

HONDA



Honda
可持续发展报告
2022

目录

1 出版方针 02

2 高层致辞 03

3 Honda 哲学 04

4 企业信息 05

 事业领域 06

 历史回顾 08

 销量及主要分公司 09

 矩阵式经营模式 10

 财务概况 11

5  战略 12

 Honda的可持续发展 13

 如何实现持续发展 14

 2030年愿景 15

 实现地球环境零负荷的举措 16

 重要课题分析 19

 Honda的举措与SDGs 20

 可持续发展的管理体制 23

 利益相关方 24

 研发 28

 创新管理 29

6  管理 30

 企业管理 31

 合规管理 44

 风险管理 47

 管理相关数据 52

7 Performance 报告

 环境 55

 安全 79

 品质 96

 人才 112

 供应链 139

 社会贡献活动 155

出版方针

● 组织范围

本报告的对象范围是由本田技研工业株式会社及国内外 406 家关联公司（关联子公司 339 家、权益法适用公司 67 家）构成的 Honda 集团整体。当对象范围非 Honda 集团整体时，已另行注明所属范围。

● 时间

以 2021 年度（2021 年 4 月 1 日～ 2022 年 3 月 31 日）的活动为中心，记载了一部分过去的内容和发行时期之前进行的活动、将来的展望和计划等。

● 执行标准

本报告是根据 GRI 标准的综合（Comprehensive）选项制作的详细内容请参照 GRI 标准对照表的页面。

· 计算各种数据时参考的指南或计算依据记载在各个报告处。

● 第三方许可

2021 年度环境与社会相关的 √ 附加数据已获得第三方许可。

● 会计基准

2013 年度之前是美国会计基准（U.S.G AAP），从 2014 年开始以国际会计基准（IFRS）进行合计。

● 发行日期

本次发行：2022 年 7 月
下次发行预定：2023 年 7 月
可持续发展报告预计每年更新并发行。

● 联系我们

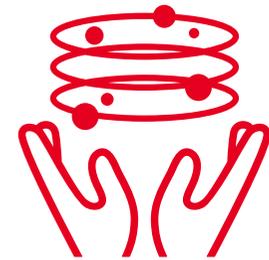
本田技研工业株式会社
经营企划统括部可持续发展企划部
〒 107-8556 东京都港区南青山 2-1-1
E-mail: prj_h_honda_reporting_engagement@internal.honda.co.jp

● 发行

本田技研工业株式会社经营企划统括部

● 关于封面图片

表现了 Honda 的可持续性。
3 个椭圆：“创造喜悦”“扩大喜悦”“传承喜悦”
（⇒ p.13）
6 个圆：摩托车、汽车、通用动力产品和面向未来的事业
（⇒ p.06、07）
双手：支持 Honda 相关事业的合作伙伴
（⇒ p.24）



免责声明
本报告中不仅包含了本田技研工业株式会社的过去和现在的事业活动，还包含了基于发行日时的计划、预测、经营方针和经营战略的计划。这些计划是基于记述时得到的信息而进行的假设或判断，根据各个项目的实际变化，将来的事业活动的结果和形式有可能与计划不同。再次修改报告书或有重要变更时，会将其内容记载在本报告中。请各位读者理解以上内容。



高层致辞

本着“造福于人类与社会”以及“帮助人们拓展生活的可能性”的宗旨，为实现可持续发展社会积极贡献力量。

取締役 代表執行役社長
最高経営責任者

三部 敏宏

致《可持续发展报告》的各位读者

非常感谢大家一直以来对 Honda 的企业活动的大力支持与帮助。

Honda 在 2030 年愿景中提出“为所有人提供拓展生活可能性的喜悦”，并以此为目标开展企业活动。

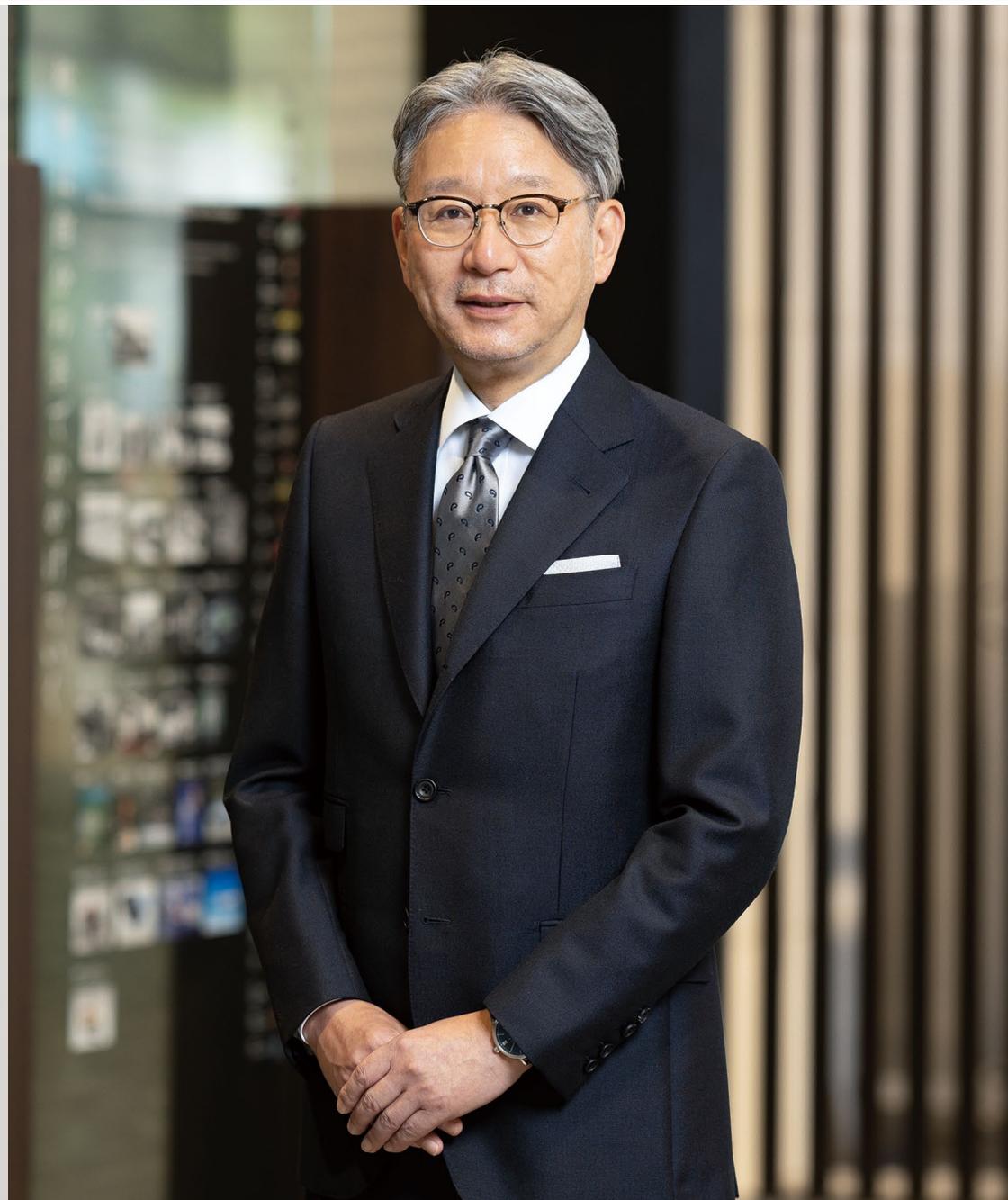
Honda 自成立以来，始终本着“造福于人类与社会”以及“帮助人们拓展生活的可能性”的宗旨，提供对生活有益的产品，在企业活动中始终以受社会所期待的企业的姿态，关注环境与安全，努力为更多利益相关方带去喜悦。同时，Honda 始终以人为本，相信人的无限潜能。

Honda 提供的本质价值在于通过拓展人们的时间和空间来丰富人们的生活，在于为有行动意愿的人们提供动力支撑。同时，在提供价值的过程中，Honda 坚决避免对环境造成负面影响，坚决避免汽车或摩托车威胁生命安全。

因此，Honda 将始终致力于“将给地球环境造成的负荷降为零”以及“确保安全，守护宝贵的生命”两项工作，并不断勇攀高峰。在环境方面，Honda 将通过汽车电动化战略，推动实现碳中和目标。在安全方面，Honda 将通过落地更多安全技术，切实降低交通事故死亡率，为建设可持续发展社会贡献一己之力。

我们相信，Honda 的举措将有助于解决社会课题，并推动社会走向更美好的明天。为此，我们将全力以赴。

Honda，必将不负众望！



Honda 哲学

Honda 哲学

Honda 的创始人本田宗一郎和藤泽武夫创立的“Honda 哲学”，是由“基本理念（尊重人和三个喜悦）”、“企业宗旨”、“运营方针”三部分组成。Honda 哲学是 Honda 集团所有企业及其员工共同拥有的价值观，是所有企业行动的准则。

Honda 没有让 Honda 哲学变成一个单纯的宣传“口号”，除了教育 Honda 每一名员工不断自主践行之外，日常业务活动和经营过程中，Honda 哲学在各项决策中也起到重要作用。

此外，Honda 一边发扬“自由豁达、挑战、共创”的企业文化，即“通过不受既有观念束缚的自由想象，在基于信任的团队合作的基础上，不惧失败，勇于挑战”这一 Honda 的企业文化，一边践行着各项企业行动。

社会对 Honda 的期望，随着时代的变迁而不断变化。作为一家负责任的全球化企业，Honda 将在倾听各利益相关方心声的同时，致力于解决各种课题，绝不辜负大家的信任与期待。



基本理念

尊重人

自立

即不被固有概念所束缚、自由地发挥想象和创意，基于各自的信念自主行动，并对最终的结果负责。

平等

即在认同人与人之间差异的基础上互相尊重。同时，给予有进取心的人同等的机会，而不受其属性（国籍、性别、学历等）的影响。

信赖

源于一种信念，即相互认同，互帮互助，以最大的诚意各司其职。Honda 希望一起工作的每个人都能保持相互信赖的关系。

三个喜悦

购买的喜悦

通过提供商品和服务不仅让顾客感到满意，还让顾客产生共鸣，有所感动。

销售的喜悦

来源于向顾客提供有价值的商品和诚心诚意的接待和服务，通过与顾客构筑相互信赖的关系，从事销售和服务的人们能感受到工作的自豪与喜悦。

创造的喜悦

为了让顾客和销售店感受到喜悦，提供超越期待的高价值的商品和服务。

企业宗旨

我们放眼全球，竭尽全力以合理的价格提供高质量的商品，让全世界的顾客满意。

运营方针

- 始终保持梦想与朝气。
- 尊重理论、创意与时间。
- 热爱工作、重视相互沟通。
- 共同创造和谐、有条不紊的工作流程。
- 勿忘不断的研究与努力。



4 企业信息

事业领域	06
历史回顾	08
销量及主要分公司	09
矩阵式经营模式	10
财务概况	11

企业信息 事业领域

主要事业

摩托车事业

摩托车事业是 Honda 的生产制造以及事业的起点。我们本着“哪里有需求，我们就在哪里生产”的理念，扎根于不同的国家和地区开展生产，摩托车的顾客累计交付量已超过 4 亿辆。2021 年尽管受到新冠疫情的影响，全球全年销量依然达到了 1,700 万辆。

2021 年秋季，Honda 开始在欧洲推出兼具日常出行便捷性和长途行驶舒适性的全新运动旅行车“NT1100”，并陆续在日本、中国等亚洲国家销售。同时，为了应对全球日益关注的环境问题，Honda 在现有电动摩托车 BENLY e: 和 GYRO e: 的基础上，推出了配有车顶的电动三轮踏板车 GYRO CANOPY e:，扩充 Honda e: 商务摩托车的产品阵容，满足全球顾客的期待，为摩托车市场打开了新天地。



NT1100 < DCT >



GYRO CANOPY e:、GYRO e:、BENLY e:

汽车事业

“让我们重新描绘未来汽车的蓝图吧！”在这一句号召的引领下，1963 年，Honda 开始了汽车领域的研发，至今为止，我们的产品已遍布全球 130 个国家，每年销量约达 407 万辆（2021 年度实际数字）。为了让顾客的生活更加丰富多彩，Honda 提出“更安心，更轻松”的口号，提供具有强大魅力的汽车产品和服务，让每个人都能体会到自由移动的乐趣。

实现 2050 年碳中和目标之下，Honda 正在积极推广混动车和 EV（电动汽车）。不久前，我们在中国公布了 Honda 首个 EV 品牌“e:N”系列未来 5 年内发布 10 款新车型的计划。

另外，为实现“2030 年交通事故零死亡”的目标，Honda 将在 2022 年中国发售的车型中搭载全方位安全驾驶辅助系统“Honda SENSING 360”。预计到 2030 年，该系统将覆盖在发达国家销售的所有车型。



e:N 系列

企业信息 事业领域

通用动力产品事业

Honda 提供各类搭载通用发动机的作业专用设备。

如今,全球年销量 600 万台以上,为 150 多个国家的顾客累计提供产品超过 1 亿 5000 万台。

近期, Honda 启动了电动动力单元“e GX”的量产,该产品与为各类作业专用设备提供动力而广受好评的通用发动机“GX 系列”具有高兼容性,同时具备电动产品特有的静音效果和杰出的环境性能。

另外, Honda 还开始提供步行型割草机“HRX476”和自动割草机“Grass Miimo”等兼具优异环境性能和静音性能的电动产品。面向 2050 年碳中和目标, Honda 正在加快步伐,为顾客提供更加便捷、环境性能更高、更受顾客喜爱的商品。



电动功率单元 e GX



自动割草机 Grass Miimo

飞机事业和飞机发动机事业

飞机和飞机发动机的研发,是 1986 年成立研究基础技术的和光研究中心时树立的课题,也是 Honda 从创业初期时候的梦想。作为梦想的结晶,2003 年, HondaJet 试验机首次试飞成功。这是一架 100% 搭载了 Honda 自主研发的高效率涡轮风扇发动机 HF118 的机型。2004 年,与通用电气(GE)合作,以共同开发小型商务喷气飞机用发动机为事业目标,设立了通用 Honda 航空器发动机公司。2006 年,设立开发、制造和销售 HondaJet 的 HondaAircraft 公司。HondaJet 的机头和机翼形状采用了 Honda 自主研发的自然层流技术,以减少空气动力阻力,并采用了发动机安装在机翼顶部的新颖设计。2015 年开始交付搭载 HF120 的量产 HondaJet。在此之后,于 2018 年发布了设计款机型 HondaJet Elite,它的续航里程更远,航空电子设备和内饰等进一步升级。2021 年, Honda 将 HondaJet Elite 的最大起飞重量增加了约 200 磅(约 91 公斤),扩大了运行性能,并发布了升级后的 HondaJet Elite S。一路走来, Honda 一直在不断进化,只为提供超越顾客期望的产品性能。

HondaJet 凭借其机体设计,创新性的结构设计及高效的发动机功率,实现了出色的油耗性能和杰出的飞行性能。在宽敞的机内空间、静音性、操控性等方面受到好评,从 2017 年开始,在小型喷气式飞机领域内连续 5 年交付量位居榜首 ※,2021 年 12 月累计交付量达 200 架。

※ General Aviation Manufacturers Association (GAMA) 调查



HondaJet Elite S



涡轮风扇发动机 HF120

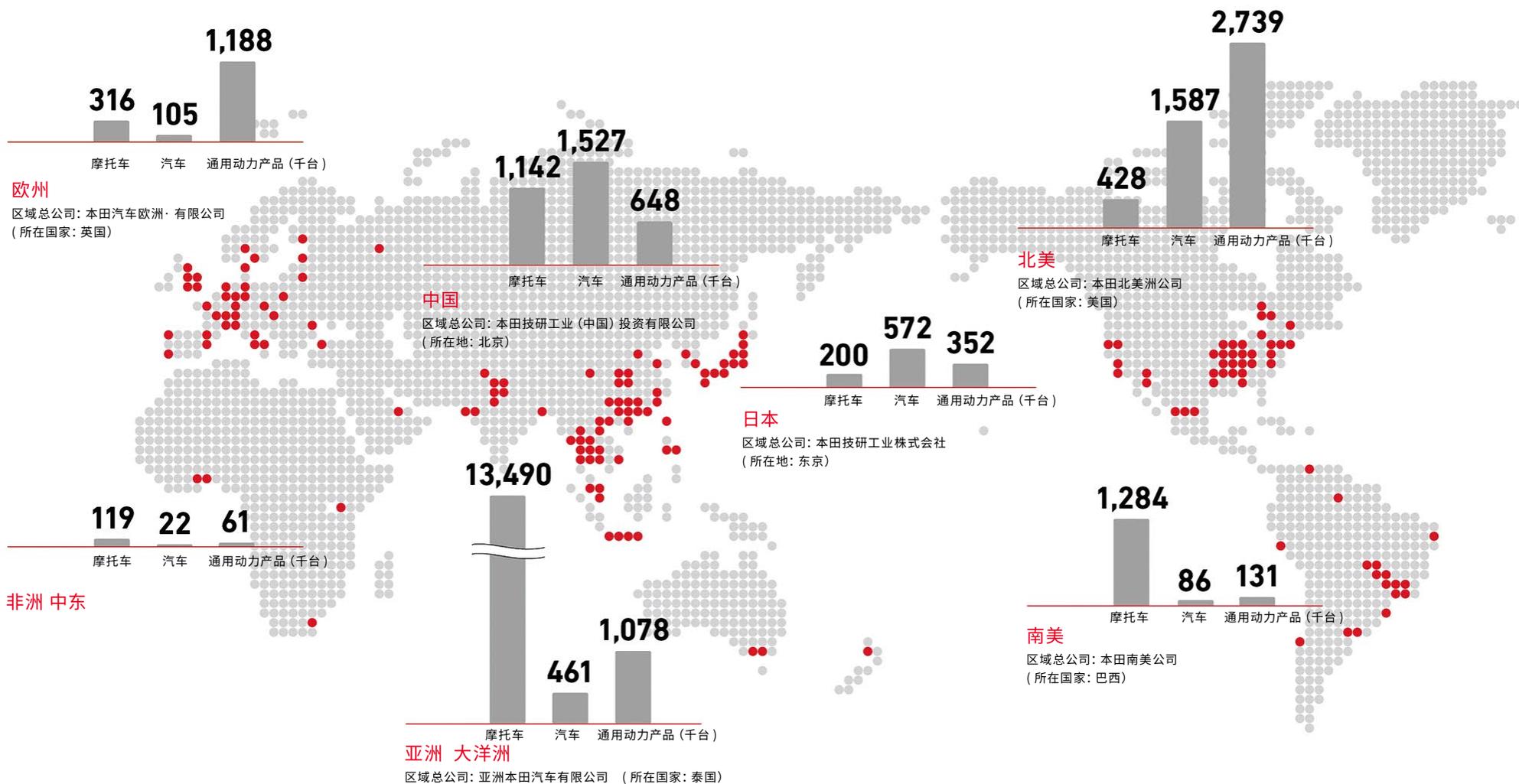
企业信息

历史回顾



企业信息 销量及主要分公司

为全世界超过 **2,730 万人** 提供喜悦



公司名：本田技研工业株式会社
成立于 1948 年 (昭和 23 年) 9 月

取締役 代表取締役社长 最高经营责任者：三部 敏宏
资本金 86067 百万日元 (截止到 2021 年 3 月末)

· 图表中摩托车, 汽车, 通用动力产品的销售台数 (千台) (零售)
(2021 年 4 月~ 2022 年 3 月)
● 为 Honda 集团位置示意

企业信息 矩阵式经营模式

组织运营体制

Honda 的运营体制有两大目标，一是通过将资源投向新的价值领域“加速推进新的增长和价值创造”，二是“强化摩托车、汽车、通用动力产品各项事业”。为了加强软硬件服务融合一体的新价值创造，我们成立了集业务开发功能和软件、电动核心技术于一身的事业开发本部，以及拥有销售、生产、开发、采购等各大功能并负责按产品分别策划中长期发展的汽车事业本部和摩托车、通用动力产品事业本部 ※。各个事业本部各自开展全球范围内的资源控制，带领六个地区本部实现新的增长和价值创造，提升事业运营效率。经营企划统括部、企业传播统括部、会计财务统括部、人事与企业管理统括部、数字化统括部、品质改善统括部、Customer First 统括部以及知识产权与标准化统括部等各职能统括部，从各个职能角度提供支持，进行协调，以提高整个集团的有效性和效率。

新技术的基础应用研究和技术开发以及新价值产品的研发主要由独立子公司本田技术研究所及其子公司负责，我们的目标是打造先进技术，从而创造出独具个性且具有国际竞争力的新价值。

※ 自 2022 年 4 月 1 日起，life creation 事业更名为通用动力产品事业。

事业开发本部

- 电动事业开发职能
- 新事业开发职能
- 复合型解决方案事业开发职能
- 软件开发职能
- 电动核心技术开发职能

事业本部

汽车



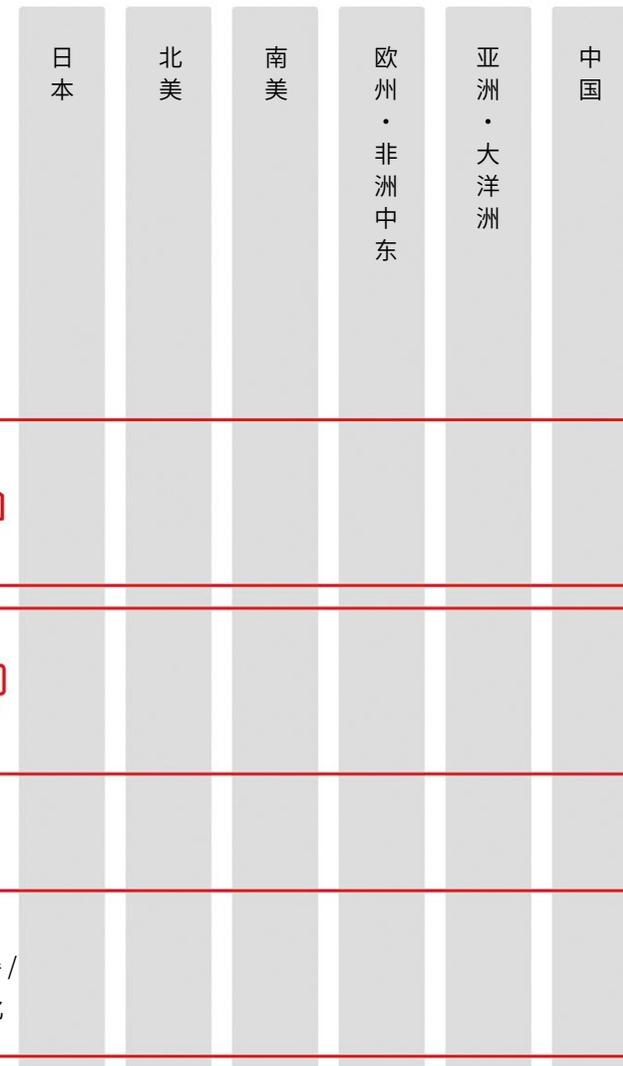
摩托车·通用动力产品



职能统括部

经营企划 / 企业传播 / 会计财务 /
人事与企业管理 / 数字化 / 品质改善 /
Customer First / 知识产权与标准化

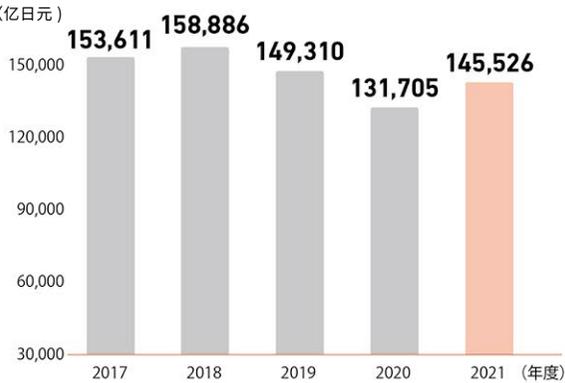
地区本部



企业信息

财务概况

销售收入



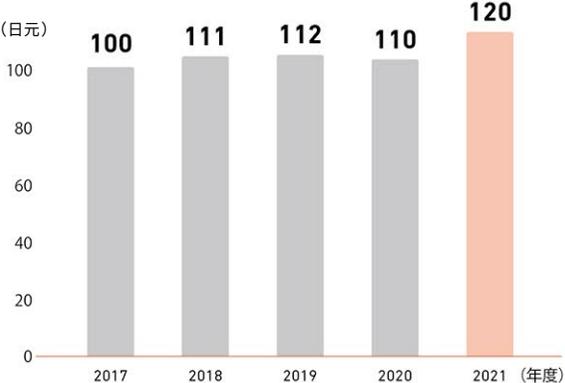
营业利润/销售额营业利润率



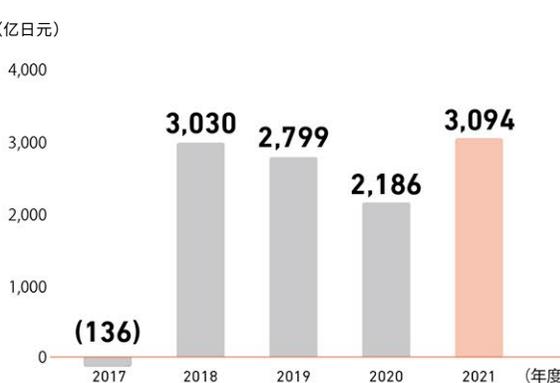
归属于母公司所有者的当期利润 / 基本每股收益 (归属于母公司所有者)



每股分红额



企业所得税



有形固定资产的取得 / 折旧费



5 战略



重要课题

- 电动化的推进
- 消除移动出行的鸿沟
- 移动体验好感度的提升
- 信息化, 自动化技术在生活中的应用
- 品牌管理的强化
- 经营资源的有效利用
- 对发展中国家经济发展的贡献

5 战略

- Honda 的可持续发展 13
 - 如何实现持续发展 14
 - 2030 年愿景 15
 - 实现地球环境零负荷的举措 ··· 16
 - 重要课题分析 19
 - Honda 的举措与 SDGs 20
 - 可持续发展的管理体制 23
 - 利益相关方 24
 - 研发 28
 - 创新管理 29

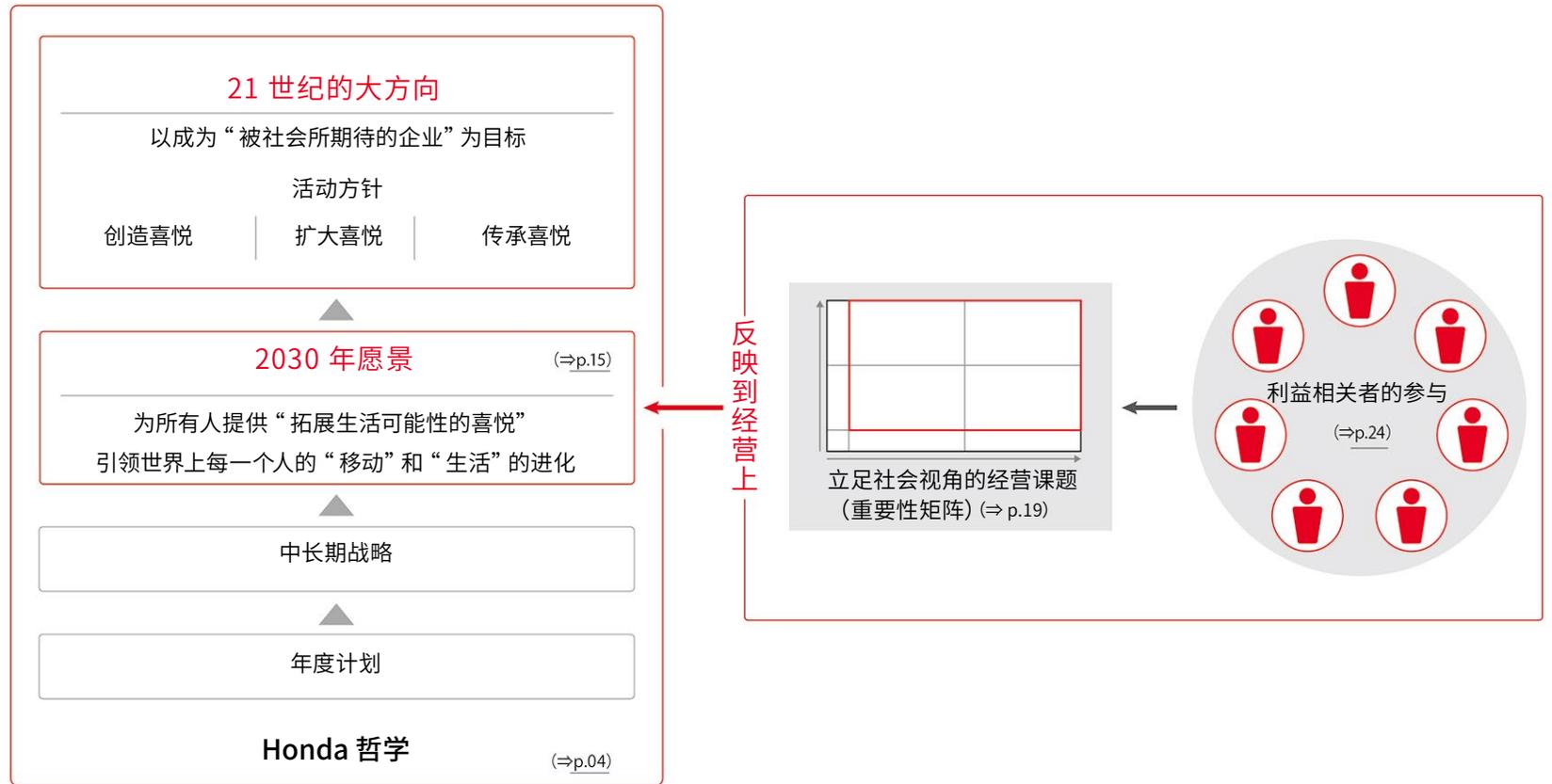
Honda 的可持续发展

“Honda 哲学”是 Honda 集团所有企业以及所有员工共同拥有的价值观，是所有企业活动和员工开展工作及作判断时所参照的标准。

为创造企业的成长机会和实现可持续发展社会，我们将发展为“备受期待的企业”作为 21 世纪的努力方向，推进“创造喜悦”、“扩大喜悦”、“传承喜悦”的相关举措。

“2030 年愿景”是一座里程碑，具体指明了为了实现这些目标应该前进的方向。Honda 的可持续发展的重点在于，在通过提供产品、服务等来回馈利益相关方的期待和要求的同时，通过兼顾环境和社会方面的影响等，履行企业的社会责任，并在企业活动中对社会问题的解决做出贡献。

为此，Honda 在兼顾利益相关者和 Honda 双方视角的基础上，以“重要性矩阵”为指导，考虑全球各个区域的特点，根据应该发挥的作用及贡献，制定中长期的事业战略。



5 战略

- Honda 的可持续发展 13
- 如何实现持续发展 14
- 2030 年愿景 15
- 实现地球环境零负荷的举措 .. 16
- 重要课题分析 19
- Honda 的举措与 SDGs 20
- 可持续发展的管理体制 23
- 利益相关方 24
- 研发 28
- 创新管理 29

如何实现持续发展

贫困和难民问题、人权问题、气候变化、能源问题、劳动安全卫生的改善、老龄化社会等众多社会问题广受关注。其中，对于在全球范围内开展多种事业的 Honda 而言，了解价值链上的机遇和责任，在决定经营课题的优先度方面也是至关重要的。此外，为了迅速应对事业环境的急剧变化，解决随之出现的问题，有必要将下一个目标作为愿景加以确定。

2030 年愿景是为了使 Honda 在创业 100 年后的 2050 年仍然作为“备受期待的企业”而存在，对在 2030 年希望实现的理想图景加以整理而成的。

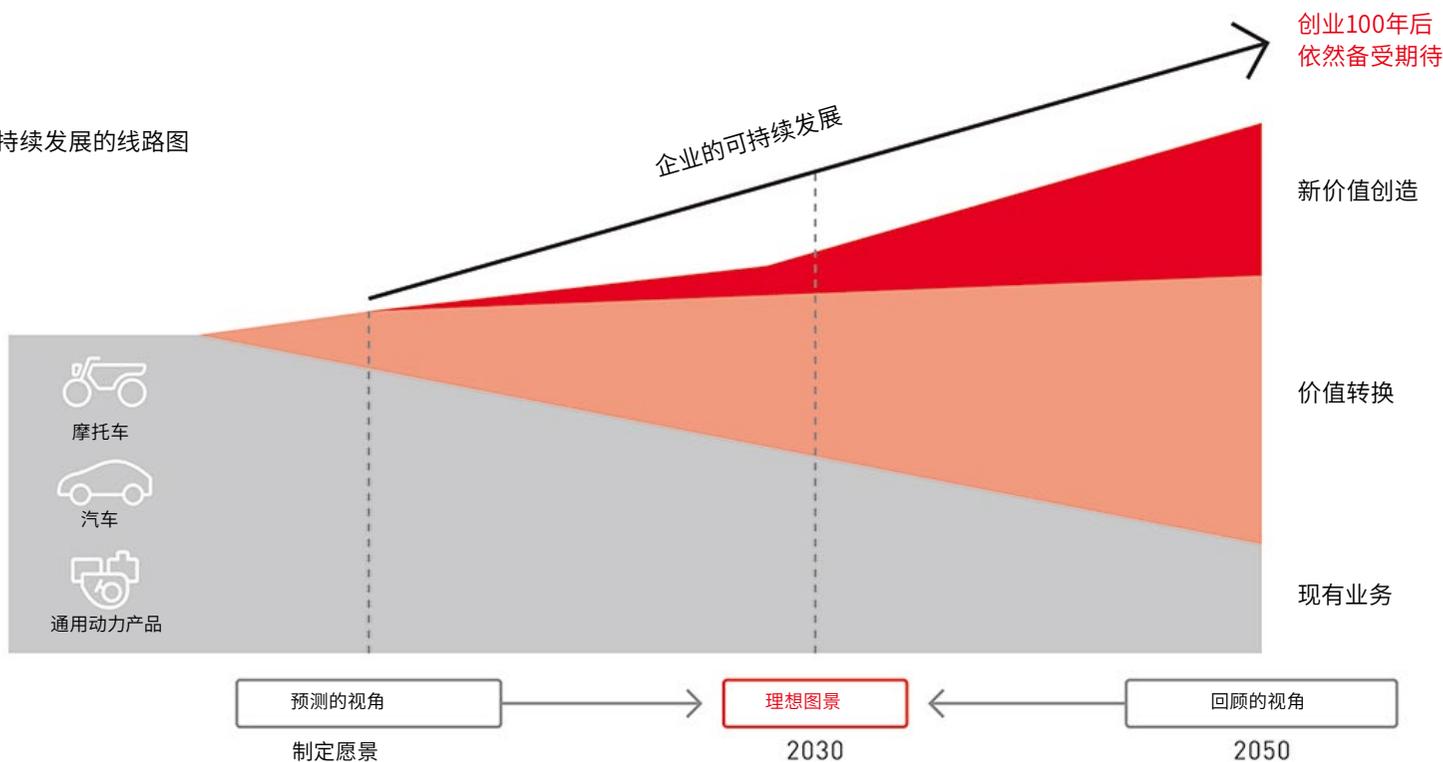
在制定愿景时，Honda 以从现在展望未来（forecast）和从 2050 年溯及现在（backcast）这两个视角对长期的环境变化进行了研究。在继续运营现有事业的过程中，针对不断变化的社会期待和顾客需求，如何实现现有事

业价值的转换升级。在摩托车、汽车、通用动力产品和突破现有框架的新领域中，如何创造出前所未有的新价值。为了制定出有助于实现长期可持续发展的愿景，我们从“现有事业”、“价值转换”、“新价值创造”这三个视角，对面向 2030 年的事业改革目标进行了研究。

为实现 Honda 坚持的矢志不渝的主题——“将给地球环境造成的负荷降为零”和“确保安全，守护宝贵的生命”，我们以汽车电动化战略推动碳中和，在安全方面，以安全技术的落地稳步降低交通事故死亡率，力争为建设可持续发展社会作出积极贡献。

同时，我们将事业拓展到软硬件融合的新领域，创造综合社会价值，从而推动持续发展。

可持续发展的线路图



5 战略

- Honda 的可持续发展 13
- 如何实现持续发展 14
- 2030 年愿景 15**
- 实现地球环境零负荷的举措 .. 16
- 重要课题分析 19
- Honda 的举措与 SDGs 20
- 可持续发展的管理体制 23
- 利益相关方 24
- 研发 28
- 创新管理 29

2030 年愿景

Honda 制定的 2030 年愿景，是通过“为所有人提供‘拓展生活可能性的喜悦’——引导世界上每一个人的‘移动’和‘生活’的进化——”这一声明体现的。为了实现这一愿景，我们从“创造喜悦”、“扩大喜悦”、“传承喜悦”这三个 21 世纪发展方针出发，确定了相关举措的执行方向。

首先，以“‘出行’和‘生活’的价值创造”实现“创造喜悦”。以“提供自由愉悦的出行体验”和“提供丰富多彩的生活喜悦”为目标，重点发展“出行工具”、“机器人技术”、“能源”三大领域。

其次，以“满足多样化的社会和个人需求”实现“扩大喜悦”。无论是发达国家还是发展中国家，Honda 通过向多样化社会，以及拥有多样化文化和价值观的所有人提供杰出的产品和服务，进一步拓展人们的喜悦。

最后，以“打造绿色、安全、放心的社会”实现“传承喜悦”。以成为环境与安全领域的杰出企业为目标，进一步加大资源投入，以成为实现无碳社会、零交通事故社会的企业为目标。

此外，在这一愿景中，回归 Honda 的基本愿望，实现从“量”到“质”的飞跃。这就是我们的企业立场“以追求质量实现成长”。彻底追求“提供价值的质量”和“方法举措的质量”，让喜悦不断扩大，并让 Honda 品牌更加辉煌。

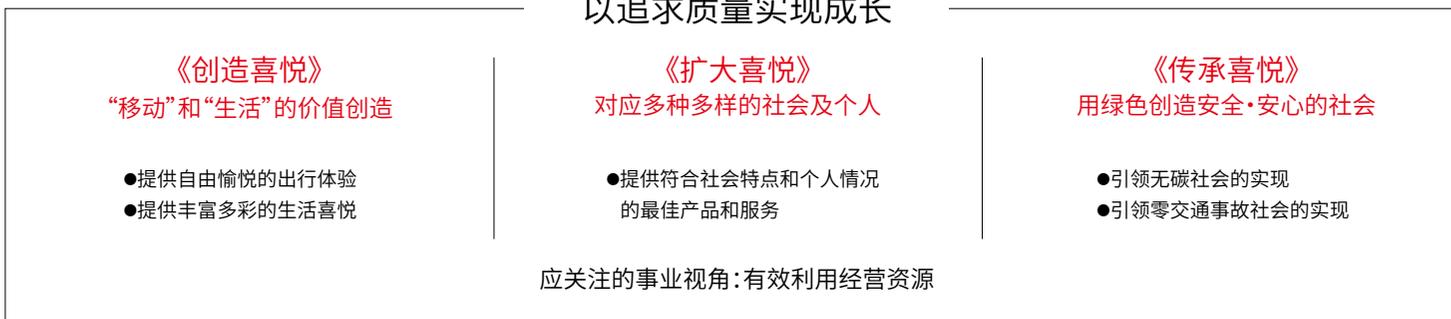
为了实现这一愿景，Honda 将有效利用有限的管理资源，促进现有事业的转换升级，创造新价值。



2030 年愿景

为所有人提供“拓展生活可能性的喜悦”
引导世界上每一个人的“移动”和“生活”的进化

以追求质量实现成长



5 战略

Honda 的可持续发展 13

如何实现持续发展 14

2030 年愿景 15

— 实现地球环境零负荷的举措 ··· 16

重要课题分析 19

Honda 的举措与 SDGs 20

可持续发展的管理体制 23

利益相关方 24

研发 28

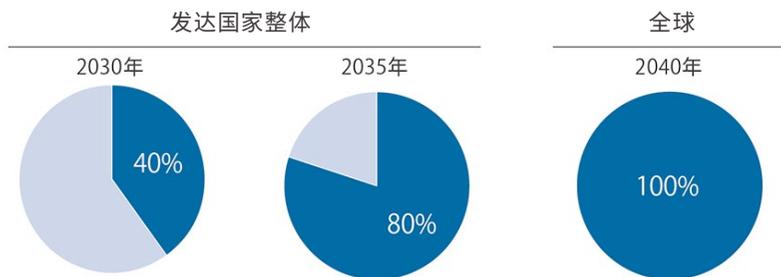
创新管理 29

实现地球环境零负荷的举措

汽车电动化战略

Honda 将“给地球环境造成的负荷降为零”作为矢志不渝的主题，将“2050 年实现碳中和”作为环境目标。同时，Honda 宣布 2030 年将发达国家 EV (电动汽车) 和 FCV (燃料电池汽车) 的销售比例达到 40%，2035 年达到 80%，2040 年将在全球销售的汽车 EV 和 FCV 的比例将达到 100%。为实现上述目标，汽车产品的电动化是重要手段之一。

EV·FCV 汽车电动化销售比例



电池采购策略

在 EV 时代，全球电池采购是一个至关重要的问题。对此，我们的基本方针是现阶段向外部合作伙伴采购，未来我们将通过加快自主研发的步伐来应对。

液体锂离子电池的采购

对于现阶段 Honda 所需要的液体锂离子电池，我们基于自产自销的考虑，针对每个主要市场制定了政策，以确保在 EV 的产品生命周期方面也具有竞争力。通过加强外部合作伙伴关系，努力确保每个地区的稳定采购。

各地区的液体锂离子电池采购方针

地区	方针
北美	<ul style="list-style-type: none"> 从通用汽车 (GM) 采购“Ultium平台”电池 正在研究成立一家电池生产合资企业
中国	<ul style="list-style-type: none"> 进一步加强与宁德时代 (CATL) 的合作
日本	<ul style="list-style-type: none"> 从远景动力 (Envision AESC) 采购电池，用于轻型EV

全固体电池

Honda 将加快全固体电池的自主研发速度，以期在 21 世纪 20 年代后半期取得成果。

目前，我们正处于技术与生产的验证阶段，并确定了性能目标。此外，为确保量产阶段的性能以及成本和安全性优势，我们决定建设一条示范生产线，以开展包括生产工艺在内的设计工作。项目计划于 2024 年春季在日本栃木县 sakura 市启动，计划投资额约为 430 亿日元。

为了能够在 21 世纪 20 年代后半期开始应用于新车型，我们正在加速推进研发工作。量产对于 Honda 来说也是一个挑战，未来我们将通过加大专业人才引进力度等方法来积极加强人才队伍建设。

5 战略

Honda 的可持续发展 13

如何实现持续发展 14

2030 年愿景 15

— 实现地球环境零负荷的举措 ··· 16

重要课题分析 19

Honda 的举措与 SDGs 20

可持续发展的管理体制 23

利益相关方 24

研发 28

创新管理 29

实现地球环境零负荷的举措

EV 产品投放线路图

在 EV 普及的黎明期（现在—21 世纪 20 年代后半期），将在北美、中国、日本等主要市场，根据不同地区的市场特性投放产品。

EV 普及期（21 世纪 20 年代后半期—），从“地区”到“全球”，以打造本心尽致的 EV 为目标而努力。

各地区 EV 产品投放路线图

地区	投放产品
北美	<ul style="list-style-type: none"> • 投放正在与GM合作研发的中大型级别EV。 • 2024年，除Honda品牌新型EV“PROLOGUE”外，Acura品牌也将推出大型SUV型EV。
中国	<ul style="list-style-type: none"> • 充分发挥EV先进市场的特性，以本地自主研发的形式迅速响应市场需求。 • 到2027年，共计投放10款Honda品牌EV车型。
日本	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年上半年，投放100万日元价位商用微型EV。 • 面向个人的微型EV、SUV型EV也将适时投放。

