

山の手リゾート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12月20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、山の手リゾート株式会社（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	山の手リゾート株式会社
貸付人	株式会社愛媛銀行
実行額	62,000,000 円
契約日	2024 年 12 月 20 日
最終返済日	2034 年 11 月 30 日
KPI	①女性管理職比率 ②有給休暇取得率
SPTs	①2030 年度に 30.0%、以後 30.0%以上維持 ②2033 年度に 80.0%

同社は、愛媛県松山市で宿泊業を中心に、飲食業や婚礼・宴会事業、温浴施設の運営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、同社の理念や考え方、SDGs 宣言など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	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、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、同社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) ローンの特徴	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、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	女性管理職比率
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、愛媛県松山市の道後地区で宿泊業を中心に、飲食業や婚礼・宴会事業、温浴施設の運営などを手掛けている。その中心となるのが、「オールドイングランド 道後山の手ホテル」である。同ホテルは、英国調のデザインを取り入れた施設で、道後温泉の引き湯を使用した大浴場や露天風呂、ロウリュサウナなどを備え、宿泊客に癒しと特別な体験を提供している。また、ホテル内にはフレンチレストランやカフェダイニングを併設し、多彩な食事メニューを通じて地域の魅力も発信している。さらに、結婚式や宴会に対応可能なバンケットホールも完備しており、非日常な空間での特別な時間を提供している。同ホテルは旅行関連の賞を連続して受賞しているほか、雑誌やインターネットでも多く取り上げられ、全国的に高い知名度を誇る。

同社の婚礼施設「山の手迎賓館」は、フランスの城をイメージした白亜のゲストハウスで、水辺と緑に囲まれたヨーロッパアンガーデンを併設している。荘厳で木の温もり溢れる光のチャペルや、吹き抜けの開放感ある披露宴会場を備え、特別な日の演出をサポートしている。

また、同社は 2023 年 2 月に新たに「山の手別邸 葉隠れ」という一棟貸しのグランピング施設をオープンした。この施設は、道後温泉の引き湯を使用した檜風呂を全室に備え、木々に囲まれた大人の隠れ家的な空間を提供している。各棟は完全に独立しており、プライベートな時間をゆったりと過ごすことができる。

オールドイングランド 道後山の手ホテル		山の手迎賓館		山の手別邸 葉隠れ	
					
客室数	70 室	プライベート別邸 「ゲストハウスウェディング」		客室数	7 邸



同社では、下表のとおり理念を定めている。同社は、「安心と安全」を提供することで信頼関係を築き、「夢と非日常」を提供することで喜んでいただき、期待を超えるサービスで感動していただくことを社会的使命と考えている。この経営理念を掲げる中で、同社は利益中心の経営ではなく、顧客、従業員、地域社会への還元を重視した姿勢を貫いてきた。この理念の根底には「三方よし」の考え方にも通じる、顧客、社会、そして自社のすべてが満足する関係を築くという価値観がある。同社は、お客様一人ひとりとのつながりを大切にし、また地域の文化や自然と調和することを目指し、地元の魅力を発信し続けている。このような姿勢が、道後温泉地区という歴史と文化のある土地で長年にわたり愛されてきた理由の一つといえる。同社が展開するホテルでは、地元産の食材を積極的に取り入れたメニューを提供するなど、地産地消の取組みを通じて地域経済の活性化にも貢献している。また、地域住民の雇用を創出しているほか、道後地区全体で持続可能な観光地づくりを目指す活動にも参加しているところである。

このような地域密着型の取組みは、経営理念と一致し、単なる利益追求ではなく、地域社会や顧客との相互信頼に基づく持続可能な成長を目指す同社の姿勢を表している。その結果、顧客からだけでなく、地域社会からも支持される存在となり、1885年（明治18年）の創業以来、今日まで愛され続ける企業としての基盤を築いている。同社では引き続き、こうした姿勢を貫いていくとしている。

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。

■ 同社の理念

経営理念		
私たちは、「安心と安全」、「夢と非日常」、「期待を超えるサービス」の提供を通じて、お客様の日常に元気を生み出し、地域と社会に貢献します。		
普遍的価値		精神
安心と安全	= 「信頼」	Always a sweet welcome awaits you (あたたかいおもてなし)
夢と非日常	= 「満足」	
期待を超えるサービス	= 「感動」	
日常に元気を生み出す	= 「社会的使命」	



