認証書である。 医療法人 佑心会 堀江病院 認定番号: 第 H00324 号 認定日: 2024 年 7 月 17 日 認定機関: 愛媛県
○ 子育てサポート企業（くるみん）	 子育てサポート企業（くるみん）認証書 認定番号: 第 H00324 号 認定日: 2010 年 9 月 21 日 認定機関: 愛媛労働局

以上より、選定された KPI は、同法人の理念や方針、重要課題（マテリアリティ）に関連したものであり、同法人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、同法人が属するセクター「ヘルスケア - 医療機関/ Health Care - Health Care Facilities」の ESG 重点課題が示されている。また、「Materiality Finder (SASB STANDARDS)」では、同法人が属するセクター「ヘルスケア - 医療提供/Health Care - Health Care Delivery」において、下表のとおり特に 11 の点に関連問題として挙げ、11 の点を開示トピックとしている。MSCI の指標では「労務管理」など、SASB の指標では「従業員の健康と安全」や「従業員エンゲージメント、多様性とインクルージョン」などが業界の課題として挙がっており、今回、同法人が選定した KPI は業界の重要課題に沿ったものと言える。

■ 「ヘルスケア - 医療機関/ Health Care - Health Care Facilities」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)

■ 「ヘルスケア - 医療提供/Health Care - Health Care Delivery」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
- エネルギー管理 (Energy Management) - 廃棄物および危険物管理 (Waste & Hazardous Materials Management) - データセキュリティ (Data Security) - アクセスとアフォーダビリティ (Access & Affordability) - 製品の品質と安全性 (Product Quality & Safety) - 顧客の福祉 (Customer Welfare) - 販売慣行と製品のラベリング (Selling Practices & Product Labeling) - 従業員の健康と安全 (Employee Health & Safety) - 従業員エンゲージメント、多様性とインクルージョン	- エネルギー管理 (Energy Management) - 廃棄物管理 (Waste Management) - 患者のプライバシーおよび電子カルテ (Patient Privacy & Electronic Health Records) - 低所得患者向けアクセス (Access for Low-Income Patients) - ケアの質と患者満足度 (Quality of Care & Patient Satisfaction) - 規制物質の管理 (Management of Controlled Substances) - 価格と請求の透明性 (Pricing & Billing Transparency) - 従業員の安全衛生 (Workforce Health & Safety)

関連問題	開示トピック
(Employee Engagement, Diversity & Inclusion) - 気候変動の物理的影響 (Physical Impacts of Climate Change) - 経営倫理 (Business Ethics)	従業員の採用、育成および定着 (Employee Recruitment, Development & Retention) - 気候変動が人の健康およびインフラに与える影響 (Climate Change Impacts on Human Health & Infrastructure) - 不正な手続きおよび不必要な手続き (Fraud & Unnecessary Procedures)

(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」について、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」等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、「愛媛県働き方最適化支援事業」の実施のほか、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。

また、「従業員エンゲージメント、多様性とインクルージョン」といった人的資本に関する取組みは、企業の競争力を左右する重要な要素であり、日本政府も可視化や企業と投資家の対話が深まることを期待している。

「人材版伊藤レポート 2.0（経済産業省）」では、「人材の価値を高めれば、無形資産の価値が高まり、それが企業価値を持続的に押し上げることになる」としている。また、同レポートでは、人材戦略に求められる 3 つの視点（①経営戦略と人材戦略の連動、②As is - To be ギャップの定量把握、③企業文化への定着）と 5 つの共通要素（①動的な人的ポートフォリオ、②知・経験のダイバーシティ & インクルージョン、③リスキル・学び直し、④従業員エンゲージメント、⑤時間や場所にとらわれない働き方）が示されている。この他、内閣官房新しい資本主義実現会議は、「三位一体の労働市場改革の指針」の中で、働き方や労働需要、必要とされるスキルなどが大きく変化しているとして、官民一体で「多様性の尊重と格差の是正を重点事項として掲げ、最低賃金の引上げ、労務費の適正な転嫁を通じた取引適正化、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間等の同一労働・同一賃金制の施行の徹底、中小・小規模企業労働者のリ・スキリングの環境整備、キャリア教育の充実等の取組を一体的に進めることとする」としている。

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。

(A) ～ (C) を踏まえ、結論として、設定された各 KPI は、同法人のサステナビリティの取組みに係る方向性と整合的であり、同法人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	毎年 90%以上を維持
SPTs②	2030 年度以後 84%以上

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		
	2021 年度	2022 年度	2023 年度
有給休暇取得率 ²	94.8%	96.7%	97.5%
男女賃金差異 ³	77.4%	79.4%	79.1%

	目標（融資期間中）									
	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度	2031 年度	2032 年度	2033 年度
有給休暇取得率	90% 以上	90% 以上	90% 以上	90% 以上	90% 以上	90% 以上	90% 以上	90% 以上	90% 以上	90% 以上
男女賃金差異	79.5 %	80.0 %	80.5 %	81.0 %	82.0 %	83.0 %	84.0 %	84.0 %	84.0 %	84.0 %

² 積立（保存）有給休暇の取得を含む。

³ 算定対象は、正規雇用（医師除く）の従業員とする。

- SPTs①

本目標は、過重労働の軽減や心身の健康増進によりプレゼンティーズムを継続的に改善することで、医療サービスの品質向上、ひいては地域医療へ貢献することを企図したものである。同法人の有給休暇取得率は、94.8%（2021 年度）、96.7%（2022 年度）、97.5%（2023 年度）と既に 90%を上回る水準であり、引き続き 90%以上を維持する目標としている。同法人では、半日休暇や育児休暇制度、所定外労働の免除（小学校就学前まで）、共同託児所の開設、業務の見直しなど、ワークライフバランスを支援するための雇用環境整備や有給休暇取得率の向上に向けた一定の取組実績がある。今後さらに制度休暇を拡充することも検討していき、現水準を維持していくとしている。

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。同法人の水準は、政府目標の 70%を上回る水準であり、野心性が認められると判断する。

- SPTs②

同法人の直近の男女賃金差異は、77.4%（2021 年度）、79.4%（2022 年度）、79.1%（2023 年度）と推移している。今後、同法人では男女間の賃金差を縮小していき、本数値を 2030 年度以後 84%以上に改善する。同法人では、育児・介護と仕事の両立や女性管理職の登用など、これまでに女性が活躍できる雇用環境の整備を行ってきた。同法人は、引き続き女性管理職の登用をより積極的に進めていくことで、目標達成を目指すとしている。

なお、男女間賃金差異について、同法人が属する「医療、福祉」事業、「中企業（常用労働者 100～999 人）」の全国平均値（2023 年）はそれぞれ 76.9%、79.2%である。⁴最終的に全国平均を十分上回る水準の目標になっており、野心性が認められると判断する。

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。

- ・ 同法人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 の達成に向けた同法人の取組予定内容
- ・ 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、同法人が設定した SPTs は、同法人の過去の実績を維持または向上させるものであり、野心的な目標であると考える。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。

⁴ 「令和 5 年賃金構造基本統計調査の概況」のデータをもとに算出

(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。

- ・ 借入人である同法人の 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）は同法人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。
- ・ 同法人は、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
・ 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⁵ ・ 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 各SPTsの前提は以下のとおり
 SPTs①：積立（保存）有給の取得を含む。
 SPTs②：算定対象は、正規雇用（医師除く）の従業員とする。

(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。

- ・ 同法人は、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、同法人から受領したレポーティングをもとに、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、レポーティングと合わせ、同法人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、レポーティング体制等、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、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。