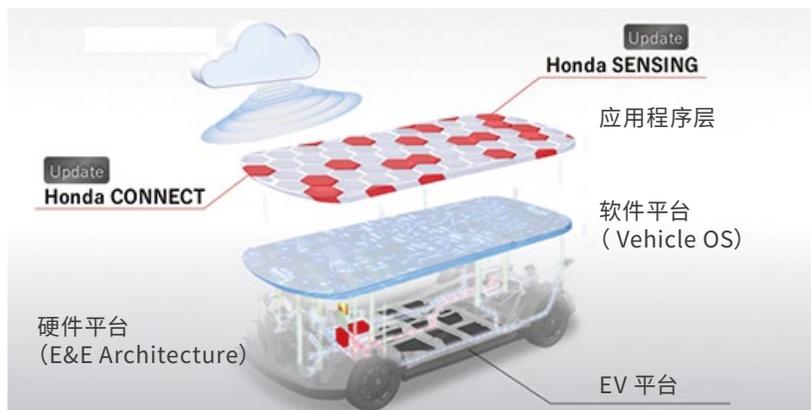
EV 平台“Honda e:Architecture”

自 2026 年起，我们将启用全新的 EV 平台“Honda e:Architecture”，该平台将 EV 的硬件和软件平台相结合。该平台由电池等 EV 硬件平台和下一代电子平台组合而成，其中，下一代电子平台是实现汽车功能后续升级所需的 OTA ※ 的基础。硬件与软件融为一体，可以让我们在产品销售后也能够与顾客保持联系，从而为顾客提供多种服务与价值。该平台的应用范围不仅限于汽车，还可以应用于其他移动出行工具，我们的目标是以此提供 Honda 的附加价值。

Honda · 通用汽车 (GM) 联盟

2027 年起，我们将通过与通用汽车的联盟，推出一款在成本和续航里程等方面与传统燃油车具有同等竞争力的批量销售价位 EV。通过此次合作研发，我们将继续开展合作采购等项目，努力扩大 EV 在全球范围的推广。

※ OTA : Over The Air 无线传输的英文缩写



5 战略

- Honda 的可持续发展 13
- 如何实现持续发展 14
- 2030 年愿景 15
- 实现地球环境零负荷的举措 ··· 16**
- 重要课题分析 19
- Honda 的举措与 SDGs 20
- 可持续发展的管理体制 23
- 利益相关方 24
- 研发 28
- 创新管理 29

实现地球环境零负荷的举措

生产体制

我们计划到 2030 年在全球推出从微型商用到旗舰级共 30 款 EV 车型，年产量超过 200 万辆。为实现这个数字，我们计划在中国武汉和广州建设 EV 专用工厂，完善生产体制。我们还计划在北美建立一条 EV 专用生产线。

着眼于产品全生命周期视角的地产地消模式可增强竞争力，我们将适时考虑各个主要市场所需要的产能。



中国武汉工厂 (示意图)

打造跨域互联平台

在电动化方面，我们的目标不仅限于单个产品，而是要让不同的产品相连，实现跨域连接，从而提供更大的价值。为此，需要将存储在电动移动出行工具和其他产品中的能源和信息与用户和社会相连。我们将打造一个打破领域限制的“互联平台”，这便是其中的关键。今后，我们将在包括电池在内的“电动领域”以及“软件与互联领域”加大外部人才的吸纳力度，努力加强我们的研发能力。我们还将积极开展不同行业之间的合作、联盟和风险投资，以发挥彼此间的协同作用。

互联平台



5 战略

Honda 的可持续发展 13

如何实现持续发展 14

2030 年愿景 15

实现地球环境零负荷的举措 .. 16

— 重要课题分析 19

Honda 的举措与 SDGs 20

可持续发展的管理体制 23

利益相关方 24

研发 28

创新管理 29

重要课题分析

立足利益相关方视角的课题评价

为了实现以 Honda 哲学为基础的长期愿景，需要从 Honda 和利益相关方双方的视角出发，整理需要应对的重要课题。“重要课题矩阵”则是整理这些课题的代表性框架，通过编制和使用这一框架，可对课题的完整性加以确认，使定位明确化。

重要课题矩阵的编制，分为课题选取和重要性评估两个阶段进行。课题选取是在公司内部各部门成员讨论的基础上，同时考虑技术革新情况，及 SDGs※1 和巴黎协定记载的社会课题，从全球以及价值链的观点出发进行的。而对这些课题的重要性进行的评估，是通过与具有代表性的 ESG※2 评价机构、精通企业可持续发展问题的欧美 NGO 的对话等方式，从利益相关方的视角进行的。在此基础上，再通过可持续发展战略会议等，由经营管理成员加以评估和确认。

这样一来，“零碳排放社会的实现”和“零交通事故社会的实现”等，作为移动出行公司应予以优先应对的重要课题，便凸显了出来。我们认为这些重要课题将对 SDGs 目标 13“采取紧急行动应对气候变化及其影响”，目标 7“确保人人获得可负担、可靠和可持续的现代能源”，目标 3“确保健康的生活方式、促进各年龄段人群的福祉”等目标的实现做出贡献。像这样兼顾利益相关方视角所选定重要课题，会在以实现愿景为目标的全公司战略中予以体现，并融入到各种事业活动当中。

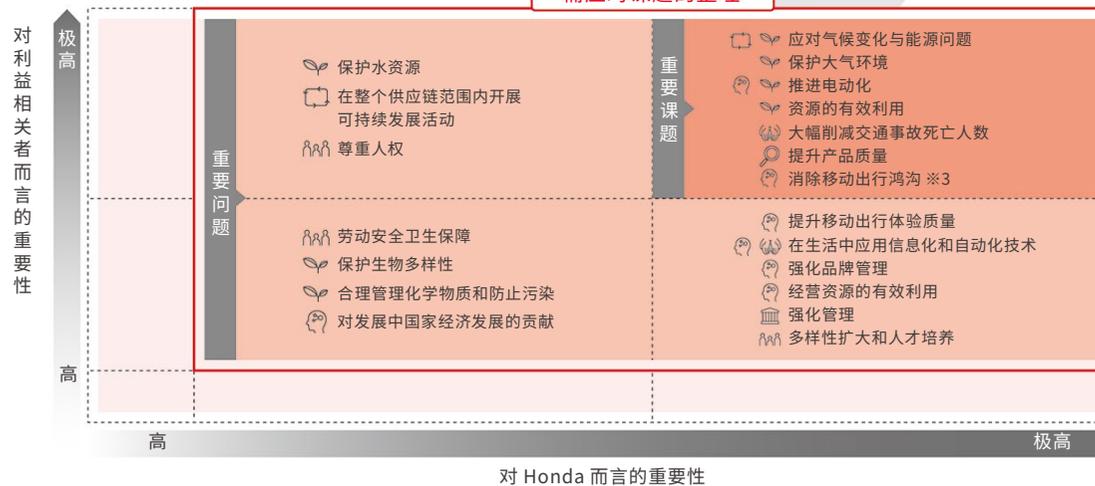
被社会期待存在的企业

2030 年愿景的实现

反映到全公司战略之中

需应对课题的整理

重要课题矩阵



🧠 战略 (⇒p.12)
🏢 管理 (⇒p.30)
🌿 环境 (⇒p.55)
🛡️ 安全 (⇒p.79)
🔍 品质 (⇒p.96)
👥 人才 (⇒p.112)
📦 供应链 (⇒p.139)

针对各重要课题采取的举措在相应章节进行说明。

※1SDGs : Sustainable Development Goals 的简称。2015 年由联合国可持续发展峰会采纳的有关贫困、饥饿、能源、气候变化、和平社会等问题的国际目标。

※2 ESG:Environment (环境)、Social (社会)、Governance (管理) 的简称。

※3 移动出行鸿沟：由于移动出行手段的不同造成的人们生活水平的差距

5 战略

- Honda 的可持续发展 13
- 如何实现持续发展 14
- 2030 年愿景 15
- 实现地球环境零负荷的举措 .. 16
- 重要课题分析 19
- Honda 的举措与 SDGs 20**
- 可持续发展的管理体制 23
- 利益相关方 24
- 研发 28
- 创新管理 29

Honda 的举措与 SDGs

对 SDGs 的贡献

为了和所有的利益相关方共享喜悦，Honda 将凭借洞察时代需求的对世界有用的自主技术为移动社会的发展做出贡献。

这个想法与 SDGs 的多项目标不谋而合，比如，目标 9“工业、创新和基础设施”、目标 12“负责任的消费和生产”和目标 17“促进目标实现的伙伴关系”，这些也与 Honda 的企业活动整体息息相关。

另外，Honda 在追求经济价值的同时，同样重视创造出对社会的价值，我们认为这关系到企业的可持续经营，进而也能为社会的可持续发展做出应有的贡献。

Honda 会坚持以 2030 年愿景的重要课题(⇒ p.19) 为基础，通过多企业活动为“可持续发展目标 (SDGs)”做出贡献。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



5 战略

- Honda 的可持续发展 13
- 如何实现持续发展 14
- 2030 年愿景 15
- 实现地球环境零负荷的举措 .. 16
- 重要课题分析 19
- Honda 的举措与 SDGs 20
- 可持续发展的管理体制 23
- 利益相关方 24
- 研发 28
- 创新管理 29

Honda 的举措与 SDGs

Honda 的举措内容

Honda 各类企业活动共同采取的相关措施

Honda 将凭借洞察时代需求的自主技术来推进帮助人们提升移动和生活价值产品的普及。这些措施将有助于相关产业和技术的社会普及，而这些产业和技术又有助于解决社会课题。此外，我们愿与广大利益相关方携手，共同在解决以环境与安全等领域为首的社会课题方面发挥引领作用。

重要课题针对性举措

重要课题	举措内容	对SDGs目标的贡献	
应对气候变化与能源问题	地球环境零负荷举措 (⇒p.16) 应对气候变暖 and 能源问题 (⇒p.60) 物流相关措施 (⇒p.143) 与供应商共同降低环境负荷 (⇒p.149)	我们以实现零碳排放社会为目标，从原材料的采购到产品的使用方式，在充分考虑这些因素的前提下开展企业活动。包括汽车的电动化、移动电池及氢能源的应用在内，我们认为这些气候变化的遏制措施同样会起到稳定食物生产和能源供应的作用，能够帮助人们创造舒适的居住环境。	2 清洁能源 3 良好健康 7 清洁能源 11 可持续城市 13 气候行动
推进电动化	汽车 电动化战略 (⇒p.16) 推进电动化 (⇒p.63)		
保护大气环境	保护大气环境 (⇒p.68)	我们针对产品使用过程中排放的废气开发净化技术，同时减少生产过程中排放的废气和废水中的有害物质，以此来促进大气和水资源的保护。	7 清洁能源 13 气候行动
资源的有效利用	资源的有效利用 (⇒p.65)	从资源采购阶段直至报废阶段，我们都会与公司内外利益相关方开展合作，力求确保资源及报废过程零风险。从资源循环等角度出发，提供环保型产品，努力减少废弃物。	11 可持续城市 12 负责任消费
大幅削减交通事故死亡人数	建设零事故社会 (⇒p.80)	我们提出了“Safety for Everyone”这一全球安全口号，以实现交通事故零事故社会为目标，积极推进汽车安全驾驶辅助技术“Honda SENSING”等的开发和普及，同时，包括摩托车在内，在世界各国开展交通安全教育，从硬件和软件两方面来推动实现零事故社会。	3 良好健康 11 可持续城市
消除移动出行鸿沟	事业领域 (⇒p.06、07) 创造价值的历程 (⇒p.08) Honda的可持续发展 (⇒p.13)	我们认为应提供更多的移动出行方式，以减少人们在社会参与方面的差距，通过提供福祉车辆来帮助残障人士获得更多发挥自身作用的机会和平台。Honda在摩托车、汽车以及通用动力产品领域开展广泛的事业并拥有丰富的产品阵容，今后我们也将充分发挥这一优势，利用技术和服务来提供可持续的移动出行方式，通过自身的事业活动为解决社会课题作贡献。	11 可持续城市

5 战略

Honda 的可持续发展 13

如何实现持续发展 14

2030 年愿景 15

实现地球环境零负荷的举措 .. 16

重要课题分析 19

— Honda 的举措与 SDGs 20

可持续发展的管理体制 23

利益相关方 24

研发 28

创新管理 29

Honda 的举措与 SDGs

重要课题举措

重要课题	举措内容	達成に貢献するSDGs目標
保护水资源	保护水资源 (⇒ p.69)	我们会严格控制工厂的用水量和废水排放量, 并进行严格的质量管理, 引入可100%实现水资源循环利用的设备, 为保护珍贵的淡水资源作贡献。此外, 我们在北美运营水资源保护基金, 用以改善和维护水系沿岸环境, 以造福子孙后代。
在整个供应链范围内开展可持续发展活动	强化供应链的可持续性 (⇒p.140) 减少供应商对环境造成的负担 (⇒p.149)	我们携手全球所有供应商, 从环境、安全、人权、合规性以及社会责任等角度出发, 在整个供应链推动实现可持续发展社会。我们发布了《Honda 绿色采购指南》和《Honda 供应商可持续发展指南》, 并据此进行确认。我们已针对影响力较大的供应商启动 ESG 调查, 今后还将与海外采购基地合作扩大调查的规模。
尊重人权	人权 (⇒p.116) 人权方针 (⇒p.137) 多样性举措 (⇒p.120)	Honda 哲学倡导“尊重人”, 同时, 在行为规范中规定“尊重人权”, 提出坚持做尊重人权、诚实公平的企业这一方针。此外, 在以全公司为对象制定的风险管理措施中, 我们将“人权”视为一项重要风险并进行相应管理。
经营资源的有效利用	持续的成长 (⇒p.14)	当前我们面临着诸多的社会课题, 在这种情况下, 要想明确经营上的优先课题, 必须认清价值链中的机遇与责任。我们会根据社会的期待以及顾客的需求, 推进现有事业实现价值转换和升级, 从预测与回推的角度来考虑, 力求创造出新的价值。
强化管理	企业管理 (⇒p.31)	确保持续的成长并提升企业的中长期价值, 努力成为“被社会期待存在的企业”。作为经营中重要的课题之一, 我们将在加强企业管理的同时, 合理披露企业信息, 继续努力确保自身的透明度, 争取赢得更多的社会信任与共鸣。
多样性扩大和人才培养	强化多样性, 发挥人才综合实力 (⇒p.118) 以OJT为基础的人才培养 (⇒p.118) 多样性举措 (⇒p.120)	我们尊重个性的绽放与融合, 将“强化人才多样性”作为全公司的重点课题, 在促进女性在职场的活跃、理解和接纳LGBT、为老员工提供更多施展机会以及积极雇用残障人士等方面采取一系列措施。此外, 在以OJT*为基准开展人才培养的同时, 我们还建立起全球岗位等级制度, 力求实现人才的优化配置。
劳动安全卫生保障	劳动安全卫生 (⇒p.128)	我们立足于“无安全不生产”这一安全基本理念, 努力打造一个“所有人都能够安心工作”、令人愉悦的职场环境。安全卫生监察委员会通过劳动安全卫生管理系统对全公司的安全卫生领域进行监督监察。
保护生物多样性	保护生物多样性 (⇒p.70)	我们认为, 尽力降低产品和服务所造成的环境负荷, 是对生物多样性保护工作的贡献。为此, 在《Honda 生物多样性指南》中, 我们将追求环境技术、企业活动过程中所采取的措施、区域共生措施等列为重点领域, 并在这些领域积极推进相关举措。
合理管理化学物质和防止污染	化学物质的管理和消减 (⇒p.70)	我们在产品的设计开发阶段便开始对汽车零部件中含有的化学物质进行管理, 并努力削减其含量。我们已建立起相应的系统, 可通过供应链收集零部件的原材料及其所含化学物质的信息, 并加以统计和管理。此外, 我们正在努力减少对水质等环境造成不良影响的重金属的使用。
对发展中国家经济发展的贡献	2030 年愿景 (⇒p.15)	我们基于2030 年愿景制定了以下目标, 即让所有人都能够获得更加高效的移动出行方式, 从而使其获得更多的商务和学习机会, 以此来丰富和充实自己的人生。在开展海外业务的过程中, 我们通过提供就业岗位以及开展OJT 教育为当地的发展作贡献, 这包括推动业务模式从出口向本地化生产和本地化研发转型, 以此来加强新兴国家本土的生产和研发职能等。

※ OJT: On the Job Training 的缩略语

5 战略

Honda 的可持续发展 13

如何实现持续发展 14

2030 年愿景 15

实现地球环境零负荷的举措 .. 16

重要课题分析 19

Honda 的举措与 SDGs 20

— 可持续发展的管理体制 23

利益相关方 24

研发 28

创新管理 29

可持续发展的管理体制

明确可持续发展课题和推进体制

为了基于对内外部环境的认知，就公司整体的发展方向和企业应解决的重要课题达成共识，Honda 设立了由首席财务官担任主席的“企业统合战略会议”，来探讨应对可持续发展课题的相关方针及举措。

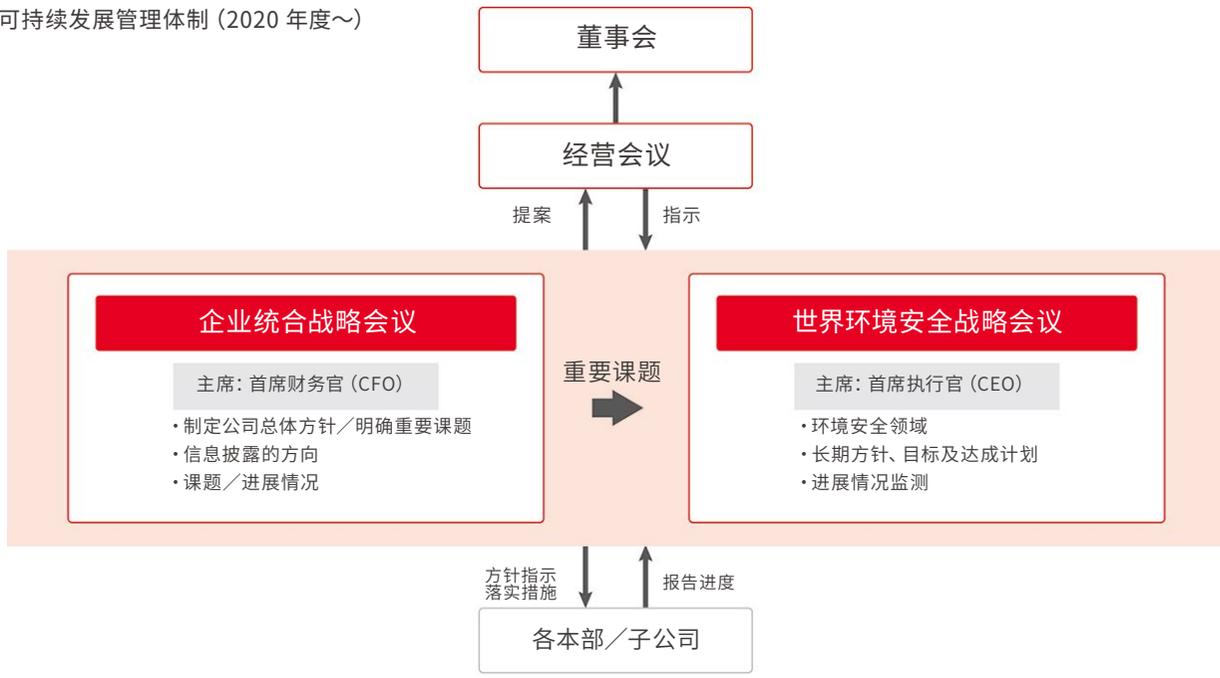
今后，我们将继续开展“向社会展示植根于 Honda 哲学的所有企业活动，以此来提高企业自身的存在价值，从而获得社会的正确评价”等活动，同时从可持续发展的角度出发来制定公司的总体战略。

此外，我们成立了由 CEO 担任主席的“世界环境安全战略会议”，进一步推进和加强环境安全领域的工作，这是作为移动出行公司的重要课题。

因为环境领域的战略也包括应对气候变化，所以会在世界环境安全战略会议上制定二氧化碳减排目标，并最终由经董事会批准决定。

经营会议和董事会根据上述会议中探讨的重要课题来制定公司的总体战略，这些战略会作为各本部和各子公司的方针措施加以执行。

可持续发展管理体制 (2020 年度~)



5 战略

- Honda 的可持续发展 13
- 如何实现持续发展 14
- 2030 年愿景 15
- 实现地球环境零负荷的举措 .. 16
- 重要课题分析 19
- Honda 的举措与 SDGs 20
- 可持续发展的管理体制 23
- 利益相关方 24
- 研发 28
- 创新管理 29

利益相关方

基本理念

Honda 要成为“被社会期待存在的企业”，需要不断践行沟通循环机制，即 ① 向社会准确传达 Honda 能够提供何种价值信息 ② 掌握和理解各利益相关方对 Honda 的多样化要求和期待，③ 落实到具体措施上 ④ 接受评价。

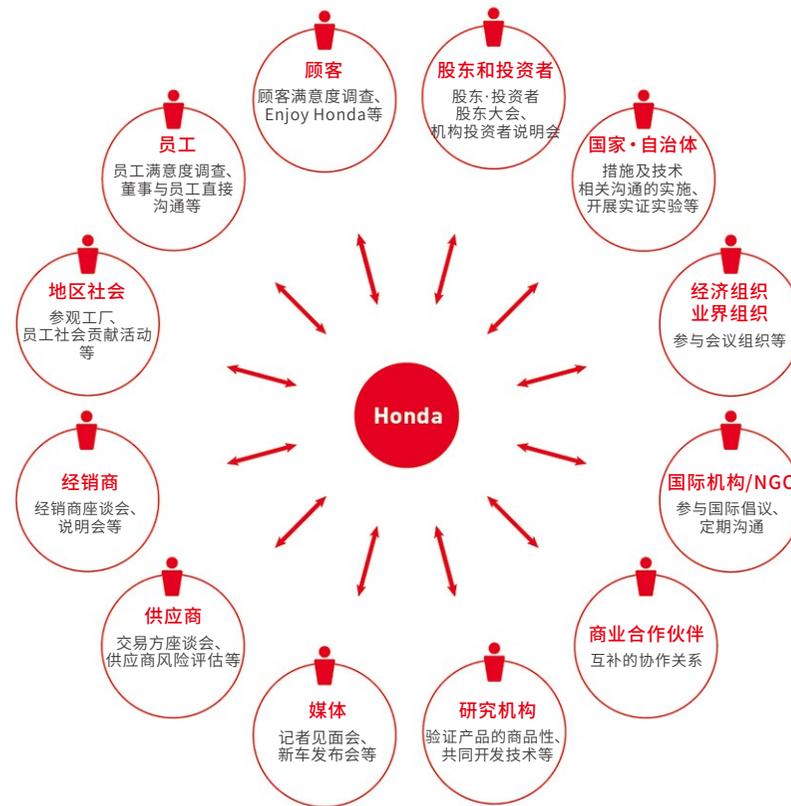
特别是近年来，随着事业规模不断扩大、全球化发展以及 IT 的快速普及，企业活动与社会之间相互影响的程度和范围都越来越大，速度也越来越快。在这种情况下，“与利益相关方的沟通”，有助于 Honda 的举措得到更为准确的理解，同时也是把握社会环境的变化和风险的有效手段。

基于这一认识，Honda 在全球范围内，通过各种各样的机会开展沟通。这种沟通，是在 Honda 的利益相关方，特别是右图中的主要利益相关方（受 Honda 事业活动影响，或其行为对事业活动产生影响）和公司内部各部门之间进行的。

比如，面向股东和投资者，通过股东关系和投资者关系开展沟通，使相关各方能够正确理解 Honda。

此外，将与代表性的 ESG 评价机构和 NGO 沟通得到的意见反映到“重要性分析”中（⇒ p.19），有助于确定 Honda 亟待解决的课题。

利益相关方



5 战略

Honda 的可持续发展 13

如何实现持续发展 14

2030 年愿景 15

实现地球环境零负荷的举措 .. 16

重要课题分析 19

Honda 的举措与 SDGs 20

可持续发展的管理体制 23

一 利益相关方 24

 研发 28

 创新管理 29

利益相关方

2021 年度的举措示例

利益相关方	主要沟通方式	概要	频率	相应的重要性矩阵项目	相关部门	参照
顾客	顾客满意度调查	为提升全球顾客的满意度,针对在全球各经销商处接受过售后服务的顾客开展顾客满意度调查,并通过不断改善来提高服务运营质量。	每年	强化品牌管理	顾客服务部门	⇒ p.104
股东·投资者	决算说明会	就决算概况及相关举措等举行新闻发布会和电话会议。根据收到的意见和要求,努力实现企业价值最大化。	一年4次		财务部门	https://www.honda.co.jp/investors/
	个别说明·会议	就经营状况、生产、研发以及事业战略进行说明并交换意见。根据收到的意见和要求,努力实现企业价值最大化。	全年			
供应商	交易方座谈会	定期举行座谈会,与供应商就事业发展方向及举措内容进行交流。并向在公司总体方针和采购方针的宣传和QCDDDE※等方面取得优异成绩的供应商颁发感谢奖。在座谈会结束后,还会对参会人员问卷调查,据此来了解其满意度以及下一次活动需改进之处,进一步充实完善相关活动。	每年	提高产品质量 在整个供应链范围内开展可持续发展活动	采购部门	⇒ p.154
	事业计划座谈会·事业情况共享会	共享中长期经营方针、事业计划以及可持续发展项目(ESG/合规与管理/风险评估)的相关信息。	每年	提高产品质量 在整个供应链范围内开展可持续发展活动		
	供应商ESG调查实施	根据《Honda 供应商可持续发展指南》(⇒p.147),针对主要供应商开展 ESG 调查,以预防违规行为,降低环境负荷。	每年	在整个供应链范围内开展可持续发展活动 加强管理		⇒ p.152
经济组织·行业组织	参与行业组织活动	通过行业组织活动来了解社会的期望和要求,并从打造可持续的事业环境、为社会做贡献的角度出发,积极参与各种会议组织。	全年		涉外部门及其他部门	
国际机构·NGO	参与国际倡议	我们以推动实现社会的可持续发展为目标,积极参与各种会议组织,以便了解相关期望和要求并为此作贡献。	全年		可持续发展规划部门及其他部门	
地区社会	安全驾驶普及活动	为将交通事故防范于未然,Honda围绕“人与人之间传递安全”和“参与体验型实践教育”,面向驾驶员以及交通社会的所有参与者,从儿童到老人,积极开展交通安全宣传活动。至今,我们已在全球43个国家和地区开展了这项活动。	全年	大幅降低交通事故死亡人数	安全驾驶普及及负责部门	⇒ p.83
	帮助身体不便者恢复驾驶能力	提供驾驶辅助设备的同时,并为康复治疗师(作业疗法)等各相关人员提供支持,以营造地域帮扶环境,为希望恢复驾驶能力的人们提供支持。	全年	消除移动出行鸿沟		⇒ p.87
	沙滩清洁活动	Honda集团使用自主研发设备,与当地社会各方参与人员共同开展沙滩清扫活动。该活动始于2006年,至今已在日本全国200多处沙滩开展活动,活动次数约达400次,共回收垃圾约490吨。			社会贡献活动推进部门	⇒ p.158
	乡村景观保护活动	与东京都八王子市签署活动协议,由Honda员工及家属在八王子市“上川乡特别绿地保护区”开展乡村景观保护活动。	每年11次左右			
国家·自治体	新冠病毒感染防控支援活动	在世界各地,Honda从防止病毒蔓延的角度出发,尽自己所能来帮助解决新冠疫情所引发的各种课题和问题。			社会贡献活动推进部门及其他部门	https://www.honda.co.jp/philanthropy/saigai/covid-19-support/index.html
员工	意识调查	为了营造更加舒适的工作环境,定期开展员工意识调查和活跃度评估。	意识调查:每3年一次 活跃度评估:每年	多样性扩大和人才培养	人事部门	⇒ p.128

※ QCDDDE:Quality(质量)、Cost(成本)、Delivery(采购)、Development(开发)、Environment(环境)的缩略语。

5 战略

- Honda 的可持续发展 13
- 如何实现持续发展 14
- 2030 年愿景 15
- 实现地球环境零负荷的举措 .. 16
- 重要课题分析 19
- Honda 的举措与 SDGs 20
- 可持续发展的管理体制 23
- 利益相关方 24
- 研发 28
- 创新管理 29

利益相关方

与外部组织的协作

为了履行作为全球性移动出行公司的责任，Honda 除了推动与政府以及经济组织、行业组织的沟通外，还与外部组织开展协作。在日本，担任一般社团法人日本汽车工业协会的副会长以及委员会委员长、一般社团法人经济组织联合会的委员会委员长、东京商工会议所的副会长以及委员会委员长等。

此外，在 IMMA ※ 1 和 OICA ※ 2 等摩托车以及汽车的国际组织中，Honda 还担任各行业组织的代表，比如委员会、工作组的议长等。另外，Honda 还通过加入 WEF ※ 3 和 WBCSD ※ 4，为有关可持续发展的倡议贡献力量。

Honda 在各区域开展事业时，为了提高各区域的自主性，做到迅速决策，会转让一定程度的权限。在进行政治捐款 ※ 5 时，会依据各国的法律，在办理公司内部的必要手续后进行。

※ 1 IMMA : International Motorcycle Manufacturers Association (国际摩托车工业会) 的简称。
 ※ 2 OICA : Organisation Internationale des Constructeurs d' Automobiles (国际汽车工业联合会) 的简称。
 ※ 3 WEF : World Economic Forum (世界经济论坛) 的简称。
 ※ 4 WBCSD : World Business Council for Sustainable Development (世界经济可持续发展大会) 的简称。
 ※ 5 捐款对象：一般财团法人国民政治协会。政治捐款额度：2018 年：2500 万日元，2019 年：2500 万日元，2020 年：2500 万日元。并且，我们已经确认这一支出并未违反《Honda 行贿受贿防止指导意见》。

5 战略

- Honda 的可持续发展 13
- 如何实现持续发展 14
- 2030 年愿景 15
- 实现地球环境零负荷的举措 .. 16
- 重要课题分析 19
- Honda 的举措与 SDGs 20
- 可持续发展的管理体制 23
- 利益相关方 24
- 研发 28
- 创新管理 29

利益相关方

外部评价

企业可持续发展指标
入选企业可持续发展指标“Dow Jones Sustainability World Index”成分股

2021 年 12 月, Honda 在社会责任投资的代表性指标 DJSI ※ 1 的评估中, 入选全世界汽车板块的前 5 名, 连续五年入选“Dow Jones Sustainability World Index (道琼斯可持续发展世界指数)”的成分股。同时, 还连续七年入选亚太地区的“Dow Jones Sustainability Asia/Pacific Index (道琼斯可持续发展亚太指数)”成分股。

DJSI 是由美国标准普尔道琼斯指数公司运营的投资指标, 它从经济、环境和社会三个层面对全球主要上市公司的可持续发展能力进行评估, 并将综合表现优秀的公司选为成分股。

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
 Powered by the S&P Global CSA

※ 1 DJSI : Dow Jones Sustainability Indices (道琼斯可持续发展指数) 的简称。
 ※ 2 GHG : Greenhouse Gas (温室气体) 的简称。
 ※ 3 TCFD : The FSB Task Force on Climate related Financial Disclosures (气候相关财务信息披露工作组) 的简称。

荣获 S&P Global 可持续性评估“Silver Class”

Honda 在 S&P Global 的企业可持续性评估“Sustainability Award 2022”中, 在“Automobiles”行业获得了“Silver Class”。S&P Global 从经济、环境、社会的角度, 对全球约 7500 家公司进行了可持续性评估, 于每年对外公布在各个行业的评估中排名靠前的公司, 分级别授予“Gold Class (金奖)”、“Silver Class (银奖)”和“Bronze Class” (铜奖)。

Sustainability Award
 Silver Class 2022
S&P Global

“CDP Japan 500 Climate Change Report 2021”获得“B”级

2021 年 12 月, CDP 发布了以全球大型企业为对象实施的, 针对各企业的气候变暖对策和 GHG ※ 2 减排举措的调查结果。

Honda 在其中的“CDP Japan500 Climate Change Report2021”类别下荣获“B”级。

CDP 是一家以对企业 and 城市的重要环境信息进行测量、披露、管理和共享为目的, 提供全球化系统的国际性非营利组织, 对企业有关环境问题的举措从“信息披露”、“认知”、“管理”、“领导力”4 个阶段进行评估。

有关 CDP 评价指标的气候相关财务信息披露工作组 (TCFD ※ 3) 要求的项目, 请参见 Performance 报告的环境部分 (⇒ p.55)。

5 战略

- Honda 的可持续发展 13
- 如何实现持续发展 14
- 2030 年愿景 15
- 实现地球环境零负荷的举措 .. 16
- 重要课题分析 19
- Honda 的举措与 SDGs 20
- 可持续发展的管理体制 23
- 利益相关方 24
- 研发 28**
- 创新管理 29

研发

基本理念

为了通过开拓未知的世界来创造新的价值，Honda 于 1960 年将研发部门从本田技研工业株式会社分离并独立，成立了专门的研究机构本田技术研究所。

成立以来，研究所体现了 Honda 的基本理念，即尽力发挥每个不同个体的能力，同时贯彻追求本质价值，特别是通过开展以人为本的价值观的研究，从而不断挑战创造新价值。如今，全球都在为建设碳中和社会而加速努力，数字化也在快速发展，社会结构发生了巨大变化。尽管如此，我们的想法依然没有改变。我们认为，Honda 企业活动和研发的本质是立足全球视野，通过提供技术、产品和服务来为每一位顾客创造喜悦。

以转型为以服务 and 解决方案为导向的移动出行公司为目标

Honda 于 2019 年 4 月和 2020 年 4 月，分别将摩托车研发职能和汽车研发职能并入本田技研工业株式会社，形成了集开发、销售、制造和采购为一体的新体制，以期及时向客户提供具有强大竞争力的产品。

2022 年 4 月，为了转型为能够实现新增长和创造新价值的移动出行公司，在本田技研工业株式会社下新设“事业开发本部“，该组织旨在将硬件、软件和服务相融合。以加快电动事业开发、新事业开发以及复合解决方案的开发和早日落地为目标，Honda 正在加快软件和电动核心零部件领域的研发工作。

此外，本田技术研究所的组织架构也已面貌一新。其中，“先进技术研究所”是致力于未来移动出行创新技术以及先进技术开发的专职部门。“先进动力单元和能源研究所”打破了产品之间的界限，集结了动力总成和环境能源领域的专家，而这两个领域可谓是 Honda 竞争力的源泉及优势所在。“解决方案系统开发中心”致力于创造生活新价值。“设计中心”则负责将价值创造原点的设计转化为一致性的品牌信息传递给外界。

为了创造新的价值，我们将不再局限于本公司独立研发，而是要与外部合作方和商业伙伴携手共进，努力“为所有人提供拓展生活可能性的喜悦”。

研究开发体制



5 战略

- Honda 的可持续发展 13
- 如何实现持续发展 14
- 2030 年愿景 15
- 实现地球环境零负荷的举措 .. 16
- 重要课题分析 19
- Honda 的举措与 SDGs 20
- 可持续发展的管理体制 23
- 利益相关方 24
- 研发 28

— 创新管理 29

创新管理

通过开放式创新，开拓全新领域

本田技术研究所是承担 Honda 研发工作的子公司，除了传统的机械工 程之外，还以脑研究、视觉和听觉识别等尖端的智能化研究为目的，2003 年成立了子公司 Honda Research Institute。并且先后在德国法兰克福、美 国硅谷及哥伦布、日本埼玉县和光市设立分支机构，构筑起与先进科研人员 的网络体制，致力于推动研究领域的进化与发展。

此外，位于美国硅谷的当地法人—— Honda R&D Innovations Inc. 正 在与创新型初创公司开展共创和开放式创新。自 2015 年以来，我们以硅谷 为主阵地，在以色列、欧洲、中国、日本等地推进了 Honda Xcelerator 项目。

Honda Xcelerator 是一个向有创新想法的初创公司提供资金援助或合 作机会、测试用车辆、以及 Honda 顾问指导等多元支持的项目。除了研发 个人移动、自动驾驶、人工智能、先进材料、机器人、能源、人机接口、制 造技术等基础技术外，还为实现碳中和社会和打造资源循环与回收利用等 可持续发展的事业环境，致力于事业开发，并积极构建协同合作关系与同盟 体系。

实现员工的创意与梦想的新事业开创项目——IGNITION

IGNITION 是一个面向公司内部进行公开招募的项目，每一位员工都可 以向开创新事业发起挑战。2017 年在本田技术研究所启动，2021 年 4 月起 在全公司展开，为所有员工提供挑战开创新事业的机会。

该项目由 Honda 与风险投资公司联合推进，以确保在审核评估环节， 能够立足投资者视角对方案进行严格审核并提出建议，并得到公司内部工作 组给予的事业探讨的支持。经此过程后，同年 6 月，IGNITION 项目旗下首 个初创公司 Ashirase 成立；同年 8 月，第二家初创公司 Striemo 正式成立。

该项目的最大目的在于孵化这些突出的创意，创造新的价值，迅速解 决社会问题。我们不仅致力于在本公司内部，还将通过创建初创公司以及与

外部公司开展开放式创新来积极创造价值，并让这些价值在社会中得到更 广泛的应用，从而为广大顾客提供更多样化的价值。

自创业以来，Honda 始终尊重每一位员工的创意和梦想，不断挑战创 造新的价值。我们想要让技术人员以及生产、销售和管理等各个部门的不 同员工所拥有的创意和梦想，在组织和专家的支持下化为现实，从而创造出 世界上前所未有的产品或价值体验，同时重视培育创新的组织文化。

6 管理



重要课题

-强化管理

6 管理

- 企业管理 31
 - 合规管理 44
 - 风险管理 47
 - 管理相关数据 52

企业管理

基本理念

Honda 立足于基本理念，在提升来自各位股东、投资者，以及顾客与社会信赖感的同时，敦促公司迅速、果断且兼顾风险地制定决策，以实现持续发展与中长期企业价值的提升，成为“被社会所期待存在的企业”，并为此把充实企业管理作为经营层面最重要的课题之一，积极采取举措。

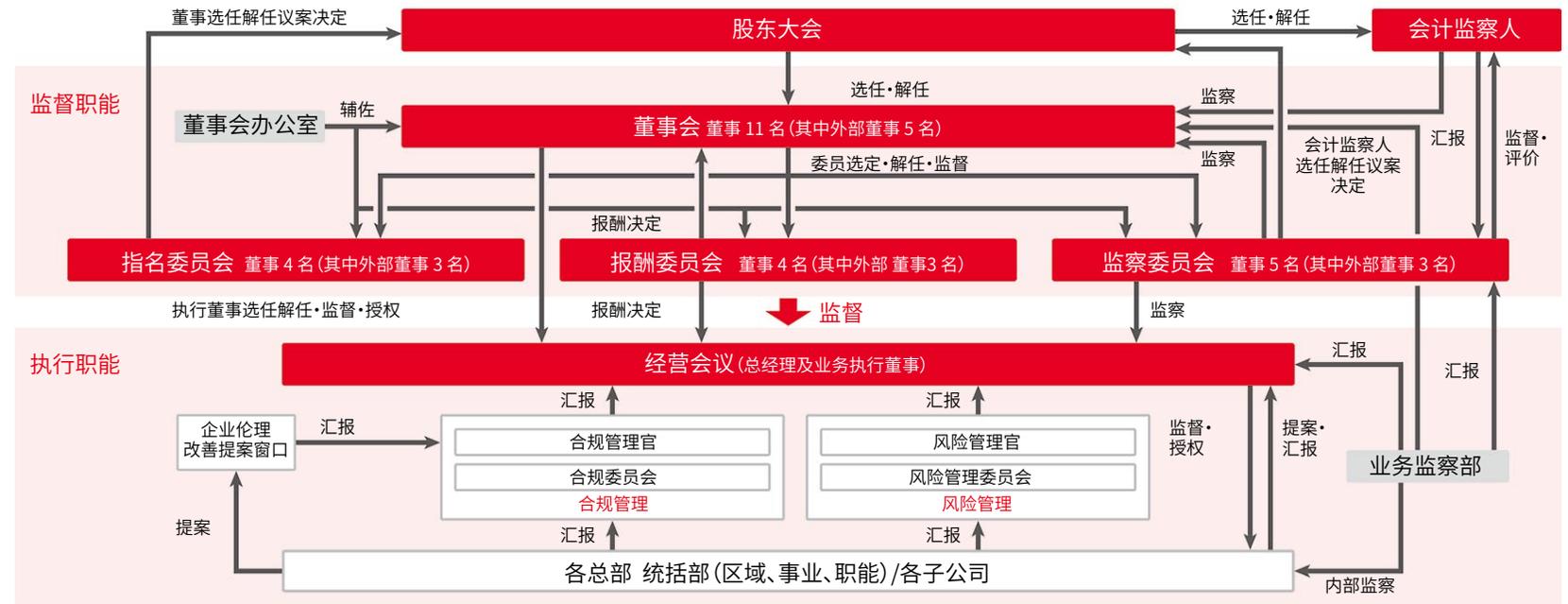
为了对经营的监督职能和执行职能做出明确区分，进一步加强监督职能，实现快速灵活的决策，Honda 拥有外部董事占半数以上的“指名委员会”、“监察委员会”以及“报酬委员会”，并且采用了“指名委员会等设置公司”制度，在该制度下，董事会可赋予执行董事极大的业务执行权限。

Honda 为了进一步提升来自各位股东、投资者，以及顾客、社会的信赖和共鸣，通过迅速并准确地发表每个季度的决算和经营政策等，对企业信息进行适当的披露，并在今后继续努力确保透明性。

更多有关本公司的企业管理相关的基本理念，详见“Honda 企业管理基本方针”以及“企业治理关联报告书”（链接如下）。

<p>WEB</p> <p>「Honda 企业管理基本方针」 「企业管理关联报告书」</p> <p>> https://www.honda.co.jp/investors/policy/governance.html</p>	<p>DATA</p> <p>企业管理概要</p> <p>> p.52</p>
--	--

企业管理体制 (截至 2022 年 6 月 22 日)



6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

企业管理

企业管理

业务执行的决定和监督

Honda 采用“指名委员会等设置公司”制度，根据公司章程的规定以及董事会的决议，将重要业务执行的决定权交由董事会授权至执行董事。据此，在使公司的决策更迅速和业务执行更灵活的同时，推进了经营上监督职能与执行职能的分离，使董事会的职能更集中于针对业务执行的监督上。

基于这一思路，董事会制定审议标准，将部分决策授权给经营会议，而经营会议则进一步将部分决策授权给事业执行会议等。

经营会议在就董事会的决议事项进行事先审议的同时，在董事会授权的权限范围内，就经营相关的重要事项进行审议。而事业执行会议等则在经营会议授权的权限范围内，就各领域经营的重要事项进行审议。

董事会

董事会由包括 5 名外部董事在内的 11 名董事组成。

董事会肩负股东的嘱托，为实现公司的持续发展和提升中长期的企业价值，在对基本经营方针和其他经营方面的重要事项进行决策的同时，还负责监督执行董事的履职情况。此外，除了法律和公司章程所规定的事项以外，还负责审议和决定董事会规则所规定的事项，并将其他事项委任总经理或执行董事执行。

2021年度董事会讨论的主要事项

- 中期经营计划及其进展情况
- 各季度 合并决算与业绩展望
- 各季度 业务执行情况
- 各委员会 履职情况
- 内部控制体系 整備与运行情况
- 内部监察结果

为履行上述职责，作为董事候选人，无关性别、国籍等个人属性如何，必须要精通企业经营、法务、行政、会计、教育等领域或者精通 Honda 的业务，且拥有优秀的品格及卓越见地，因此，在进行提名时，指名委员会将会充分考虑到性别、国际性、各领域的经验以及专业性之间的平衡。

指名委员会、监察委员会、报酬委员会

为加强监督职能，我们成立了外部董事占半数以上的“指名委员会”、“监察委员会”以及“报酬委员会”。

1. 指名委员会

指名委员会的职责包括：负责决定由股东大会提出的有关董事任免的议案，履行法律法规或章程中所规定的其他职责。指名委员会由 4 名董事组成，其中包括 3 名外部董事。委员长一职从独立外部董事中选任。

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

企业管理

指名委员会委员 (截至2022年6月22日)

国分 文也 (委员长) (外部董事)

三部 敏宏

酒井 邦彦 (外部董事)

东 和浩 (外部董事)

2021年度指名委员会讨论的主要事项

- 基本方针与年度工作计划
- 社长接班人计划
- 技能矩阵
- 董事候选人

2. 监察委员会

监察委员会的职责包括：按照股东的委托，从确保企业的健康持续发展的角度出发，对董事以及执行董事的履职情况进行监督审查，履行法律法规或章程中规定的其他职责。监察委员会由5名董事组成，其中包括3名外部董事。委员长一职从独立外部董事中选任。为确保监察的实效性，由董事会决议选出常务监察委员。

监察委员会委员 (截至2022年6月22日)