■ 同社のSDGs

道後山の手ホテルのSDGs	
私達道後山の手ホテルのスタッフは「安心と安全」「夢と非日常」「期待を超えるサービス」の提供を通じて、お客様の日常に元気を生み出し、地域と社会に貢献します。安心と安全は「信頼」を、夢と非日常は「満足」を、期待を超えるサービスは「感動」を、日常に元気を生み出すことを社会的使命とし、Always a sweet welcome awaits you の精神で「持続可能な開発目標」の達成に向けて取り組んでまいります。	
社会貢献・地域貢献	環境保全を意識した取り組み
日本最古の温泉、松山・道後の地に明治 18 年創業の歴史ある温泉宿。2004 年に温泉地には珍しい洋館スタイルのホテルとなり、松山のみならず全国のお客様に愛され、地元道後温泉の発展に貢献しています。食事は人気のフレンチ・洋食主体の構成ではありますが、地元食材の積極的な使用を実践し、地元出身者中心の雇用体制をとり、地元商店街との連携を密に、また社内研修を随時行うことによって従業員一人一人の意識を高め、地域社会への貢献、SDGs の達成に努めてまいります。	2023 年 2 月には道後温泉の引き湯をプライベート空間で楽しめる「葉隠れ」がオープン致しました。一棟貸の個室 7 棟は、名前の通り道後の自然の中で木々に埋もれ、その佇まいは昔からの自然環境を大事にしたいという弊社の環境保全に対する気持ちがこもった設計となっています。和食中心の葉隠れメニューは、地元愛媛の創業 100 年を超える老舗の食材を多く使用することにより愛媛の食材を全国に情報発信しています。また、ホテル・葉隠れ共に食事のアレルギー、嗜好にはお客様の要望に細かく対応しフードロスの削減に努めています。設備面では LED 照明の多用、夜間の照明も敢えて抑えることにより省エネ化を図り、EV 専用充電スタンドの設置も行っています。
   	    
ダイバーシティ（人権・労働）	すべてはお客様のために
道後山の手ホテルでは外国籍・障がい者・高齢者の方々の雇用を積極的に行う方針で、活躍の場の提供を推進しています。現在も厨房で、またホールスタッフとして外国人留学生が活躍中です。働き方改革、ハラスメントにも対応、有給休暇の積極的取得など今までの業務の仕組みを変え、従業員一人一人のスキルアップ向上・人材の育成を図り、お客様へのサービスの質向上につなげる様努力しています。	すべての人々を温かくやさしくもてなし、100 年後の未来も地域と社会に貢献するホテルを目指します。
    	  私たちは持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

(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。

同社は地域社会や顧客との相互信頼に基づく持続可能な成長を目指していくべく、サステナビリティを重視した経営を進めているところである。そのため、重要課題（マテリアリティ）に「社会貢献・地域貢献」「環境保全を意識した取り組み」「ダイバシティ（人権・労働）」「すべてはお客様のために」を掲げている。このうち、「社会貢献・地域貢献」「ダイバシティ（人権・労働）」に関連して、同社では具体的に、地元住民を雇用することで地元経済を支える取り組みを行っている。また、従業員一人ひとりを大切にする姿勢を貫き、働き方改革、ハラスメント対応、有給休暇の積極取得などの働きやすい環境づくりや、外国籍・障がい者・高齢者など多様なバックグラウンドを持つ人材の受け入れにも力を入れている。さらに、同社は従業員のスキルアップが顧客へのサービス品質の向上につながると考え、研修制度やキャリア形成の支援を積極的に実施している。このような取り組みは、従業員が自らの能力を発揮し、やりがいを持って働く基盤を作るだけでなく、結果としてお客様により良い接客・宿泊体験を提供することにも寄与している。今回選定した KPI「女性管理職比率」と「有給休暇取得率」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）につながるものと認識している。

加えて、ICMA「Illustrative KPIs Registry」を用い、KPI の妥当性について確認を行った。同社は宿泊業に分類されるものの、同ツールには宿泊業に関連するセクターが存在しない。そのため、「すべて」のセクターにおけるサステナビリティテーマや潜在的な KPI を確認した。

ICMA「Illustrative KPIs Registry」では、「すべて」のセクターにおいて「気候変動」に関連するテーマ・KPI が「コアまたはセカンダリー」なものとして挙げられている。一方で、女性活躍や人権など、ダイバーシティや働き方などに関連するテーマ・KPI はセカンダリーな位置付けである。勿論、KPI の選定では、中核的（コア）な KPI を選択することが奨励される。二次的（セカンダリー）な KPI は、原則として、中核的（コア）な KPI を補完するものと考えられるべきである。しかし、宿泊業界の現状を踏まえると、これらのセカンダリーなテーマも見過ごすことはできない。宿泊業界では慢性的な人手不足という深刻な課題を抱えている。2025 年問題で運輸業界や建設業界が注目される一方、宿泊業界も同様に人手不足に悩まされている。²地方においては人口減少の影響も相まって、労働者の安定した確保が非常に難しい状況である。同社も例外ではなく、労働力の確保は事業の持続可能性を左右する喫緊の課題であるといえる。

