

エンジン認証問題に関する当社及び当社米国子会社と米国当局との和解について

2022年3月に公表いたしましたとおり、当社の米国市場におけるエンジンの排ガス認証試験及び性能の問題について米国連邦及びカリフォルニア州当局による調査が行われていましたが、2025年1月16日（米国東部時間1月15日）、当社は、米国司法省との間で、刑事和解に至りました。また、当社及び当社の米国子会社は、米国当局及びカリフォルニア当局との間で、当該問題について民事和解に至りました。当社は、2019年、米国当局に対し、これらの問題を自主的に開示し、それ以降、政府調査への協力を行っており、米国司法省（DOJ）からは模範的との評価を頂いております。これらの和解は、米国における当社の過去のエンジン認証問題を一括して解決するものです。

当社は、DOJとの刑事和解においては、有罪を認めるとともに、調査協力による大幅な減額を反映した、総額5億2,176万米ドル（約798億円）の刑事制裁金を支払うことに合意しました。なお、当社は、問題となった行為により得た収益の没収にも同意いたしましたが、この義務は、民事和解に関連する支払いを行うことによって履行されたものとみなされ、当社に追加の費用負担は発生しないものと想定しております。

また、当社及び当社の米国子会社は、民事和解において、米国司法省（DOJ）、米国環境保護庁（EPA）、米国運輸省道路交通安全局（NHTSA）及び米国国土安全保障省税関・国境取締局（CBP）を含む米国当局に対し総額4億4,250万米ドル（約677億円）、カリフォルニア州大気資源局（CARB）及びカリフォルニア州司法長官室（California State Attorney General's Office）を含むカリフォルニア州当局に対し総額2億3,650万米ドル（約362億円）の民事制裁金等を支払うことに合意しました。当社は、当局の承認を得た上で、モデルイヤー2017年から2019年のオンロードエンジン（J08E及びJ05Eエンジン）を対象とする市場措置を実施するとともに、対象エンジンからの過去および今後の超過排出による環境への影響を相殺するために、環境負荷軽減プロジェクトを実施いたします。

当社代表取締役社長小木曾聡のコメント

「お客様ならびにステークホルダーの方々に多大なご迷惑をお掛けし、深くお詫び申し上げます。今回の和解は、過去の問題の解決に向けた重要なマイルストーンであり、二度とこのような問題を起こさないよう、企業風土、管理監督体制、コンプライアンスに関する抜本的な改革など、全社をあげて再発防止に取り組んでおります。今回の和解を真摯に受け止め、和解条件としてお約束する市場措置および環境負荷軽減プロジェクト、そしてコンプライアンス体制の更なる強化を確実に実施し、再び社会にお役立ちできる会社として生まれ変わることをお約束申し上げます。」

なお、既にお伝えしておりますとおり、今回の問題は当社製車両の走行性能に影響なく、安全上の懸念が発生するものではありません。本和解後も米国において稼働中の当社製の車両は引き続き所有、運行、稼働及び修理を適法に行うことができます。また、本和解は、他社製エンジンを搭載した当社製トラックの米国における新規製造及び販売に影響を与えるものではありません。

根本原因の特定並びにコンプライアンス体制及び内部統制の強化のために実施した重要な措置
当社は、過去の問題を是正するために、ガバナンス及びコンプライアンス体制の抜本的な改革をはじめとして、当社及びその企業風土の改革及び強化のための包括的なプログラムを通じて、大規模な施策を実行してまいりました。当社は、国際的な法律事務所である Covington & Burling LLP 及び日本の長島・大野・常松法律事務所を含む外部法律事務所を起用した上で、根本原因を徹底的に調査し、業務プロセスの改善方法について助言を得ています。また、当社は、権威ある独立したエンジニアリング・試験会社を起用し、車両性能及びエンジンの排ガスに関するこれらの問題の範囲及び影響を特定してきました。

2022年6月以降、これらの外部専門家の分析等に基づき、当社は、「HINO ウェイ」をもとにした数々の社内改革を実施し、公表いたしました。同じような問題を二度と起こさないことを目的として策定された当社の「3つの改革」の下、①経営面、②企業風土面及び③新しいクルマづくりのための体制面を強化する上で有意義な改革を実施いたしました。その一例は以下のとおりです。

[経営改革]

- 国際的な法令・コンプライアンス等に詳しい専門人材を社外取締役招聘
- 経営チームの刷新とガバナンス体制の強化（変革担当・リスク担当 CxO の新設を含む）
- CCO 並びに一般及び技術コンプライアンスの各担当 DCCO の設置
- 一般・技術コンプライアンスをテーマとした研修の実施
- コンプライアンスの人事制度への反映
- 経営層が現場の状況や意見をより良く把握するための仕組みの構築

[組織風土改革]

- 誰もがスピークアップしやすい環境・仕組みの整備
- 不正を振り返る展示施設と毎年全従業員で「HINO ウェイ」に則った正しい仕事の実践を再確認する取り組みの継続

[新しいクルマづくりのための改革]

- エンジン開発機能と認証機能の分離
- 機能毎の細分化を防ぐために企画から販売までのプロセスに横断的な責任を持つ P0（プロダクトオーナー）の設置
- 法令情報管理機能の強化（法令の把握・社内展開を担当する「法規主管」制度の導入）

当社は、改革の断行、信頼回復、当社の基本理念及び使命に則った運営を推進しており、その中で近年ステークホルダーの皆様から頂いたご支援に感謝申し上げます。

これらの改革の取り組みは、本件米国事案に関する再発防止策の基盤および内実としても有効なものとなっており、また、米国事案の再発防止策であるコンプライアンスプログラムの主な内容については当局との和解契約にて合意しております。当社はこれらの取り組みを今後確実に実施し、グループグローバルな展開を図っていく所存です。

当社における「3つの改革」の取り組みに関する詳細は、下記リンクからご確認ください。

<https://www.hino.co.jp/corp/news/3つの改革.pdf>