小川 阳一郎 (委员长) (外部董事)

铃木 麻子 (常务监察委员)

铃木 雅文 (常务监察委员)

酒井 邦彦 (外部董事)

永田 亮子 (外部董事)

小川阳一郎董事作为注册会计师，拥有丰富的知识和经验。铃木雅文董事在 Honda 及子公司的财务和会计部门拥有丰富的工作经验。这两位董事均属于《公司法施行规则》第 121 条第 9 项所规定的“拥有丰富财务及会计知识的人员”。此外，本公司的监察委员会根据《美国企业改革法》第 407 条，将小川阳一郎和铃木雅文两位董事认定为《美国证券交易委员会规则》规定的“监察委员会财务专家”。现任 5 名监察委员均具备《美国证券交易委员会规则》所规定的独立性。

2021年度监察委员会讨论的主要事项

- 基本方针与年度工作计划
- 各季度 监察工作开展情况
- 各季度 会计监察人 合并财务报表审查
- 内部监察工作开展情况

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

企业管理

监察委员根据监察委员会制定的监察委员会监察标准、监察方针以及职责分工等，借助线上会议系统等远程方式，通过以下主要工作，对董事和执行董事的履职情况进行监察。

监察委员会的主要工作

举措事项	具体内容
与业务执行责任者对话	就经营环境和事业环境与执行董事开展意见交流（2021年度举行84次（其中外部董事参加25次））
出席重要会议	出席经营会议等活动，根据需要阐述意见，对董事和执行董事的履职情况进行监督和检验（常务）
现场监察	按年度监察计划，开展现场监察。对于国内部分子公司和海外集团成员公司，借助线上会议系统进行远程监察，或通过视频视察相应事业所。（2021年度） 公司本部与事业所 26处（其中4处，有外部董事参与） 国内集团成员公司 16家（其中4家，有外部董事参与） 海外集团成员公司 24个据点（其中9个，有外部董事参与）
与会计监察人及内部监察部门合作	就会计监察计划和结果等开展意见交流等（2021年度 与会计监察人召开会议9次）。与内部监察部门业务监察部合作开展监察工作。
强化集团管理体制	与国内集团成员公司的监事等共享信息，意见交流，借助外部董事讲演的机会，维护并夯实集团管理体制。

Honda 制定了《监察委员会报告标准》，以确保能够及时准确地向监察委员会进行报告。总公司以及子公司需按照该标准，定期向监察委员会报告自身的事业情况、内部控制体系的整备及运行情况，此外，对于那些会对企业产生重大影响的事项也必须上报。

Honda 还设有董事会办公室，作为专门机构来协助董事会、指名委员会、监察委员会以及报酬委员会开展工作。

董事会办公室工作人员在董事会以及各委员会的指挥和领导下履行职责。此外，其人事评估和人事调整等均需获得监察委员会的同意，而且要确保其独立于执行董事之外，并确保监察委员会所下达的指令的实效性。

作为社长直辖的内部监察部门，Honda 设有“业务监察部”，该部门除负责对公司各部门进行内部审察外，还要对设于主要子公司的内部监察部门进行监督和指导，也可视情况直接对子公司进行监察。

业务监察部定期向监察委员会汇报监察方针、监察计划和监察结果，监察委员会提出要求时，还将对监察结果补充必要信息。此外，监察委员会与业务监察部单独或合作开展监察工作。

6 管理

- 企业管理 31
 - 合规管理 44
 - 风险管理 47
 - 管理相关数据 52

企业管理

3. 报酬委员会

报酬委员会负责制定董事以及执行董事的个人报酬，并履行法律法规或章程中规定的其他职责。报酬委员会由 4 名董事组成，其中包括 3 名外部董事。委员长一职从独立外部董事中选任。

报酬委员会委员 (截至2022年6月22日)

东 和浩 (委员长) (外部董事)

竹内 弘平

国分 文也 (外部董事)

小川 阳一郎 (外部董事)

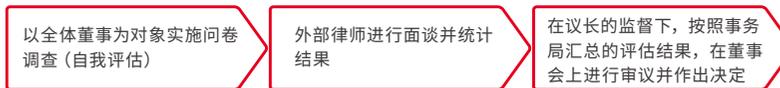
2021年度报酬委员会讨论的主要事项

- 基本方针与年度工作计划
- 董事与执行董事 报酬标准
- 股权报酬制度与股权交付规则

董事会的实效性评估

为了对董事会的履职情况进行确认，进一步提高董事会的实效性，增进股东和利益相关方的理解，我们每个年度都会对董事会整体的实效性进行评估。

评估流程



评估结果

	上一年度课题	2021年度主要工作	2021年度评估	今后课题/工作方针
结构	丰富有关董事会专业性和多样性的讨论	在指名委员会中讨论和决定技能矩阵	规模合理，结构从技能、专业性、多样性等观点来看是均衡的	继续探讨董事会结构问题，以进一步增强功能
信息提供	·为提升董事会审议质量，对外部董事进行更为详实的事前说明	·加强业务执行情况汇报与季度决算审议之间的关联性 ·由本部长及统括部长等事前进行说明	质与量均合理	及时与外部董事共享信息，增加事业所实地参观机会
审议项目	提高会议当天说明环节的效率 ·就经营方面的关切事项，为外部董事提供更为充实的对话和讨论	·简化当天的说明环节，转变运营方式，更加聚焦审议环节 ·就经营方面的关切事项，举行意见交流会 ·搭建与外部董事进行沟通的平台 ·就战略和治理等事宜共享信息	审议项目经过一定程度的筛选，各个议案得到了充分讨论	就中期经营计划的进展情况和下一期计划的方向，增加更多共享信息和交流意见的机会
当天审议			·事先充分进行说明，提高董事会审议质量 ·当天说明内容已做到简明扼要	进一步活跃董事会的讨论
委员会			·提高了提名和报酬确定流程的客观性和透明度 ·三个委员会均很好地发挥了各自的功能	保持并加强委员会与董事会的合作

评估结果汇总

实效性评估结果表明，公司向“指名委员会等设置公司”体制转型后，董事会的运行得到提升，立足中长期视角讨论经营方针，加强信息提供，提高审议质量，推动三个委员会妥善运行，切实确保了董事会的实效性。

本次梳理出的待解课题包括及时与外部董事共享信息、增加事业所实地视察机会、进一步活跃董事会讨论。未来，希望通过推动解决上述课题，进一步提高监管型董事会的实效性。

DATA

企业管理概要

> p.52

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

企业管理

外部董事

Honda 选任的外部董事应具有丰富的经验和远见卓识，能够基于外部的独立立场，从客观和全局角度出发，以广阔的视野，对公司的经营管理进行监督。按照规定，外部董事人数不得少于 2 人，且董事会成员中至少有一分之三由符合本公司“独立性判断标准”的外部独立董事组成。现任 5 名外部董事均符合本公司“外部董事的独立性判断标准”，且与本公司之间无特殊利害关系，不会与普通股东产生利益冲突。基于此，我们认为这 5 名独立董事均符合东京证券交易所章程对独立董事的规定，并在该交易所备案。

本公司的“外部董事的独立性判断标准”，请参见《Honda 企业管理基本方针》(链接如下)附件 1。此外，若外部董事同时担任其他上市企业的董事，则为了确保其在本公司履职所需时间，除本公司外，其兼任的企业数量最多不得超过 4 家。

WEB

《Honda 企业管理基本方针》

> <https://www.honda.co.jp/investors/policy/governance.html>

外部董事履职支持机制

为使外部董事能够充分发挥其作用，Honda 为外部董事提供以下支持。具体支持工作主要由董事会办公室负责。

1. 就职培训

我们面向新任外部董事候选人开展行业动态、公司历史、事业、财务、组织架构及内部控制系统等相关培训。

2. 举办事前说明会与信息共享会

为帮助外部董事充分理解提交至董事会的各议题的内容、背景、在中长期经营计划中的定位等前提信息，以便外部董事能够在董事会进行实质性的审议，Honda 在每次召开董事会会议前都会为外部董事举行事前说明会。此外，Honda 还就中期经营计划进展情况等重要事项进行信息共享以及在董事之间适时安排讨论的机会。

3. 经营关切事项意见交流会

为与外部董事就公司长期课题和未来发展方向达成共识，帮助外部董事更加深入地了解公司的经营举措，让外部董事的知识见解在未来经营方针相关讨论中得到展现，Honda 就各位董事的关切事项展开意见交流。

4. 与执行董事对话/外部董事间的对话

Honda 适时搭建对话平台，促进外部董事与执行董事和内部董事之间的对话以及外部董事之间的对话，以实现董事之间的充分沟通交流。

5. 视察事业所

Honda 适时开展工厂等事业所视察活动，促进外部董事对公司事业的了解。



参观寄居工厂

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

企业管理

业务执行 (组织运营)

Honda 为了强化区域和一线的业务执行,以作出快速且适当的经营决策,根据需要,向不同区域、事业、职能的各总部以及其他主要机构,配置得到了总经理授权,负责分管领域业务执行工作的执行董事及其他业务执行负责人。

经营层研修

Honda 针对未来董事候选人的执行董事,进行了关于公司法和企业管理等方面的研修,并且为了在就任后也能根据需要持续更新知识内容,持续实施研修。针对即将加入的新的外部董事,对行业动态、公司历史、事业、财务、组织架构及内部控制系统等内容进行相关培训的同时,为了让他们就任后对于事业内容能够更加深刻理解,还提供到各地事业所视察的机会。

税务基本方针

Honda 税务基本方针规定了本田技研工业株式会社及其关联子公司针对纳税的基本态度和理念,希望通过遵守开展事业活动的各国和地区的税务相关法令等并履行合理的纳税职责,为社会做出应有的贡献,维持和提高自身企业价值。

在各国、各地区的税收制度和国际征税规则等频繁变更的环境中,为了能够安定、顺畅的展开企业活动,Honda 会在税务基本方针基础上,准确且高质量地完成税务职责,应对事业开展过程中产生的税务风险。

详细内容请参照 Honda 税务基本方针 (链接如下)。

DATA

Honda 税务基本方针

> p.54

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

企业管理

经营层报酬

Honda 将作为企业管理之关键的经营层报酬视为实现公司基本理念、经营方针和目标的重要动力。为了在周围环境急剧变化的情况下，促进妥善承担风险，以快速推动变革，努力实现全公司愿景，并使制度内容准确反映经营责任，报酬委员会制定了以下报酬确定方针。

Honda 经营层报酬制度的设计初衷在于激励成员的工作意愿，不仅着眼于短期，同时也着眼于中长期的业绩提升，从而实现企业价值的持续提升。该报酬体系由以下三部分构成：1) 月薪，作为其履职的回报，每月以固定金额支付；2) STI (Short Term Incentive)，与所在事业年度的业绩挂钩；3) LTI (Long Term Incentive)，与中长期的业绩挂钩。

月薪：根据报酬委员会确定的报酬标准，每月以固定金额支付。

STI：结合各事业年度的业绩，经报酬委员会决议后确定并支付。

LTI：从有效发挥激励作用、促进持续发展的角度出发，根据报酬委员会决议确定的标准和程序，结合中长期的业绩，以股份以及现金的形式支付。

兼任执行董事的董事以及执行董事的报酬由月薪、STI 和 LTI 构成，根据报酬委员会决议的报酬标准确定各部分的构成比。构成比中的浮动报酬占比根据各个职位经营责任大小而有所调整。

外部董事以及其他不兼任执行董事的各位董事的报酬仅包括月薪。

报酬中不包含 LTI 部分的董事和执行董事，也可以向经营层持股会缴纳部分报酬，取得公司股份，从而通过持有公司股份与股东共享利益的形式，促进公司可持续发展和中长期企业价值的提升。

董事和执行董事以 LTI 的形式取得的公司股份和通过经营层持股会取得的公司股份，在其在任期间以及离任后 1 年内可持续持有。

Honda 经营层报酬的决策方针请参见《Honda 企业管理基本方针》（链接如下）第 13 条。

<p>WEB</p> <p>《Honda 企业管理基本方针》</p> <p>> https://www.honda.co.jp/investors/policy/governance.html</p>	<p>DATA</p> <p>最高薪酬获得者（社长 首席执行官）年薪总额（日本）</p> <p>> p.53</p>
<p>DATA</p> <p>董事报酬等数额</p> <p>> p.53</p>	<p>DATA</p> <p>最高薪酬获得者（社长 首席执行官）年薪总额等增长率（日本）</p> <p>> p.53</p>

监察报酬

公司接受基于有限责任 AZUSA 监察法人的公司法、金融商品交易法及美国证券交易法的会计监察。在有限责任 AZUSA 审计法人中，执行会计监察业务的 3 名注册会计师(知野雅彦、神塚勲及镰田健志)及其辅助者 72 名(公认会计师 26 名，其他 46 名) 共计 75 名展开监察业务。

对于公司注册会计师等的监察报酬是在与会计监察人协商的基础上，综合考虑公司规模、特点、监察日程等各项要素后确定的。此外，为保持会计监察人的独立性，其监察报酬需要提前获得监察委员会的同意。

6 管理

一 企业管理 31

合规管理 44

风险管理 47

管理相关数据 52

企业管理

董事・执行董事 (截至 2022 年 6 月 22 日)

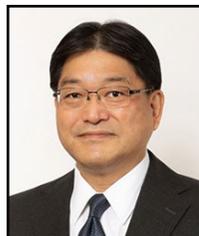


董事 会长
仓石 诚司
●董事会主席

【选任理由】

拥有丰富的海外经验和以供应链管理以及营销领域为中心的丰富经验，精通包括海外在内的本集团公司的业务。2021 年度，作为董事、副社长、首席运营官发挥了强有力的领导作用。除负责整个 Honda 集团的实际运作外，还负责对业务执行情况进行监督，真正履行了自身职责。

1982年	4月入职Honda	2017年	4月任战略、事业、区域负责人
2011年	6月任执行董事	2017年	6月任副社长
2013年	11月任本田技研科技(中国)有限公司总经理	2019年	4月任战略、事业、区域主管
2014年	4月任Honda常务执行董事	2019年	4月任汽车事业本部长
2016年	4月任专务执行董事	2021年	6月任董事 副社长
2016年	6月任副社长 执行董事	2021年	6月任报酬委员
2016年	6月任风险管理官	2022年	4月任董事会会长(至今)
2016年	6月任企业品牌官	2022年	4月任董事会主席(至今)
2017年	4月任首席运营官		



董事 副社长
竹内 弘平
●首席财务官
●风险管理

【选任理由】

拥有丰富的海外经验和以会计及财务领域为中心的丰富经验。精通包括海外在内的本集团公司的业务。2021 年度，作为首席财务官，展现出高度的专业素养和强大的领导力，除负责整个 Honda 集团的运作外，还负责对业务执行情况进行监督，切实履行了自身职责。

1982年	4月入职Honda	2019年	4月任财务、管理主管董事(会计、财务、人事、企业管理、IT)
2011年	4月任执行董事	2019年	4月任合规管理官
2013年	4月任事业管理本部长	2020年	4月任财务、管理主管董事(会计、财务、人事、企业管理)
2013年	6月任董事 执行董事	2021年	4月任首席财务官(至今)
2015年	4月任董事 常务执行董事	2021年	6月任董事 专务董事
2016年	4月任董事 专务执行董事	2022年	4月任董事 副社长(至今)
	安全驾驶普及本部长	2022年	4月任报酬委员(至今)
2017年	4月任财务、管理负责人(会计、财务、人事、企业管理、IT)	2022年	4月任风险管理官(至今)
2017年	6月任专务董事		



董事 社长
三部 敏宏
●首席执行官

【选任理由】

拥有以研发和生产领域为中心的丰富经验，精通包括海外在内的本集团公司的业务。2021 年度，担任董事、社长、首席执行官，发挥了强有力的领导作用，除负责整个 Honda 集团的经营管理工作外，还负责对业务执行情况进行监督，切实履行了自身职责。

1987年	4月入职Honda	2019年	4月任社长
2012年	4月任株式会社本田技术研究所常务执行董事	2019年	4月知识产权与标准化负责人
2014年	4月任执行董事	2020年	4月任专务执行董事
2014年	4月任汽车事业本部动力总成事业统括动力总成生产企划统括部部长	2020年	4月品质制造负责人(研发、生产、采购、品质、零部件、服务、知识产权、标准化、IT)
2014年	4月任汽车事业本部生产统括部	2020年	4月任风险管理官
2015年	4月任汽车事业本部动力总成与驱动系统事业统括部	2020年	6月任专务董事
2015年	4月任汽车事业本部生产统括部	2020年	6月任产品制造主管董事(研发、生产、采购、品质、零部件、服务、知识产权、标准化、IT)
2015年	4月任汽车事业本部生产统括部	2021年	4月任社长
2016年	4月任株式会社本田技术研究所董事 专务执行董事	2021年	4月任首席执行官(至今)
2018年	4月任常务执行董事	2021年	6月任董事 社长(至今)
2018年	4月任株式会社本田技术研究所副社长	2021年	6月任指名委员(至今)



董事 专务执行董事
青山 真二
●事业开发本部长 ●汽车事业本部长 ●公司品牌官

【选任理由】

拥有丰富的海外经验和以摩托车事业销售领域为中心的丰富经验，精通包括海外在内的本集团公司的业务。2021 年度上半年，作为北美地区负责人，为扩大顾客喜悦，发挥了强有力的领导作用，并以全球视角为事业作出了贡献。自 2021 年 7 月起，作为集团电动化负责人，为实现零碳目标，推动了电动化相关业务的快速推广，取得了骄人的业绩。

1986年	4月入职Honda	2018年	11月任美国本田汽车公司 社长 首席运营官
2012年	4月任执行董事	2019年	4月任北美地区本部长
2013年	4月任摩托车事业本部长	2019年	4月任本田北美公司 社长 首席运营官
2013年	6月任董事 执行董事	2019年	4月任美国本田公司 社长 首席运营官
2017年	4月任亚洲大洋州本部长		
2017年	4月任亚洲本田汽车有限公司 社长 リミテッド取締役社長		
2017年	6月任Honda执行董事(不再担任董事)	2021年	7月任Honda电动化负责人
2018年	4月任常务执行董事	2021年	10月任常务执行董事
2018年	4月任北美地区本部副部长	2022年	4月任专务执行董事
2018年	4月任本田北美公司 董事高级副社长 首席运营官	2022年	4月任事业开发本部长(至今)
2018年	4月任美国本田汽车公司 董事 高级副社长 首席运营官	2022年	4月任公司品牌官(至今)
2018年	11月任本田北美公司 社长 首席运营官	2022年	6月任汽车事业本部长(至今)

6 管理

— 企业管理 31

 合规管理 44

 风险管理 47

 管理相关数据 52

企业管理

董事 (截至 2022 年 6 月 22 日)



董事
铃木 麻子

【选任理由】
拥有丰富的海外经验和以营销、财会、人事以及企业管理为中心的丰富经验，精通包括海外在内的本集团公司的业务。2021 年度，作为董事及监察委员会委员，对董事及执行董事的履职情况进行了审查和监督，切实履行了自身职责。

1987年	4月入职Honda	2020年	4月任Honda执行职务
2014年	4月任东风本田汽车有限公司总经理	2021年	6月任Honda董事 (至今)
2016年	4月任Honda执行董事	2021年	6月任Honda常务监察委员 (至今)
2018年	4月任Honda日本本部副本部长		
2019年	4月任Honda人事与企业管理本部长		



董事
铃木 雅文

【选任理由】
曾担任事业管理本部会计部长等职，在财会领域具备高度的专业素养和丰富的经验，精通包括海外在内的本集团公司的业务。2021 年度，作为董事和监察委员会的委员，对各位董事和执行董事的履职情况进行审查和监督，切实履行了自身职责。

1987年	4月入职Honda	2017年	6月任Honda董事 (常勤监察等委员)
2012年	4月任Honda欧洲地区及CIS中近东非洲本 地区事业企划室室长	2021年	6月任Honda董事 (至今)
2013年	4月任Honda事业管理本部会计部部长	2021年	6月任Honda常务监察委员 (至今)



董事
酒井 邦彦

【选任理由】
具备检察官、律师等职务经验，2014 年 7 月至 2017 年 3 月曾担任高等检察厅检事长一职，作为一名法律专家，拥有高度的专业素养以及丰富的经验。自 2019 年 6 月起，任监察等委员暨外部董事。自 2021 年 6 月起，作为外部董事及指名委员会和监察委员会的委员，以独立的立场对公司整体经营情况进行审查和监督，切实履行了自身职责。

1979年	4月任东京地方检察厅检察官	2018年	6月任古河电气工业株式会社 外部监事 (至今)
2012年	6月任法务综合研究所所长	2019年	6月任Honda外部董事 (监察等委员)
2014年	7月任高松高等检察厅检事长	2021年	6月任Honda外部董事 (至今)
2016年	9月 任广岛高等检察厅检事长 (2017年3月离任)	2021年	6月任Honda指名委员 (至今)
2017年	4月在第一东京律师会注册	2021年	6月任Honda监察委员 (至今)
2017年	4月 任TMI综合法律事务所顾问律师 (至今)		



董事
国分 文也

【选任理由】
自 2013 年 4 月起担任丸红株式会社的社长和会长，在企业经营方面拥有丰富的经验和远见卓识。2021 年 6 月，作为外部董事、指名委员会委员及报酬委员会委员，以独立的立场对 Honda 的整体经营情况进行监督，切实履行了自身职责。

1975年	4月入职丸红株式会社	2019年	6月 任大成建设株式会社外部董事 (至今)
2012年	4月任丸红株式会社副社长执行董事	2020年	6月任Honda外部董事 (至今)
2012年	6月任丸红株式会社董事长副社长执行董事	2021年	6月任Honda指名委员 (委员长) (至今)
2013年	4月任丸红株式会社董事长社长	2021年	6月任Honda报酬委员 (至今)
2019年	4月 任丸红株式会社董事会会长 (至今)		

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

企业管理

董事 (截至 2022 年 6 月 22 日)



董事
小川 阳一郎

【选任理由】
 拥有多年的注册会计师从业经验，2015 年 7 月至 2018 年 5 月曾担任 Deloitte Tohatsu 集团的 CEO 等职，作为一名会计领域的专家，具备高度的专业素养和丰富的经验。2021 年 6 月起，作为外部董事、监察委员会委员及报酬委员会委员，以独立的立场对 Honda 的整体经营情况进行审查和监督，切实履行了自身职责。

1980年 10月入职等松・青木监查法人 (现为 有限责任监查法人Tohatsu)	2018年 6月任Deloitte Tohatsu集团高级顾问 (2018年10月离任)
1984年 3月登记注册会计师	2018年 11月任小川阳一郎注册会计师事务所所长 (至今)
2013年 10月任有限责任监查法人Tohatsu Deputy CEO	
2013年 10月任Tohatsu集团 (现为 Deloitte Tohatsu集团) Deputy CEO	2020年 6月任株式会社Recruit Holdings 外部监事(至今)
2015年 6月任Deloitte Touche Tohatsu Limited (英国) 亚洲太平洋地区代表 (2018年5月离任)	2021年 6月任Honda外部董事(至今)
2015年 7月任Deloitte Tohatsu集团 CEO	2021年 6月任Honda监察委员(委员长)(至今)
	2021年 6月任Honda报酬委员(至今)



董事
东 和浩

【选任理由】
 自 2013 年 4 月起开始担任 Resona Holdings 的社长和会长，在企业经营方面拥有丰富的经验和远见卓识。2021 年 6 月起，作为外部董事、报酬委员会委员及指名委员会委员，以独立的立场对 Honda 的整体经营情况进行监督，切实履行了自身职责。

1982年 4月入职Resona集团	2017年 6月任一般社团法人大阪银行协会会长 (2018年6月离任)
2011年 4月任株式会社Resona Holdings董事	2018年 4月任株式会社Resona银行会长
2011年 4月任Resona Holdings副社长	2018年 4月任株式会社Resona银行董事长社长
2011年 4月任株式会社Resona银行执行董事	2018年 4月任株式会社Resona银行执行董事
2012年 4月任Resona银行董事长副社长	2020年 4月任株式会社Resona Holdings 会长(至今)
2012年 4月任Resona银行执行董事	2020年 4月任株式会社Resona银行会长(至今)
2013年 4月任株式会社Resona Holdings董事	2020年 6月任SOMPO Holdings株式会社 外部董事(至今)
2013年 4月任Resona Holdings社长	2021年 6月任Honda外部董事(至今)
2013年 4月任株式会社Resona银行董事长社长	2021年 6月任Honda指名委员(至今)
2013年 4月任Resona银行执行董事	2021年 6月任Honda报酬委员(委员长)(至今)
2013年 6月任一般社团法人大阪银行协会会长 (2014年6月离任)	
2017年 4月任株式会社Resona银行会长	
2017年 4月任株式会社Resona银行董事长社长	



董事
永田 亮子

【选任理由】
 自 2008 年起开始担任日本烟草产业株式会社的执行董事和监事，在企业经营以及监察方面拥有丰富的经验和远见卓识。2021 年 6 月起，作为外部董事、监察委员会委员，以独立的立场对 Honda 的整体经营情况进行审查和监督，切实履行了自身职责。

1987年 4月入职日本烟草产业株式会社	2021年 6月 任Honda外部董事(至今)
2008年 6月任日本烟草产业株式会社执行董事	2021年 6月任Honda监察委员(至今)
2018年 3月任日本烟草产业株式会社常务监事(至今)	

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

企业管理

技能矩阵

姓名	职务	委员会 <small>※红字代表委员长</small>	企业经营	国际性	业界经验	新事业 战略	人事	会计·财务	法务· 风险管理	ESG· 可持续发展
仓石 诚司	董事 会长	—	✓	✓	✓		✓		✓	✓
三部 敏宏	董事 社长	指	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
竹内 弘平	董事 副社长	报	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
青山 真二	董事 专务执行董事	—		✓	✓	✓				✓
铃木 麻子	董事 (社内)	监		✓	✓		✓	✓	✓	
铃木 雅文	董事 (社内)	监		✓	✓			✓		
酒井 邦彦	董事 (社内)	指·监		✓					✓	
国分 文也	董事 (社内)	指·报	✓	✓		✓	✓			
小川 阳一郎	董事 (社内)	监·报	✓	✓			✓	✓		
东 和浩	董事 (社内)	指·报	✓			✓	✓	✓	✓	
永田 亮子	董事 (社内)	监				✓	✓			✓

>

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

企业管理

执行董事 (截至 2022 年 6 月 1 日)



常务执行董事
安部 典明
 ●日本本部长
 ●安全驾驶普及本部长
 ●合规管理官



常务执行董事
大津 启司
 ●株式会社本田技术研究所
 董事长社长



常务执行董事
水野 泰秀
 ●索尼 JV 准备室



专务执行董事
高桥 尚男
 ●汽车事业本部 产品创造中心所长
 ●株式会社本田技术研究所董事



常务执行董事
貝原 典也
 ●北美地区本部长
 ●美国本田汽车公司社长
 (首席执行官)



常务执行董事
松川 贡
 ●Honda Development and
 Manufacturing of America 社长



常务执行董事
井上 胜史
 ●中国本部长
 ●本田技研工业(中国)投资有限公司
 总经理
 ●本田技研科技(中国)有限公司
 总经理



常务执行董事
野村 欣滋
 ●二轮·通用动力产品事业本部长



常务执行董事
五十岚 雅行
 ●亚洲·大洋州本部长
 ●亚洲本田汽车公司社长



常务执行董事
大江 健介
 ●汽车事业本部 生产统括部长

6 管理

企业管理 31

— 合规管理 44

风险管理 47

管理相关数据 52

合规管理

Honda 行为规范

企业要赢得顾客和社会的信任并获得可持续发展，除了遵守法律法规外，还需要践行诚实和符合道德规范的企业行动。基于这一认识，Honda 制定了《Honda 行为规范》，对全世界的 Honda 人都应加以践行的诚实行为加以归纳，与包括国内外子公司在内的整个集团公司共享共有。

为使《Honda 行为规范》在每一名员工身上得到贯彻，采取了分发宣传页，张贴海报，发行社内刊物，发布宣教视频、在公司内网开展案例解说等方式，并举办了研修等告知活动。这些告知活动的情况将由本公司各部门及子公司进行确认后，汇报至合规委员会。

WEB

《Honda 行为规范》

> <https://www.honda.co.jp/codeofconduct/>



Honda 行为规范



社内刊物

合规委员会

Honda 基于加强集团合规管理的目的，设置了由董事会委托的由合规管理官任委员长，由合规管理官、经营会议指定的执行董事以及其他业务运营官组成的“合规委员会”。该委员会的工作有，确定包括制定和修改合规方针在内的内部控制系统的的重要措施，检查内部控制系统的整备、运行情况，监督“企业伦理改善提案窗口”合理运营，以及在重要合规事件发生时制定复发防止措施等。此外，在发生特别重要的合规事件时，合规委员会需根据事件的具体情况，提请经营会议和董事会加以审议或进行汇报。

合规委员会在 2021 年度召开了 4 次会议，接受了有关内部控制系统的整备、运行情况，企业伦理改善提案窗口的运营情况等等的汇报。而在 2021 年度，没有发生重大违法事件。

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44**
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

合规管理

企业伦理改善提案窗口

作为改善企业伦理问题的机制，Honda 设置了“企业伦理改善提案窗口”。当公司发生违反法律法规或公司内部规定等行为时，以及由于某些原因无法与上司商量的难以改善或解决的职场问题时，本窗口会站在公平、中立的立场受理提案（包括咨询等）。

除了明显违反法律法规和公司内部规定的情况外，企业伦理改善提案窗口还受理疑似违法违规行为发生时的咨询以及与公司内部规定内容相关的咨询，并确认事实关系。Honda 以及国内外的所有子公司以及交易方，均可通过电子邮件、书信、电话、传真等方式进行提案或咨询。为保护提案人员，避免其受到不利影响，企业伦理改善提案窗口还可受理匿名提案。

此外，为了进一步提高了提案的便利性，Honda 还通过外部的律师事务所设置了受理窗口，并在海外各地区设置了本地提案窗口，有的子公司还自行设置了提案窗口。

2021 年度，企业伦理改善提案窗口（包括公司外部窗口）受理的提议和咨询数量为 358 件（本公司相关的 158 件，子公司相关的 181 件，其他 19 件）。

其中，调查后处以惩戒处分的有本公司相关案件 4 件，子公司相关案件 13 件，本公司案件中无发生处以惩戒性解雇处分的案件。

此外，上述案件中无涉及违反 Honda 集团防止行贿方针内容的提案。

另外，为了提升窗口在公司内部的认知度，采取了通过公司内网展示介绍，派发告知卡（以全体员工为对象，包括临时工和派遣员工等），在各职场张贴告知海报等方式。上述方式中都会明确注明要保护提案者。除此之外，通过以全体员工为对象，每年一次进行的“员工活跃度调查”，对窗口的认知情况进行定点观测，并对认知率较低的部门进行进一步的强化告知。

防止行贿受贿的举措

Honda 禁止一切行贿受贿行为。

在《Honda 行为规范》中，除了规定要遵守法律法规外，还规定“作为独立的私营企业，应与政治（政治组织、政治家）和政府（政府部门及其职员）保持健康的关系”、“遵守法律法规和公司内部规定，与政治和政府保持正常接触，不向政治家和公务员进行法律法规和公司内部规定所禁止的金钱、物品和接待等利益输送”。“与交易方之间，不得接受或提供超出社会常识的金钱、物品或接待等利益”。

除此之外，我们还制定了《Honda 防止行贿受贿方针》以及《Honda 防止行贿受贿指南》，分别规定了行贿受贿相关的基本方针和具体的遵守及禁止事项，且将方针与指南以及相关宣传教育内容上传至公司内网，以供员工随时查阅。

Honda 将这些方针和指南以及其他行贿受贿防范知识引入了赴海外工作人员培训课程以及新进管理层的培训课程中，并对本田技研工业株式会社的全体员工开展与职级相匹配的视频培训。同时，各子公司也根据自身实际情况设置了培训课程，加强了宣传引导。

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44**
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

合规管理

反竞争行为的防止举措

Honda 在全球范围内开展事业，并在日常事业活动中格外小心，力求不违反各国的竞争法。

在《Honda 行为规范》中，还将“为了持续获得顾客和社会的信赖，应与竞争对手开展自由和公平的竞争”“遵守竞争法（反垄断法）”作为“遵守竞争法”的内容加以规定。

作为加强合规管理的一个环节，Honda 在针对相关部门实施反竞争行为为相关的个别培训之外，还在面向赴海外工作人员及新进管理层的培训中，加入了以反竞争行为为主题的课程。此外，在面向员工的公司内网上也会登载有关反竞争行为的宣传内容。

冲突矿产监管的应对

根据美国金融监管改革法案 (Dodd-Frank 法案) 以及美国证券交易委员会 ※ 1 (SEC) 据此出台的“关于公开冲突矿产的最终规则”的规定，购买和使用刚果民主共和国及其周边国家的矿产会形成武装势力的资金来源，并加重冲突地区的人权侵害，企业有义务进行相关信息的确认。

Honda 以“conflict free”为方针，不使用与冲突地区武装势力资金来源和人权侵犯等恶行相关的冲突矿产。我们根据《OECD 来自冲突及高风险地区矿产的负责任供应链尽职调查指南》制定的标准开展调查，与国内外的行业组织以及供应商携手共同推动解决冲突矿产问题。

一般社团法人日本汽车工业协会针对该项调查，专门制作了供应商调查表的填写指南以及调查结果统计工具。此外，我们还与一般社团法人日本汽车零部件工业协会以及一般社团法人电子信息产业协会等开展合作，定期举行工作组活动，共同研究制定更加高效的调查方法，并把握和分析调查结果。

在北美，我们与旨在推进负责任的矿产采购的国际组织 RMI※ 2 开展合作，推动冶炼厂和精炼厂参与 RMAP※ 3。

包括如何应对冲突矿产在内，《Honda 供应商可持续发展指南》针对 CSR 活动提出了具体要求。我们会与供应商分享该指南，要求其按照该指南来进行采购，并促使一级供应商对二级供应商采取同样的措施。

2013 年起，Honda 开始实施以全世界的供应商为对象的冲突矿产使用情况调查。2021 年度得到了超过 7000 家供应商的回答，在将调查结果向 SEC 汇报的同时，在网站上也进行了公示（链接如下）。

当在调查中发现疑似与原产国无关的可疑矿产时，Honda 会与供应商合作采取适当的解决措施。此外，当回答内容不完善时，Honda 会通过要求再次调查等方式，力争提高调查的精度。

Honda 还认识到，随着电动化的发展，行业对钴的需求也在增加，而这可能会导致发生雇佣童工等人权问题。在日本，Honda 正在使用 RMI 提供的样板，在供应商的配合下，开展冶炼厂的筛查工作。Honda 内部也在商讨未来将在全球范围内采取的相应举措。

- ※ 1 SEC : Securities and Exchange Commission (美国证券交易委员会) 的简称。
- ※ 2 RMI : Responsible Minerals Initiative 负责任矿产倡议) 的简称。
- ※ 3 RMAP : Responsible Minerals Assurance Process (负责人矿产保证流程) 的简称。

PDF

《Honda 供应商可持续发展指南》

> <https://www.honda.co.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf>

WEB

IR 资料室网站
「Form SD/Conflict Minerals Report」

> <https://www.honda.co.jp/investors/library.html>

6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

风险管理

风险管理体制建设

Honda 制定了适用范围涵盖集团子公司的《Honda 全球风险管理规定》。

本规定旨在实现立足 Honda 哲学的企业可持续发展和管理的稳定化，对象包括涉及全球层面对事业产生影响的所有风险。

相关工作的推进过程中，以董事会选任的公司风险管理官为中心，进行风险管理活动的体系建设和落实跟踪。

此外，各组织单位根据规定的基本方针，设置风险管理办公室，建立独立的风险管理体系，自负其责地推进风险管理活动。

主要举措有：成立风险管理委员会，以公司全局视角，讨论并监测 Honda 的风险。在公司层面开展举措的同时，各个组织单位也以通用的方法开展锁定、评估、应对风险的“风险评估活动”。

在危机发生时，根据产生影响的程度，设置全球危机对策总部进行危机应对。

风险管理委员会

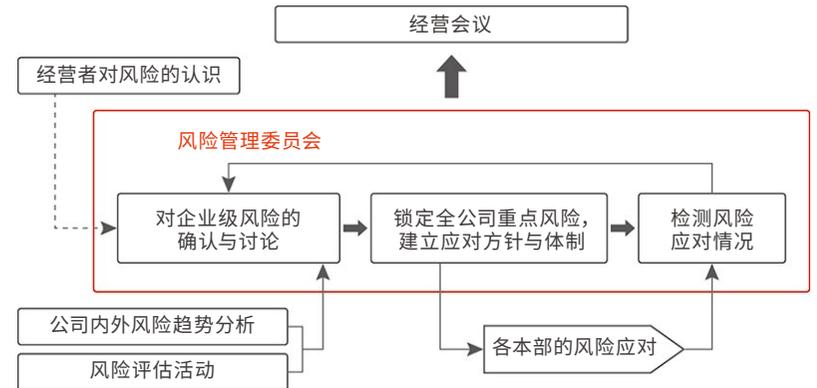
近年来，各业界的营商环境都在发生翻天覆地的变化，风险日益复杂与不明朗。因此，企业需要开展更具实效性的风险管理工作。Honda 成立了由公司风险管理官担任委员长的风险管理委员会，旨在以公司全局视角，对重要风险进行锁定、讨论和监测。

风险管理委员会除了把握公司内部风险外，还负责灵活地收集有关外部风险趋势的相关信息。使用这些公司内外部信息，具体描绘风险情景，对照 Honda 事业战略，分析其影响。经营管理层基于这种客观的风险分析展开讨论，从而确定与经营战略紧密关联的、Honda 面对公司全局性风险的应对方针和应对体制。

此外，Honda 将把对企业经营影响重大的风险指定为“全公司重点风险”，并定期对企业的应对情况进行监测。

风险管理委员会的上述讨论和监测情况，将适时向经营会议进行报告。

风险管理委员会



6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47
- 管理相关数据 52

风险管理

2021 年度我们同样锁定了全公司的重点风险。针对这些重点风险，以相应主管部门为主导加以应对，并在风险管理委员会上对其进展情况进行确认和讨论。

全公司重点风险

全公司重点风险项目	风险内容
传染病风险	染病全球大流行对事业、员工的健康和生活产生影响
地域风险	各国的法律法规、制度、商业习惯的变化等对事业产生影响 (个人信息保护规则、经济安全保障政策等)
采购及供应风险	无法从供应商处获取零部件、以及原材料和零部件价格上涨等情况导致生产活动停滞或延迟
信息安全风险	由于遭到网络攻击等而致使重要业务或服务停摆，信息资产遭泄露
环境相关风险	因各国对气候变化采取的管制措施、调整油耗及排放限制而导致发生相应费用，以及其他影响
知识产权风险	知识产权受到侵犯，或因支付高额赔偿或许可费而使事业受到影响
自然灾害等风险	事业活动因自然灾害 (地震、洪灾等) 而停摆，从而对生产、研究、销售等环节产生影响
金融经济风险	经济恶化导致市场规模缩小，汇率波动对事业产生影响
品牌形象相关风险	品牌形象受损，从而对事业产生影响

风险评估活动

Honda 在各地区本部、事业本部、统括部开展风险评估工作。

这一工作的目的是，对事业周边的潜在风险加以预测，通过提前应对将风险的影响降至最低。

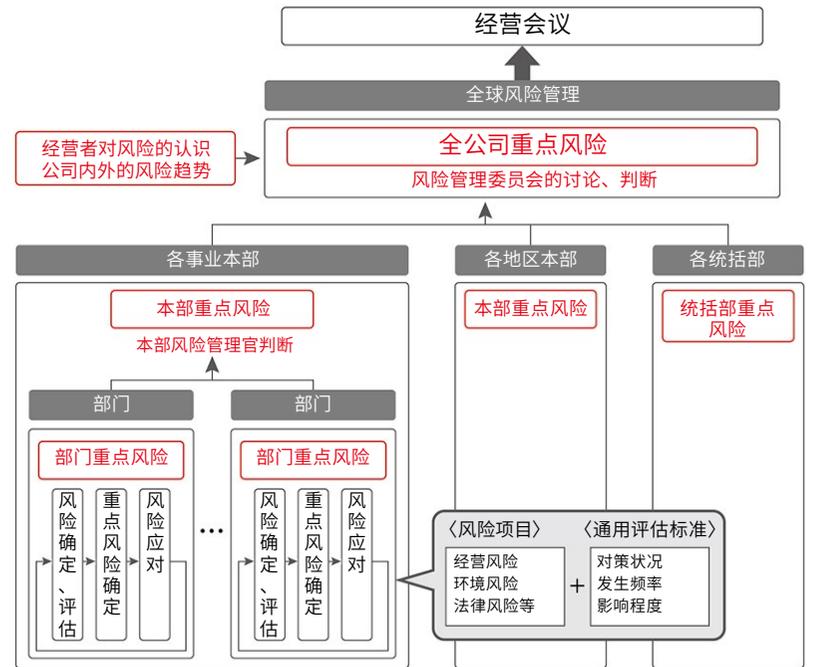
各部门每年 1 次就 Honda 集团通用的风险项目和评估标准进行风险评估，选出“部门重点风险”。

各本部及统括部根据各部门的风险评估结果反复讨论，并基于本部风险管理官的判断选出“本部重点风险”，并加以应对。

此外，基于各本部及统括部认识的“本部重点风险”情况将会报告至风险管理委员会，再综合考量公司内外的风险趋势来进一步锁定“全公司重点风险”并展开相关讨论。

以上举措旨在促使各本部及统括部内的风险管理工作的落实，减少集团的风险，并提高每一位员工的风险意识。

风险评估举措图



6 管理

企业管理 31
 合规管理 44
— 风险管理 47
 管理相关数据 52

风险管理

危机应对

Honda 开展了监控、汇报危机征兆的风险监测活动，以期在广泛收集可能对 Honda 造成影响的潜在危机信息的同时，构建应对危机出现后的信息协同体系。

此外，在危机发生时，根据危机的影响程度成立全球危机对策本部，构建防止事态扩大和进行早期控制的体系。

Honda 的全球危机对策本部将基于过去的危机对策，进一步强化其职能。

首先，选举了应对危机的班长，并设置了用于共享信息、讨论工作的日常班长会议。此举旨在努力提升危机应对水平，并打造发生危机时公司内部能有效合作的环境。

其次，危机对策本部会定期组织开展演练，以检验危机应对活动的效果。此前，我们已针对首都直下型地震以及南海海沟地震发生的情况进行了演练，并且横跨多个据点，对危机应对实例以及危机应对过程中所采取的基本行动进行了重新确认（各班组联动确认）。

防灾演练方面，除了确保人身安全、进行安全确认外，还持续开展了以从 BCP※ 的角度出发及时掌握灾害对事业的影响为目的的信息合作训练。

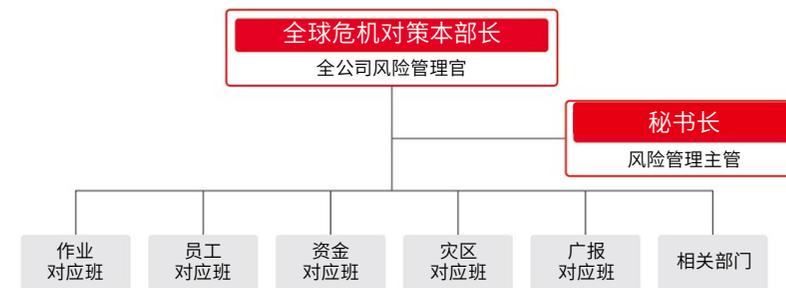
近期的危机应对案例中，作为应对新冠疫情的举措，Honda 也已成立全球危机对策本部，致力于推进全公司范围内的横向应对措施，并及时总结工作经验，以进一步加强相关职能。

尽管各国在兼顾社会经济活动和防疫抗疫工作，但新冠疫情何时结束，尚不可知。我们将继续关注病毒毒株突变情况和各国疫情扩散的动向，将我们的顾客和员工的安全放在首位，尽力防止疫情蔓延，并在此基础上继续开展我们的事业活动。