こうした背景を踏まえると、ICMA「Illustrative KPIs Registry」においてはセカンダリーとされるものの、同社は本業に密接に関連し、事業の持続可能性を直接的に支える中核的なテーマを選定したといえる。同社が掲げる経営理念や宿泊業界特有の課題を的確に捉えた KPI であり、これに基づく取り組みは、地域社会や従業員、そして顧客にとって価値ある成果を生み出すものであると考える。

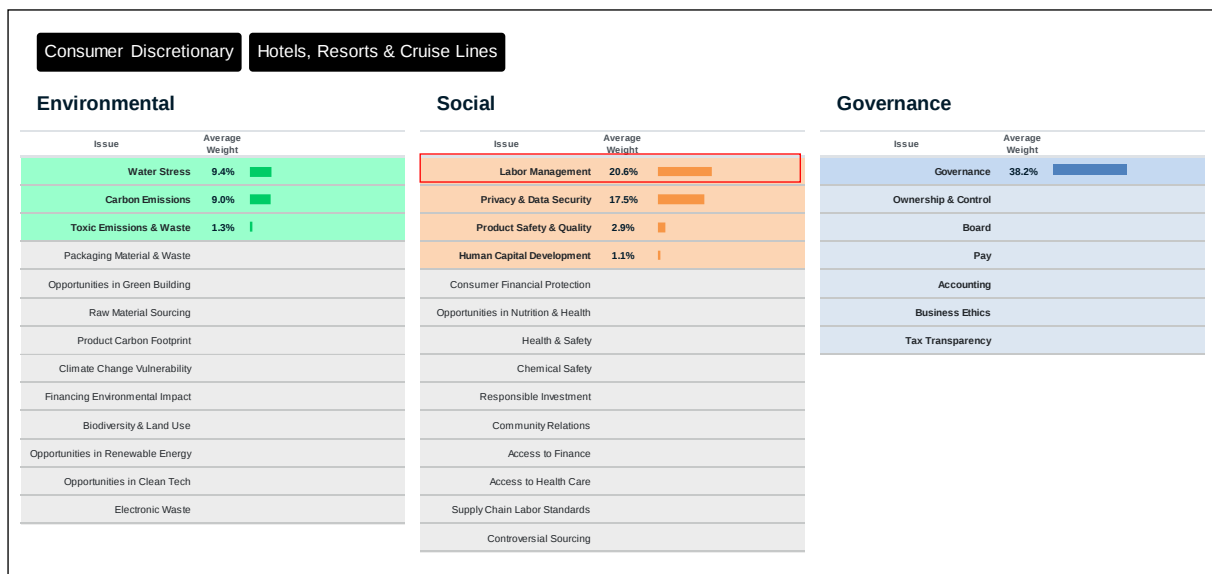
以上より、選定された KPI は、同社の理念や方針、重要課題（マテリアリティ）に関連したものであり、同社のサステナビリティ及び事業戦略にとって重要なものであると判断した。

² 宿泊業で働く「飲食物調理従事者」や「接客・給仕職業従事者」は、他の職種と比べて有効求人倍率が高く、人手不足がうかがえる。

(C) 国・地域等の方針／借入人が属するセクターに関連する 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「消費者向け裁量財 - ホテル、リゾート、クルーズライン/Consumer Discretionary - Hotels, Resorts & Cruise Lines」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 - ホテル・宿泊施設/Services - Hotels & Lodging」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、5 つ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「労働慣行」などが業界の課題として挙がっており、今回、同社が選定した KPI は業界の重要課題に沿ったものと言える。

- 「消費者向け裁量財 - ホテル、リゾート、クルーズライン/Consumer Discretionary - Hotels, Resorts & Cruise Lines」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)

- 「サービス - ホテル・宿泊施設/Services - Hotels & Lodging」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) - 水及び下水管理 (Water & Wastewater Management) - 生態系への影響 (Ecological Impacts) 労働慣行 (Labor Practices) - 気候変動の物理的影響 (Physical Impacts of Climate Change)	- エネルギーマネジメント (Energy Management) - 水管理 (Water Management) - 生態学的影響 (Ecological Impacts) 労働慣行 (Labor Practices) - 気候変動への適応 (Climate Change Adaptation)