※ BCP : Business Continuity Planning (事业连续性计划) 的简称。

此外，在至今仍在持续的全球半导体零部件供应问题方面，Honda 正在全公司范围内全面推进应对措施，努力将影响控制在最小范围。

全球危机对策本部体制图



6 管理

- 企业管理 31
- 合规管理 44
- 风险管理 47**
- 管理相关数据 52

风险管理

信息管理

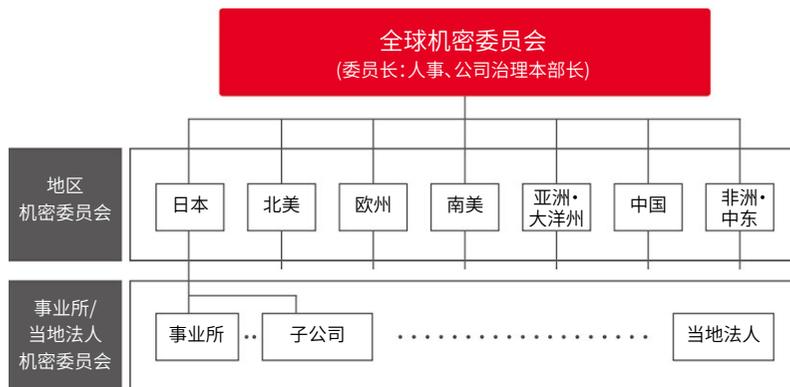
为保护机密信息以及个人信息等信息资产，Honda 专门制定了同样适用于子公司的《Global Confidentiality Policy(GCP)》和《Global IT Security Policy(GITSP)》，其中针对组织响应机制、机密信息以及个人信息的使用注意事项、信息系统及网络安全标准、信息泄露后的报告流程等作出了规定。

在有效运用这些政策的同时，为能够及时应对各种信息变化，我们成立了“全球机密委员会”，委员长一职由人事及企业管理统括部长担任。

全球机密委员制定了全球共通的中期方针以及年度工作计划。我们以“各地区机密委员会”为主导，按照该计划，针对 Honda 事业活动过程中所涉及的信息（例如，个人信息以及其他机密信息）推进信息管理工作，以确保这些信息能够得到安全利用。

此外，面对日益巧妙化、复杂化的网络攻击，除了继续加强信息安全管理工作之外，我们还建立起相应的机制，使我们能够一边进行日常监控，一边在必要时及时作出反应。

全球信息管理体制图



个人信息的保护

Honda 认为，保护个人信息是至关重要的，而将保护顾客信息置于首要位置是企业的责任与义务。为妥善处理个人信息，Honda 制定了同样适用于子公司的《Global Privacy Policy (GPP)》，确定了全球共通的相关应遵守事项和推进体制，并进行运用。

我们在个人信息管理部门设置了管理负责人和管理人，开展个人信息保护的相关培训，并在各事业所和各公司的机密委员会进行所持个人信息的管理方法和外包商的管理状况等的备案。为确保备案内容的时效性，我们要求所有部门每年进行一次以上的盘点。此外，我们对包含顾客信息的信息系统制定了更为严格的安全标准，并定期检查安全对策的实施情况。

近年来，各国正在加快个人信息保护方面的立法。对此，全球机密委员会已与各地区的机密委员会建立了合作机制，旨在密切关注相关动向的同时加以全方位的切实应对。

此外，Honda 还活用数据解决社会问题，为顾客提供更好的产品和服务。为了妥善处理数据，降低相关风险，促进数据发挥更大作用，我们制定了《数据利用风险管理指南》，并成立了以知识产权与标准化统括部长为决策人的“数据利用风险判断会”，从各个专业领域的角度出发，对数据收集、存储管理和利用等环节进行风险应对情况的审议，并决定是否可行。

此外，我们已建立起相应机制，使得在个人信息遭到泄露或者被要求公开时，能够根据各国法规，迅速加以应对。经过努力，2021 年度未发生个人信息遗失或泄露等重大问题，也未发生涉及顾客隐私的重大投诉。

6 管理

企业管理 31

合规管理 44

— 风险管理 47

管理相关数据 52

风险管理

产品网络安全

我们积极参加在日本和美国展开的汽车网络安全相关信息共享和分析的 Auto-ISAC※，收集业内检查到的信息安全案件信息。

公司还在积极获取包括相关法规，规格及行业标准在内的自主信息。我们通过这些信息在公司内部进行活用，积极展开内部相关活动，从而确保产品的安全性。

此外，2016年9月，Honda成立了作为推进体制的网络安全委员会。2022年4月，为进一步提高相关部门的横向跨部门决策和执行的效率，委员会进行了提高经营管理人员参与度等一系列改组措施。

※ Auto-ISAC : Automotive Information Sharing & Analysis Center (汽车情报共有分析中心) 的简称。

6 管理

企业管理 31
 合规管理 44
 风险管理 47
 管理相关数据 52

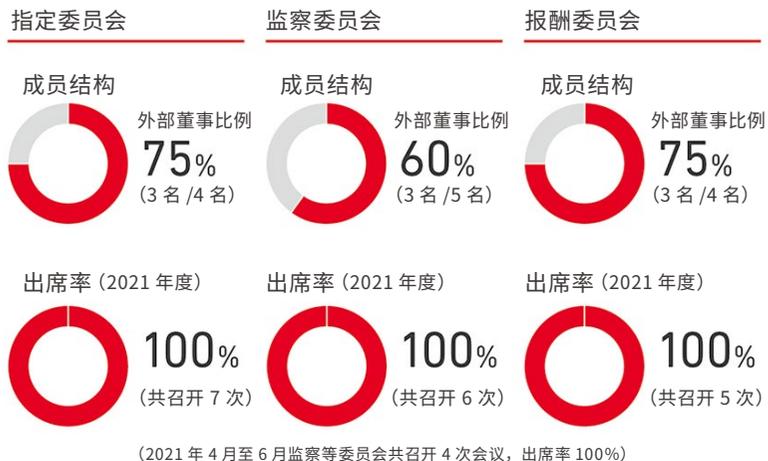
管理相关数据

企业管理概要 (截止到 2022 年 6 月 22 日)

组织形态

指定委员会等设置公司

董事会



6 管理

企业管理 31
 合规管理 44
 风险管理 47

— 管理相关数据 52

管理相关数据

董事及执行董事报酬及金额

经营层分类	报酬等总额 (百万日元)	报酬等各类别的总额 (百万日元)			经营层人数 (名)
		固定报酬	业绩报酬		
			短期激励	长期激励	
董事 (监察等委员除外) (外部董事除外)	139	113	-	26	6
外部董事 (监察等委员除外)	8	8	-	-	2
董事 (监察等委员) (外部董事除外)	36	36	-	-	2
外部董事 (监察等委员)	12	12	-	-	3
(合计)	195	169	-	26	13

- 经 2021 年 6 月 23 日第 97 次定期股东大会决议, Honda 由监察等委员会设置公司转型为指名委员会等设置公司。以上为转型至指名委员会等设置公司前在任的各类经营层的报酬与总人数。
- 经营层报酬限度额为董事(监察等委员除外)年收入 1160 百万日元以内, 董事(监察等委员)年收入 270 百万日元以内。
- 关于上述内容, 记载了本年度本公司对本公司经营层支付的报酬等金额, 包含在 2021 年 6 月 23 日召开的第 97 次定期股东大会结束时退任的董事(监察等委员除外)2 名、外部董事(监察等委员除外)1 名、外部董事(监察等委员)2 名的支付金额。
- 董事(监察等委员除外)的短期激励包含在上述董事(监察等委员除外)的经营层报酬限度中, 记载了 2022 年 5 月 17 日召开的报酬委员会决议的支付金额。
- 长期激励的总额是关于经营层报酬 BIP (Board Incentive Plan) 信托在本年度内授予的股份交付点相关的费用计算额, 属于非现金报酬等报酬。

经营层分类	报酬等总额 (百万日元)	报酬等各类别的总额 (百万日元)			经营层人数 (名)
		固定报酬	业绩报酬		
			短期激励	长期激励	
董事 (外部董事除外)	181	181	-	-	3
外部董事	66	66	-	-	5
执行董事	586	265	188	133	8
(合计)	833	512	188	133	16

- 以上董事中不含兼任执行董事的 3 位董事。
- 执行董事的短期激励中记载了 2022 年 5 月 17 日召开的报酬委员会决议的支付金额。
- 长期激励的总额是关于经营层报酬 BIP (Board Incentive Plan) 信托在本年度内授予的股份交付点相关的费用计算额, 属于非现金报酬等报酬。

最高工资领取者(社长 首席执行官)的年度报酬等总额(日本)

最高工资领取者(社长 首席执行官)的年度报酬等总额(百万日元)	195
与员工年报酬总额中位数的比率(%)	2,460

最高工资领取者(社长 首席执行官)的年度报酬等总额的增加率(日本)

最高工资领取者(社长 首席执行官)的年度报酬等总额的增加率(%)	0
----------------------------------	---

6 管理
 企业管理 31
 合规管理 44
 风险管理 47
— 管理相关数据 52

管理相关数据

Honda 税务基本方针

1. 本方针的目的

Honda 税务基本方针(以下称为“本方针”)规定了本田技研工业株式会社(以下简称“HM”)及其关联子公司(HM 及其关联子公司合计称为“Honda”)针对税务的基本理念,遵守开展事业活动的各国和地区的税务相关法令等,并履行合理的纳税职责,为社会做出应有的贡献,维持和提高自身的企业价值。

在各国、各地区税收制度、国际课税规则等频繁变更的环境中,为了使相关事业能够稳定、顺利地进行,Honda 遵守下述 2.(1)~(6)所示的税务基本方针,正确且高质地执行应尽的纳税义务及应对企业开展事业过程中伴随的税务风险。

2. 税务基本方针

(1) 遵守法令

Honda 遵守在开展事业活动的国家、地区内的相关税务法律、规则、租税条约、OECD 指导方针等国际基准及包含本方针的 Honda 适用的税务相关规程、HCG 等公司内部规定,根据事业的实际情况进行合理的纳税。

(2) 禁止非法避税行为

基于“在各地获得的收益再回报各地”的基本理念,Honda 不进行任何像利用避税天堂等以避税为目的的交易行为,根据事业的实际情况进行交易,进行合理的纳税。

(3) 定价转移

为了按着实际的事业活动创造的价值收益合理纳税,针对 Honda 内部的交易,充分考虑转移定价税制,制定合理的价格(ALP:Arm’s Length Price)。

(4) 确保透明度

Honda 及时、准确地公开税务相关信息等,充分认识到对税务当局等与税务利益相关者负有说明的职责的重要性,并及时公开基于法令法规等与税务相关的信息。

(5) 与政府、税务相关部门的关系

Honda 向开展事业活动的国家及地区的政府和税务部门等,根据其要求诚实地做出应对,适时合理地提供税务信息等,努力确保透明度和建立持续性的信赖关系。

(6) 企业管理

Honda 立足于基本理念,在提高以股东和投资者为首的顾客及社会的信赖的同时,促进公司在兼顾风险的同时迅速果断地做出决策,谋求持续发展和中长期的企业价值的提高。为了成为“被社会期待存在的企业”,Honda 把充实企业管理作为公司经是最重要的课题之一,针对纳税相关内容,根据公司整体理念、体制及运营方针来进行管理。

7 环境



environment

重要课题

- 针对气候变化及能源问题的对策
- 保护大气环境
- 电动化的推进
- 资源的有效利用
- 保护水资源
- 保护生物多样性
- 化学物质的适当管理及污染防治

7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
 - 针对气候变化及能源问题的对策
 - 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

基本理念

Honda 环境及安全愿景 / Honda 环境宣言

Honda自20世纪60年代起便开始积极致力于解决环境课题。70年代研发出的CVCC※1发动机很大程度上减少了一氧化碳、碳氢化合物、氮氧化物(NOx)※2的排放量,率先通过了《马斯基法》这一当时被认为是世界上最严格的汽车尾气排放标准。

1992年,Honda对从采购到设计、开发、生产、运输、销售、使用,乃至报废的整个产品生命周期的各个阶段为环境减负这一基本理念加以整理和明文规定,制定了《Honda环境宣言》这一全面的环保工作方针。

此外,为更好地开展环保工作,成为“被社会期待持续存在的企业”,Honda于2011年制定了“Honda环境及安全愿景”。为了实现这一愿景所提出的“自由移动的乐趣”和“丰富多彩的可持续发展社会”,Honda在全球开展业务的各事业基地积极开展各种有助于环境减负的举措,例如减少导致气候变化的温室气体(GHC)※3的排放、有效利用水资源和矿产资源、妥善处理废弃物等,从“产品”和“企业活动”两个方面着手。

Honda的这一环境宣言不仅针对本公司和集团下属企业,还将通过与供应商和经销商等所有的Honda相关方分享和共同行动,促进这一愿景的实现。

※1 CVCC : Compound Vortex Controlled Combustion (复合旋涡调速燃烧方式)的简称。
 ※2 NOx : Nitrogen Oxides (氮氧化物)的简称。
 ※3 GHG : Greenhouse Gas (温室气体)的简称。



Honda环境及安全愿景

实现“自由移动的乐趣”与“丰富多彩的可持续发展社会”

Honda环境宣言

作为一家重视地球环境保护、负责任的公司, Honda将在企业活动的每个阶段,积极致力于保护人类健康和地球环境,并始终奋斗在环境工作的前沿。

以下是我们在日常行动中遵循的方针:

1. 我们致力于在研究、开发、生产、销售、服务、废弃等产品生命周期的各个阶段实现材料的再生利用,节约资源和能源;
2. 我们致力于将产品生命周期各个阶段产生的废弃物、污染物控制在最少的程度,并进行妥善处理;
3. 作为企业和社会的一员,我们认识到努力维护人类健康和保护地球环境的重要性,并身体力行,从不懈怠;
4. 我们认识到企业的事业活动对当地的民众健康、环境、社会造成的影响,并努力获得社会的高度评价。

1992年6月制定并发布



7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
 - 针对气候变化及能源问题的对策
 - 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

全球环境管理

环境经营推进体制和管理周期

Honda 认为，气候变化问题、能源问题、资源问题等需在全球范围内应对的环境问题是对 Honda 的事业运营造成影响的重要课题。基于这一认识，自 1991 年起，Honda 设置了由社长担任主席、经营高层参加的“环境会议”，1995 年调整为审议全球性环保活动计划的“世界环境会议”，之后演变为每年都会召开的“世界环境安全战略会议”。

会议主席一职由首席执行官 (CEO) 担任，围绕各地区的 PDCA、气候变化、能源与资源相关风险与机遇，短、中、长期环境战略开展讨论。

该会议在全公司方针和中长期经营计划的基础上，制定全球中长期环境方针和计划，相关事项由全体经营层参与决议。

此外，Honda 根据“世界环境安全战略会议”的决议事项，每年召集各地区本部的环境相关部门召开“世界 6 极环境会议”。各地区本部的环境相关部门在会上共享信息，制定各自的具体行动计划并开展相关工作。

经营企划统括部对各地区本部开展环境工作的进展情况和全球课题进行汇总，并在“世界环境安全战略会议”上做报告。这些报告内容将会反映到下一期的中期经营计划和方针中，通过在各地区本部和环境相关部门推动 PDCA 循环，不断加强环境管理。

Honda 还将气候变化导致的环境管制和自然灾害等风险列为管理和监测项目加以掌握，并将其反映到风险管理环节，整合到全公司重点风险中 (⇒ p.48)。

环境管理系统

截至 2022 年 3 月，Honda 在全球现有的整车工厂和成品工厂均获得了环境管理系统国际标准 ISO14001 认证。

为此，环境管理系统的覆盖率接近 100%。此外，多家新工厂也在开展认证活动。

环境相关法律法规的遵守情况

Honda 根据“Honda 环境宣言”，在各事业基地和部门引入了环境管理系统，持续开展环境改善活动，同时在各环保层面设定了比各国家和地区的规定更加严格的自主标准，并致力于遵守这些标准。

过去 5 年中，Honda 未出现严重违反环境相关法律法规的情况，也未受到相关罚款和制裁，未发生严重泄露事故。此外，在环境相关的投诉中，也未发生经正式投诉处理机制被通报的情况。



7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
 - 针对气候变化及能源问题的对策
 - 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

全球环境管理

环境会计

日本的环境会计

Honda 为了有效推进环境经营，正在对环境保护活动相关的费用降低金额和收益进行统计，并努力掌握经济成效。

Honda 把这些数据作为对企业价值指标或与“环保措施”有关的经营判断工具，并致力于在今后逐步提高统计的准确度。

DATA

环境保护成本

> p.77

DATA

经济效应
<收益、费用下降的实质效果>

> p.77



7 Performance 报告

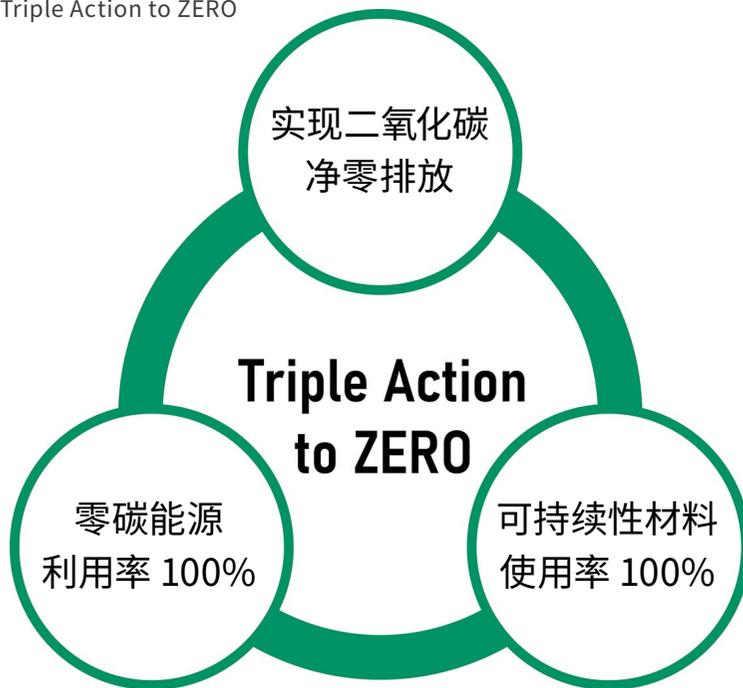
- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
 - 针对气候变化及能源问题的对策
 - 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

环境相关的重要课题

Honda 的重要课题

对于在重要课题矩阵中提到的“气候变化及能源问题的应对”“资源的有效利用”“大气环境的保护”等重要课题，Honda 致力于通过自主技术和事业活动积极采取举措，并力求在未来实现“环境零负荷社会”。

Triple Action to ZERO



Triple Action to ZERO

为了帮助这颗星球上的人们实现可持续的生活，Honda 致力于实现“环境零负荷”的循环型社会，并超越此前的“Triple ZERO”，制定了更高的目标。

我们将“碳中和”、“清洁能源”、“资源循环”整合为一个概念，即“Triple Action to ZERO”，并以此为主导采取相应措施。

2050 年实现二氧化碳净零排放

作为一项应对“气候变化问题”的措施，在企业活动及产品生命周期中的 CO2 排放量这一方面，我们致力于将气温上升控制在 1.5°C 内 ※。

2050 年零碳能源利用率 100%

作为一项应对“能源问题”的措施，我们超越以往“降低能源风险”的措施，无论是产品使用过程还是企业活动过程将全部使用清洁能源。

2050 年可持续性材料使用率 100%

作为一项促进“资源有效利用”的措施，包括电池的重复使用和循环利用在内，我们将推进原材料循环利用相关研究。该项措施超越了此以往“降低资源利用与废弃处理风险”的措施，我们将挑战使用环境负荷为零且具有可持续性的资源来进行产品开发。



※ 气温上升：相较于工业革命前的地球平均温度上升值

7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
- 针对气候变化及能源问题的对策
 - 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

针对气候变化及能源问题的对策

气候变化 多种情景的风险与机会分析

情景分析是 TCFD※ 1 建议中的一项重要内容，我们也根据该建议进行了情景分析，拟定了多种未来可能发生的情景，并在此基础上制定相应的战略。

由于会受到各种因素变化的影响，所以任何一种情景都存在不确定性，因此则需要基于各种不同的情况进行分析并加以验证。我们认为，通过明确每一个情景中的风险和机会，将有助于实现更加可持续的企业经营。

因此，Honda 会设定多种情景，并制定相应的战略，然后将其运用于事业和产品开发，以降低风险并创造机会，打造出更具韧性的产品和服务。

Honda 针对风险和机会所采取的应对措施如下表所示。针对已梳理出的风险和机会，Honda 会在提高战略的强韧性的同时，采取各种措施来加以应对。

	气候相关风险 (从TCFD中提取)	Honda 的风险 具体的对策 / page	气候相关的机会 (从TCFD中提取)	Honda 的机会 具体的机会 / page
转移风险⇒ 2℃ / 1.5℃ (主要影响) • 将CO2排放量多的产品从市场撤出 • 产品使用服务所需能源的多样化	政策法规风险 • 加强 GHG 排放相关限制 • 强化排放量报告义务	• 提高燃油经济性和推进电动化 (⇒p.06、07、62、63) • 公开产品生命周期内的整体排放量 (⇒p.73)	产品 / 服务 • 新产品和服务的开发 • 扩充低碳产品和服务 • 事业活动的多样化	• 通过 eMaaS 降低 TCO※2 (⇒p.61) • 扩大电动产品 / 服务的销售 (⇒p.06、07、16、63) • 通过多路径扩大产品销售 (⇒p.61)
	技术风险 • 更换为低碳产品	• 电动产品的推广 (⇒p.06、07、62、63)	市场 • 进军新市场	• 通过高附加值产品 / 服务以扩大市场规模 (⇒p.06、07)
	市场风险 • 消费者行动的变化 • 市场的不确定性 • 原材料成本上升	• 多措并举的产品开发 (⇒p.61) • 以 3R 为目标的产品设计 (⇒p.65、66)	能源 • 较低排放的能源使用 • 向分散型能源的转换	• 再生能源 / 节能资源的使用来降低生产成本 (⇒p.64) • 通过 MPP 扩大电池共享 (⇒p.68)
	声誉风险 • 消费者偏好的变化 • 针对行业的指责 • 利害相关方的担忧增加	• 低排放产品和服务的开展 (⇒p.61、62、63) (⇒p.61) • 及时的战略发布 (⇒p.60)	资源的效率性 • 更有效的利用运输手段 • 回收再利用	• 积极推进 3R (⇒p.65、66、67)
物理风险⇒ 4℃ (主要影响) • 由于异常天气的发生，基础设施的分割 • 增加对异常天气的产品 / 服务	急性风险 • 洪水等自然灾害严重化 • 洪水等异常天气增加 • 供应链的断裂	• 支持全球 BCP (⇒p.47、48) • 全球价值链的构建 (⇒p.149) • 应对采购风险的对策 (⇒p.152)	强韧性 • 提高供应链的可靠性和业务能力 • 扩展与确保弹性相关的产品 / 服务	• 全球价值链带来的稳定生产体制 (⇒p.152) • 通过应对灾害的产品 / 服务为早期复兴做出贡献 (⇒p.63) • 通过 eMaaS 稳定供给能源 (⇒p.61)
	慢性风险 • 降雨和气象模式的变动 • 平均气温上升	• 减少用水量和耗能的措施 (⇒p.64、65、69) (⇒p.64) • 能源消耗效率化 (冷暖气)		



※ 1 TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures (气候变化相关财务信息披露指南) 的简称。
 ※ 2 TCO : Total Cost of Ownership (总拥有成本) 的简称。

7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
 - 针对气候变化及能源问题的对策
 - 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

针对气候变化及能源问题的对策

Honda 的解决途径

目前，移动出行工具所处的环境迎来了巨大的变革期。在这种环境大变革的时代，Honda 通过开展综合事业战略和环境战略来应对“气候变化问题”。在掌握好全球市场及顾客的变化变化的基础上，一方面坚持将为顾客提供便捷的生活帮助作为首要目标，一方面会积极致力于减轻环境负担。

我们于 2020 年 10 月提出了碳中和目标，2021 年 4 月，着眼于推动实现“环境零负荷”的循环型社会，提出了“到 2050 年，Honda 将通过所有产品和服务，全面实现碳中和”的目标。这是因为，我们已将《巴黎协定》提出的 1.5°C 温控目标作为自己的目标，以此为前提来推进 CO2 减排。

为了在 2050 年稳步实现碳中和，除了在产品领域提高电动产品的销售比例外，我们还将产品使用过程中的对 CO2 排放基本单位的控制确定为 2030 年的里程碑目标。在企业活动中，我们设定了与 2019 年度相比 CO2 总排放量减少 46% 的目标，并为实现这一目标而努力着。

我们已将该目标申请 SBT*1 倡议，预计将获得认证。

为了进一步加快 CO2 减排，Honda 在 2021 年世界环境与安全战略会议上明确了建立 ICP（内部碳定价）制度的方向。目前，正在开展准备工作。

在日趋全球化的环境问题面前可采取的解决途径不只一种，除了上述减排措施之外，最大化的利用可再生能源也是一项极其重要的举措。Honda 基于可再生能源利用及 CO2 减排有多重解决途径的想法，提出“多措并举”的理念，通过提供符合各地区特性的环保产品，展开环境保护。

例如，我们将 Honda 电动化技术统称为“Honda e:Technology”，并积极开展电动化。此外，我们为有效利用可再生资源，通过联合能源管理服务和移动服务，正致力于开发用于构建未来社会的技术。2019 年，我们将 EaaS ※2 与 MaaS ※3 结合成为一个新的概念——“Honda eMaaS”，并宣布将推进面向事业化的提案和市场实证试验。Honda 将通过多领域产品群之间的联动，为社会和顾客提供各种不同的价值。

我们在开展企业活动的过程中，同样会考虑推进可再生能源的应用，并根据各地区的实际情况来选择合适的可再生能源。

要实现碳中和，除 CO2 减排外，CO2 分离、回收、再利用技术也是重要课题之一。Honda 正在推进 CO2 净零排放的相关研究。

※ 1 SBT: Science Based Targets (科学碳目标) 的简称。
 ※ 2 EaaS: Energy as a Service (能源即服务) 的简称。
 ※ 3 MaaS: Mobility as a Service (移动即服务) 的简称。



7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
- 针对气候变化及能源问题的对策
 - 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

针对气候变化及能源问题的对策

有关产品的措施

GHG 减排的三项措施

Honda 的产品生命周期内产生的 CO2 排放量中，“产品使用时”的排放量约占整体的 80%。因此，Honda 始终致力于削减所有产品使用时的 CO2 排放量，力求达到生产、销售的产品都能兼顾到地球环境保护。

一直以来，我们在扩大全球范围内的生产和销售的同时，也通过以下三项措施来推动实现 GHG 减排。

- ①通过提高内燃机效率来推动产品的 CO2 减排
 - ②通过引入创新型环保技术以及多元化的能源策略来推动产品的 CO2 减排
 - ③通过加强可再生能源的应用以及总能量控制来推动产品实现 CO2 零排放
- Honda 正在描绘以下情景，即计划通过逐步推进上述三项措施来切实推动产品的 CO2 减排，最终实现零排放。

因此，我们就这三项措施独自制定了高水平的产品标准指南，通过使我们的产品遵守该标准来推动该情景的实现。这就是 2011 年制定的“HEPS※”。

2021 年度发售的产品中，经过认证，共有 27 款产品获得了 HEPS 认证，其中摩托车产品 18 款，汽车产品 6 款，通用动力产品 3 款。至此，累计已有 356 款产品获得了 HEPS 认证，其中摩托车产品 205 款，汽车产品 98 款，通用动力产品 53 款。

此外，在产品和服务信息以及标签标识方面全部符合认证标准。

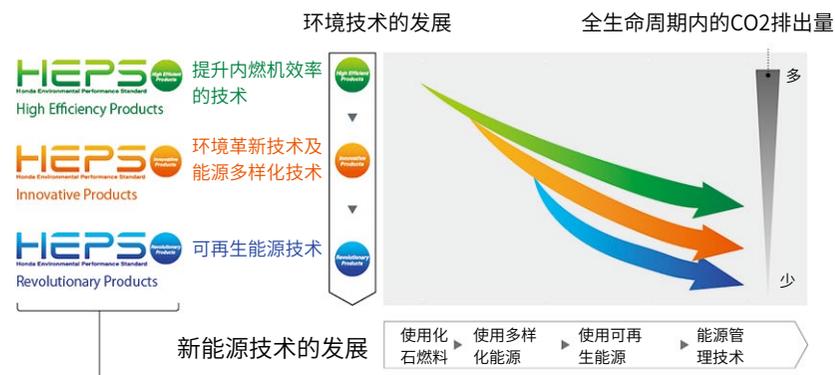


※ HEPS : Honda Environmental Performance Standard (Honda 环境性能标准) 的简称。

DATA

HEPS 合格产品型号数量的变化 (全球)

> p.78



- High Efficiency Products
指通过提高内燃机效率减少了 CO2 排放的产品，包括采用了提高发动机燃烧效率、提高驱动效率、减少发动机内部摩擦的低磨损技术的产品。我们将使用过程中 CO2 排放量相较过去产品的减排程度定为基准。
- Innovative Products
指通过采用环境革新技术和能源多样化对策减少 CO2 排放量的产品，包括采用 Honda 独家摩托车怠速熄火系统技术、汽车混合动力技术、直喷发动机技术、通用动力产品燃料喷射装置 (FI) 的产品，与可使用乙醇燃料的摩托车、汽车产品以及可使用燃气燃料的通用动力产品等实现了能源多样化的产品。我们将使用过程中 CO2 排放量相较过去产品的减排程度定为基准。
- Revolutionary Products
指通过发展可再生能源和推动综合能源管理，旨在实现 CO2 零排放的产品，包括采用了电动化技术和可再生能源使用技术的产品。

7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
- 针对气候变化及能源问题的对策
 - 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

针对气候变化及能源问题的对策

电动化的推进

Honda 将气候变化和能源多样化带来的社会需求和社会结构的变化视为挑战课题，积极加速产品的电动化进程。

电动化产品的扩大和普及，可以减少产品使用环节的 CO2 排放量，降低气候变化风险，使用可再生能源还有助于解决能源问题。

同时，利用电动汽车搭载的电池还有助于提升顾客的生活质量，比如休闲度假时将电池用作室外电源，发生灾害时用作应急电源等。

因此，Honda 提出在 2030 年在全球将汽车销售量的 30%和摩托车销售量的 15%、动力产品的 36%转为电动化产品。为了实现这一目标，Honda 将逐步扩大和扩充产品线，扩充产品类别，力求扩大事业机会。(⇒ p.16)

电动化产品的销量占比 ※ 目标



二轮

15%



汽车

30%



通用动力产品

36%

※ 电动产品销售比例：是指电动摩托车 (BEV) 和电动自行车 (EB) 在二轮产品中的占比，BEV 和燃料电池车 (FCV) 在汽车产品中的占比，以及动力产品中的电动化产品占比。

TOPICS

中国市场新投放的汽车全部转为混动或纯电动等电动化车型

2021 年 10 月，Honda 宣布自 2030 年起将不再在中国市场推出新的汽油车车型，所有新售车型将全部为混动或 EV (纯电动) 等电动化车型。中国首款 Honda 品牌 EV 车——e:N 系列将在 5 年内推出 10 款车型，并计划由中国出口其他国家。

2022 年春，东风本田汽车有限公司和广汽本田汽车有限公司分别推出 e:N 系列“动·智·美”理念下的第一批车型“e:NS1”和“e:NPI1”。未来 5 年内计划上市的 3 款新车型的概念车“e:N COUPE Concept”“e:N SUV Concept”“e:N GT Concept”也已经亮相。目前，这三款车型正处于研发阶段。

为了将我们陆续推出的 e:N 系列产品及时提供给顾客，Honda 将在中国市场加快电动化步伐，从产品到生产、销售、电池供应体制，都将全面提速。



e:N 系列



7 Performance 报告

— 环境 55

- 基本理念
- 全球环境管理
- 环境相关的重要课题

— 针对气候变化及能源问题的对策

- 资源的有效利用
- 保护大气环境
- 其它重要课题
- 环境相关数据

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

针对气候变化及能源问题的对策

关于企业活动的举措

Honda 为实现 2050 年企业活动“CO2 实质零排放”和“100%使用无碳能源”的目标，在兼顾扩大全球生产与销售的可能性的同时，致力于减少能源使用量和 CO2 排放量。

为实现这一目标，Honda 将按照提高生产效率、推进节能举措、向低碳能源转型、充分利用可再生能源的顺序，努力减少 CO2 排放量。

Honda 在新建或翻新工厂时，积极引进每辆汽车生产耗能较传统工厂※1 减少 30%的寄居整车工厂等最新工厂的节能技术和经验，从而推动能源使用减量和 CO2 减排。此外，为了协助各事业基地在全球开展节能措施，Honda 除了构建促进事业基地间以及地区间信息共享的机制外，还致力于从日本方面提供技术支持。

同时，Honda 还在全球范围内积极推进使用可再生能源。

在利用可再生能源方面，Honda 优先采用可直接助推当地社会 CO2 减排的方法。具体是将重点放在新设置发电设备上。Honda 首先考虑在公司区域内设置发电设备，然后逐步向公司区域外延伸，扩大使用。

2021 年，Honda 在美国俄克拉荷马州沸泉城通过 VPPA 模式※2 启动 120MW 的风力发电厂。通过该模式提供电力后，Honda 获得了相应的可再生能源电力证书。我们使用该证书来抵消我们在俄亥俄州、印第安纳州和阿拉巴马州工厂的二氧化碳排放量。在日本国内，我们与第三方签订电力采购合约，向第三方出售 Honda 厂区内设置的设施生产的可再生能源电力。其中，熊本制作所和埼玉制作所寄居工厂分别启动了 3.8MW 和 2.0MW 规模的自产自销型光伏发电系统。

至此，2021 年度 Honda 全球事业所共使用光伏发电、风力发电等可再生能源电力 804GWh。

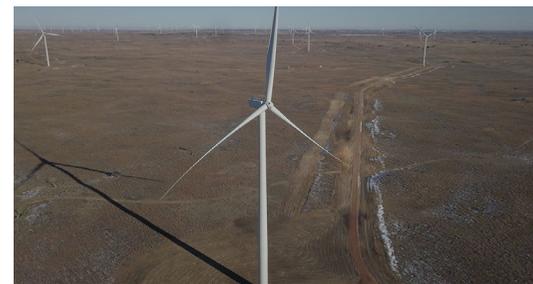
今后，Honda 将继续因地制宜推进可再生能源的利用。



熊本制作所 (3.8MW)



寄居工厂 (2.0MW)



沸泉城风力发电所 (120MW)

※1 与埼玉制作所狭山整车工厂比较。
※2 VPPA: Virtual Power Purchase Agreement (虚拟电力采购协议) 的缩略语。

7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
 - 针对气候变化及能源问题的对策
- 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

资源的有效利用

Honda 的解决途径

Honda 认为，稀有金属等资源的采购难和日益枯竭将影响产品生产所需材料和零部件的采购等，公司事业的可持续性将面临巨大风险。

鉴于此，Honda 将“资源有效利用”定位为重要课题之一，积极开展 3R※ 1 活动，并认真开展废旧产品的妥善处理工作。

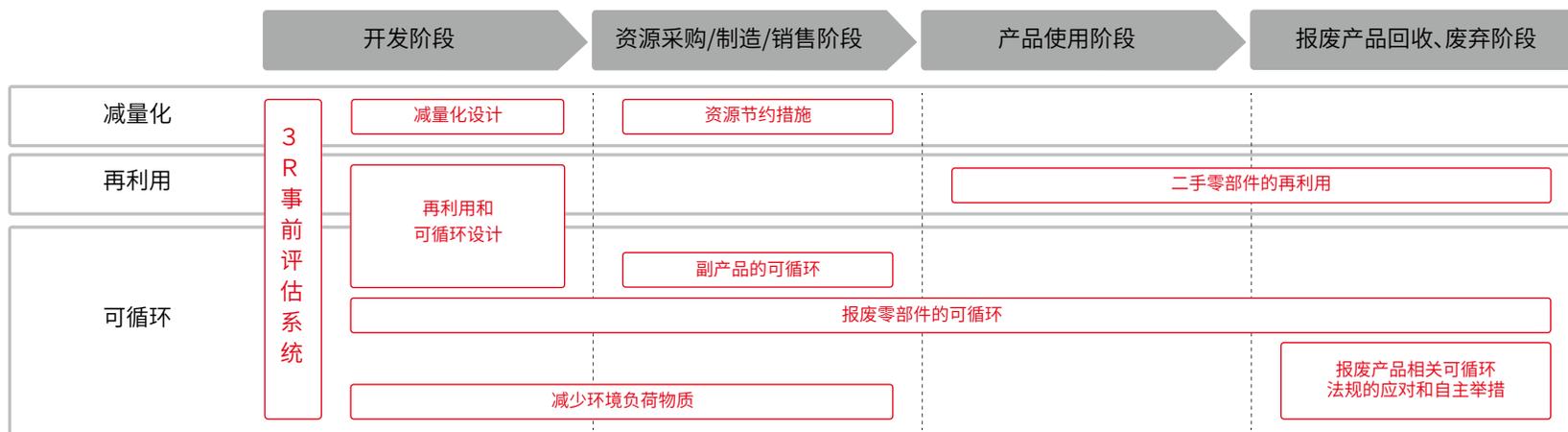
Honda 针对资源枯竭风险和垃圾排放环节的环境污染相关风险，努力减少废弃物等的排放量，提出 2030 年企业全部活动全年总排放量比 BAU※2 减少 14.5%（相当于 2018 年起，内部生产的排放强度削减年率 1.8%）的目标。在所有企业活动的范围内，设定了 2030 年度碳排放强度削减年率 1.8%（2018 年度比）的目标。

水资源方面，考虑到影响事业的供水风险和影响地区的资源枯竭风险，Honda 提出 2030 年企业全部活动总取水量比 BAU 削减 14.5%（相当于 2018 年起，内部生产的排放强度削减年率 1.8%）的目标。同废弃物减排一样，采取减轻环境负荷的措施。

除此之外，为挑战使用无环境负荷的可持续资源开发产品，2021 年 4 月 Honda 宣布 2050 年可持续材料使用率将达到 100%。

Honda 还正与公司内外部利益相关方联合开展相关工作，力求从资源采购阶段到废弃等阶段，将产生的资源和废弃给环境造成的负荷降为零。

资源和废弃领域环境零负荷举措



※ 1 3R：Reduce（减量化）、Reuse（再利用）、Recycle（可循环）的简称。
※ 2 BAU：按照生产计划推算得出的数字。

7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
 - 针对气候变化及能源问题的对策
- 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

资源的有效利用

开发阶段的举措

3R 事前评价系统

Honda 从 1992 年、2001 年开始，根据“3R 事前评价系统”分别对新开发的摩托车车型、汽车车型的 3R 性进行评价，并努力提高各车型的 3R 性。

减量化设计

Honda 力求通过对结构和材料的研究，实现产品的车身架构、发动机、螺栓等所有零部件的小型化和轻量化。例如：为了达到轻量化为目标、和为了体现减量化设计的理念，N-WGN 采用了厚度较薄的保险杠。凭借具有高刚性、高流动性的保险杠材料，以及生产技术的进步使平均厚度为 3.0mm 的现有规格的保险杠材料约减轻 20%，从而减少了树脂的用量。日本国内从 N-WGN 以后的新车型开始依次加大应用范围。海外则以 CIVIC 车型开始在全球进行推广应用。通过在全球的普及，进一步为减少材料的用量做贡献。

可循环再利用设计

Honda 使用易于可循环再利用的材料和再生树脂，标示树脂、橡胶零部件等原料，在结构设计层面兼顾了可循环再利用性和便于维护的特点。汽车的内密封条、仪表板表皮等多种内外饰零部件使用易于可循环再利用的原料，而空调风管则使用了可再生材料。与此同时，考虑到循环再利用时的便利，尽量对树脂、橡胶材料的原料进行标示。

这些举措，使 2021 年上市的所有汽车和摩托车的新款车、改款车的可循环再利用率 ※1 达到了 95% 以上，而通用动力产品的零件材料可回收率 ※2 也达到了 95% 以上。

使用阶段的举措

报废零部件的循环再利用

Honda 从全国的经销商等处回收因修理或更换产生的报废零部件并进行循环再利用。2021 年度对大约 13.8 万根报废保险杠进行了回收和循环再利用。回收的保险杠经再制造后用于 Freed 的挡泥板。

此外，包括对混合动力车用的电池等的回收和循环再利用在内，Honda 今后将持续对报废零部件进行循环再利用。

※ 1 可再利用率：普通社团法人日本汽车工业协会（自工会）《新款车可再利用率的定义和计算方法指南》所定标准。
 ※ 2 可回收率：在可再利用率中加入热能回收部分的值。依据 ISO22628 中汽车“可再利用率”等计算方法。



7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
 - 针对气候变化及能源问题的对策
- 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

资源的有效利用

车辆报废阶段的举措

汽车方面的举措

汽车厂商有责任按照《关于报废汽车再利用化等的法律》(《汽车循环再利用法》),回收并处理「氟利昂类」、「气囊类」、「ASR※1」三种物品。

2021年度,Honda有大约回收42万辆汽车含氟利昂类物品(较上年度-4.8%),回收气囊类物品大约43万辆(较上年度-4.0%),回收了处理报废车最终工序产生的ASR类物品大约48万辆(较上年度-2.9%)。此外,再利用率方面,气体发生器为95.3%,ASR为96.6%,均达到了主务省令规定的再利用率(气体发生器85%以上、ASR70%以上)

摩托车方面的举措

Honda从2004年10月开始与日本国内摩托车厂商以及参与摩托车进口企业合作,开展“摩托车循环再利用自主举措”。这是摩托车行业各厂商在相关经销商等的协助下,率先启动的报废摩托车处理安全保障体系,通过经销商和指定回收窗口免费回收废弃摩托车,并通过循环再利用设施进行恰当的循环再利用处理。

由指定途径回收的废弃摩托车中,2021年Honda的产品回收1,359台,占有回收数量的66.2%。此外,以重量为单位的Honda产品的循环利用率为97.5%,自2013年起即达成了“循环利用率95%”这一目标。

企业活动的相关举措

Honda致力于削减企业活动中产生的废弃物。

致力于减少因提高产量而产生的副产物等,进一步升级包括资源减量在内的3R体系。开展巴塞尔公约附件I、II、III、VII中规定的有害废弃物的进出口管理。另外在ODS※2排放方面,遵守根据蒙特利尔协议制定的各国法律法规,力图实现各事业所的ODS全面停用。



※ 1 ASR : Automobile Shredder Residue (汽车粉碎残余物) 的简称
※ 2 ODS:Ozone Depleting Substances(破坏臭氧层物质) 的简称

7 Performance 报告

— 环境 55

- 基本理念
- 全球环境管理
- 环境相关的重要课题
- 针对气候变化及能源问题的对策
- 资源的有效利用

— 保护大气环境

- 其它重要课题
- 环境相关数据

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155



※ 1 PGM-FI : Programmed Fuel Injection (程序控制燃料喷射系统) 的简称。

※ 2 LEV : Low Emission Vehicle(低排放车) 的简称

※ 3 SULEV : Super Ultra Low Emission Vehicle

※ 4 US EPA : United States Environmental Protection Agency (美国环境保护局) 的简称

※ 5 VOC : Volatile Organic Compounds (挥发性有机化合物) 的简称。

※ 6 Honda Smart Ecological Paint : 取消四喷三烤涂装方法的中间漆环节, 改为水性三喷二烤涂装方式。

保护大气环境

Honda 的做法

Honda 从公害问题严重化的 20 世纪 60 年代起, 便认识到“空气污染问题”是一项重要的课题, 特别是城市地区的空气污染, 会给人们的健康带来恶劣的影响。为此, Honda 持续致力于开发使产品的排放更为清洁的技术, 以谋求问题的解决。

迄今为止, Honda 已经完成了市场上所有摩托车向四冲程发动机的转型, 并在全球销售的 80% 以上的车型中应用了“PGM-FI ※1”, 以提高燃烧效率, 净化尾气。

在汽车方面, 雅阁插电式混合动力车在全球率先达到了 SULEV20 ※3 排放标准, 该标准是世界上公认的最严格法规的加州 LEV3 ※2 尾气法规中规定的。新兴国家也在出台或收紧尾气法规。Honda 率先响应亚洲和中东国家尾气法规收紧政策。

在动力产品方面, 我们通过发动机改进技术在不使用催化剂的情况下通过了世界上最严格的美国 EPA※4 第 3 阶段法规。

未来, 我们将继续减少内燃发动机尾气中的有害成分, 同时提供更多使用环节不排放尾气的电动车型。

在汽车生产中, 涂装工序中使用的涂料和稀释剂中所含溶剂成分会产生 VOCs ※5, 从而产生光化学氧化剂。迄今为止, 我们通过提高涂装效率、引进 VOC 去除设备, 以及在寄居整车工厂引进新型短程高性能涂装技术 Honda Smart Ecological Paint※6 来减少 VOC 排放。今后, Honda 将继续努力减少 VOC 排放。

通过以合理的价格提供具有高环保性能的产品, 并在减少尾气排放和应对空气污染问题方面引领行业, Honda 将为保护清洁空气作出贡献, 同时这也是一个扩大业务的良好机会。

TOPICS

2022 上半年在印度启动电动三轮出租车电池共享服务

印度正在全国范围内推广使用可再生能源, 并积极推动占温室气体排放量约 20% 的交通运输领域的电动化转型。其中, 电动三轮出租车 (Rickshaw) 保有量超过 800 万辆, 是人们日常生活中不可缺少的交通工具。在城市地区, 这类三轮车主要以压缩天然气为燃料, 其电动化是一个重要课题。

因此, Honda 计划在 2022 年上半年启动新型可拆卸便携式电池“Honda Mobile Power Pack e”, 开展电动三轮出租车电池共享服务业务。目前电动交通工具存在续航里程短、充电时间长、电池成本高三大问题, 而通过电池共享服务提供可交换式电池, 可以有效解决以上问题。随时可在设置于市内的最近的换电站将电量不足的电池更换为满电电池, 可以大大降低电池耗尽的担忧和因等待充电而错失乘客的风险。



E-AUTO 电动三轮出租车和可拆卸便携式电池 Honda Mobile Power Pack Exchanger e: (量产预定机型)

7 Performance 报告

— 环境 55

基本理念

全球环境管理

环境相关的重要课题

针对气候变化及能源问题的对策

资源的有效利用

保护大气环境

— 其它重要课题

环境相关数据

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

其它重要课题

保护水资源

Honda 认识到本公司企业活动有可能对上下游的水资源产生影响，在“保护水资源”方面也下了很大功夫。

Honda 选择方便协调周边水资源的地区作为工厂的候选地，并根据各国的环境评估法规开设工厂，因此不存在因用水受到显著影响的水源。同时，依照各国的法律法规进行排水处理和污水排放，因此也不会因排放对水源产生影响。尽管如此，Honda 在对取水量进行管理的同时，对排水进行了彻底的质量管理，并通过公布水质结果等，在管理和信息提供方面倾力而为。

此外，为实现取水量的最小化，Honda 在各业务网点根据各地区的实际情况推行再生水利用和节约用水等举措。

Honda 针对所有生产基地，使用“AQUEDUCT”和“Water Risk Filter”等评估指标开展水风险检验。其中，水风险水平较高地区内的 Honda de Mexico, S.A. de C.V. 的 Celaya 工厂（墨西哥）和 Honda Cars India Ltd. 的 Tapukara 工厂（印度）以及广汽本田有限公司第二工厂（中国）等，已重点开展水循环系统引进工作。

生产基地每年使用的再生水总量约为 360 万立方米，约占总用水量的 15%。

今后，Honda 将继续在全球范围内部署水循环系统。

产品方面，为降低全球销售的船外机对水质的污染，Honda 仅推出 4 冲程的发动机，致力于降低产品使用时的环境影响。

在作为社会活动，自 1999 年起坚持进行的“水源森林”保护活动中，由各生产基地实施了对受益的水源森林加以保护和管理的举措，根据各地区的情况采取对策。因为认识到水是业务赖以维系的，不可有缺的资源之一，Honda 将继续参与到这一活动中。（见下方链接）

WEB

「水源之森」

> <https://www.honda.co.jp/philanthropy/forest/report/chichibu/>



7 Performance 报告

— 环境 55

基本理念

全球环境管理

环境相关的重要课题

针对气候变化及能源问题的对策

资源的有效利用

保护大气环境

— 其它重要课题

环境相关数据

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

其它重要课题

保护生物多样性

Honda 认识到自己的企业活动可能会对生物多样性造成影响，因此很早便致力于开展有助于保护生物多样性的活动。Honda 从 20 世纪 60 年代开始在工厂植树造林，循环利用工业用水，并于 1976 年启动了「故乡的森林」活动。

此外，Honda 于 2011 年制定了「Honda 生物多样性方针」，明确了“Honda 将「保护生物多样性」视为「Honda 环境宣言」中「保护地球环境」的重要课题，并致力于企业活动与保护生物多样性的和谐”这一基本理念。

Honda 认为，产品和企业活动环境负荷最小化是对保护生物多样性的最大贡献，因此在方针中明确了「环境技术的追求」、「企业活动方面的措施」、「与有关地区的合作」等重点措施领域，并积极推动开展相关活动。

Honda 认识到破坏生物多样性的最主要因素是温室气体 (GHG) 及污染物质的排放。同时，废弃物排放、土地和水的使用等活动也是影响生物多样性的因素。

为此，我们在「Honda 生物多样性方针」中规定优先顺序，并正在有计划地把排放量减少到最小。并且，（日本）国内的主要事业所正在对生物多样性的实际情况开展着调查工作，并推进着切合各生物物种的疏伐或修剪以及外来物种的驱除等活动。此外，我们还助力加盟了每年制定红色名单的 IUCN ※ 1 的日本政府“Monitoring Site 1000”（重要生态系统监控推进事业）合作，持续开展着生态系统的定点观测和报告工作。

目前，Honda 正在考虑将生物多样性影响因素评估工作范围扩大到从原材料开采到产品废弃的整个生命周期。

PDF

「Honda 生物多样性方针」

> <https://www.honda.co.jp/environment/report/pdf/report/report-biodiversity.pdf>

化学物质的管理和消减

Honda 从产品的设计、开发阶段起，便对汽车零部件中所含的化学物质进行管理，力求降低产品中可能影响环境的化学物质。

2002 年，根据联合国制定的“在 2020 年前将化学物质对人类和环境产生的影响降至最低”的目标，各国纷纷着手完善妥善管理汽车零部件所含化学物质，削减有害物质的法律法规。

受此影响，以德国汽车制造业协会为中心，开发了通过供应链收集汽车零部件原料及所含化学物质信息的系统 IMDS (International Material Data System) ※ 2。Honda 也在这一 IMDS 的基础上展开信息收集，并通过自主开发的 Honda 化学物质全球管理系统 (MoCS: Management System of Chemical Substance) ※ 3 加以统计、管理。

Honda 在通过这一 MoCS 展开化学物质管理的同时，还持续致力于减少对环境造成不良影响的四种重金属物质（铅、汞、六价铬、镉）。例如，在日本的汽车领域，2021 年度上市的所有新车型和改款车型的组合仪表均不含汞。除遵守各国管制规定外，Honda 还自主采取措施取消对汞的使用。

※ 1 IUCN : International Union for Conservation of Nature (国际自然保护联合会) 的简称。

※ 2 IMDS : International Material Data System (国际材料数据系统) 的简称

※ 3 MoCS : Management System of Chemical Substance (化学物质管理系统) 的简称。



7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
 - 针对气候变化及能源问题的对策
 - 资源的有效利用
 - 保护大气环境
- 其它重要课题
 - 环境相关数据
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

其它重要课题

LCA※ 的推进

Honda 一直在通过自有 LCA 系统计算、掌握整个企业活动领域的 CO2 总排放量,生产、采购、销售、办公、物流等各个部门均积极开展降碳减排工作。

Honda 认为,推进 LCA 不仅可以减少产品从原材料到废弃整个产品生命周期的 CO2 排放,而且也是实现 Triple Action to ZERO 的一项重要举措。

未来,我们将通过开发阶段的低碳解决方案和资源循环来降低环境负荷,并广泛地运用 LCA。



※ LCA : Life Cycle Assessment (生命周期评价) 的简称。

7 Performance 报告

— 环境 55

- 基本理念
- 全球环境管理
- 环境相关的重要课题
- 针对气候变化及能源问题的对策
- 资源的有效利用
- 保护大气环境
- 其它重要课题

— 环境相关数据

- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155



※ 1 GHG Protocol : The Green house Gas Protocol (温室气体核算体系) 的简称。由 WBCSD (World Business Council for Sustainable Development : 可持续发展世界经济人会议) 和 WRI (World Resources Institute : 世界资源研究所) 牵头制定。

※ 2 2021 年度 (换算值) 使用 2020 年度前的条件, 由本公司自行计算得出。

环境相关数据

对象范围

第 73 页至 78 页“环境相关数据”中, 公布了 Honda 全球以及其子公司、关联公司共计 407 家公司的事业活动的 2021 年度的数据。(公司数以 2021 年 12 月末为时间节点)。

2021 年度 Honda GHG 排放量

Honda 认为, 作为一家从事移动出行相关事业的企业, 负责任地计算并披露 GHG 排放量是积极推动全球 GHG 减排所必须的。

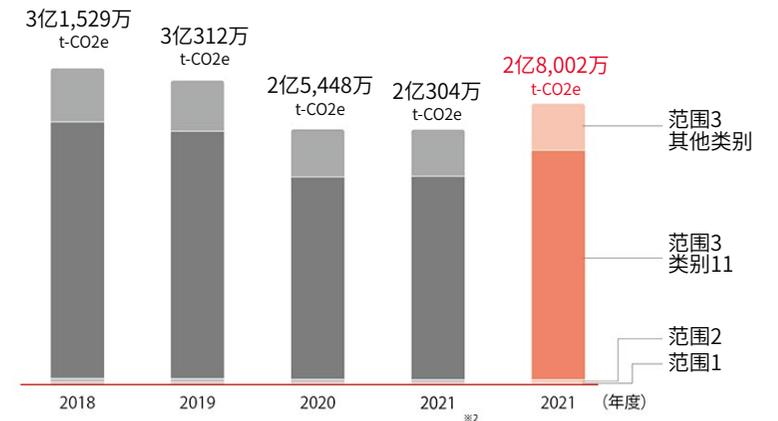
基于此, 2012 年 8 月, Honda 根据全球运用最广泛使用的 GHG 计算标准“GHG Protocol ※1”, 计算出了包括自身企业活动 (范围 1、范围 2) 以及原材料开采、运输、产品使用、废弃等 (范围 3) 排放的 GHG 在内的 2011 年度整个 Honda 价值链的 GHG 排放量, 并在全球同业内率先公布了该数据。

之后, Honda 持续开展整个价值链的 GHG 排放量的计算和披露工作, 例如在计算范围 3 (其他间接排放) 时, 对于推算占比较大的类别, Honda 通过扩大对象范围 (boundary)、提高数据收集推算精度和计算方法精度等, 更加准确地掌握排放量。

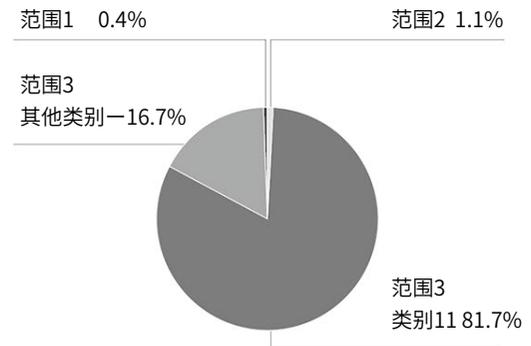
从 2021 年度的实际数据来看, 计算范围从占全球销量的约 90% 扩大到几乎百分百。年行驶里程和终生使用年限等条件已由从传统的“IEA SMP 模型”变更为“IEA 移动模型 (MoMo)” (⇒ p.73)。

2021 年度的核算结果显示, Honda 的企业活动产生的 GHG 排放量为 430 万 t-CO₂e, 将其他间接排放也包含在内的 Honda 相关价值链整体所产生的 GHG 排放量为 2 亿 8002 万 t-CO₂e。Honda 今后也会继续推进对数据的掌握、管理, 并有效利用在减排措施的实践中。

GHG 排放总量变迁



2021 年度 GHG 排放总量明细



7 Performance 报告

- 环境 55
 - 基本理念
 - 全球环境管理
 - 环境相关的重要课题
 - 针对气候变化及能源问题的对策
 - 资源的有效利用
 - 保护大气环境
 - 其它重要课题
- 环境相关数据
 - 安全 79
 - 品质 96
 - 人才 112
 - 供应链 139
 - 社会贡献活动 155

环境相关数据

Honda 的 GHG 总排量

		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
Honda 全价值链排放量	(范围1·2·3合计)	3 亿 1,529 万 t-CO2e	3 亿 312 万 t-CO2e	2 亿 5,448 万 t-CO2e	2 亿 8,002 万 t-CO2e
详情 企业活动直接排放量	(范围 1)	138 万 t-CO2e	124 万 t-CO2e	112 万 t-CO2e	116 万 t-CO2e <input checked="" type="checkbox"/>
能源使用间接排放量	(范围 2)	409 万 t-CO2e	379 万 t-CO2e	338 万 t-CO2e	314 万 t-CO2e <input checked="" type="checkbox"/>
Honda 的企业活动排放量	(范围 1·2 合计)	547 万 t-CO2e	503 万 t-CO2e	450 万 t-CO2e	430 万 t-CO2e
产品使用排放量	(范围 3·类别 11)	2 亿 5,610 万 t-CO2e	2 亿 4,725 万 t-CO2e	2 亿 221 万 t-CO2	2 亿 2,887 万 t-CO2e <input checked="" type="checkbox"/>
其它排放量	(范围 3·其他类别)	5,372 万 t-CO2e	5,084 万 t-CO2e	4,777 万 t-CO2e	4,685 万 t-CO2e
其它间接排放量	(范围 3 合计)	3 亿 982 万 t-CO2	2 亿 9,809 万 t-CO2e	2 亿 4,998 万 t-CO2e	2 亿 7,572 万 t-CO2e

- 范围 1：GHG 核算体系中定义的企业活动直接排放 GHG（例如：工厂中重油的燃烧、作业车辆、公司车辆的 GHG 排放）。上述数据为 Honda 及其全球合并子公司及关联公司开展企业活动直接排放的 GHG 量。除去一部分小规模的公司。日本利用的是根据全球变暖对策推进相关法律规定的排放系数，日本以外利用的是 2006 年 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories 的排放系数。全球变暖系数利用 2007 年 IPCC 第四次评价报告书的系数。
- 范围 2：GHG 核算体系中定义的伴随企业活动的能源利用而产生的 GHG 的间接排放（例如：工厂、办公室的电力能源的使用）。上述数字是 Honda 及其全球合并子公司及关联公司的企业活动中间接 GHG 排放量。除去一部分小规模公司。采用 GHG 核算体系的市场基准方法。日本根据全球变暖对策推进相关的法律规定的各电力运营商的排放系数。除日本以外，利用的是各电力运营商的排放系数，或各地区最新的排放系数，如果获得数据的情况，就利用 IEA, Emissions from Full Combession 的排放系数。
- 范围 3：GHG 核算体系中定义的除范围 1 和范围 2 之外的其他间接 GHG 排放。整体分为 15 个类别并体系化（例：分类 11 = 伴随销售产品的使用而产生的 GHG 排放。分类 12 = 伴随销售产品的废弃而产生的 GHG 排放等）。
- “范围 3·分类 11”的数字是 Honda 在该年度销售的产品（摩托车·汽车·通用动力产品·飞机）从售出到最终废弃之前，随着顾客的使用而排出的 GHG 的量。计算范围涵盖了本公司产品（摩托车·汽车·通用动力产品·飞机）的全球全部销售台数。另外，排放量等于 CO2 排放量原单位 X 年行驶距离或年使用时间 X 生命周期使用年数 X 销售台数的总和。
 - CO2 排放量原单位：产品单位行驶距离或单位使用时间排出的 CO2 量
 - 年行驶距离 / 生命周期使用年数：参照 IEA 推算模型“MoMo”等
 - CO2 排放系数：参照各地区公共机构发行的 GHG 计算指南，如果没有，请参照日本的指南
- 范围 3·其他分类”的数字是“分类 1·2·3·4·5·6·7·9·10·12·15”的合计。
- Honda 根据 GHG 核算体系规定，不包含在本公司的企业活动中，或者排除在其他分类中计算出的“分类 8、13、14”

所附数据已获得第三方保证。

※ ATV 除外。



7 Performance 报告

环境 55

- 基本理念
- 全球环境管理
- 环境相关的重要课题
- 针对气候变化及能源问题的对策
- 资源的有效利用
- 保护大气环境
- 其它重要课题

环境相关数据

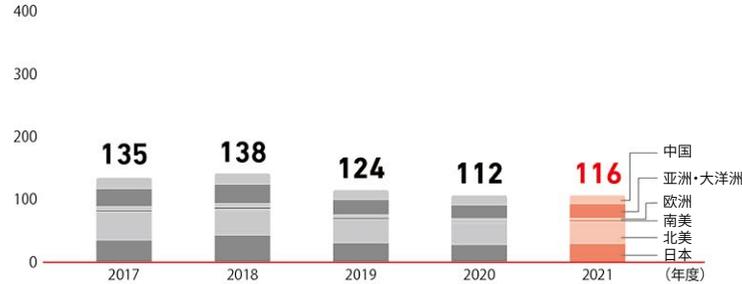
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

环境相关数据

GHG排出量

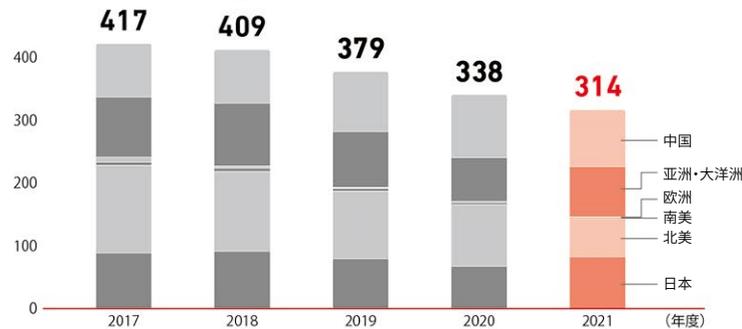
直接排出量 (范围1)

(万t-CO2e)



【统计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。
 【计算方法】排放量=Σ(燃料使用量×CO2排放系数)+非能源起源CO2排放量+Σ(CO2以外的GHG排放量×全球变暖系数) 排出系数。
 日本:基于全球变暖对策推进相关法律法规规定的排放系数
 日本以外:2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories的排放系数 全球变暖系数
 2007年IPCC第四次评价报告书的系数
 •非能源起源GHG排放量中包含部分推算
 •主要来自固定排放源的GHG排放量
 •以3位有效数字显示

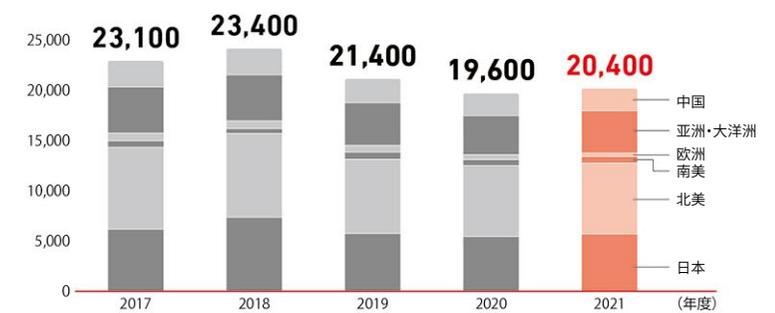
间接排出量 (范围2)



【统计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。
 【计算方法】排放量=Σ(购买电力等量×1×CO2排放系数)
 采用GHG核算体系的市場标准方法
 日本:基于全球变暖对策推进相关法律法规规定的各电力运营商的排放系数
 日本以外:各电力公司的排放系数,或各地区最新的排放系数,如果难以获得,使用IEA, Emissions from Full Combustion的排放系数
 ※1此外还含有蒸汽和温水。排放系数引用了基于全球变暖对策推进相关法律法规规定的GHG排放量计算、报告、公布制度
 •以3位有效数字显示

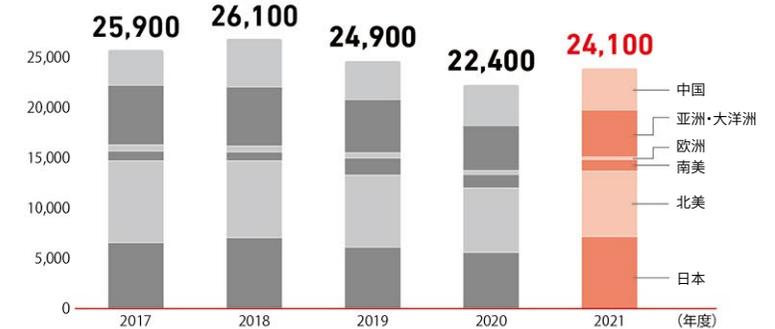
能源消耗量

直接能源消耗量 (TJ)



【统计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。
 【计算方法】消耗量=Σ(燃料使用量×单位发热量) 单位发热量
 日本:基于全球变暖对策推进相关法律法规规定的计算、报告、公布制度的发热量
 日本以外:2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
 •主要计算固定排放源的能源消耗量
 •单位TJ是能量单位,平台是10的12次方
 •以3位有效数字显示

间接能源消耗量



【统计对象范围】Honda集团的关联子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。
 【计算方法】消耗量=Σ(购买电力等量×1×单位发热量) 购买电力量是全世界通用的3.6(GJ/MWh)转换成J(焦耳)
 ※1其他
 单位发热量
 日本:基于全球变暖对策推进相关法律法规规定的计算、报告、公布制度的发热量
 日本以外:2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
 •以3位有效数字显示



7 Performance 报告

— 环境 55

- 基本理念
- 全球环境管理
- 环境相关的重要课题
- 针对气候变化及能源问题的对策
- 资源的有效利用
- 保护大气环境
- 其它重要课题

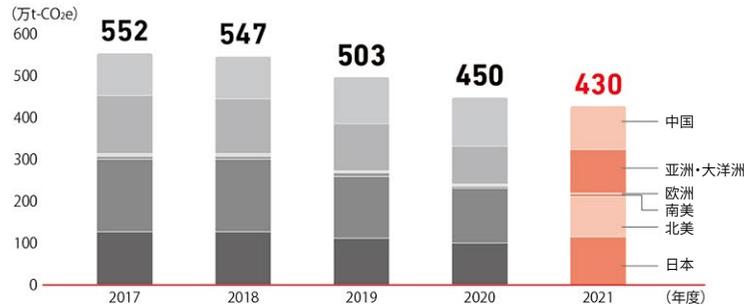
— 环境相关数据

- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155



环境相关数据

GHG排放总量 (范围1+2) ☑



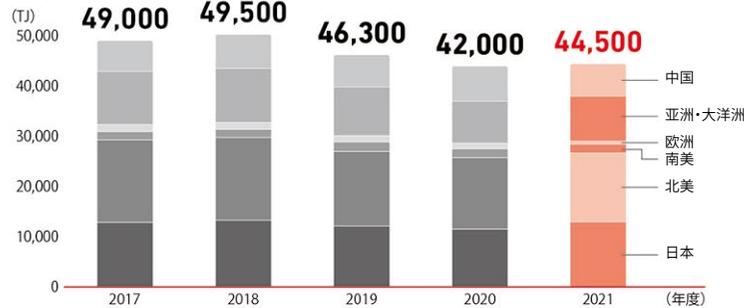
【统计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。

【计算方法】

GHG排放总量(范围1、2) = 直接GHG排放量 + 间接GHG排放量

·以3位有效数字显示

能源消耗总量 ☑



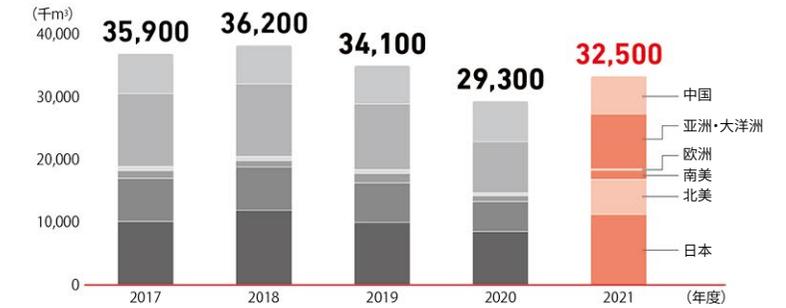
【统计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。

【计算方法】能源消耗总量 = 直接能源消耗量 + 间接能源消耗量

·以3位有效数字显示

水资源使用量/排水量

水使用量 ☑

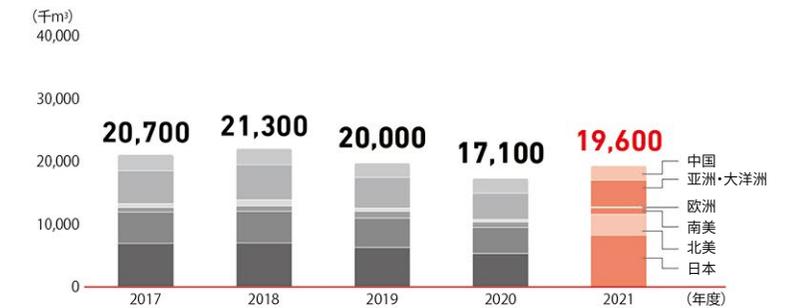


【统计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。

【计算方法】取水量 = Σ(自来水设施的购买量 + 地下水取水量 + 雨水利用量 + 河川等地表水取水量等)

·以3位有效数字显示

排水量 ☑



【统计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。

【计算方法】排水量 = Σ(下水道等其他公司处理量 + 公共水域直接放流量)

·一部分包含推算

·以3位有效数字显示

7 Performance 报告

— 环境 55

基本理念

全球环境管理

环境相关的重要课题

针对气候变化及能源问题的对策

资源的有效利用

保护大气环境

其它重要课题

— 环境相关数据

安全 79

品质 96

人才 112

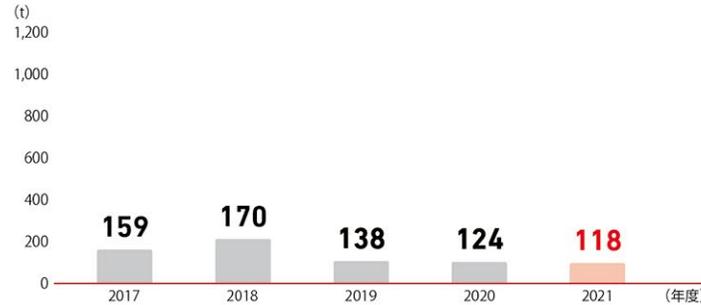
供应链 139

社会贡献活动 155

环境相关数据

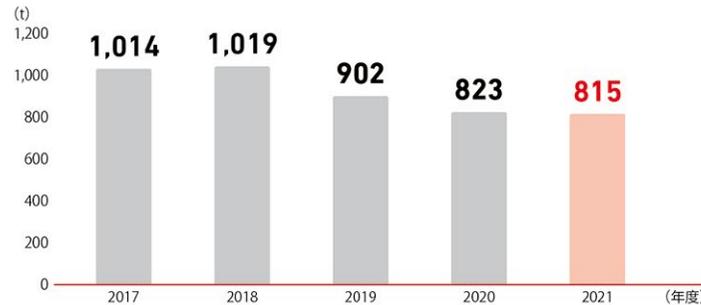
大气污染物排放量

Sox排放量



【统计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。
 【计算方法】排放量=∑(燃料使用量×密度×硫含量×64/32)
 ·根据燃料使用量计算
 密度:石油联盟统计信息换算系数一览
 硫含量:挥发油(汽油)、轻油、煤油及重油是关于确保挥发油等质量的法律规定的强制标准;
 LP气体是LP气体的标准(JIS K 2240)

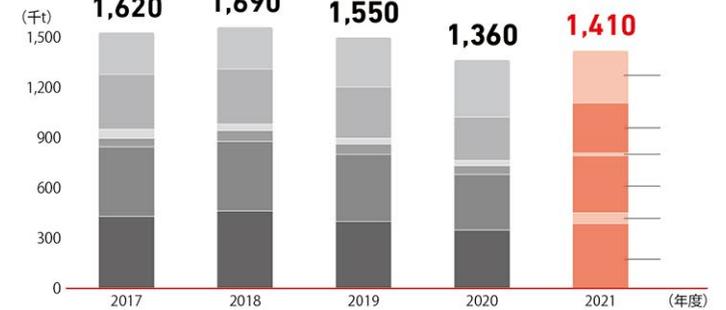
NOx排放量



【统计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。
 【计算方法】排放量=∑(燃料使用量×每种燃料的排放系数)
 ·根据燃料使用量计算
 每个燃料的排放系数:环境省环境活动评价程序
 NOx排放量计算表(未测定排放气体量等的燃烧设施)中的排放系数

废弃物等的产生量

废弃物等的产生量



【统计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。
 【计算方法】
 发生量=∑(产业废弃物产生量+事业类一般废弃物产生量+有价值物产生量)
 ·但是,除日本以外,工业废弃物中除了有害废弃物(根据各国的规定)以外的和其他事业类一般废弃物不在对象内
 ·以3位有效数字显示



7 Performance 报告

— 环境 55

基本理念

全球环境管理

环境相关的重要课题

针对气候变化及能源问题的对策

资源的有效利用

保护大气环境

其它重要课题

— 环境相关数据

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

环境相关数据

环境保护成本数据

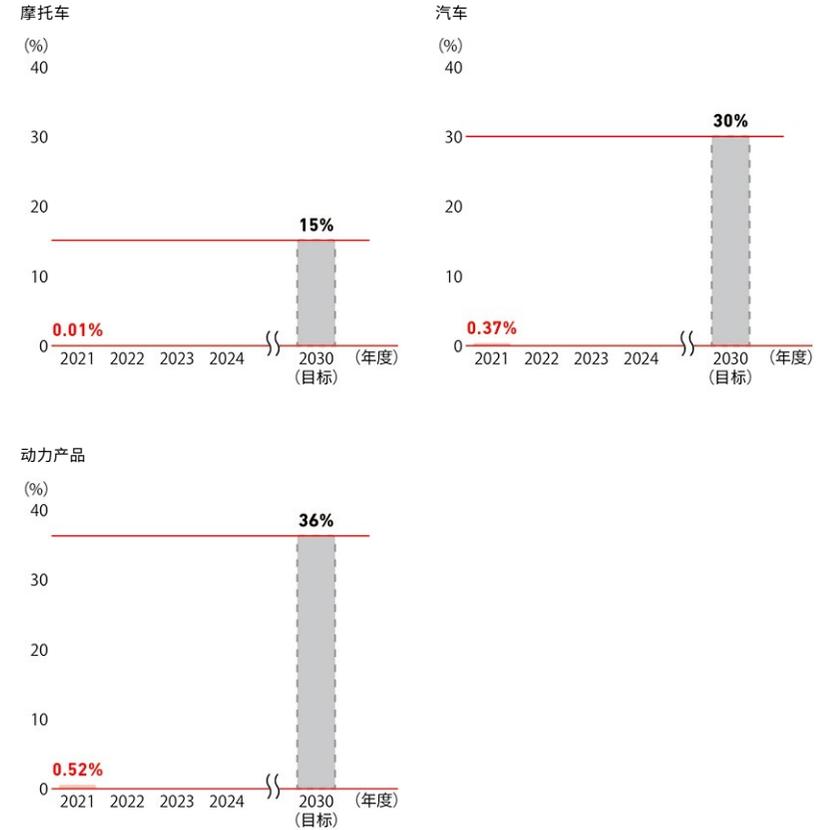
分类	主要举措的内容	2021年度	
		投资额 (百万日元)	投资额 (百万日元)
业务区域内的成本	公害预防成本 ●防止空气污染、水污染防治、防止土壤污染等	70	200
	地球环保成本 ●预防全球变暖、防止臭氧层破坏、其他环境保护	866	356
	资源循环成本 ●废弃物处理、处置、减量、减少、循环再利用等	26	591
上・下游成本	●生产、销售的产品等的循环再利用、回收、再次销售、妥善处理 ●对行业组织等的捐款	0	768
管理活动成本	●环境管理系统的构建、运营、获取认证 ●境负荷的监测 ●环保组织、给员工的环保教育等 ●环境广告活动的费用	60	2,237
研究开发成本	●以减少产品等的使用周期内的环境负荷为目的的研究开发、策划设计 ●电动车 (EV), 包括插电式混合动力车在内的先进环保车型的研究开发	7,575	295,836
社会贡献活动成本	●自然保护, 绿化、美化、景观维持等环境改善对策 ●面向当地居民的援助、信息提供等・清洁沙滩活动, “水源森林”保护活动	0	126
环境损害对应成本	●修复土壤污染等	0	1
(合计)		8,597	300,115

- 统计对象：本田技研工业株式会社、株式会社本田技术研究所、本田工程有限公司、Honda Access Inc.。
- 统计区间：2021年4月1日~2022年3月31日。
- 发布的数据中含有部分推算数据。
- 制作统计表时，参考了环境省发布的方针、指南等环境会计相关资料。
- 在现金流的基础上，去除折旧费用后的金额。

经济效益 (收益、成本下降的实质效果)

		2021年度 (百万日元)
有价实物销售收益		7,125
因节能对策而降低的成本	设备引进	33
	方法措施等	36
(合计)		7,194

电动产品的销售比例



7 Performance 报告

— 环境 55

基本理念

全球环境管理

环境相关的重要课题

针对气候变化及能源问题的对策

资源的有效利用

保护大气环境

其它重要课题

— 环境相关数据

安全 79

品质 96

人才 112

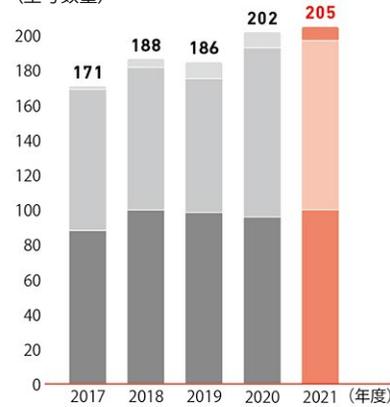
供应链 139

社会贡献活动 155

环境相关数据

HEPS 合格车型数的变化 (全球)

摩托车
(型号数量)



汽车
(型号数量)



通用动力产品
(型号数量)



7 安全



重要课题

- 交通事故死亡数量的大幅削减
- 信息化, 自动化技术在生活中的应用

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
 - 基本理念
 - 与安全相关的举措
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

基本理念

实现“零事故社会”

Honda 创始人本田宗一郎曾说过“交通工具应该珍视人的生命”。正如这句话所表达的, Honda 始终奉行更为博大的安全观, 不仅致力于保护自身车内乘员的安全, 同时也充分考虑包括其他汽车、摩托车、自行车、行人在内的所有交通参与者的安全, 这就是 Honda 致力于实现的“零事故社会”。

Honda 的安全理念历史悠久, 早在 20 世纪 60 年代便开始致力于普及安全驾驶。当时, 这对于摩托车和汽车制造商来说尚属首次尝试。由此, 安全教育活动的对象人员除驾驶员外, 从儿童到老年人, 扩展到交通社会的所有参与者, 并且在许多国家和地区积极开展起来。在安全技术开发方面, 则本着“不局限于官方标准”“没有的东西就自己造”的信念, 不断推出新的自研新技术。

随着互联网等技术的快速发展, 现在人们足不出户就可以获得世界各地的各种信息, 或是和很多人相识, 或是获得所需物品。但是, 对于 Honda 来说, 今后将会继续追求现实的价值, 在全世界更多地方实现自由的移动出行, 提供更多的可能性。这是因为, 我们认为对于人们来说, 带着好奇心用自己的五种感官来感受新的世界是一种无法替代的乐趣。

Honda 提出了“零事故社会”目标, 在这种社会状态下, 所有人都能够在好奇心的引导下真正安心地自由移动。Honda 于 2021 年 4 月宣布:“到 2050 年, Honda 的摩托车和汽车产品在全球范围内实现交通事故零死亡”。除去社会责任方面的考虑外, 我们还会从编织美好未来的角度出发, 继续以实现“零事故社会”为目标, 在掌握各地交通事故实际发生情况的基础上, 积极采取交通安全措施并不断加以发展。



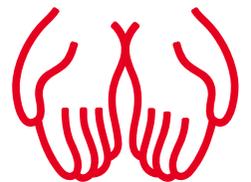
全球安全理念

Safety for Everyone

致力于打造所有交通参与者
都能安心自由移动的
“零事故社会”

作为一家尊重个体的企业, Honda 认为“社会”是“人(个体)的集合体”, 而并非“简单的人群聚集”。

“Safety for Everyone”体现了 Honda 致力于守护每一个人的安全理念, 同时, 也蕴含着这样一种思路: 如果每一位社会成员都能够得到更加完善的安全保障, 那么整个社会将变得更加安全, “零事故社会”就会离我们更进一步。



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
 - 基本理念
 - 与安全相关的举措
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

基本理念

活动的方向

Honda 通过以下三个方面来推动交通安全工作：“提高安全意识（安全教育活动）”、“提升安全性能（技术研发）”、“建立交通生态（社会协同，系统与开发）”

提高安全意识

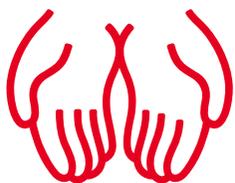
我们认为，对于交通社会的所有参与者，应采取必要措施来帮助其提升个人能力，这其中也包含了心理和精神层面的能力，例如驾驶技术、认知、判断力、对周围人群的关怀等，为此，我们的安全教育活动也将朝着个性化的方向发展，即根据个人的意识、经验以及身体能力因材施教。

提升安全性能

包括人身安全保护、尽可能避免碰撞、准确理解人类意图并传递给车辆或他人等方面在内，我们认为，需要通过多重性能来对个人能力进行补充或扩展，为此，我们将进一步深化对人体以及人的意识的理解，朝着更加体贴的方向来推进技术开发。

交通生态系统

受交通拥堵或恶劣天气等因素的影响，交通环境总是在不断变化着，在这种情况下，为了防止事故发生或减轻事故损失，就需要我们根据交通环境的各种构成因素※1之间的相互关系，以动态的眼光与思维来把握全局（交通生态系统），并使其有机结合起来※2。为此，我们将会以一种开放的态度积极推进与国家和地区之间的合作，加强与各企业之间的合作，为确保交通社会的健康运转贡献力量。



※1 道路与信息通信、汽车与摩托车、行人等。
※2 通过道路以及交通社会相关系统和服务的技术开发、道路建设、制定交通规则等途径来实现。

多数情况下，引发交通事故的因素是非常复杂的，因此，一方面，我们会分别推进以上三方面的技术和活动的发展，同时还将努力加强其彼此之间的联动与协调。

安全三要素

能够理解人的意识、对人类技能起到补充和扩展作用的技术研发

帮助打造良好的环境和机制，促进人与移动出行和谐共存



帮助所有交通社会参与者提升体验、知识及意识

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
 - 基本理念
 - 与安全相关的举措
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

基本理念

2050 年，目标实现交通事故零死亡

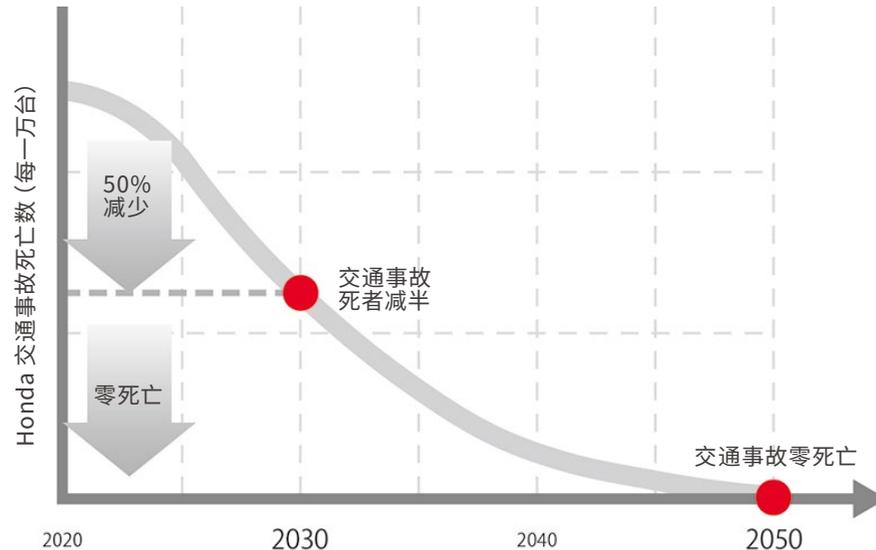
2021 年 4 月，Honda 宣布“到 2050 年 Honda 摩托车和汽车在全球范围内实现交通事故零死亡 **”的目标。作为一个里程碑，我们的目标是到 2030 年将全球涉及 Honda 摩托车和汽车的交通事故死亡人数减半。这些不仅包括新车，还包括市场上所有现有的 Honda 摩托车和汽车。新兴国家的摩托车死亡事故将是实现这一目标所面临的主要问题。作为一家全球摩托车制造商，我们必须承担起相应的社会责任。

在拓展安全技术方面，考虑到摩托车的死亡事故多与汽车有关，因此，我们计划在 2030 年之前，将 Honda SENSING 360 应用于发达国家的所有车型。该升级系统是 Honda 充分运用在 Level 3 自动驾驶技术研发过程中所积累的知识见解和专有技术，由目前正在使用的 Honda SENSING 升级而成的汽车全方位安全驾驶辅助系统。

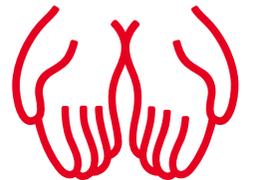
此外，为了实现交通事故零死亡的社会，我们还需要针对因驾驶员明显不正确的驾驶操作而引起的事故采取措施。因此，Honda 将开发“智能驾驶辅助技术”，旨在消除驾驶过程中的人为错误，为每个人提供个性化安心，同时开发可通过人、移动工具、基础设施的互联互通实现与所有交通参与者的共存，从而规避各种风险的“安全安心的网联技术”。

此外，我们还将加强 Honda 的共存安全技术的研究，这项技术是同时开展摩托车和汽车事业的 Honda 的特色。实现交通事故零死亡并非只有技术研究这一条路。特别是在新兴国家，有很多事故可以通过交通安全教育活动、相关基础设施建设以及政策性措施来加以预防。而 Honda 也会将此作为重点领域开展相关举措。Honda 将发挥自身优势，从硬件和软件两方面入手，引领实现零事故社会。

Honda 安全目标



※ Honda 摩托车与汽车交通事故：涉及到正在驾驶的 Honda 摩托车或汽车以及行人、自行车（恶性的故意违反规则或无责任能力状态下的交通参与者除外）的交通事故。



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
 - 基本理念
 - 与安全相关的举措
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

与安全相关的举措

人的能力

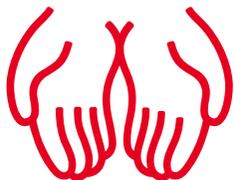
Honda 的做法

本田于1970年开设了安全驾驶普及部门。1972年，在部门内部成立了推进海外活动的分部门，在海外各国也设置了交通安全教育中心※，并与地区的销售店合作，加强了相关活动的推进。2021年至今，Honda在包括日本在内的世界43个国家及地区，进行着安全驾驶普及活动。

培训活动主要形式是在销售店内部直接向顾客传达“人向人传递的安全”以及在专业教练指导下“参加体验型实践教育”。

在日本，以交通教育中心为首，与摩托车及汽车的销售网点，地区的企业和学校积极合作，对共计666万以上（至今为止）全年龄段的人群实施了交通安全和驾驶培训。

在海外活动中，特别是在一些新兴国家，一方面机动化急剧发展，另一方面，还存在相关法律法规、交通规则、道路基础设施等不完善的地区，交通死亡事故增加成为了社会的重要课题。因此，Honda与当地政府及相关团体寻求合作的同时，根据各国的交通状况开展相关培训活动。



交通安全·驾驶培训的实施国家·地区



※ 交通教育中心：内部交通安全相关 培训外部领导、公司、学校、个人 本田的设施，为顾客提供安全驾驶教育。

7 Performance 报告

环境 55

— 安全 79

 基本理念

— 与安全相关的举措

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

与安全相关的举措

2021 年的活动成绩

推动 KYT 教育在亚洲各国的普及

随着机动化的迅速发展，亚洲各国面临着交通事故死亡人数增加的问题，各国需要进一步开展安全驾驶普及活动。基于这种情况，我们与亚洲·大洋洲本部合作，开始为各地区全面推进危险预测训练 (KYT) 教育提供支持。具体结合各个国家或地区的特点和交通环境，根据实际发生过的险情事件选择场景，以视频形式呈现编制 KYT 教材的方法和要点，同时就如何使用这些教材开展教育培训等推进方法提出建议。