(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」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、同社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	2030 年度に 30.0%、以後 30.0%以上維持
SPTs②	2033 年度に 80.0%

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
女性管理職比率 ³	22.2%	22.2%	11.1%
有給休暇取得率 ⁴	9.6%	20.6%	33.2%

	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
女性管理職比率	11.1%	18.0%	18.0%	25.0%	25.0%	25.0%	30.0%	30.0% 以上	30.0% 以上	30.0% 以上
有給休暇取得率	50.0%	60.0%	65.0%	70.0%	72.0%	74.0%	76.0%	78.0%	79.0%	80.0%

³ 女性管理職は、課長級以上の従業員を指す。

⁴ 積立（保存）有給休暇の取得を含む。

■ 【参考】従業員及び管理職の状況

	2021 年度	2023 年 3 月末	2024 年 3 月末
従業員数	87 人	103 人	100 人
うち女性（パート含む）	41 人	49 人	48 人
比率	47.1%	47.6%	48.0%
うち男性（パート含む）	46 人	54 人	52 人
比率	52.9%	52.4%	52.0%
正社員数	41 人	47 人	48 人
うち女性	17 人	19 人	20 人
比率	41.5%	40.4%	41.7%
うち男性	24 人	28 人	28 人
比率	58.5%	59.6%	58.3%
管理職数	9 人	9 人	9 人
うち女性	2 人	2 人	1 人
比率	22.2%	22.2%	11.1%
うち男性	7 人	7 人	8 人
比率	77.8%	77.8%	88.9%

● SPTs①

同社は女性管理職比率を 2033 年度に 30.0%以上とすることを目標に掲げている。直近 3 年度の実績は 22.2% (2021 年度)、22.2% (2022 年度)、11.1% (2023 年度) と推移しており、直近の 11.1%は全国平均 (13.2%) ⁵を下回る水準にとどまっている。また、従業員の勤続年数が伸び悩むことを背景に、女性管理職比率も低下傾向にあるのが現状である。今後、同社は女性が働き続けやすい職場づくりを目指すとともに、「女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場である」という考え方にに基づき、人事制度や労働環境の改革に着手する方針である。具体的には、管理職登用にふさわしい人材の育成には一定の時間を要することから、段階的な目標を設定している。2025 年度から 2026 年度の目標は 18.0%、2027 年度から 2029 年度は 25.0%、最終的には 2033 年度に 30.0%以上を目指す計画である。

本 KPI への取組みは、単なる数値目標の達成を目的とするものではなく、職場の内面的な変革と多様性のある職場の実現に寄与するものである。また、この計画は政府目標をベンチマークとしており、社会的要請に応えるとともに、野心的な取組みであると評価できる。

● SPTs②

同社は有給休暇取得率を 2033 年度に 80.0%以上とすることを目標に掲げている。直近 3 年度の実績は、9.6% (2021 年度)、20.6% (2022 年度)、33.2% (2023 年度) と推移しており、毎年度徐々に改善しているものの、業種別の全国平均 (49.1%) ⁶を依然として下回っている。業種特性として、世間が休みの時期に繁忙期を迎えることが課題であるが、同社では今後、比較的閑散期における有給休暇取得を促進する方針である。

本 KPI の目的は、従業員の心身をリフレッシュさせることでプレゼンティーズム (働いてはいるが生産性が低下している状態) の継続的な改善を図り、結果としてサービス品質の向上につなげることにある。また、有給休暇が取りやすい環境を整備することで、安定的な人材確保も目指している。さらに、本 KPI は KPI①「女性管理職比率」の向上にも寄与する有効な手段の一つとして位置付けられており、同社の多様性推進における重要な要素でもある。

同社の目標値は、初年度に業種別の全国平均を上回る水準を達成し、2027 年度には現行の政府目標である 70%をクリア、さらに 2028 年度以降も継続的に取得率を向上させることで、最終的に 80%以上の達成を目指すものである。この計画は、業界水準や政府目標を上回る野心的な取組みとして評価できる。

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。

⁵ 全国平均 13.2% (内閣府「第 5 次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」)

⁶ 「宿泊業、飲食サービス業」49.1% (厚生労働省「令和 5 年度就労条件総合調査」)

(3) ローンの特性

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、ローンの特性は、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
・ 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⁷ ・ 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。

⁷ 各SPTsの前提は以下のとおり
 SPTs①：女性管理職とは、課長級以上の従業員を指す。
 SPTs②：積立（保存）有給の取得を含む。

(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。