经过这些努力，目前有 11 家当地法人正在开发符合当地交通特点的 KYT 教材。其中，印度尼西亚摩托车销售公司 PT.Astra Honda Motor 正在准备启动新的培训项目，不仅包括摩托车实操培训，还将 KYT 理论讲座也纳入了课程内容。



印度尼西亚摩托车销售公司 PT.Astra Honda Motor 的部分 KYT 教材

与交通教育中心合作

在日本，我们会根据企业、团体以及个人的需求，开展参与体验型的实践教育活动。

Honda 在全国拥有 7 座交通教育中心，我们在这 7 座交通教育中心致力于培养安全教育指导员，提高企业、团体、学校和个人的安全意识和技能。这里有针对性地开展各类课程，由专业讲师通过理论讲座和实际车辆操作的形式，开展交通安全教育。2021 年共有约 5 万人接受了培训。

另一方面，在亚洲国家，大约有 124 万顾客参与了这些培训，为他们提供了安全。今后，我们将继续通过提供日本技术经验和培养人才等形式，结合当地需求提供相应支持。

TOPICS

泰国和中国台湾地区的当地法人获得政府表彰

2021 年，Honda 在泰国的当地法人 Thai Honda Manufacturing Co.,Ltd.※和中国台湾地区当地法人台湾本田股份有限公司因对改善当地交通环境作出的贡献而获得政府表彰。

Thai Honda Manufacturing Co.,Ltd. 因其安全驾驶普及活动 Honda Safety Thailand Project 有效促进了社会发展与人民生活质量提升，获得总理府次官室颁发的“国宝”奖。

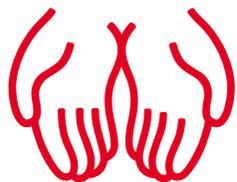
台湾本田股份有限公司也凭借为改善交通环境作出的贡献，在经过专家学者投票后，获得地区颁发的“交通金奖最高荣誉奖”。



Honda 泰国公司表彰仪式



中国台湾地区 Honda 表彰仪式



※ 2022 年 6 月 1 日起更名为“Thai Honda Limited”

7 Performance 报告

环境 55

— 安全 79

 基本理念

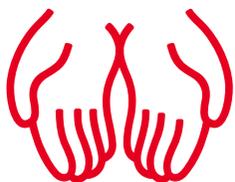
— 与安全相关的举措

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155



与安全相关的举措

与地区社会的合作

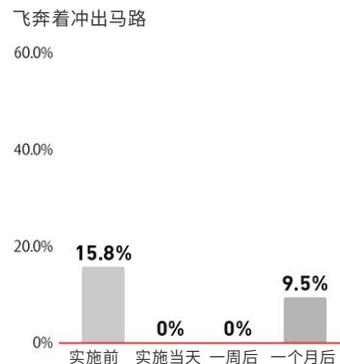
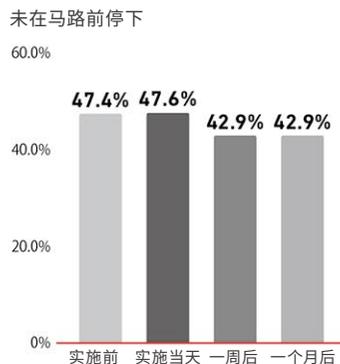
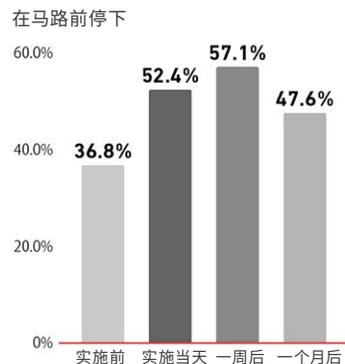
在日本，我们针对在各地开展交通安全活动的交通安全指导员以及相关企业的员工，提供培训课程以及指导方法。

本次，我们对 Honda 的课程是否能引起行动变化这一课题进行了效果检验。

我们在静冈县内小学的配合下，对参与“与聪明的小猫咪一起学习交通安全——小学低年级步行篇”或“致将要在未来社会中尽显身手的你们（面向小学中高年级学生到初中生）”课程的小学一年级到六年级学生进行了测试。具体的测试内容为：在实施交通安全课程之前、当天、一周后、一个月后的四个时间点观察孩子们在放学后从学校到人行横道的步行状态与过马路时的安全行动。

结果显示，一、二年级的学生在接受课程后在“不再飞奔上马路”“举手过马路”的行动方面有一定的效果，但一周后、一个月后，随着时间的经过，行动会回到接受课程前的水平。从而我们判断，需要对该群体进行持续性的教育。

一年级学生“停止动作”的变化



此外，在面向高年级学生的教育中还包括骑自行车时的交通规则、作为交通社会的一员所需遵守的规则与礼仪等内容。且还有对举手过马路的羞耻感等原因，在教育课程前后该群体并未出现较大的行动变化。

关于效果检验，相关专家评价道：“此种不仅是开发教材，在学校开展有关实验，还从行动变化的方面进行检验的举措是非常有意义的。”我们今后也将在此次检验的基础上，开发对行为影响效果更为持久的教材。

PDF

Honda 的交通安全信息报「SJ」
No.508 2022 春季号交通安全教育项目
效果调查结果

> https://www.honda.co.jp/safetyinfo/sj/contents/pdf/2022SJspring_1to2.pdf



检验接受课程者的行为变化

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
 - 基本理念
 - 与安全相关的举措
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

与安全相关的举措

与相关组织的合作

Honda 积极与政府部门以及相关组织等开展合作，共同推动实现零交通事故。

“SAFETY MAP”是由以下信息制作而成：通过 Honda 原厂通信导航系统“Honda Internavi”采集的急刹车多发地点信息、警方提供的事故多发地点信息、当地民众提供的潜在危险地点信息。该地图可供任何人自由访问和获取信息，企业以及警方等道路管理方也可利用其来改善道路环境。

例如，千叶县警察本部根据急刹车多发地点信息完善了道路状态（增加减速标识、路面标识等），从而使道路环境得到了改善，有效减少了急刹车数量。

此外，Honda 还在许多领域开展了相关合作，例如，为警察厅主办的“第51届全国白摩托安全驾驶竞赛”提供协助；通过日本汽车工业协会等组织的行业活动，着眼于未来，向国家提出安全措施建议；以高中生、普通大众以及老年人为对象举办安全驾驶讲座；开展宣传教育活动；进行指导员培训等。

根据“SAFETY MAP”急刹车多发地点信息采取改善对策的实例



改善前：道路标识（停下）出现磨损，难以辨别



7 Performance 报告

环境 55

— 安全 79

 基本理念

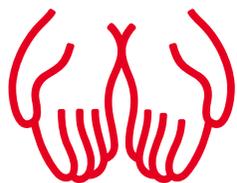
 — 与安全相关的举措

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155



与安全相关的举措

普及培训设备

Honda 充分发挥长期以来在安全驾驶以及危险预测训练 (KYT) 中所积累的经验和知识, 开发和推广可模拟实际交通状况、安全体验危险情景的模拟器等培训设备。

去年 4 月, 我们对驾驶模拟器进行了大幅改进, 采用了与实车相同的座椅和方向盘, 并增强了软件功能, 提高可用性, 降低了价格。该模拟器已在日本全国各地的驾校投入应用。

此外, Honda 还有许多训练设备, 可满足不同人群的使用需求。比如, 用于难以在公路上实施的摩托车危险预测训练的“骑行模拟器”; 用来学习自行车安全骑行的“自行车模拟器”; 以及可供多人进行危险预测体验的“视频 KYT”; 可以方便地移动到海外, 并在自己操作的同时进行危险预测训练的“骑行训练器 ※1”。



使用驾驶模拟器“DB 型 Model-S”开展驾驶教学

福利领域开展的行动

Honda 除了开发福祉车外, 还提供软件层面的支持, 包括为希望恢复驾驶资格的残障人士提供训练模拟器或实车训练等课程 ※2; 为医院或相关机构评估驾驶能力提供模拟器和评估软件; 针对福利机构中负责接送老年人或残障人士的驾驶人员提供安全驾驶课程 ※3 等。

※1 骑行训练器支持 8 种语言, 全球共约 6000 台。亚洲大洋洲地区有 3000 台。
 ※2 Honda 交通教育中心提供的课程, 为希望恢复驾驶资格的脑高级功能障碍患者提供能力评估参考。掌握实车驾驶时的现状, 针对所浮现的问题展开训练。
 ※3 Honda 交通教育中心针对福利机构接送车辆驾驶员提供的课程。包括有效预防接送途中发生事故的驾驶建议以及以增进对接送对象的理解与关怀为目的的相关教育。

TOPICS

Honda FRANZ System 上市

FRANZ System 是双上肢残疾的德国工程师 FRANZ 先生开发的一款驾驶辅助装置。使用该辅助装置后, 驾驶员只依靠腿即可完成驾驶。Honda 在 FRANZ 先生的直接技术指导下, 融合自有技术, 开发出 Honda FRANZ 系统。1982 年, Honda FRANZ 系统上市。目前, 可在日本提供该系统的只有 Honda 一家。

2021 年, Honda Access 发布了适用于 FIT e:HEV 的更方便、更舒适的 Honda Franz 系统。此外, 我们已开始对外出租教练车, 为希望获得驾驶执照的顾客提供支持。

此外, 我们通过开发各种驾驶辅助设备 Honda Techmatic System, 并在日本全国范围内的 Honda Cars 门店销售, 为身体残障人士提供社会支持。



Honda FRANZ System (足动驾驶辅助装置) 安装示例



D 型 Honda Techmatic System (手动驾驶辅助装置) 安装示例

WEB

Honda 的福祉车

> <https://www.honda.co.jp/welfare/>

WEB

“我想传承下去的事迹”
Honda FRANZ 系统的开发

> <https://www.honda.co.jp/50years-history/challenge/1982franzsystemcar/>

7 Performance 报告

环境 55

— 安全 79

 基本理念

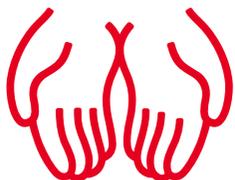
— 与安全相关的举措

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155



※1 行人假人：具有真人般大小的人偶。用于研究如何减轻行人在汽车碰撞事故中头部所受伤害以及锁定车体的加害部位，可以再现碰撞时的人体的动作反应。目前所使用的第三代行人假人通过提高头部、颈部、腰部以及大腿等部位的还原度，可以使其更加准确地再现碰撞时人体的动作反应，从而可以实现更加符合实际事故情况的分析。

※2 承载式车身：一种碰撞安全车身。汽车与汽车相撞时，能够通过发动机舱高效分散并吸收碰撞所产生的能量，可大幅提升自我保护性能，降低对方车辆的攻击性。

与安全相关的举措

提高安全性能

Honda 的做法

Honda 认为，在摩托车和汽车等各种移动出行方式并存的现实世界中（现实的交通环境下），掌握事故的实际发生情况，详细分析并了解事故发生的机制，将能够有效地减少事故损失，我们正是基于这一认识来推进相关技术开发。

针对行人与汽车的碰撞事故，我们从减轻行人头部所受伤害以及锁定车体加害部位的角度出发，研制出一款“行人假人 ※ 1（世界首创）”。其大小与真人相仿，可以再现撞击时人体的动作反应。此外，我们还进行了其他的尝试，例如，为了使测试过程更加接近于真实的碰撞事故，我们建成了一座室内型全方位碰撞实验室（世界首创）。为了提高整个交通社会的安全性，对于上述行人假人，我们并没有将其使用限定于 Honda 自身的产品开发，而是允许将它出借给其他企业以及各国研究机构，从而为行人安全保护的相关研究作出了全方位的贡献。

我们在全球率先推出了一系列新技术，例如，驾驶席专用 SRS 安全气囊系统、承载式车身 ※ 2、碰撞缓解制动系统（CMBS，世界首创）、先进的安全驾驶辅助系统“Honda SENSING”“Acura Watch”等。

今后，在发达国家，Honda 的目标是在 2030 年前将全方位安全驾驶辅助系统 Honda SENSING 360、行人保护、碰撞性能加强、事故自动报警高级系统（含行人事故）等百分百覆盖致死事故场景的技术应用于到所有汽车车型中。在新兴国家，Honda 计划将高级制动、兼顾能见度和自身可见度的照明系统应用于更多摩托车。对于 Honda 利用自己同时拥有汽车和摩托车两大类产品的特点而建立的共存技术——附带摩托车检测功能的 Honda SENSING，Honda 将由 2021 年 Vezel 起依次应用于后续车型。



行人假人



室内型全方位碰撞实验室



SRS 安全气囊



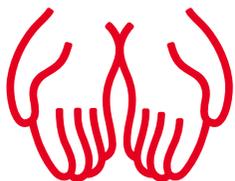
承载式车身



碰撞缓解制动系统 (CMBS)

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
 - 与安全相关的举措
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155



与安全相关的举措

2021 年度的活动实绩

有越来越多的车型开始使用先进的安全驾驶辅助系统 Honda SENSING / Acura Watch。在日本，已应用于“N-BOX”、“Fit”等轻巧紧凑的车型。在日本，Traffic Jam Assist (交通拥堵辅助功能) 于 2021 年 9 月首次搭载于 Civic 车型。该车型还首次采用了自适应远近光灯。该功能可以在车辆使用远光灯照明期间检测到前方车辆或迎面来的车辆时，根据周围情况自动控制照明范围，而且还能够在确保能见度的同时避免给行人造成灯光刺眼的感觉。

此外，Honda 于 2021 年 10 月发布了 Honda SENSING 360。该系统利用了通过 L3 级自动驾驶技术研发工作积累的知识和经验。到 2030 年，Honda 将在发达国家销售的所有车型上应用该系统。

摩托车方面，包括拥有全球最大规模市场的印度在内，在许多国家和地区，CBS(前后联动刹车系统)等先进的刹车系统将被安装到更多的车型上，该系统可同时高效制动前后轮的独立刹车。此外，我们正在扩大 LED 头灯的适用车型范围，这是因为其具有寿命长、抗冲击性强的优点，可避免因灯泡烧坏而无灯驾驶。我们认为，除提高摩托车驾驶员自身的能见度外，还应鼓励驾驶员在白天时间段也打开前照灯，以提升周围汽车和行人的能见度，这能够让摩托车与其他交通参与者彼此之间更加容易识别，有助于预防事故的发生。



自适应远近光灯



先进的刹车系统



LED 头灯

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
 - 与安全相关的举措
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

与安全相关的举措

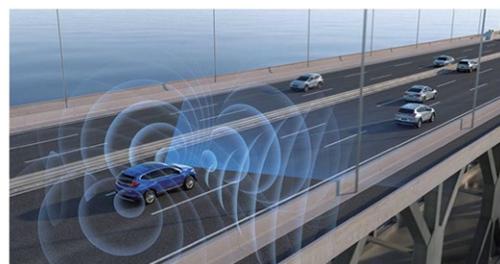
TOPICS

Honda 发布全方位安全驾驶辅助系统 Honda SENSING 360

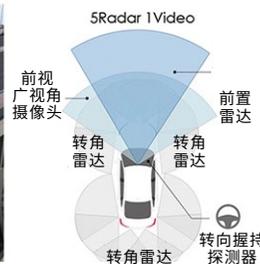
2021年10月，Honda发布了全方位安全驾驶辅助系统 Honda SENSING 360 ※1，该系统可覆盖车辆周围盲区，帮助避免交通事故并减轻驾驶员的驾驶负荷。Honda SENSING 360是在传统系统的基础上升级进化而来，感知范围由车身后方扩展到车身全方位，将于2022年率先在中国发布的车型中搭载，并计划于2030年前完成在发达国家销售的全部车型中搭载应用。

安全驾驶辅助系统 Honda SENSING ※1目前正在量产车上部署，自2014年问世以来，该系统在全球范围内逐步扩大应用范围，同时不断提升自身功能，为顾客提供了各种驾驶情景下的安全辅助。

Honda SENSING 360在现有的Honda SENSING单眼摄像头 ※2的基础上，在车头和各拐角处新增了5个毫米波雷达，实现了360度感应 ※3。由此，该系统覆盖了目前驾驶时难以目视确认的车辆周围的盲区，能帮助避免与其他车辆和行人发生碰撞，从而减轻驾驶员的负担。此外，在开发过程中还应用了在L3自动驾驶技术研发中积累的知识和经验。



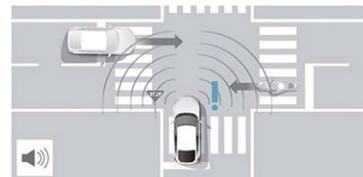
Honda SENSING 360 的示意图



5Radar 1Video

Honda SENSING 360 的主要特点

碰撞缓解制动系统
性能拓展 十字路口 突然冲出的行人或车辆
行人 车辆 出现在侧面 / 对面的情况应对
应对十字路口转角处的汽车、摩托车



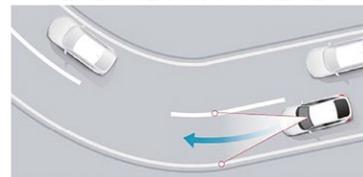
转向时探测附近的行人



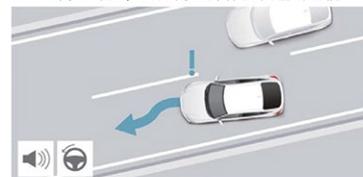
前方交叉路口车辆警报
低速前进或发动时的十字路口盲区车辆信息



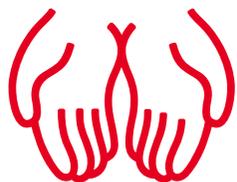
弯道车速调整功能
在弯道前测定路线的曲率并调整车速



车道变更时碰撞抑制功能
为防止冲撞，为方向盘操作提供辅助功能



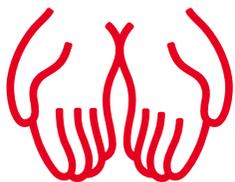
车道变更辅助功能
在改变车道时，系统将辅助方向盘操作



※1 Honda SENSING 和 Honda SENSING 360 的各项功能的能力(识别能力和控制能力)具有局限性。驾驶员不可过度依赖各项功能，应始终保持正确的驾驶姿势，随时留意周边情况，确保安全驾驶。
 ※2 因上市时间和车型不同，部分 Honda SENSING 系统搭载的摄像头并非单眼摄像头。
 ※3 Honda SENSING 360 的检测性能具有局限性，依然需要驾驶员目视确认。

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
 - 与安全相关的举措
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155



与安全相关的举措

TOPICS

致力于驾驶时的零人为失误的“智能化驾驶辅助技术”

2021年11月，Honda召开安全愿景及技术发布会，全球首次公开目前正在研发的先进的未来安全技术。该技术旨在构建一个让所有交通参与者远离交通事故风险，安心自由移动的社会。发布的“智能化驾驶辅助技术”是全球首个※1基于人工智能的下一代驾驶辅助技术，可根据每个人的能力和状况，减少驾驶失误和风险，引导驾驶者安全安心驾驶。

Honda一直在研究和开发运用fMRI※2特有的“人类理解技术”，以揭示“让驾驶者感到不安，从而引发失误的根本原因”。“智能化驾驶辅助技术”在我们至今为止开发出的理解人的行为和状态的技术的基础上，还使用ADAS传感器/摄像头了解周围风险，以人工智能检测驾驶风险，实时推导出优选驾驶行为，根据每位驾驶者的认知状态和交通场景，提供恰当的驾驶辅助。

＜新一代驾驶辅助系统提供的三个价值＞

- ①防止驾驶操作失误（操作辅助）：通过AI（人工智能技术）减轻晃动和避免操作延迟
- ②防止忽略和预测失误（认知辅助）：通过视觉、触觉和听觉提示风险
- ③防止注意力分散的驾驶失误（唤醒辅助）：减轻困倦和疲劳

未来，Honda将进一步升级“智能化驾驶辅助技术”，在2020年代前半期确立技术要素，并以2020年代后半期投入实际应用为目标继续开发。通过这种方式，我们将传统的“遇到危险后进行规避的驾驶辅助”进化为“让驾驶远离危险”的AI驾驶辅助，并努力将占事故原因90%以上的人为失误※3降低为零。



安全愿景技术发布会



认知辅助（示意图）



搭载了智能化驾驶辅助技术的车辆

※1 Honda的调查结果。
 ※2 功能性磁共振成像法（一种通过检验血流变化来实现脑功能成像的方法）。
 ※3 资料来源：2017年版《交通安全白皮书》不同违规违法类别所致死亡事故数。

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
 - 基本理念
 - 与安全相关的举措
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

与安全相关的举措

建立交通生态

Honda 的做法

Honda 于 1998 年在日本开始提供具备通信功能的汽车导航系统“Internavi”，并利用从 Honda 车辆上获得的行驶数据来提供拥堵信息、气象信息、灾害信息等各种信息，以帮助驾驶员实现安全舒适的驾驶。

2003 年，我们成为世界上第一家将“交通拥堵预测功能”投入实际应用的汽车制造商，该功能可对交通状况的变化以及交通拥堵进行预测。2011 年东日本大地震期间，为方便灾区民众的出行，我们将采集到的行驶轨迹数据作为通行数据进行了汇总，并将其作为可通行道路信息在“Google Crisis Response”※ 1 灾害信息专设网站的地图上进行了公开。在 2016 年熊本地震后，我们在“Google Map”以及“Yahoo! Map”上进行了同样的操作。

2013 年，我们将通过“Internavi”采集到的急刹车数据、警方和地方政府提供的交通事故信息、当地居民提供的道路信息等进行了整合分析，推出了“SAFETY MAP”服务，大众可以通过 Honda 的官网提前查看事故多发区域。自 2013 年起，地方政府等相关部门基于“SAFETY MAP”服务开展的增加路面标识等道路改善对策数量累计达到 150 件。

此外，我们在日本运营着一个紧急自动报警系统“D-Call Net”※ 2。由于其使用了一般被称为 AACN(Advanced Automatic Collision Notification) 的车联网技术，因此可基于约 280 万起日本国内事故，利用相应算法对发生交通事故时的车辆数据进行自动分析。该系统可用于估算死亡和重伤概率，事故车辆可通过该系统自动向消防本部及其合作医院发出求救信号。今后，我们希望将该系统的应用范围扩大至汽车行人事故和汽车摩托车事故，进一步提高交通事故的救治率。

从长远来看，我们制定了到 2050 年 Honda 的摩托车与汽车产品在全世界范围内实现交通事故零死亡的目标。为此，我们将运用“安全·安心网络技术”，让所有交通参与者彼此相连，实现所有交通参与者都不会彼此碰撞的交通社会。

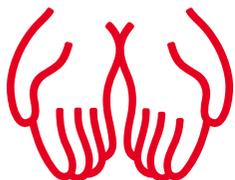
2021 年度的活动成果

要想为实现交通生态系统的健康发展做贡献，其中一个方法就是运用通信技术。

日本国内方面，2020 年 2 月发售的“Fit”成为了日本首款搭载车载通信模块 Honda CONNECT 的车型。此外，2021 年 4 月发售的 Vezel 和 9 月发售的 Civic 也搭载了该模块。

我们会陆续在新车型上安装车载通信模块。这样一来，车辆在发生事故或遇到其他紧急情况时，车辆自身便可与应急支持中心联络，还可通过接线员将车辆信息和位置信息同时发送给警方、消防、保险公司等部门，从而得到快速有效的救助。

在摩托车领域，我们与雅马哈发动机株式会社以及 BMW Motorrad、KTM AG 等携手成立了一家联合企业 CMC (Connected Motorcycle Consortium) Next。该企业基于事故数据分析事故发生时的情况，特别针对摩托车因未被其他车辆识别等原因而造成的事故，了解事故场景，并创建使用 V2X 等解决方案来预防事故的用例。从 2022 年度年起，我们将根据这些成果，探讨更为具体的面向摩托车的解决方案。



※1 “Google Crisis Response”是 Google LLC. 的注册商标。
 ※2 “D-Call Net”是非盈利性组织急救直升机医院网络 (HEM-Net) 的注册商标。

7 Performance 报告

环境 55

— 安全 79

 基本理念

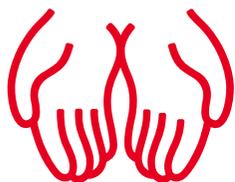
 — 与安全相关的举措

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155



与安全相关的举措

TOPICS

Honda 与软银利用 5G SA 和蜂窝 V2X 进行可减少人车相撞事故的技术用例验证

为实现行人与汽车均可安全安心移动的社会，株式会社本田技术研究所（以下简称“本田技术研究所”）与软银株式会社运用独立组网（Stand Alone）方式第 5 代移动通信系统（以下简称“5G SA”）※1 和蜂窝 V2X 通信系统（以下简称“蜂窝 V2X”）※2，开展旨在减少人车相撞事故的技术的用例验证。

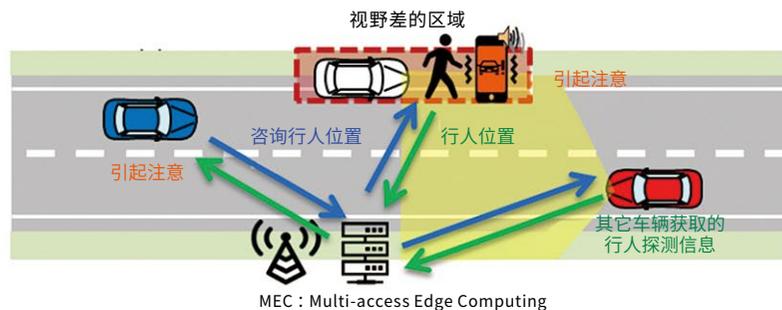
双方使用安装在本田技术研究所鹰栖试验场（北海道 上川郡 鹰栖町）的软银 5G SA 测试基站和本田技术研究所的识别技术，开展了用例中的技术验证。

①减少车中可目视确认到的行人的事故

在可以从行驶的车辆中看到行人的环境中，如果车载摄像头识别到行人进入车道等事故危险，则直接从车辆或通过 MEC ※3 服务器向行人所持移动终端发送警报以提醒行人注意。通过使用行人采取避让措施，从而避免人车相撞事故。

②减少车中无法目视确认到行人所导致的事故

当行驶中的车辆因道路上停放的车辆等障碍物而无法目视确认到行人时，车辆将通知行人有车辆靠近，同时行人的移动终端也会通知正在行驶的车辆在其视线盲区内有行人。此外，如果其他车辆处于能够目视确认到此车视线盲区内行人的位置，则可以通过行驶车辆、行人和其他车辆之间的高速数据通信来防止碰撞事故。



共享车辆视野盲区内信息的示意图



由车载摄像头特定有危险的行人 (示意图)



行人终端 HMI (Human machine interface)

※1 5G SA: 传统的非独立组网 5G 是沿用 4G 核心设备，然后与 5G 基站相组合，构成整个系统。而 5G SA 不同于传统的非独立组网 5G，是一种使用新型专用 5G 核心设备与 5G 基站相组合而成的最前沿技术。

※2 蜂窝 V2X: 一种依靠 3GPP (为移动通信系统制定标准的标准化机构) 制定的通信标准，使用移动网络在车辆间、车辆与基础设施间、车辆与网络间、车辆与行人间通信的技术。

※3 MEC: Multi-access Edge Computing (多接入边缘计算) 的简称。通过在基站等终端附近位置部署数据处理功能，来实现比通过云服务器时更加优化、更高速的通信。

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
 - 与安全相关的举措
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

与安全相关的举措

TOPICS

发布“安全·安心网络技术”，实现所有交通参与者互联互通

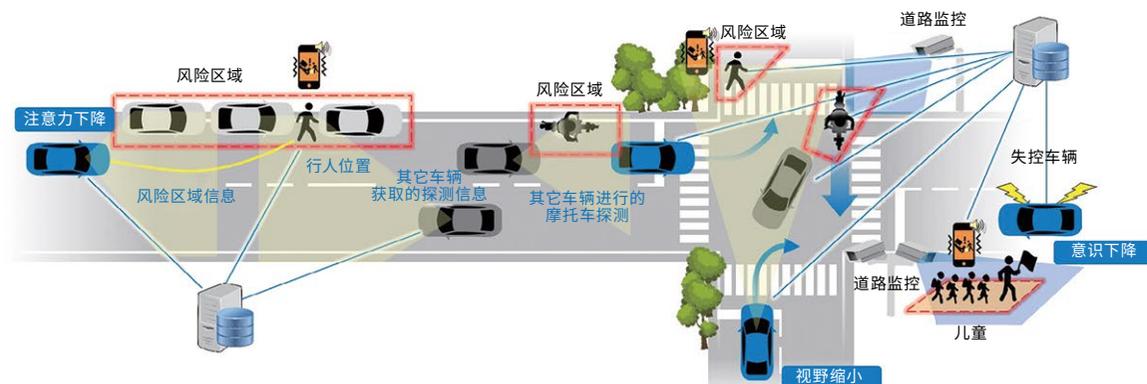
为了实现 2050 年交通事故零死亡，2021 年 11 月，Honda 在其举行的安全愿景及技术发布会上，全球首次公开安全安心网络技术。该技术可通过所有交通参与者的互联互通，在事故发生前预测风险，为规避事故提供支持。

为了实现零事故交通社会，我们通过运用通信技术，努力打造所有交通参与者互联互通、实现共存的“和谐安全社会”。

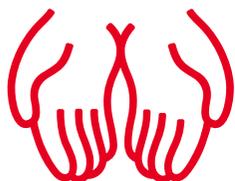
“安全·安心网络技术”通过来自道路摄像头、车载摄像头和智能手机的信息，检测交通环境中的潜在风险。例如老年人的身体情况变化、驾驶经验尚浅的年轻人和初学者、驾驶者的疲劳、困倦、精神不集中、焦急、烦躁等导致的注意力和意识下降，还有排队上学的幼儿和儿童等突然窜出等风险信息，都将通过该技术汇总到服务器中，在虚拟空间中重现整个交通环境。

系统在虚拟空间中，结合人的状态和特征，预测和模拟具有高事故风险的交通参与者的行为，并得出可规避风险的最佳辅助信息。系统将这些辅助信息，通过协调型风险 HMI(人机界面)，以直观方式通知汽车或摩托车驾驶员以及行人，从而敦促人们在事故发生前采取规避行动，防范事故于未然。

Honda 将在 2025 年前完成系统搭建和有效性验证，在 2020 年代后半期完成标准化工作，加快行业及官民一体的共同努力，争取 2030 年以后在社会中成功落地应用。



安全·安心网络技术 (示意图)



safety

7 Performance 报告

环境 55

— 安全 79

 基本理念

 — 与安全相关的举措

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

与安全相关的举措

第三方评价

Honda 的做法

Honda 的许多车型在各地区的 NCAP 中 ※ 1 获得了高级别的安全评价。

主要第三方评价结果 (2021 年度实施测试)

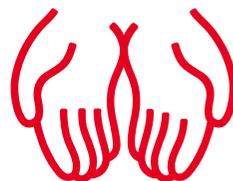
国家·地区	第三方评价	评价结果	车型
日本	JNCAP	5 ★	VEZEL
欧洲	Euro NCAP	5 ★	2021 年度无相应成绩
中国	C-NCAP	5 ★	Fit
	C-IAISI※2	GGG	2021 年度无相应成绩
美国	NCAP	5 ★	Acura MDX / Acura TLX
		IIHS※3	TSP+
		TSP	CR-V
澳大利亚	ANCAP	5 ★	2021 年度无相应成绩
东南亚	ASEAN NCAP	5 ★	Civic sedan
南美洲	Latin NCAP	5 ★	2021 年度无相应成绩

※1 NCAP: New Car Assessment Program (新车评价规程) 的缩写。由各地区的公共机构组织进行, 测试并评价汽车的安全性能。测试和评价方法因地区而异。评价等级为 0 ★ -5 ★ (在有些地区, 5 ★ + 为最高评价)。

※2 C-IAISI: China-Insurance Automotive Safety Index (中国保险汽车安全指数) 的缩写。测试和评价汽车的安全性能, 测试结果按分数从高到低排列, 评价结果划分为 4 个级别: G (优秀)、A (良好)、M (一般)、P (差)。目的在于提升汽车的安全性能, 减少保费。

※3 IIHS: Insurance Institute for Highway Safety (美国道路安全保险协会) 的缩写。以测试和评价的方式对汽车的安全性能进行评估, 仅测试结果为优和良的汽车才有资格接受 TSP、TSP+ 评价。TSP 为 Top Safety Pick (最高安全评级) 的缩写。

※4 六个奖项: Best Forward Facing Child Occupant Protection 2017-2020、Safety Technology Award、Excellent Award - Consistent 5 - Star (Honda City)、Excellent Award - Consistent 5 - Star (Honda Civic)、The Most 5-Star Car 2012-2016 (Adult Occupant Protection)、Best Road Safety Partner。



TOPICS

Civic 荣获 ASEAN NCAP 的五星安全评级

2021 年 10 月, Civic (2021 年 8 月在泰国发售) 在东盟地区第三方安全评价 ASEAN NCAP 中获得 5 星评级。新启用的 2021-2025 规程的要求除成人和儿童乘员保护、安全驾驶辅助外, 还必须在避免与摩托车冲撞的安全性方面取得优良评价。Civic 作为一款配备摩托车检测功能 AEB 的车型, 首次获此殊荣。



Honda 在 ASEAN NCAP 的十周年纪念仪式上 摘得六个奖项

2021 年 12 月, 马来西亚举行 ASEAN NCAP 10 周年纪念活动, 对 10 年来积极确保车辆安全性能的车企进行了表彰。

Honda 获得了 Best Road Safety Partner 奖、Safety Technology Award (Honda Civic - AEB for Motorcycle) 等共六个奖项, 获奖数量居行业之首 ※ 4。



于 ASEAN NCAP 摘得六个奖项

7 品质



重要课题

-提升产品质量

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 质量相关举措
 - 第三方评价
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

基本理念

以客户的安心和满意为目标

“不容忍 1% 的不合格品，为实现 120% 的优良品而努力。” Honda 创始人的这句话是 Honda 力求成为“被社会期待存在的企业”的基础思想，也促使 Honda 始终坚持生产出超越顾客期待的产品，这也是 Honda 的特点之一。

基于这一想法，Honda 建立了从企划、开发到生产、销售、服务各阶段持续提高和改进产品质量的“Honda 质量周期”，力求提高以“安全”为核心的产品可靠性，实现高品质。

为了实现“尊重人”和“三个喜悦”（购买的喜悦、销售的喜悦、创造的喜悦）这一基本理念，提出了将实现顾客满意度 No.1 作为重点工作目标，Honda 与经销商合作致力于提高顾客满意度，让顾客从购买到售后的所有阶段都能安心使用产品，始终为顾客提供高满意度。

为了实现“无与伦比的高品质”

Honda 一直致力于使产品具有“无与伦比的高品质”。纵观业界的大环境，在“环境”、“安全”、“智能化”的方面，正面临着一个超乎以往的重要转折点。

Honda 面向今后动力总成的电动化，零事故社会的实现，加速引进安全驾驶辅助技术，尝试挑战利用 IoT 的新一代移动出行等，Honda 正在与不同行业的其他公司合作，通过开放式创新，尝试创造“新价值”。

为此，Honda 今后向顾客提供的将不仅是产品、服务的品质，还要配合移动出行和生活的进化，在与顾客接触的各种场景下，力争减少问题，在各个领域“追求质量”，力争实现高质量。



quality

7 Performance 报告

环境 55
 安全 79
品质 96
 基本理念
全球管理
 质量相关举措
 第三方评价
 人才 112
 供应链 139
 社会贡献活动 155

全球管理

品质管理体系和品质强化推进体制

以提高 Honda 品牌商品与服务的品质为目标的 G-HQS^{※1}

在生产以及零部件、材料采购全球化的背景下，Honda 要在全球各据点不断生产“120%的优良品”，就必须制定全球通用的品质管理体系。为此，Honda 于 2005 年 4 月制定了“全球 Honda 品质标准 (Global Honda Quality Standard : G-HQS)”。

G-HQS 是支撑基于 Honda 品质周期的全领域质量保证、改善工作的基本规则，目标在于提升世界各地生产、销售的 Honda 品牌产品和服务的质量。随着法律法规和商业环境的变化，近年来“基于规则的过程保障”的重要性与日俱增，为了切实执行和证明“基于规则的过程保障”，我们使用 G-HQS 的部分内容作为相应工具。

基于 Honda 品质周期，Honda 将以提升和改善质量为目的的企划、开发、生产、销售、服务、质保等职能，按照全球和各区域加以划分，以便职责明确地开展工作的。G-HQS 将各职能质量保证工作的相关目的、要求在全球层面规范化，而目的、要求的实现手段，则由各区域根据实际情况加以规范化。各区域自行决定实现手段并加以规程化，有助于提升质量改善意识，还将促进本地员工的成长。同时，全球定期确认各据点 G-HQS 运行情况，与各据点共同提升质量改善工作。

该标准是 Honda 将自身在改善质量和防止已出现的问题再次发生等方面积累的经验与国内外生产基地取得认证的 ISO9001^{※2} 为标准相结合制定而成的，并适用于 ISO 认证。

截至 2022 年 2 月 28 日，60 个生产据点中有 56 个取得了 ISO9001 的认证。

全球会议

为了通过这一质量管理体系切实强化质量，基于根据全公司方针确定的质量目标，Honda 对课题进行筛选，并加入各区域的相关内容，由此制定出系统的对应措施。然后，在“全球质量相关会议”上，定期进行管理和信息共享。

在客户服务领域，Honda 为了实现使客户在使用产品的过程中不断感受到喜悦的价值创造，制定了具体到每一位客户的活动方针。为了在全球范围内共享这一方针和具体措施，Honda 举行了总部和各区域负责人共同参加的全球售后会议。我们会将会议上分享的有意义的解决方案于会后在全球范围的推广，从而能够在一线提供更高质量的服务。

全球会议 会议	事业	会议名称	举办次数
品质相关	摩托车	全球质检主任技术员会议	每年 1 次
	汽车		
	通用动力产品		
售后领域	汽车	全球汽车品质会议	每年 3 次
	摩托车	售后会议	每年 1 次
	汽车	售后会议	每年 2 次
	通用动力产品		



全球汽车品质会议



※ 1 G-HQS : Global Honda Quality Standard (全球 Honda 品质标准) 的简称。
 ※ 2 ISO9001 : ISO (International Organization for Standardization : 国际标准化机构) 指定的品质管理与品质保证的国际规格。

7 Performance 报告

环境 55
 安全 79
品质 96
 基本理念
全球管理
 质量相关举措
 第三方评价
 人才 112
 供应链 139
 社会贡献活动 155

全球管理

品质管理教育

为了提高从事质量保证工作人员的专业技能，Honda 根据公司内部资质、质量管理业务水平，开展质量管理培训。

在日本，Honda 将该培训分为基础培训和专业培训，一共开设四门进修课程。其中的 HBC 课程 ※1，不仅面向 Honda 员工，也面向供应商，致力于培养品质管理的专业人才。

在国外，Honda 将品质管理培训作为基础培训，开设 QC J 课程 ※2、QC F 课程 ※3。

培训课程计划的内容

类别	课程名称	培训内容	时长
基础培训	QC J 课程	“以入职后半年至 1 年的员工为对象。学习品质管理方法的基础。”	1 天
	QC F 课程	“以从事生产、品质业务的员工为对象。学习品质保证活动所需的品质管理方法和思路。”	2 天
专业培训	SQC 课程	“以品质管理、品质改善活动为主要负责业务的员工为对象。学习必要的专业品质管理方法和思路。”	2 天
	HBC	“以品质管理活动的核心员工为对象。以成为品质管理专家为目标，学习解决难度较高的问题 / 课题的技能。”	16 天

※SQC 课程、HBC 课程在日本举办。

最佳品质表彰

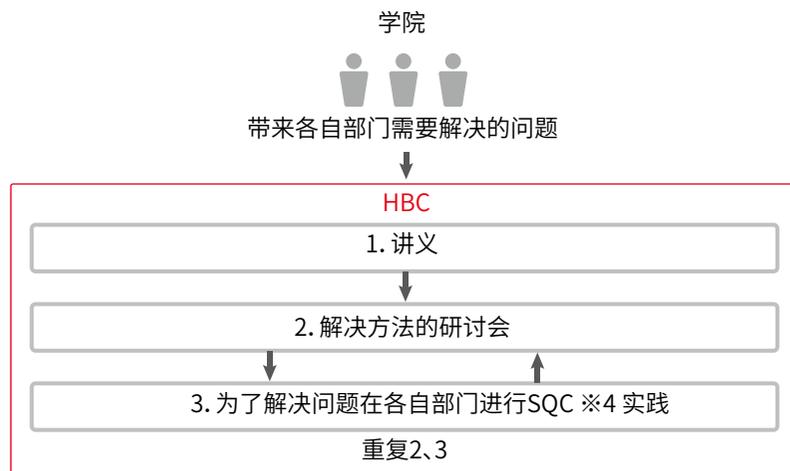
为了提高品质意识，基于“方针管理”的品质措施取得了优异成果的课题，由品质改革统括部长予以表彰。对象部门有开发、生产、生产技术、采购、认证、品质、零部件服务、IT 等。2012 年起启动了针对海外人员的表彰，品质改革统括部长前往一线进行表彰。2020 至 2021 年期间，由于新冠肺炎疫情的影响，海外据点访问工作暂停，但包括日本国内和海外据点在内，全球表彰工作仍在继续开展。



在日本举行的表彰仪式



HBC流程



通过解决各自部门的问题，培养掌握实践能力的品质管理专家

※ 1 HBC: Honda QC Basic Course (Honda品质管理基础课程) 的简称。
 ※ 2 QC J 课程: QC Junior Course (品质管理初级课程) 的简称。
 ※ 3 QC F 课程: QC Foreman Course (品质管理领班课程) 的简称。
 ※ 4 SQC: Statistical Quality Control (统计质量控制) 的简称。

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

基本理念

全球管理

质量相关举措

第三方评价

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

质量相关举措

Honda 品质周期

Honda 从企划、开发到生产、销售、服务的各个阶段，构建了不断致力于提高和改善品质的“Honda 品质周期”。

Honda 品质周期指的是将设计和开发经验反馈并运用于生产准备以及生产活动(量产)中的举措，在考虑生产便利性的基础上制作图纸，并建立有助于控制偏差的生产管理体制，从而生产出高品质的产品。

Honda 品质周期



quality

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96**
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 质量相关举措**
 - 第三方评价
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

质量相关举措

企划·开发—生产(量产)

为了生产出高品质的产品，Honda从“企划·开发”和“生产”两个方面贯彻品质保证体系。例如，机械加工图中标注有成品尺寸，但在生产过程中，即便是同一工序，由同一作业人员使用相同材料和设备，按照相同步骤在图纸标注的尺寸范围内进行加工，成品尺寸仍会出现偏差。

为此，开发部门除了考虑功能和性能外，还在考虑生产时的“便利性”和“控制偏差”的基础上进行图纸设计。另一方面，生产部门根据开发部门提供的图纸进行生产管理，力求“将偏差控制在标准之内”，并制定合理的生产工序，以便所有工作人员都能生产出品质稳定的产品。

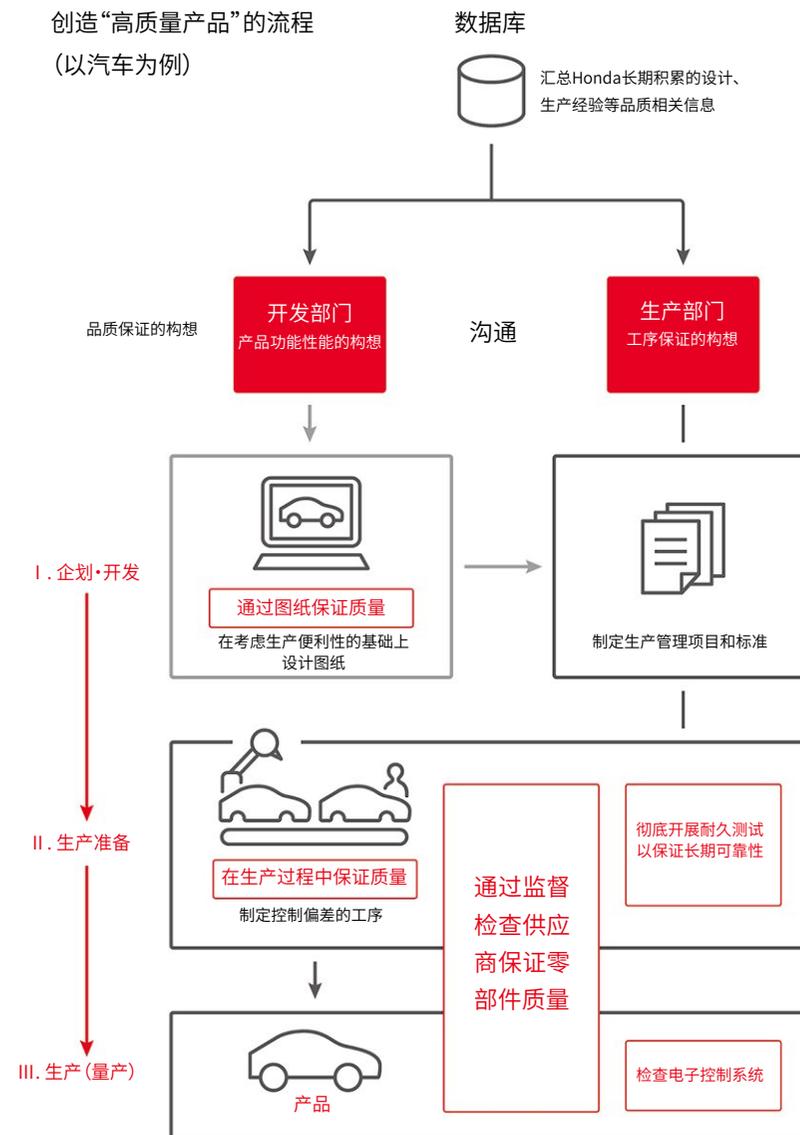
企划·开发活动的改善强化

在出现重大质量缺陷时，Honda会确定原因并制定复发预防措施，减少企划、开发-生产准备-生产(量产)各个阶段的缺陷，以强化改善活动。

为防止规格相关的缺陷发生，明确与之前产品的变更点和变化点造成的影响，通过消灭未决问题的检验会(变化点检验会)着手加以改善。

此外，企划、开发流程也得到了升级。在新技术开发的初级阶段，为提高企划精度而强化设计审查，制定评价条件与标准，以减少与用户和社会要求的期待值之间的误差，并给予了充分的检验时间。

创造“高质量产品”的流程
(以汽车为例)



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 质量相关举措
 - 第三方评价
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

质量相关举措

I. 企划·开发

通过图纸保证品质

Honda 的开发部门在考虑控制偏差、生产过程中的人为失误以及生产便利性的基础上制作图纸，力求通过图纸保证产品品质。

具体而言，开发部门充分利用过去积累的售后品质问题对策方法等的数据库，在开发初期阶段与生产部门密切沟通，将对产品功能、性能以及品质保证的构想书面化，并结合生产部门的工序保证，对品质保证的构想进行整合。

确立与供应商的开发流程

Honda 与供应商之间一直以来采用的是由 Honda 提出要求，由供应商负责设计和测试，再从该供应商处采购零部件的开发模式（“功能购买”开发）。为了降低这一“功能购买”零部件的重大质量缺陷，启动了由开发部门、采购部门以及其他相关部门参与的项目，制作“功能购买”开发的流程说明，每年加以调整。

在先期开发的策划阶段，对开发对象零部件的技术课题加以整理，根据 Honda 和供应商的开发经验、技术经验，确定各自的开发分工和责任分担，然后再明确开发计划中的重点，如 Honda 提出的要求精度的进一步提高或检查业务的具体做法等。

此外，根据量产时的物流、商业流程、合同，确定 Honda 内部相关部门和业务网点以及供应商的质量保证责任，将开发、生产准备、量产时的质量管理项目，准确传达到担当部门。

进而，通过对符合上述流程的产品的质量缺陷进行检测，在缺陷发生时，查明原因，并继续进行开发流程的完善。

II. 生产准备

在工序中保证品质

Honda 的生产部门根据设计人员的意图，按零部件、工序、作业内容制定相应的生产管理项目和标准，并据此确认生产偏差，以将产品品质问题防范于未然。此外，关于零部件方面，我们也将原材料纳入筹措零部件的一部分，进行了严格的监管。

生产部门还吸取作业现场提出的改善方案，确定各工序的生产管理方法，制定控制偏差的工序。

通过监督检查供应商保证零部件品质

保证采购零部件的品质是生产出高品质产品的重要因素。Honda 基于三现主义（现场、现物、现实）的思路，前往供应商（零部件供应商）的生产现场开展品质监督检查活动。

监督检查活动分别在生产准备阶段和量产阶段开展，由专门负责各零部件开发和生产的工作人员前往供应商的生产现场，对品质系统及其实施状况进行监督检查。

此外，Honda 还与供应商密切沟通，共享监督检查结果，合作制定改善对策，力图提高零部件的品质。



quality

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

— 品质 96

 基本理念

 全球管理

— 质量相关举措

 第三方评价

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

质量相关举措

彻底开展耐久性测试以保证长期可靠性

Honda 对量产前的新车型和全新改款产品进行严格的长距离耐久性试验，检验产品是否存在问题。在此基础上，Honda 将试验车辆的零部件逐一拆解下来并进行数千项检查，以检验这些零部件是否存在问题。我们通过上述行驶试验和细致的工作不断发现问题并制定对策，并经过长期的经验积累以确保高品质和功能的可靠性。



耐久性测试后的零部件检验

III. 生产 (量产)

检查电子控制系统

近年来，为了更好地应对环境问题和提高乘车过程中的便利性、舒适性，车载电子控制系统取得了飞跃发展，因此需要引进高效的检查体制来保证电子控制系统的品质。为此，Honda 在国内外的生产工厂引入了 Honda 独家开发的线路终端测试仪 LET※。

最初引入 LET 的目的是为了应对美国的尾气排放法规而对尾气净化装置以及零部件进行诊断，但近年来随着电子控制系统的发展，LET 的对象扩展到了从开关、仪表类到空调、音响、发动机、变速器的运行状况等整个电子控制系统的出货品质检查。这样便能够通过电子控制零部件通信进行定量检查，检查的精度和效率较过去依靠人的嗅觉、视觉、听觉等感觉进行的检查有了大幅提升。

Honda 将持续推动电子控制系统的出货品质保证定量化工作，力求进一步提高感官检查的精度和效率。



使用了 LET 的检查

※ LET: Line End Tester (线路终端测试仪) 的简称。



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 质量相关举措
 - 第三方评价
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

质量相关举措

IV. 销售·服务

为了在全球各地市场开展服务运营工作，Honda 设立了“顾客至上本部”。该本部将“践行顾客第一”作为指导方针，制定了“全方位顾客满意度 No.1”的重点目标。

“全方位顾客满意度 No.1”是指在 Honda 与顾客接触的各种场景下，打造令顾客满意的环境。不仅是满足顾客根据以往经验和信息形成的期待值，Honda 还致力于通过向顾客提供超越这一期待值的惊喜体验，实现顾客满意度 No.1 的目标。

顾客满意度调查

在全球范围，针对在各经销商店接受售后服务的顾客，就服务质量的顾客满意度展开调查。2021 年度面向包括日本、北美、南美、欧洲、亚太、非洲、中东在内的全球 20 个国家，进行了顾客满意度的调查。此次调查使用高度细化的标准评估了顾客对经销店的各种服务的满意度，并于各个经销店将调查结果指标化。同时依据该指标与经销店的现场实际业务对照，并循环进行 PDCA，实现所有方面的服务质量提升。

除此之外，Honda 还每年都进行一次比较调查，与各国行业标杆的厂商或品牌进行比较。我们致力于参照调查结果，采取相应措施以将顾客满意度保持并提升至业界顶尖水平。2021 年度，我们在 17 个国家 ※ 获得了业界顶尖的顾客满意度。



※ 基于截至 2022 年 3 月 Honda 内部的调查结果



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 质量相关举措
 - 第三方评价
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

质量相关举措

客户咨询中心

建立与国内顾客直接沟通的“顾客咨询中心”，以杰出的应对品质为目标，提出“*For The Customers ~ 一切为了顾客~*”的口号，面对顾客的各种询问，努力做到亲切、正确、迅速地应对。同时，协助行政机关的调查委托，以及应对消费者关联团体等。

该中心 365 天接受顾客的咨询，2021 年收到了 143,800 件咨询。关于我们接收到的来自顾客的疑问、建议、要求、指摘等宝贵的声音，我们在完全遵守个人信息相关的法规和公司内部规定的基础上，为了能在日常业务中有效利用，会与研究开发、制造、服务、营业等各部门进行及时的信息共享。



在面向相关人员的会议上进行“顾客之声”的信息共享会

Honda Total Care

Honda 在日本开始了面向汽车顾客的会员制服务“Honda Total Care”，为汽车生活增加乐趣并提供综合性安心服务。在专用的“Honda Total Care 会员网站·APP”上，除了可以确认对汽车的维护管理等有用的信息和检查的预约外，还可以通过一个按钮在紧急时联络“Honda Total Care 紧急支援中心”，打造了一套能提高顾客使用便利性的体制。

Honda Total Care 紧急支援中心，是将发生事故或故障时会用到的多个联络窗口，如销售店和保险窗口等联系方式进行了统合的产物。从而可以在紧急情况下为顾客提供 24 小时全年无休的便捷公路服务和汽车操作的辅助服务等服务。

另外，JAF※1 与汽车行业首次进行业务合作，将业界的服务覆盖范围最大※2 的公路服务作为可选项，提供给顾客。此外，随着 2020 年 2 月“Fit”的发售，我们正式推出了互联服务“Honda Total Care Premium”。安全气囊展开时的自动报警功能、车辆上配备的紧急呼叫按钮以及故障支持按钮均可以帮助顾客解决实际困难，从而为顾客提供更加安心、安全的汽车生活。

我们希望通过上述服务来加强彼此之间的联系，以实现业界最高水平的顾客服务质量为目标。



※ 1 JAF：Japan Automobile Federation（一般社団法人日本汽车联盟）的简称。
 ※ 2 截至 2021 年 6 月，由 Honda 调查。

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96**
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 质量相关举措**
 - 第三方评价
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

质量相关举措

V. 质量信息的收集·分析 / 质量改善

Honda 将售后品质信息相关部门整合后成立了“品质中心”，力求在全球范围内加强“杜绝品质问题”和“发生品质问题后迅速解决”的功能。品质中心通过服务部门和顾客咨询中心汇总国内外经销商提供的品质相关信息，并根据从中梳理出的课题，制定“杜绝品质问题”的对策和方针，然后反馈至设计、生产以及供应商（零部件供应商）等的开发和生产部门。

“品质中心”已形成促进服务与质量保证之间的联动以及加强反馈的体制。其次，发生质量问题时，我们会与开发和生产部门携手查明原因并采取措施加以解决，同时，对遭遇这一问题的顾客采取妥善的措施，防止再次发生，也就是要做到“发生质量问题后要立即加以解决”。

此外，除车辆本身外，当与车辆上搭载的设备形成联动的互联服务发生问题时，我们同样会将其视为产品质量问题，并通过该市场品质改善机制来加以解决。

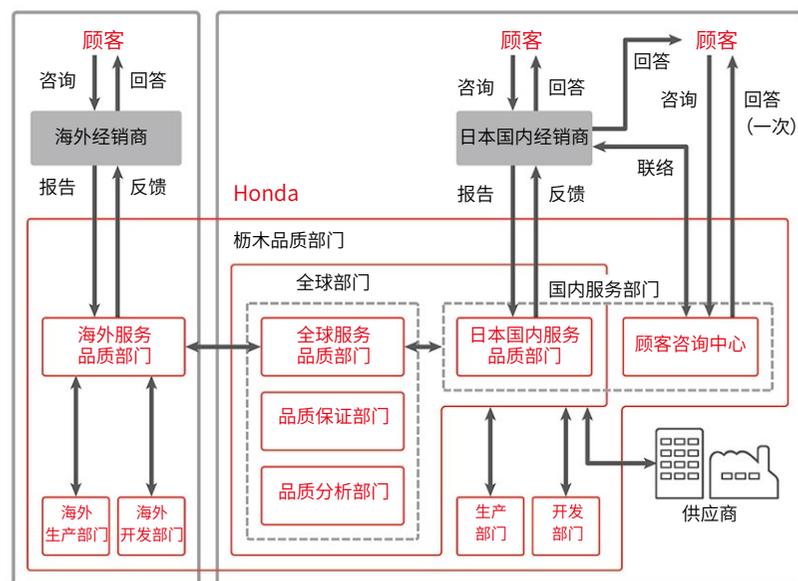
预警探测

Honda 认为，作为面向燃料电池、EV※等新型环保车型的准备工作，需要提供能够令顾客安心的系统。

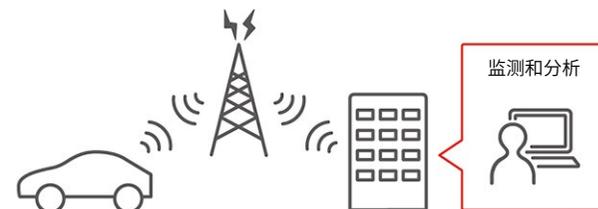
这一系统利用远程信息处理技术，将车辆的信息传输到 Honda 的数据中心，从数据的分析结果中捕捉故障发生前的“征兆”，以备应对顾客的不时之需。

为了确保顾客更加放心，将积极活用这一系统。

市场品质改善体制（以汽车为例）
海外 日本



预警探测系统示意图



Honda的数据中心



※ EV: Electric Vehicle (电动汽车) 的简称。

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

— 品质 96

 — 质量相关举措

 — 第三方评价

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

质量相关举措

栃木品质中心

栃木品质中心可在同一办公区域内展开市场品质信息的收集、分析、对策讨论以及准确、迅速地向开发和生产部门进行反馈等一系列工作。

值得一提的是，该中心除了品质部门外还设有服务部门，从而可通过迅速共享信息进行信息分析、制定对策。

品质改善业务流程



零部件回收
归类整理从市场回收的零部件，并为了能迅速展开分析而进行妥善管理。

市场品质信息共享
与服务、研发、分析部门共享来自市场的信息。

材料分析
运用最新的成分分析仪和X光衍射分析仪等设备，分析材料缺陷。

零部件精度测量
使用三维测试仪、最新的真圆度测定仪等设备，确认零部件尺寸精度。

发动机功能、性能测试
在测试台上验证发动机成品的功能和性能。



台面环境测试
模拟低温、炎热天气、高湿度、交通拥堵、高速行驶等工况，对全球各地的道路环境实地分析。

尾气、行驶模式验证
检验尾气排放达标情况，确认各种行驶模式下的系统运行状态。

台面震动测试
模拟实际震动，并进行故障分析。

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

— 品质 96

基本理念

全球管理

— 质量相关举措

第三方评价

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

质量相关举措

展示严重品质问题案例的“严重问题产品展示馆”

自 2009 年起，栃木品质中心内设置了用于展示以为市场质量缺陷事例的“严重问题产品展示馆”。目的是通过实物展示学习，可以牢记市场质量缺陷事例的经验，并向未来传承。

展示馆展示的是具有代表性的市场质量缺陷事例，很多人以参观培训的形式来到这里。2021 年度，展示馆以在线培训为主，共为约 2,000 人提供了培训。对象不仅限于 Honda 内部，还包括供应商以及海外的 Honda 经销商，及服务部门的人员。

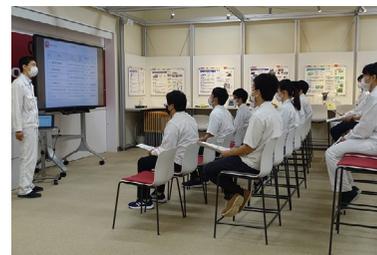
其中，关于面向设计、开发产品的研究所工作人员展开的培训，其对象不仅是新员工和升职者，还扩展至入职 5 年的年轻员工和 Honda 海外事业网点的员工，以加强对市场质量问题的警惕性。



1981 年产“CIVIC”的车体锈迹



1999 年产“Life”排气歧管的开裂



线下培训



线上培训



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 质量相关举措
 - 第三方评价
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

质量相关举措

与海外联合开展分析业务

海外也以生产工厂为中心，开展与栃木品质中心相同的品质改进活动。但遇到难度较大的售后品质问题时，栃木品质中心会接受当地的委托进行调查和分析，其后将结果报告给海外据点。



栃木品质中心

与汽车生产工厂的协作示意图



quality

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 质量相关举措
 - 第三方评价
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

质量相关举措

发生重大品质问题时的对策

当产品出现问题，公司决定召回产品时，Honda 会根据各国法规迅速向相关部门申报，并由经销商通过直接发送邮件或打电话等方式引导使用该产品的顾客接受免费修理。此外，Honda 不仅会将产品召回信息登载在公司网站上，还将视情况通过媒体进行引导。

在召回时，Honda 根据 GHQ-S (全球 Honda 品质标准) 迅速召开全球品质委员会，由能够进行客观判断的品质相关部门的专家和销售地区成员协商决定。

全年产品召回成果 (2021 年度)

事业类型	次数	涉及产品台数
汽车	15 次	1,025,000 台
摩托车	14 次	900,170 台
通用动力产品	1 次	89 台

*统计结果基于公司内部数据，可能会与相关部门公布的数据有差异。

<关于安全气囊>

由于安全气囊问题进行了数次召回，我们对顾客深表歉意。

一直以来，Honda 都是将顾客的安心和安全放在首要位置优先考虑。

根据 2016 年 5 月发布的美国国家公路交通安全管理局 (NHTSA*) 与日本高田公司之间的同意令 (Consent Order) 的协调修改意见，Honda 将对所有搭载了未使用硝酸铵干燥剂的所有高田公司生产的驾驶席侧方及副驾驶席侧前方的安全气囊气体发生器的 Honda 汽车，逐一进行召回更换。

今后，Honda 也将尽全力为顾客提供足够的用于更换的气体发生器，并迅速制定、实施相关措施。



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

— 品质 96

 基本理念

 全球管理

 质量相关举措

— 第三方评价

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

第三方评价

Honda 把在外部评价机构 J.D.Power 实施的新车品质调查 (Initial Quality Study, 简称 IQS) 中获得首位, 并把此作为 Honda 品质周期的成果 —— 顾客满意度的指标, 由企划和开发部门、生产部门、销售和服务部门联合开展工作。

2021 年 IQS 结果

调查公司: J.D. Power and Associates

国家	品牌	排名
美国	Honda	17 位
	Acura	26 位
日本	Honda	4 位

国家	细分市场	车型	排名
美国	厢式旅行车	ODYSSEY	第 2 名
	小型豪华轿车	ILX	第 2 名
日本	轻型旅行车	N-BOX	第 2 名
	紧凑型旅行车	FREED	第 2 名
	中型车	SHUTTLE	第 2 名
中国	紧凑型高端轿车	FIT	第 1 名
	紧凑型 SUV	XR-V	第 3 名
	中型轿车	CRIDER	第 2 名
	中型高端轿车	ACCORD	第 1 名
	大型 SUV	UR-V	第 3 名
	大型 MPV	ELYSION	第 2 名
	大型 MPV	ODYSSEY	第 3 名

※所载信息: 主要市场从 2021 年1月至12月的数据, 截至排名前三的产品。

出处:

- J.D.Power and Associates 2021 年美国
- 新车品质调查 SM 依据 110,827 人以上的新车购买者或租赁人的回答得出。
- 调查实施时间为 2021 年 2 月至 7 月。
- J.D.Power Japan 2021 年日本
- 新车品质调查 SM 依据 19,615 人以上的新车购买者的回答得出。
- 调查实施时间为 2021 年 5 月至 6 月。
- J.D. Power China 2021 年中国
- 新车品质调查 SM 依据 34,158 人以上的新车购买者的回答得出。
- 调查实施时间为 2020 年 12 月至 2021 年 5 月。



7 人才



重要课题

- 对人权的尊重
- 扩充多样性与人才培养
- 确保劳动安全卫生

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

— 基本理念

全球人才管理

人才相关举措

人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

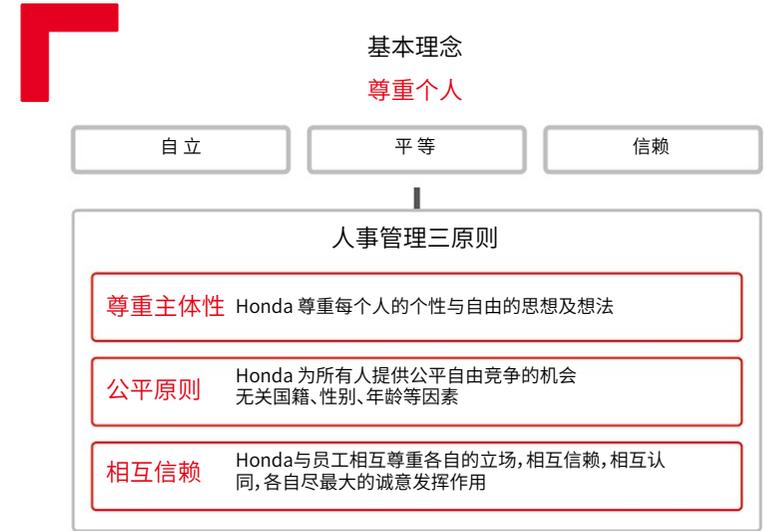
基本理念

人事管理的基本理念

Honda 认为“人原本就是怀有梦想和希望并为其实现而思考并创造的自由且富有个性的存在”。这样的人能够聚集在一起，互相尊重彼此的独立个性，在平等、信赖的基础上各尽其能，共同分享喜悦——成为这样的一家企业，正是 Honda 的心愿。

基于上述观点，Honda 将包含“自立”、“平等”、“信赖”三大要素的“尊重人”作为基本理念，并将其定位为 Honda 集团全体员工以及有业务往来的人员和企业的关系中应有的精神。此外，在录用 / 培养 / 配置·活用 / 评价·待遇等人事管理方面，Honda 基于“尊重主体性”、“公平原则”、“相互信赖”三大原则，全力建设能够提高每名员工积极性和能力的环境，致力于打造人人都能各尽其能的职场。

随着事业活动在世界各地的广泛开展，Honda 按照《世界人权宣言》和《ILO 关于在工作基本原则和权利宣言》等国际规范，于 2012 年 3 月制定了将“人事管理三大原则”进一步具体化的“劳务方针”，并运用于日常的企业活动之中。



劳务方针
将人事管理三大原则具体化的劳务方针如下所述

1. 尊重人权
 - 接受每个人的个性和差异，尊重本人的意愿和主体性
 - 尊重每个人的基本人权，禁止强制劳动和使用童工
2. 消除歧视
 - 按照“人人平等”的原则，创造公平、自由的竞争机会
 - 不会以人种、民族、国籍、宗教、性别、年龄等为理由进行差别化待遇
 - 此外，不允许在工作中进行任何形式的骚扰
3. 遵守法律法规
 - 尊重各国的社会规范、惯例和文化
 - 遵守各国家和地区法律法规
4. 创造自由开阔的沟通环境
 - 员工和公司相互尊重各自的立场，加深相互理解，建立信赖关系，努力做到在任何事情上都能诚恳协商
 - 尊重员工是否结社的自由和集体协商的自由，公司力求按照法律法规、习俗以及各国家和地区的习惯解决所有课题
5. 维护能够让员工安心工作的劳动环境
 - 提供安全、卫生的劳动环境，以便员工能够安心专注于工作



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
 - 基本理念
 - 全球人才管理
 - 人才相关举措
 - 人才相关数据
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

全球人才管理

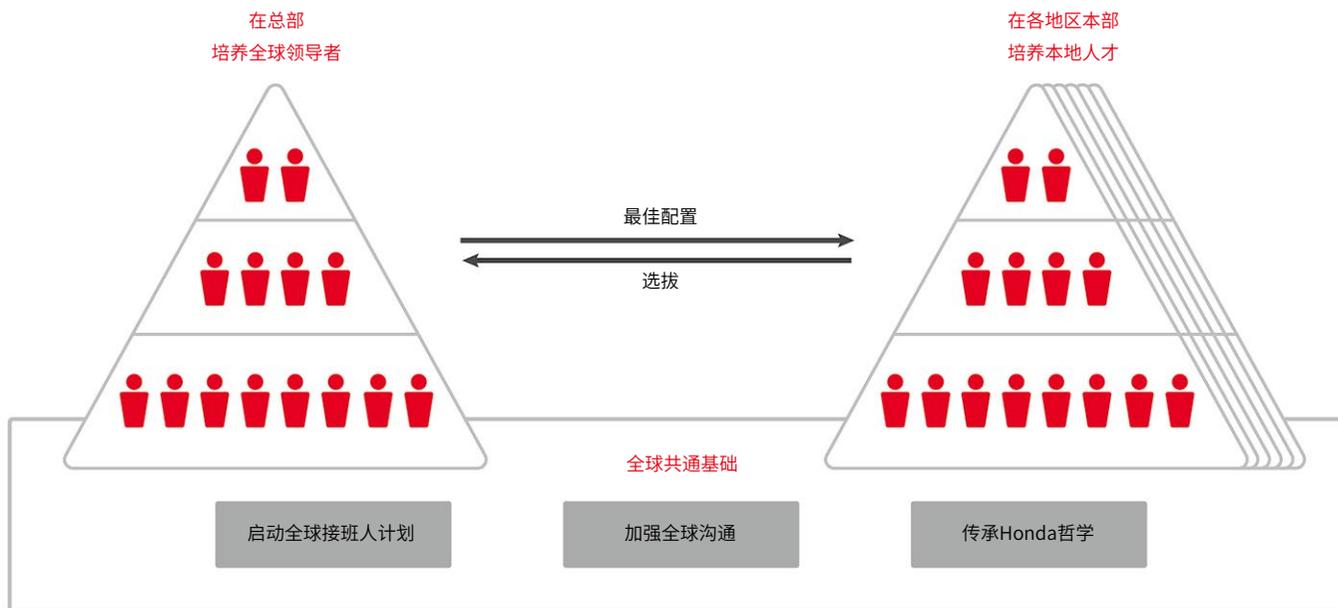
HR※ 愿景和战略

Honda 一直秉承“放眼全球，竭尽全力以最合理的价格提供最优质的产品，让全球顾客满意”的宗旨，从创业之初开始便放眼全球市场积极开展事业。此外，在开展海外事业的过程中，Honda 一直推动事业模式从出口向本地化生产和本地化研发发展，除了在发达国家外，近年来还不断加强在机动化需求不断增大的新兴国家的生产和研发能力，以培养全球 6 大地区本部的“自立”能力。

为此，Honda 正在通过“全球人才管理”进行全球人才的培养和配置，以便根据需要策划、设计、开发能够被市场接受的产品，并稳定提供高质量的产品。

具体而言，各地区据点以往是在日本员工的主导下进行管理的，而现在则转为由最了解当地情况的本地伙伴（当地员工）进行管理的体制。此外，Honda 力求通过在全球部署充分理解本地化和全球化运营的员工，推动人才的多样化和多国籍化（本地化），从而做到迅速、灵活地应对市场变化，并通过开展全球合作，建立能够更好发挥 Honda 综合实力的体制。

全球人才管理的方法



※ HR：人力资源 (Human Resources) 的简称。

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
 - 基本理念
 - 全球人才管理
 - 人才相关举措
 - 人才相关数据
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

全球人才管理

Honda 的做法

Honda 为了培养和配置能够提升 Honda 综合实力的人才，正在推进以下措施。

首先是培养和强化本地人才。以“Honda 哲学”和 Honda 核心价值观、能力素质等作为基础，促进 Honda 集团员工的价值观共识和沟通交流的活跃性，并根据各地的特点开展培训。同时，在全球层面，开展了通用型全球领导者的培养计划。

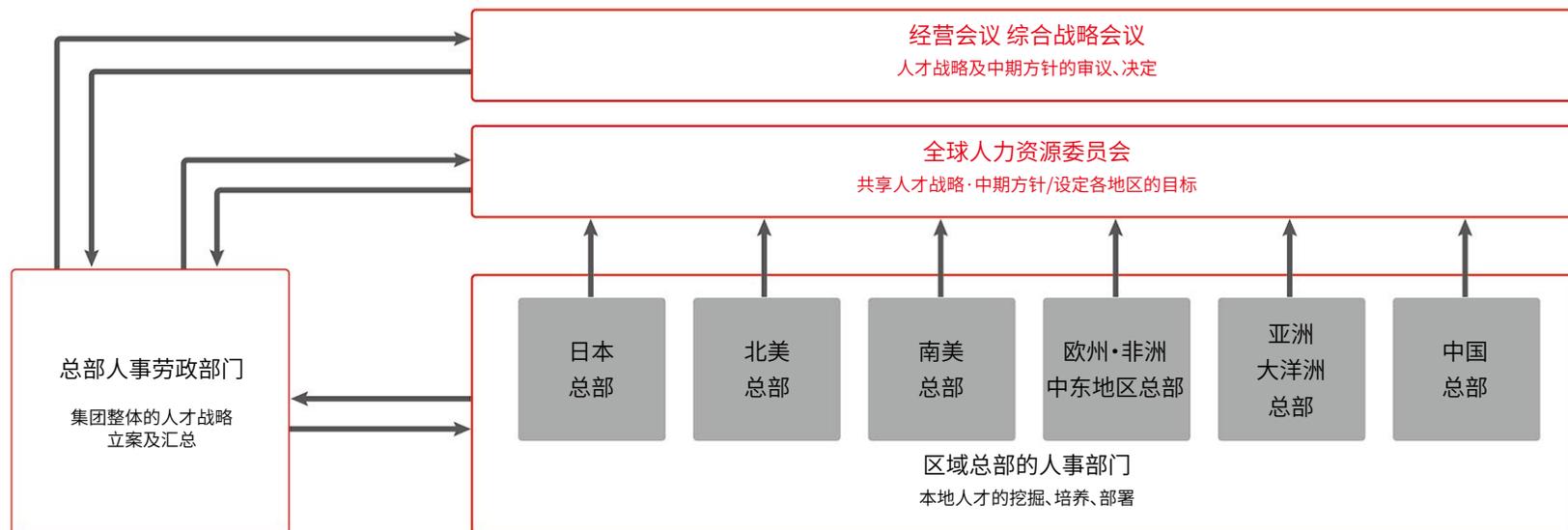
人才管理体制

Honda 除了由各个事业部门与各地区的人事部门开展协作外，还立足中长期视角制定全球人才战略，每年召开一次由经营层参加的“经营构想会议”，对相关战略加以讨论。

这里所涉及的“人才”措施方向性，还会在每年一次由全球 6 大区域的人事负责人汇聚一堂召开的“全球人力资源委员会”上按课题加以讨论，制定具体的全公司举措、地区举措以及目标，并在全公司开展相关活动。



全球HR管理关系图



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96

— 人才 112

- 基本理念
- 全球人才管理

— 人才相关举措

- 人才相关数据

- 供应链 139

- 社会贡献活动 155

人才相关举措

人权

基本理念

Honda 不仅企业哲学中提出“尊重人”，在行为规范中有关“尊重人权”的方面，也确立了要作为尊重人权、诚实公正的企业存续下去的方针。

此外，还明确要求员工“要以尊重且诚实公正的态度与其他同事相处，杜绝职场中各种形式的骚扰和不公平的歧视行为”。

基于以上思想，Honda 基于企业哲学中提出的“尊重人”的基本理念，制定了 Honda 人权方针，以履行尊重受公司事业活动影响的利益相关方的人权这一责任。

Honda 尊重《国际人权法案》和《关于在工作中基本原则和权利宣言》中列出的国际劳工组织的 8 个核心公约所表明的人权。我们支持《联合国商业与人权指导原则》，并努力在我们的事业活动中将其付诸实践。

DATA

Honda 人权方针

> p.137

具体举措

人权尽职调查相关措施

在全公司的风险评估工作中，设置有关“人权”的项目，并由各部门每年基于集团通用评估标准，进行风险评估。

各部门根据风险评估结果，识别“部门重点风险”，并加以应对。

此外，对于包括合资公司在内的所有海外当地法人，每年进行 1 次对集团各公司进行是否按照“劳务方针”（⇒ p.113）实施运营的评估，并致力于把握潜在的风险。2021 年度，对 111 个据点实施了评估。此外还每月对包括合资公司在内的所有海外当地法人的劳务管理情况进行确认，同时在月报中进行全球共享。此外，在判断有风险的情况下，将与各地区的人事负责人组成的会议上进行共享、讨论，建立适当的对应体制。

另外，2021 年度没有出现任何问题事态。

补救与整改

我们正在推进构建一个良好、通畅的沟通环境。如果员工发现有违反人权的行为，可以向上司反应，或者寻求在公司内解决。与此同时，不仅在日本，在海外各地区设置的“企业伦理改善提案窗口”中，也以公平中立的立场接受咨询。



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
 - 基本理念
 - 全球人才管理
 - 人才相关举措
 - 人才相关数据
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

人才相关举措

教育·宣传活动

我们在全世界范围内举行有关 Honda 哲学的培训。关于行动规范，我们通过分发宣传册、在内部网络上发布、展开培训等，争取做到全员周知。此外，对于派驻人员，在按等级进行的赴任前培训中，也根据“劳务方针”对当地劳务管理的重要性进行了培训。

此外，2012 年，Honda 制定了体现对人权尊重的“劳务方针”（⇒ p.113），在海外派驻人员赴任前进行的培训中加以宣传，并将其运用到了日常的企业活动中。

开展面向供应商的相关措施

2018 年，我们向我们的供应商发布了《Honda 供应商可持续发展指南》，阐明了 Honda 在禁止强迫劳动和童工等人权和劳工方面的基本立场，并要求供应商加以落实。



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
 - 基本理念
 - 全球人才管理
 - 人才相关举措
 - 人才相关数据
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155



人才相关举措

推动多样性发展，发挥人员综合实力

为了能够灵活应对不断变化的商业环境，独立的个性得到发挥将成为企业的优势所在。我们认为这些个性的融合能够带来创新，为此 Honda 正在根据各地区（北美、南美、亚洲、大洋洲、欧洲、非洲、中东、中国、日本）的实际情况和面临的课题来推进人才的多样性发展。

Honda 人才多样性的发展建立在“尊重人”这一企业哲学的基础之上，包括种族、国籍、文化、年龄、性别、性别认同、性取向、经历、教育、有无残疾等在内，无论其个人属性如何，都应拥有同等的机会，通过相互尊重并充分发挥各自的个性和特点来增强企业的综合实力。

具体体现为，全球 6 大区域分别结合自身实际情况，在管理人员的任用以及配置方面，设定目标，提高女性以及少数群体（种族、国籍等）的比例，并加强此类人群的录用和培养。此外，我们还采取了其他各种措施，例如促进全体员工对于多样性的理解，持续开展宣传教育等。

加强“基于职业发展促进自我提升能力的开发”

Honda 注重每一位员工的主体性和挑战精神，正以在积累实务经验的过程中提高专业性和业务执行能力的 OJT (On the Job Training, 在职培训) 为基础培养人才。

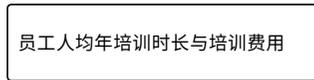
今后，为了完善员工能够更加自主地形成职业生涯的环境，从 2021 年开始推进了以下措施。

1. 对 OJT / Off-JT (Off the Job Training , 非在职培训) 课程进行修订

2. 启动员工职业发展培训 (按年龄段)
3. 引入自主选择型学习课程 (线上培训)
4. 建立学习管理系统
5. 通过生产专家体制来加强高水平技术人员的培养

我们希望通过开展上述措施来加强以下两个方面，即每一个人都能够在充分认识到自身职责以及工作意义的基础上不断发起挑战，同时，管理层也应积极地参与其中并予以支持。

DATA



> p.133

开展“全球接班人计划”

Honda 开展了一项“全球接班人计划”，目的在于，在不考虑个人属性（国籍以及性别等）的前提下，有计划性地培养并任用那些具备能力和积极性的人才。具体包括，制定全球领导者需具备的行为特征——“全球能力素质模型 (GCM)”，在 2021 年更新的全球培训中引入了与 GCM 对照的“人才测评”，并在全球范围内推进人才档案的整備。同时，定义全球关键职位的要求和必备能力，与人才信息进行匹配，更具战略性地为培养和推出候选接班人夯实基础。

未来，Honda 将通过从 2021 年设立的人才委员会 (The Talent Board)，与各个海外事业和地区合作，在全球范围内进一步开展关于人才培养和任用的讨论。

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

 基本理念

 全球人才管理

— 人才相关举措

 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关举措

培养全球及各地区的领导者

与前面提到的“全球接班人计划”一起，对照 GCM 更新了领导者培训项目。

从 2021 年开始，在全球范围内实施了以下项目。

- Global Leadership Program (GLP) – Transformation
- GLP-Exploration
- GLP-Discovery

为了形成未来领导者候选人群体，我们将从 2022 年开始将面向年轻阶层的 GLP-Discovery 的规模扩大一倍，同时为培养各地区人才，以 GCM 为中心，继续与各事业和各地区的人事部门协作，开展进一步的措施。

传承 Honda 哲学

要推动本地化管理，需要在全世界范围内共享商业判断或行动的标准。在 Honda，这一点则体现为在全世界范围内与本地伙伴分享 Honda 哲学、Honda 的核心价值、能力素质等价值观的举措。

基于这一认识，Honda 在世界各地的入职培训和认定培训中设置了旨在传承“Honda 哲学”的培训课程。此外，为了使培训更具实践性，总公司经营层和各地区的高管在授课时会结合商业案例向学员介绍如何根据“Honda 哲学”进行决策、做出经营判断。



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

 基本理念

 全球人才管理

— 人才相关举措

 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关举措

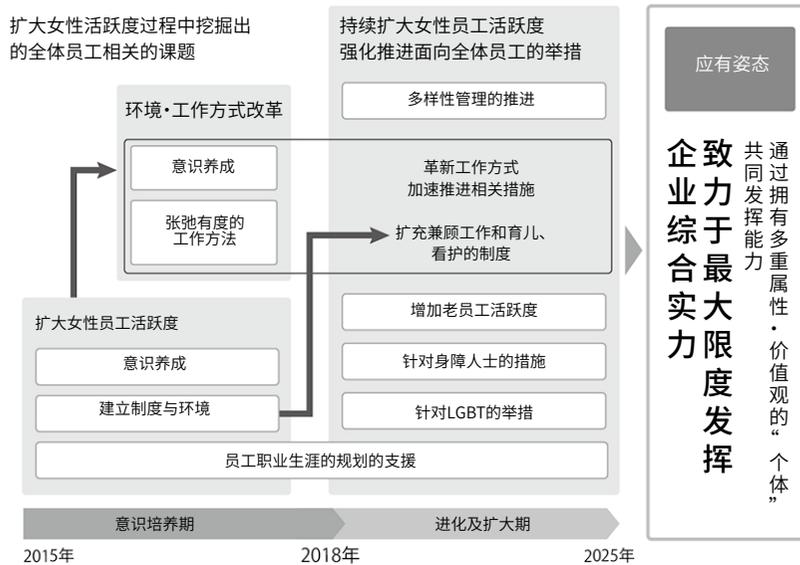
人才多样性的举措

人才多样性的进化

从 2015 年开始为了发挥“人”的综合实力，Honda 将次定位为公司的重点课题，努力推动“人才多样性的进化”。为了实现 2030 年愿景，必须在支撑 Honda 成长的经验和技术的的基础上，以“人”为主角，通过融合多样的价值观来唤起新的革新。

2015 年 1 月，我们设置了专门负责人才多样性的部门“多样性推进室”，在日本首先推进了加速女性职场活跃扩大的对策。2015 ~ 2017 年是意识培养期，为实现“不分性别，谁都能平等构筑职业生涯的世界”打下了基础。

Honda 人才多样性推进路线图



从 2018 年开始，将对象从女性扩展到全体员工，从意识培养期开始向进化·扩大期转移。我们将面向包括管理多种人才的领导层和占多数人的老员工，以及身障人士和 LGBT 等的全体员工推进人才多样性。

WEB

Honda Diversity & Inclusion

> <https://www.honda.co.jp/diversity/index.html>

多样性管理的推进

Honda 的多样性管理的定义为“通过活用具有多样性的成员的个性或特色来进行的组织构建”。不仅仅是聚集各种各样的人才，接受其多样性，尊重每个人才是至关重要的。我们致力于唤起成员的主体性，共享使其能产生共鸣的想法，并共同推进完成相关业务。具体来说，我们通过管理来分割出用于“构筑尊重每个人的培养系统与组织”的时间，并推进相关多样性管理措施。

推进多样性管理的主要措施

措施	多样性管理演讲会	领导能力培训
目的	培养能接受多样性并能对其加以培养、活用的公司环境	明确自己的课题，学习“应有姿态”及“方法”
对象	相当于科长的职位和管理人员	相当于科长的职位
参加人数	2018年开始的3年间，合计约1500名	2018年开始的3年间，合计约240名
时间	2小时	8小时×4天



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

 基本理念

 全球人才管理

— 人才相关举措

 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关举措

扩大女性活跃度的意义

在日本从 2007 年开始致力于增加女性活跃机会，通过一系列举措，女性员工的比率以 2005 年为基点，从 5.0%上升到了 2021 年的 8.4%。

Honda 的事业网点遍及全球，但是日本女性的社会参与程度要低于其他国家和地区，管理职位中的女性占比也较低。因此，自 2015 年起，我们将女性管理人员数量作为一项指标，确定了“女性管理人员数量于 2020 年度增至 2014 年的 3 倍，2025 年增至 2014 年的 9 倍”的目标，并在公司内外公布了该目标。经过努力，2020 年女性管理人员数量增长到了 2014 年的 2.6 倍。

目前，我们在 2020 年度女性管理人员数量目标的基础上，制定了 2025 年的新目标，同时还制定了 2030 年的长期目标。为实现“女性管理人员数量到 2025 年增至 2020 年度的 3 倍，到 2030 年增至 2020 年度的 4 倍”这一新的目标，并加强对年轻女性员工的培养。此外，在完善就业环境方面，为促进男性参与育儿，我们又设定了到 2025 年，男性育儿休假取得率要达到 100%的目标，力争实现一个不分性别，人人都可以平等地为自己作出职业规划的世界。

同时，Honda 也非常赞同经团联提出的 2030 年女性经营层占比 30% 的倡议。

Honda 行动计划

- 计划期间
2021 年 4 月 1 日至 2026 年 3 月 31 日 5 年间
- 课题
 - ①在管理层中女性比例较低
 - ②采用的男女竞争倍率相同，但女性员工人数较少
 - ③男性员工未能参与育儿计划
- 目标
 - ①女性从业人员的人数到 2025 年要达到 2020 年度的 3 倍，到 2030 年要达到 4 倍
 - ②应届毕业生中女性所占比例在 2025 年之前达到 20%以上
 - ③到 2025 年男性育儿休假取得率达到 100%
- 措施内容和实施时间
 - <措施 1> 培养能接受多样性的意识
 - 通过经营高层持续发布 (2015 年 1 月~)
 - <措施 2 > 加速对女性员工的培训和活用
 - 强化基于领导的职业规划的培养 (2015 年 4 月~)
 - 继续由职业顾问进行的职业面谈 (2015 年 10 月~)
 - 继续育儿期的职业支援计划 (2017 年 8 月~)
 - 企业内托儿所的扩大，不孕治疗者的特殊休假制度等环境整備落实化 (2017 年 4 月~)
 - <措施 3 > 继续加强女性的录用
 - 继续对理科女学生进行重点推广宣传 (2015 年 3 月~)
 - 继续参与面向高中生的理科选择促进活动 (2015 年 3 月~)
 - 增加女性员工的接触机会、实行·扩大网络研讨会机会等 2016 年 3 月~
 - <措施 4 > 促进男性育儿参与计划
 - Honda 育儿制度内容的修订 (2022 年 4 月~)
 - 有关男性育儿的宣传、渗透和增加男性育儿假期取得的人数 (2021 年 10 月~)



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

 基本理念

 全球人才管理

— 人才相关举措

 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关举措

扩大女性活跃度的相关举措

为了加速扩大女性参与度，我们从“意识和环境的改革”、“职业发展规划支援”、“制度和环境的完善”三个方面采取了强有力的措施，并于2018年8月获得“Eruboshi※1”的“★★”二级企业的认证。

为了进一步扩大人才多样性的范围，“新·多样性经营企业100选”将会对通过发挥多种人才的能力创造价值的企业进行表彰。2019年3月，Honda成功入选。

通过从2015年开始的努力，女性活跃的基础已经奠定。

2019至2020年，将扩充兼顾工作与育儿、护理两方面的支援制度，致力于实现无论员工身处何种状况，都能最大限度发挥工作效率的“工作方式的多样性”。

从2021年度起，我们开始培养鼓励男性参与育儿的的企业文化，并加快速度，致力于营造一种让多样人才能够感受到工作价值的企业文化。

DATA

日本女性管理職占比的变化

> p.134

DATA

日本的基本薪酬与总薪酬的男女比较

> p.134

DATA

2021年度的女性占比

> p.134

DATA

为扩大女性活跃度所采取的主要措施 (2015年至今)

> p.135

面向 LGBT 的措施

自2019年起，我们以消除性别认同和性取向歧视，实现人才的多样性为目标，推进组织风气和环境建设，以一种自然的方式来接纳LGBT群体。为了形成一种能够理解和包容多样性的企业氛围，我们在2019年举行了经营层研讨会，并于2020年以管理层人员为对象举行了在线培训。2021年将在线培训范围扩大至普通员工，并以公开招募的形式举办盟友※2研讨会，以促进支持者学习基础知识，自发采取行动。

此外，在人事和福利方面，我们承认同性恋者的配偶地位，并已设置咨询窗口。

由此完善制度和环境，消除歧视，让每一位员工都可以安心工作，让每一位员工都可以感受到工作的价值。

此外，我们作为推进促进对LGBT理解的相关企业活动的一环，也会为LGBT相关活动提供赞助。

“PRIDE指标”由民间社团work with Pride制定，用来衡量日本企业职场中对LGBT的包容程度。而我们通过上述努力，自2020年起连续两年获得了“PRIDE指标”的最高奖——金奖。



※1 Eruboshi 基于《女性活跃推进法》的认定制度。厚生劳动大臣在已制定并提交行动计划的企业中，对女性活跃相关工作实施情况优秀的公司进行认定。

※2 盟友：具备LGBT基础知识，将LGBT问题当作自己的事情，以支持者的身份自发地思考并采取行动的员。

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96

— 人才 112

- 基本理念
- 全球人才管理
- 人才相关举措
- 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关举措

扩大老员工的活跃机会

我们致力于实现“年龄的多样性”，旨在实现“不论年龄，每个人都有活跃的机会”的理念。为了实现 2030 年的愿景，最大限度地发挥企业的综合能力，需要每个人都去适应预计会因业务变化而产生的工作变化。迄今为止支撑了 Honda 成长的 50 岁以上的员工正在增加。从 2018 年开始，我们为了不再局限于老员工这一整体，而是将焦点放在个人上，为他们提供自主思考职业规划的机会，从而开展了职业生涯培训。

在制度方面，自 2017 年 4 月起，为了进一步完善 60 岁以上员工的工作环境，引进了以员工的意向为基础，可以以 65 岁为上限选择退休时间的“选择退休制”。

2021 年 4 月，为了应对环境的变化和价值观的多样化，Honda 推出了面向 55 至 58 岁员工的“转行支持制度”和“短期工作·短时间工作”制度。支持员工与时俱进，在新领域展示实力，迎接新挑战，活出自我。

职业生涯培训的概要

措施	职业生涯培训
目的	在明确职业观、人生观的基础上，将其作为与今后人生接轨的机会。
对象	55岁至59岁的一般员工
参加人数	从2018年开始4年间、合计约890名
时间	各7小时×2天

雇佣身障人士

Honda 根据各国的法律，在各事业网点雇佣有身障者。在日本，根据正常化思维，Honda 先人一步开始了解关于雇佣身障人士的举措。

每一位劳动者，无论是否身有残障，都可以发挥自己的特长，通过工作贡献社会，为了这个目标，Honda 根据每一位身障者的具体情况，努力完善使他们可以和健全者一样工作的职场环境。

此外，Honda 还分别于 1981 年、1982 年、1992 年设立了 Honda 太阳株式会社、希望之乡 Honda 株式会社、Honda R&D 太阳株式会社（2021 年 4 月 1 日与 Honda 太阳株式会社合并）这 3 家特例子公司，向身障者提供自立支持和就职机会。

2021 年的身障者雇佣人数为 1147 人，雇佣率为 2.45%，保持了超过法定雇佣率 2.3% 的水平。

DATA

日本的身障人士雇用数・雇用率

> p.134



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

 基本理念

 全球人才管理

— 人才相关举措

 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关举措

录用方面的多样性进化

为增加人才多样性, Honda 积极录用具备多元背景的人才, 充分发挥多样人才的能力, 力求提高全球 Honda “人” 的综合实力。

在日本, Honda 主要开展以下几项工作。

■录用女性

Honda 设定了“到 2025 年女性应届毕业生录用比例达到 20%以上”的目标, 特别是针对理科女生正在加强诸如行业和公司推介会等研讨会等举措。

■录用有工作经验者

随着事业发生重大变化, 我们正在加强和扩大立即可成为战斗力的有工作经验者的招聘。2021 年度新录用人数中约有 30%来自有工作经验者招聘。

2021 年度新任管理职务人员中, 约 30%为有工作经验者。他们在加入 Honda 后继续作为核心人才发挥积极作用。

■录用身障人士

除了特列子公司外, 我们还在 Honda 各事业所积极录用身障人士, 不断完善工作环境, 创造便于工作的环境。

■全球录用

Honda 采取全球招聘模式, 雇用在日本大学和研究生院就读的外国留学生, 直接从海外劳动力市场招聘人才。

DATA

“全球录用” 的人数

> p.134

支持员工兼顾工作和育儿、护理、治疗

在少子老龄化程度日益加剧的日本, 创造工作和育儿、护理以及疾病治疗兼顾的环境已成为社会课题。鉴于此, Honda 正着手建立支持员工兼顾工作和育儿、护理以及不孕等疾病的治疗的制度, 并通过指导手册和内网发布信息, 促进员工对该制度的了解。

Honda 于 2014 年 4 月引入了“选择型福利制度 (自选式福利计划)”, 并启动了员工能够选择在生育或护理中接受协助的机制, 如保姆派遣服务、协助租赁护理用品等。

因此, Honda 被厚生劳动大臣认定为育儿支持企业。此外, Honda 还通过 2018 年 4 月起的伴随配偶转岗的陪同制度和停职制度的完善, 2019 年 4 月起的增加已有的短时间工作制度、在家工作制度、半天带薪假制度的适用范围, 从 2020 年 4 月开始, 增加了治疗疾病和不孕症的休假制度以及不孕症治疗期间的停职制度等, 推行回应每名员工的多样需求的举措。

Honda 将继续致力于加快多样化的进程, 不断完善制度和环境, (⇒ p.120) 使每一名员工兼顾多彩的生活方式和职业生涯的愿望成为可能。

DATA

日本的育儿・护理支援制度的利用人数

> p.134

DATA

日本的产假取得者的复职率

> p.134



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

 基本理念

 全球人才管理

— 人才相关举措

 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关举措

针对 Honda 人才多样性推进举措的外部评价

Eruboshi 认定	
2018 年 8 月，我们作为推进女性活跃的雇用单位，获得了厚生劳动大臣的认可。	
KURUMIN 认定	
2012 年 7 月，作为支持育儿的企业，获得了厚生劳动大臣的认可。	
PRIDE 指标 2021	
“PRIDE 指标”是一种用来衡量职场中对 LGBTQ 等性少数群体的包容程度的指标。2021 年 11 月，在依照该指标的评价中，我们荣获了最高奖——“金奖”。	
入选新・多样性经营企业 100 选	
2019 年 3 月，我们的活用多种人才以创造价值的多样性经营方式获得了日本经济产业大臣的表彰。	

今后相关举措的方向

Honda 对于人才多样性的考虑，不仅是要聚集各种各样的人才，更看重企业对此种多样性的接纳度。我们认为，通过尊重个人，能够充分发挥每个人的个性和特质，并挖掘其在工作中的价值。我们将持续鼓励女性在职场中的活跃地位，同时，将对象扩展到全体员工，进一步从根本上推进人才多样性的升级和扩大。在当今这个充满不确定性，也被称作人生百年的时代，Honda 将迎来第二创业期，我们越来越需要每个员工自主地规划自己的职业生涯，发挥主体性，实现自我成长。今后，Honda 将通过建立自主职业发展支持，努力提高员工的工作价值，加强个体和集体的竞争力。



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
 - 基本理念
 - 全球人才管理
 - 人才相关举措
 - 人才相关数据
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

人才相关举措

营造能感受到工作价值的职场环境

实现工作产出质量更高和时间利用更有效的工作方式

Honda 一直以来都主张要“认真工作，好好休息”，所以我们应设法通过创意和努力提高自己的工作效率，以便有更多的时间来享受生活。为此，自 20 世纪 70 年代（50 多年前）起，包括缩短劳动时间以及劳资双方开展的结转带薪年假缩水清零运动※等在内，采取了一系列积极的措施，来推动建设可让员工感受到工作价值的健康职场环境。

在工作方式改革方面，面对多元化的人才，我们从追求产出质量以及有效利用有限的时间的角度出发，进一步采取措施来加强组织风气和环境建设，使其多样人才的能力能够得到尽可能的发挥。在全面加强时间管理的基础上，我们正在推进以下工作：“加强灵活工作方式的探索，以在有限的时间内提高产出”，“推进管理层与员工双方的意识改革，以促进有效和高效的工作推进方式”。此外，我们还通过全年性的活动来提高生产效率。

经过上述努力，2021 年度的员工人均总劳动时间缩减至 1,964 小时，普通员工的平均带薪年假实休天数达到了 18.3 天。

DATA

日本平均每位员工的总劳动时间・每年的带薪年假的取得天数

> p.136

※ 结转带薪年假缩水清零运动：致力于避免因超过结转限额而产生的带薪年假天数减少的状况的举措。

员工咨询窗口

为打造易于工作的职场环境，Honda 设置了各种窗口为员工提供帮助。

在日本开设的咨询窗口

咨询窗口	功能
有关兼顾工作和育儿、护理和治疗的咨询窗口	各事业基地总务和人事部门设置的咨询窗口，用于受理希望兼顾工作和生活的员工进行的咨询，并促进员工对相关制度的了解和利用。男女负责人各一名，应对员工本人及其上司的咨询。
骚扰咨询窗口	针对全体员工设置的窗口，目的是防止各类职场骚扰并迅速、恰当地解决问题。
LGBT 咨询窗口	针对 LGBT 群体产生的不安和困扰，并促使其对有关制度的利用的咨询窗口。另外，在当事人周围的相关人员不知如何应对时，也可以提供建议，防止当事人的 LGBT 身份被暴露。
人生规划研讨会窗口	举办思考“人生价值、健康、经济规划”的人生规划研讨会，以便员工在退休以后也能过上充实的生活。员工配偶也可参加，公司内部讲师和事务局还受理课后的个人咨询。



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96

— 人才 112

- 基本理念
- 全球人才管理

— 人才相关举措

- 人才相关数据

- 供应链 139

- 社会贡献活动 155

人才相关举措

评价·待遇

人才评价制度

Honda 遵循“尊重主体性”，“公平原则”和“相互信任”的“人事管理三大原则”，在世界六个地区的地区本部引入了符合地区特点的人才评价制度。

例如，Honda 在对日本的员工进行培养和评价时，重视其与上司的双向沟通，且上司每年必须对全体员工进行五次以上的面谈。员工将在 4 月份的面谈中接受来自上司的建议，并明确自己将来的目标和实现目标的努力方向，并根据组织的年度业绩目标设定个人的职责和行动目标。

随后在每半期举行一次的面谈中，员工本人回顾这半年的工作情况，向上司汇报，从而使上司能够基于事实作出正确评价。然后进行评价结果反馈面谈，上司向员工反馈对员工成绩与努力作出的评价，以及个人的优劣势。同时，上司还与员工协商今后要挑战的目标和职业发展等，从而帮助员工提高能力和工作积极性。

DATA

参与了人才评价项目的员工占比

> p.136

报酬与奖励

Honda 按照“人事管理三大原则”，根据“平等地给予每个人发挥个人能力的机会，不论个人情况如何，认同和尊重每一个人所发挥的能力和取得的成果”的基本理念，在考虑各地区特点的基础上建立薪酬和评价制度。

在日本，Honda 将普通员工的职业发展分为了开发能力阶段和发挥能力阶段，前者注重能力的提升，后者重视能力发挥和成果；针对管理人员引入了年薪制，随着职位的不断升高，越来越重视员工的成果和公司业绩。

DATA

日本的业绩联动报酬占比

> p.136

DATA

日本的初次任职薪酬一览

> p.136



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
 - 基本理念
 - 全球人才管理
 - 人才相关举措
 - 人才相关数据
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

人才相关举措

与员工建立良好关系

创造自由开放的沟通环境

Honda 按照人事管理三大原则中的“相互信任”，在劳务方针中规定，“要努力让员工和公司相互尊重立场，加深相互理解，建立信任关系，在任何事情上都能诚恳协商”。基于这一方针，Honda 正通过与员工沟通，维持彼此的良好关系，并努力解决相关问题。

同时，在实行对员工会产生显著影响的重要公司施策时，我们会在合适的时间内进行告知。

员工活力度测试

Honda 为了有助于倾听员工的心声，打造更适合工作的职场环境，在各地区实施了员工活力度测试。各个地区根据通用要素设定目标值，旨在使在 Honda 工作的员工的工作状态达到“非常好的状态”。测试结果将作为“打造充满活力个性闪耀的职场”活动的基本信息。

在日本，除了每三年一次的员工意识调查，2018 年起，我们还开始对员工活力度进行逐年监测，并将目标值的达成程度、逐年的变化与对外比较结果反馈给各个职场。这是为了为多样化人才打造可感受到工作意义的环境而由各个职场率先开展的旨在提高个人、组织活力的活动。

DATA

日本的员工活力度

> p.136

劳动卫生安全

建设安全安心的职场环境的原点，在于 1956 年制定的“社训”。其基础就是尊重人的精神和“三个喜悦”。

Honda 以自创业期传承至今的“无安全不生产”这一基本安全理念为基础，以期实现具备“所有人都能够由衷地安心工作”这一喜悦的职场环境。

基于这一基本理念，Honda 在世界各地的集团公司制定了扎根于当地的各自的劳动安全卫生基本方针，为了在国内外杜绝重大灾难事故，并从将工伤事故防范于未然和防止再次发生以及确保员工健康的观点出发开展相关活动。

此外，公司和员工在实际行动中严格遵守《Honda 行为规范》(⇒ p.44)。在安全卫生领域，公司全力打造安全卫生的职场环境，每一名员工都努力保持职场的安全卫生，积极采取措施，预防灾害的发生和扩大。

节选自 Honda 行为规范“我与同事、职场”（安全卫生领域）

Honda 的方针

Honda 为了保持令人安心工作的劳动环境，而打造安全卫生的职场。

行动要求

我作为 Honda 的一员，保证遵守安全卫生的相关法律以及公司的内部规定，努力保持安全卫生的职场，以防止灾害的发生和扩大。



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
 - 基本理念
 - 全球人才管理
 - 人才相关举措
 - 人才相关数据
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

人才相关举措

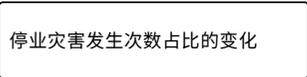
与海外集团公司的合作

Honda 将“打造安全健康的职场环境”作为劳动安全卫生相关的全球中期活动方针,以各地区的总公司为核心,推进职场环境与安全管理的完善。

特别是在生产领域,为了提升各国各地区安全管理的实效性,把重点放在劳动安全卫生相关管理系统的运用,风险评估的普及和实施,将重点放在爆炸火灾防治活动的常态化等方面,以当地为主体开展积极的活动。

此外,按计划进行安全卫生审查和安全卫生确认会等,在共享对安全卫生管理的认知的同时,力图改善各国各地区管理系统和培养相关人才。

DATA



> p.136



※ 1 依据劳动安全卫生法案,使用“事业场所”一词指代各组织。
 ※ 2 OSHMS : Occupational Safety and Health Management System (劳动卫生安全管理系统)的简称。
 ※ 3 OHSAS : Occupational Health and Safety Assessment Series 的简称。是由国际协会对劳动安全卫生的规定。

安全卫生管理体制

关于事业场所 ※1 的安全卫生管理体制,我们设立了安全卫生委员会作为安全卫生管理部门的核心,在进行安全卫生管理的同时,劳资一体对课题加以共享、讨论,完善有关“打造安全舒适的职场”的机制。

另一方面,为运用劳动安全卫生管理系统,确认合规性相关事项的履行情况,开展安全卫生审查。这一安全卫生审查遵照劳动安全卫生管理系统的规定,成立了以生产领域的统括部长为审查委员长的全公司安全卫生审查委员会。

劳动安全卫生管理系统 (OSHMS※2)

我们引入了劳动安全卫生管理系统,以推进持续和自主的健康和安全管理,并不断提高事业场所的安全卫生水平。

基于 OSHMS 的活动

1997 年起,Honda 设立了利用 OHSAS※3 对全公司的安全卫生领域进行审查的安全卫生审查委员会,并自之后的 2013 年度起,开始使用 OSHMS 进行审查。

此外,随着 2018 年发行的 ISO45001 的制定,我们也在其中反映了有关增进健康的事项。

安全卫生审查除了确认事业网点的 OSHMS 运营情况,还会确认日常性安全卫生活动中的安全对策、复发预防,事业场所之间的持续性平行推广机制和其运营状况等,并对因法律修改所致的各种要求的执行和管理情况等关注事项加以确认。

我们通过实施对安全卫生活动进行检验的安全卫生审查,力图实现全公司范围内的安全卫生高标准化。

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
 - 基本理念
 - 全球人才管理
 - 人才相关举措
 - 人才相关数据
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

人才相关举措

打造操作环境的标准

操作现场的环境标准根据《舒适职场指南》和《有害业务管理规定》制定，并根据劳动卫生 3 管理 ※ 进行定期的检查和改善，对操作环境进行适当的维护管理。

安全卫生相关教育、培训

以负责全公司统括工作的部门为中心，开展以培养包括集团公司在内的全公司的安全卫生审查员和卫生管理者等专业技术人员为目的的培训。

除此之外，在各个事业场所，还以员工为对象开展各种各样的培训。

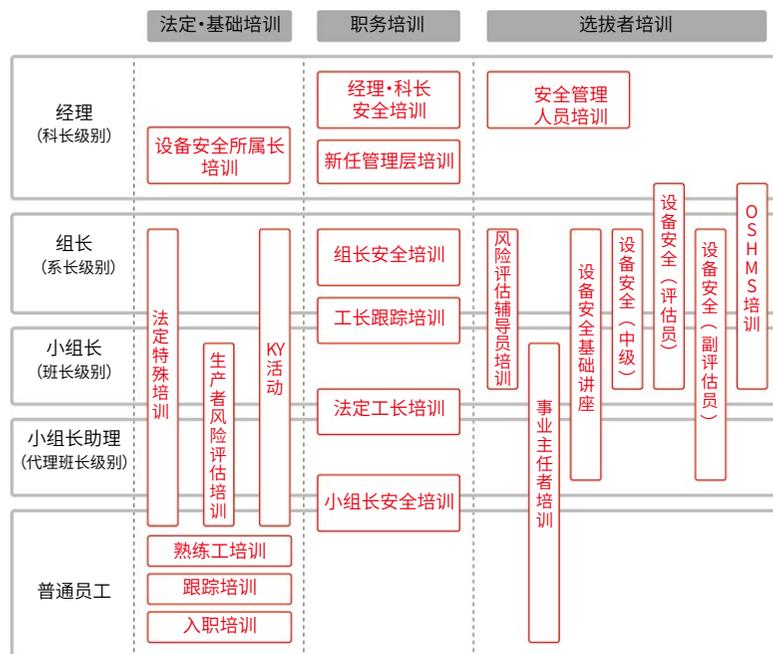
健康经营相关措施

员工的“健康”，和“安全”一样，是全公司共同的心愿。

基于舒适、健康的职场环境，我们致力于使员工能规划自己的未来并保持、增进身心健康，从而打造“让每一位员工都能在保证身心健康和安全的前提下尽全力工作”的企业。

为了实现这一点，我们在制定健康宣言的同时，将“三大支柱”和“五大管理项目”定为健康经营的方针，基于“强大的个体基础在于健康 每一位员工都是保持、增进健康的挑战者”的这一第一理念，我们致力于推进能使员工以自己的意志保持、增进个人健康的经营方针。

生产领域 安全卫生研修体系概念图



※ 劳动卫生 3 管理：指作业环境管理、作业管理与健康管理。是劳动卫生管理的基本理念。

三大支柱

- (1) 提高员工个人健康意识，加强员工定期体检，加强体能测试结果反馈使员工通过体检与体能测试结果准确了解“自己的身体状况”，推动员工履行自我保健义务
- (2) 促进全体员工提升健康意识
着眼于增强监管人员的安全责任意识，活用可视化数据
- (3) 持续改善职场环境
采取充实健康食品菜单、2023 年厂区内全面禁烟、运动奖励等措施进行相关环境整備

五大管理项目

- ① 优质睡眠
- ② 均衡饮食
- ③ 运动习惯
- ④ 禁烟
- ⑤ 适度饮酒

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

 基本理念

 全球人才管理

— 人才相关举措

 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155



人才相关举措

外部评价

获“2022年健康经营优良法人”认证

健康经营优良法人认证制度是经济产业省与日本健康会议共同推出的一项认证制度。Honda 因能够从经营的角度来考虑员工的健康管理，并通过战略性举措加以推进，从而继去年来再次被认定为大规模法人单元的“2022年健康经营优良法人”。



获“2022年 Sports Yell Company”认证

Honda 因积极推动体育运动以促进员工健康，获得了日本体育厅的“2022年 Sports Yell Company”认证。



“三大支柱”的主要举措

(1) 提高员工个人健康意识，加强员工定期体检，加强体能测试结果反馈为实现“终生健康”，我们每月发布“五大管理项目”相关新闻，建立健康相关信息专用网站，进行着各类教育宣传和健康促进工作以完善相关环境。

例如，为员工分发记载了优质睡眠小窍门、饮酒量标准等内容的卡片，推动其养成“良好睡眠”和“适度饮酒”等良好生活习惯。

(2) 促进全体员工提升健康意识

以各个事业场所或部门为单位，统计“5大管理项目”的开展情况，共享信息，提高职场内健康促进工作的活跃度。

(3) 持续改善职场环境

为保障均衡饮食，员工食堂每日提供营养均衡的菜品，充分考虑到卡路里、盐分和蔬菜的摄入量。还在每月一次的“健康日”，将提供充分发挥所有食材特点的健康菜品。

为了促进员工养成运动习惯，健康保险协会根据每日步数奖励积分。为了鼓励运动，Honda 还将员工使用健身和运动设施、参加体育比赛、购买运动器材等纳入福利待遇范围，为其提供补助。

同时，为 2023 年 4 月启动厂区内全面禁烟制度，我们正在完善环境，并举行研讨会，为吸烟者提供更贴心的戒烟支持。

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
 - 基本理念
 - 全球人才管理
 - 人才相关举措
 - 人才相关数据
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155

人才相关举措

心理健康对策

Honda 于 2009 年发布了“心理健康促进方针”，针对员工和职场的“焕发活力”和问题解决援助两个方面，有组织、有计划、持续性地采取了措施。

Honda 的心理健康促进方针

基本态度
 我们基于尊重人的理念，包容个体的多样性，重视交流沟通，并尽最大的努力使全体员工感受到工作带来的自豪感，满怀热忱，从工作中汲取活力，保持良好的工作状态。。

活动机制

为了推广心理健康相关活动，设立专职策划、运营的“全公司心理健康推进小组”，并在各事业场所设立“事业场所心理健康推进小组”。

主要措施有，开展“预防教育”、“职场环境改善”、“压力测试”、“咨询应对机制的充实”、“休假后的重返职场援助”等，帮助员工形成健康的心理状态。此外，向员工们分发宣传页和宣传册，以图加深对心理健康护理的理解。



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

 基本理念

 全球人才管理

 人才相关举措

— 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关数据

关联公司员工数 (人)

	2019年	2020年	2021年
日本	67,144	67,496	65,673
北美洲	52,598	49,358	50,645
南美洲	15,870	14,877	13,996
欧洲·非洲·中东	8,658	8,378	3,851
亚洲·大洋洲	57,320	53,913	52,698
中国	17,084	17,352	17,172
(合计)	218,674	211,374	204,035

男女员工人数 (人)

		2019年	2020年	2021年
日本	男性	48,369	47,114	44,525
	女性	44,257	42,931	40,290
	男性	4,112	4,183	4,235
	女性			

•“关联公司员工数”以外的日本地区人才相关数据的统计范围如下：
本田技研工业株式会社、株式会社本田技术研究所、株式会社 Honda Racing、学校法人 Honda 学园、株式会社 Honda Access



新正式员工雇用人数 (人)

		2019年	2020年	2021年
日本	男性	1,485	1,302	1,155
	女性	1,234	1,065	949
北美洲	男性	251	237	206
	女性	2,549	3,901	8,468
南美洲	男性	1,731	2,688	5,696
	女性	818	1,213	2,772
欧洲·非洲·中东	男性	1,428	325	737
	女性	1,191	263	605
亚洲·大洋洲	男性	237	62	132
	女性	158	158	149
中国	男性	101	127	112
	女性	57	31	37
	男性	4,160	918	1,839
	女性	3,512	629	1,437
	男性	648	289	402
	女性	2,141	2,228	1,292
	男性	1,837	1,894	1,037
	女性	304	334	255

不同雇佣合同、不同种类的员工人数 (人)

		2019年	2020年	2021年
日本	雇佣合同分类明细			
	正式员工	43,173	43,472	41,892
	非正式员工	5,151	3,599	2,574
	雇佣种类明细			
	专职	48,142	47,028	44,407
	非专职 (兼职)	182	43	59

离职率 (%) (包含退休人员)

		2019年	2020年	2021年
日本	男性	1.7	2.3	6.5
	女性	1.6	2.3	6.8
北美洲	男性	2.4	2.3	4.0
	女性	11.2	15.9	15.5
南美洲	男性	4.7	5.0	13.3
	女性	6.6	6.9	105.9
欧洲·非洲·中东	男性	5.7	4.8	4.5
	女性	5.8	5.4	4.5

来自地区社区的高级管理人员占比 (%)

	来自当地社区的人占地域执行会议参会者的比例
北美洲	66
南美洲	16
欧洲	0
亚洲·大洋洲	0
中国	0

每位员工每年的培训时长和培训成本

	年培训时长	年培训成本 (円)
日本	14.22	26,967
北美洲	6.9	10,127
南美洲	9.9	16,410
欧洲·非洲·中东	13.69	25,890
亚洲·大洋洲	38.33	16,559
中国	15.29	22,898

7 Performance 报告

环境 55
 安全 79
 品质 96

— 人才 112

基本理念
 全球人才管理
 人才相关举措

— 人才相关数据

供应链 139
 社会贡献活动 155

人才相关数据

日本的女性管理职占比变化

	2014年(基准年)	2019年	2020年	2021年
2014年度比(倍)	1.00	2.10	2.60	2.97

2021年度的女性占比(%)

	女性员工占比	女性管理层占比
日本	8.7	1.8
北美洲	26.3	15.3
南美洲	14.2	9.7
欧洲·非洲·中东	26.3	13.4
亚洲·大洋洲	13.1	17.6
中国	12.1	19.3
(全体)	15.1	9.6

日本的基本薪酬和薪酬总额的男女比例

	基本薪酬(女性:男性)	薪酬总额(女性:男性)
管理人员	1:1.03	1:1.06
普通员工	1:1.19	1:1.27

·采用相同薪资体系,差距来自于年龄、级别等构成因素。

日本的60岁以上的员工人数(人)

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
雇用人数	1,097	1,155	1,111	1,379	829

※记载各年度内达到60岁且继续雇用的人数。

日本的身障人士雇用人数·雇用率

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
雇用人数※(人)	1,041	1,055	1,096	1,142	1,147
雇用率※(%)	2.31	2.32	2.30	2.38	2.45

※雇用人数及雇用率遵循“促进身障人士雇佣相关法律”,并将有严重障碍的人雇佣“1人”视为“2人”。另外,数据统计截止到每年6月1日。

“全球录用”人数(人)

	2020年	2021年	2022年
录用人数	4	13	21

日本的育儿·护理支援制度的利用人数(人)

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
育儿短时间工作	269	319	311	299	301
男性	14	22	19	19	16
女性	255	297	292	280	285
育儿长期休假	454	459	506	531	674
男性	50	80	124	170	297
女性	404	379	382	361	377
育儿短期休假	1,797	1,662	1,812	1,347	1,447
男性	1,245	1,212	1,336	945	998
女性	552	450	476	402	449
育儿居家工作	249	445	869	918	749
男性	76	192	518	545	377
女性	173	253	351	373	372
育儿费用补助	150	180	210	157	106
男性	5	6	15	7	11
女性	145	174	195	150	95
护理短时间工作	5	6	8	6	5
男性	3	2	4	1	3
女性	2	4	4	5	2
护理长期休假	22	25	26	23	16
男性	13	19	18	18	11
女性	9	6	8	5	5
护理短期休假	37	40	376	512	582
男性	31	30	316	424	479
女性	6	10	60	88	103
护理居家工作	29	47	115	146	123
男性	17	27	81	106	93
女性	12	20	34	40	30

日本的育儿假期取得者的复职率(%)

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
复职率	96.5	98.4	99.2	99.3	99.8
男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性	95.7	97.8	98.7	98.9	99.7



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

 基本理念

 全球人才管理

 人才相关举措

— 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关数据

为提升女性活跃度的主要措施 (2015 年~)

推进的支柱	目的	对象	具体措施的内容
意识、氛围改革	意识培养	管理层	经营层 扩大女性发展空间的讲座 (约 30 人参加)
		女性员工	部长、室长、工厂厂长 扩大女性发展空间的讲座 (共 8 次, 约 230 人)
		女性员工	管理岗 讲座、研讨会 (2015-2018 年共 39 次, 3,600 人)
	网络搭建	女性员工	全员 在岗位上发光 - 自立型人才意识改革研讨会 - (2015-2017 年共 31 次, 2,300 人)
		管理层	主任级 Diversity Forum2016 (参加总人数约 30 人)
		管理层	经营层 Diversity Forum2017 (参加总人数约 500 人)
职业发展支持	聚焦个体的培养	管理层	经营层 氛围与工作方式讲座 (共 19 次, 约 800 人)
		女性员工	部长、室长、工厂厂长 管理支持研习会 (共 7 次, 约 100 人)
		女性员工	报名者 引入职业发展规划书。 自 2015 年 7 年期间共约 4,170 人 (由职业发展顾问提供一对一面谈指导)
制度·环境整備	打造有利于多样化人才施展才华的环境	女性员工	中层以上 职业基础培训
		女性员工	青年员工 职业主题培训
		正在育儿·护理的员工	青年员工 职业主题培训
加强女性的录用工作	提高女性录用比例	正在育儿·护理的员工	青年员工 职业主题培训
		患病、正在接受不孕症治疗的员工	青年员工 职业主题培训
		因配偶发生工作调动而离职的员工	青年员工 职业主题培训
加强女性的录用工作	提高女性录用比例	应届生	加强理工科女性的招聘录用

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

 基本理念

 全球人才管理

 人才相关举措

— 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关数据

日本员工人均工作时间和每年带薪休假的天数

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
每位员工的总劳动时间	1,932	1,909	1,997	1,953	1,955
带薪年假的平均取得天数	18.7	19.3	18.8	17.2	19.5

接受人才评价项目的员工占比 (%)

地区	成为地区人才评价计划对象的员工比例
北美洲	99.8
南美洲	96.3
欧洲·非洲·中东	100.0
亚洲·大洋洲	96.3
中国	98.6

在日本与业绩挂钩的报酬比率 (%)

阶层	与业绩挂钩的报酬占全部报酬的比率
经营层	50 ^{**}
管理职	37

※ 经营层部分中包含一定金额的本公司股票购入部分。

日本初任工资一览

	月薪 (円)	与最低工资的比较 (%)
高校	182,900	111
高等专科学校·短期大学	204,300	124
大学	228,000	139
研究生院 (硕士)	254,900	155

※ 最低工资是东京都的最低工资 (1,041 日元 / 小时), 按照一个月 20.3 天, 按 8 小时工作制计算。另外, 不同等级的工资制度, 在同一资格等级下, 男女、各地区间没有差别。

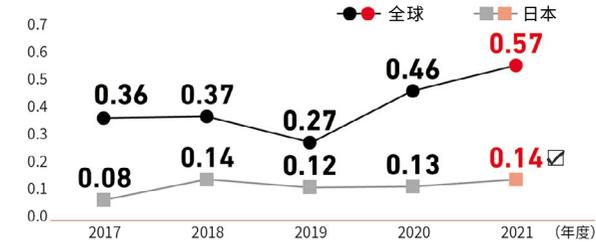
日本的员工活跃度 (6 个必要条件共 24 个问题, 5 分满分的平均分)

目标值 : 3.50 点以上 (在 Honda 工作的活跃度非常好的状态 ※)

	2020年	2021年
全体员工	3.55	3.48
全体员工中的回答人数占比	97.0%	94.5%

※ Honda 活跃度非常良好的工作状态, 是由“自由开放的职场”“有意义的工作”“努力就会得到回报环境”“Honda 工作而感到自豪”“可信任的管理”“良好工作环境”6 个条件组成。

停业灾害次数占比的变化



· 全球 (停业次数占比): 包括本田技研工业株式会社国内生产领域 5 个据点, 海外 64 个据点在内的每 100 万工时中发生的停业灾害件数。

· 日本 (停业次数占比): 本田技研工业株式会社劳动协议适用公司的每 100 万工时中发生的停业灾害件数。

※ 停业灾害次数占比 (日本) 的对象范围: 本田技研工业株式会社的劳动协议适用公司

- 本田技研工业株式会社
- 株式会社本田技术研究所
- 株式会社 Honda Racing
- 学校法人 Honda 学园
- 株式会社 Honda Access 株式会社

☑ 有此标记的数据有第三方保障。



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

基本理念

全球人才管理

人才相关举措

— 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155



人才相关数据

Honda 人权方针

Honda 自 1948 年成立以来，始终本着“造福于人类与社会”以及“帮助人们拓展生活的可能性”的宗旨，运用自身的技术、理念和设计服务于大众，为创造更加美好的社会而不断努力提供各种价值。而这一切全部建立在“尊重人”这一 Honda 的基本理念之上。

Honda 认为“人本身就是怀有梦想和希望并为其实现而思考、创造的自由且富有个性的存在”。成为一家将这样的人聚集在一起，让大家彼此尊重独立个性，在平等、信赖的基础上各尽其能，共同分享喜悦的企业，是 Honda 的心愿。基于上述观点，Honda 将包含“自立”、“平等”、“信赖”三大要素的“尊重人”作为基本理念，并定位为在与所有与 Honda 有关联的人的关系中应发挥的精神。

考虑到这一点，Honda 基于 Honda 哲学中的“尊重人”的基本理念制定了 Honda 人权方针（以下简称本方针），以履行尊重受我们事业活动影响的利益相关方人权的责任。

通过本方针的实施，我们将与利益相关方协同合作，开展可持续发展的事业活动，以继续作为深受大众期待的企业存续。

1. 尊重人权的承诺

Honda 认识到可能会通过事业活动，给公司内外各方面利益相关方的人权造成影响。

Honda 尊重《国际人权法案》和《工作中基本原则和权利宣言》中列出的国际劳工组织的 8 项核心公约所表明的人权。我们支持《联合国商业与人权指导原则》，并努力在我们的商业活动中将其付诸实践。

Honda 遵守 Honda 开展事业活动的各国与各地区的法律法规。相应国家或地区的法律法规与国际认可的人权之间存在矛盾时，将尽可能选择尊重国际认可的人权的方法。

2. 适用范围

本方针适用于 Honda 集团（本田技研工业株式会社及其子公司）所有经营层与员工。同时，我们期待所有商业合作伙伴理解本方针。

3. 管理

Honda 将尊重人权确定为经营重要课题之一，明确负责制定和执行本方针的经营层，完善应有的公司内部体制，并将其反映到必要的事业方针和程序中。

4. 开展人权尽职调查

Honda 将锁定对人权的负面影响，构建用以防止或减轻负面影响的人权尽职调查机制，并持续加以实施。

5. 补救与纠正

一旦发现引发或助长了对人权的负面影响，Honda 将立即予以纠正，并将确立切实有效的投诉处理机制，确保能够开展应有的补救措施。

6. 与利益相关方开展对话和协商

为提升和改善人权尊重工作，Honda 充分运用外部专业知识，同时与相关利益相关方展开对话和协商。

7. 教育

为促进对本方针的理解和落实，Honda 将开展应有的教育宣传工作。

8. 信息披露

Honda 通过官网等渠道，定期展示人权尊重工作相关信息。

※ 本公司经营会议和董事会已批准本方针。

2022 年 6 月 1 日
本田技研工业株式会社
董事长 总经理
首席执行官

三部敏宏

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

— 人才 112

基本理念

全球人才管理

人才相关举措

— 人才相关数据

供应链 139

社会贡献活动 155

人才相关数据

【人权方针（附录）Honda 开展的人权工作】

为尊重事业活动所涉及到的每一个人的人权，Honda 主要围绕以下内容，积极开展人权保护工作。

本附录列举的人权问题，将根据法律法规等社会变化的需要以及 Honda 事业内容等的变化，定期进行调整。

(1) 禁止强制劳动与雇用童工

我们尊重每个人拥有的基本人权，不容忍包括人口买卖在内的各种形式的强迫劳动和雇用童工的形式。

(2) 消除歧视与骚扰，尊重和接纳多样性

我们基于人人平等的原则，尊重多样性与包容性，禁止因种族、民族、出身、国籍、宗教、性别、性认同与性取向、年龄、有无身体残障等任何原因而歧视他人。我们也绝不容忍任何形式的骚扰。

(3) 营造自由开放的对话环境

· 我们努力做到使员工与公司相互尊重彼此的立场，增进相互理解，建立互信关系，凡事坦诚沟通。

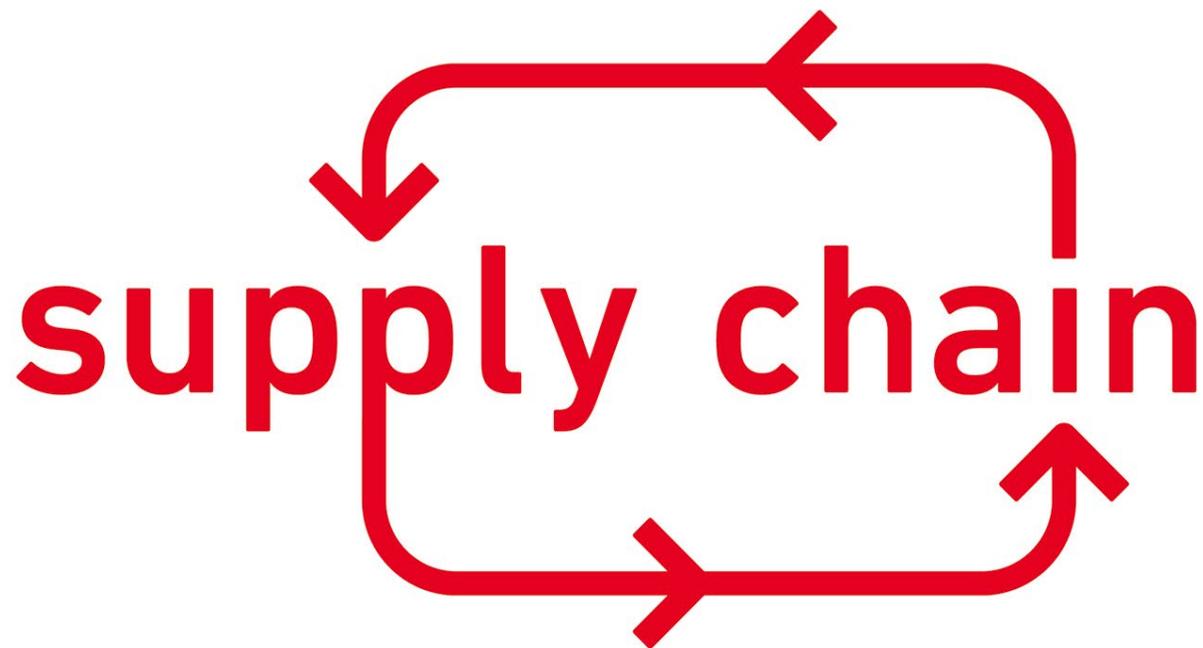
· 我们尊重员工的结社或不结社的自由以及集体谈判自由，按照法律法规、惯例以及各国或各地区的习俗来解决问题。

(4) 维护劳动环境，让员工安心工作

我们为员工提供安全卫生的劳动环境，让员工能够安心专注工作。



7 供应链



重要课题

- 应对气候变化及能源问题的对策
- 供应链整体的可持续发展活动展开

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

— 基本理念

物流基本理念

全球物流管理

物流相关举措

采购的基本理念

全球采购管理

采购相关举措

社会贡献活动 155

基本理念

加强供应链的可持续性发展

在兼顾环境问题和人权问题的同时，与世界各地的供应商构建供应链，着力于供应链的优化，这对于将更好的产品和服务迅速稳定的提供给顾客来说也是非常重要。

汽车行业由分布范围广泛、数量众多的供应商所支撑，所以不仅在本公司内，在包括供应商在内的整个供应链范围内寻求减轻环境负荷是十分必要的。

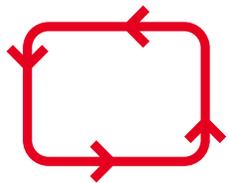
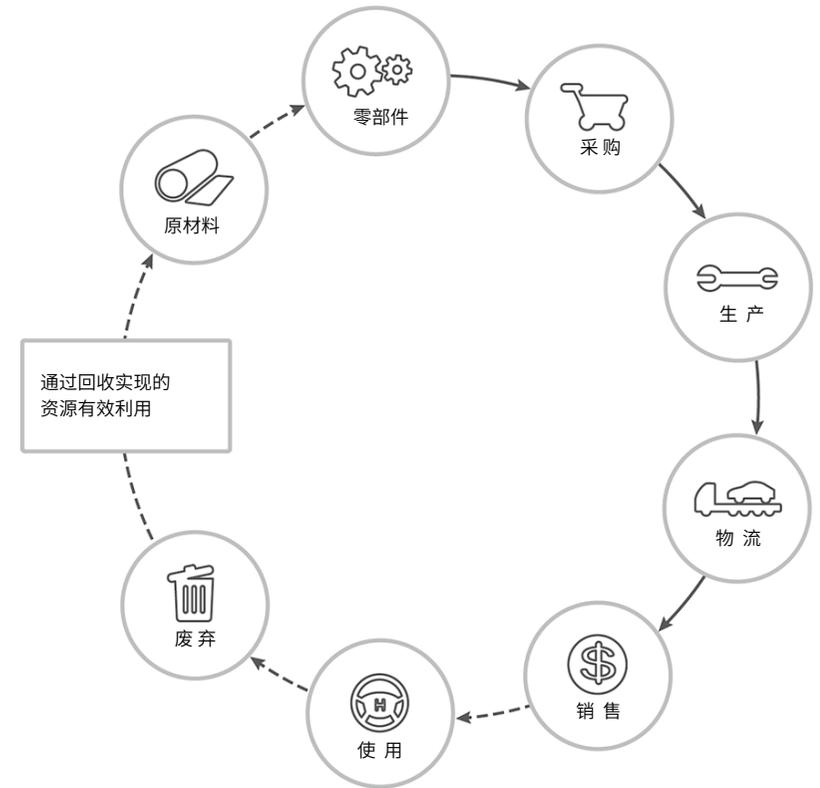
此外，近些年对合规性、人权的世界观意识也在不断提高，正确掌握本公司和供应商的劳动环境、法律法规遵守等情况，在必要的情况下努力纠正错误，也是企业意图实现的目标。

Honda 除了本公司范围所涉领域以外，自 2017 年度起，参加了“CDP 供应链方案”※ 1，要求供应商披露 GHG ※ 2 排放量和对环境的风险与机会。

像这样，我们与分布世界各地的供应商一道，通过在各自己的开发和制造现场积极推进可持续的措施，扎根于地区，作为受欢迎、“被期待存在的企业”，建立起与区域社会共存共生共同繁荣的供应链，这就是 Honda 希望实现的目标。

Honda 正在采购领域及运输领域采取积极措施，加强供应链的可持续性发展。

供应链整体概念图



※ 1 CDP 供应链方案：要求企业披露气候变化对策信息的机构投资者国际倡议。
 ※ 2 GHG: Greenhouse Gas (温室效果气体) 的简称。

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

基本理念

— 物流基本理念

 全球物流管理

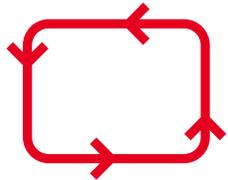
 物流相关举措

 采购的基本理念

 全球采购管理

 采购相关举措

社会贡献活动 155



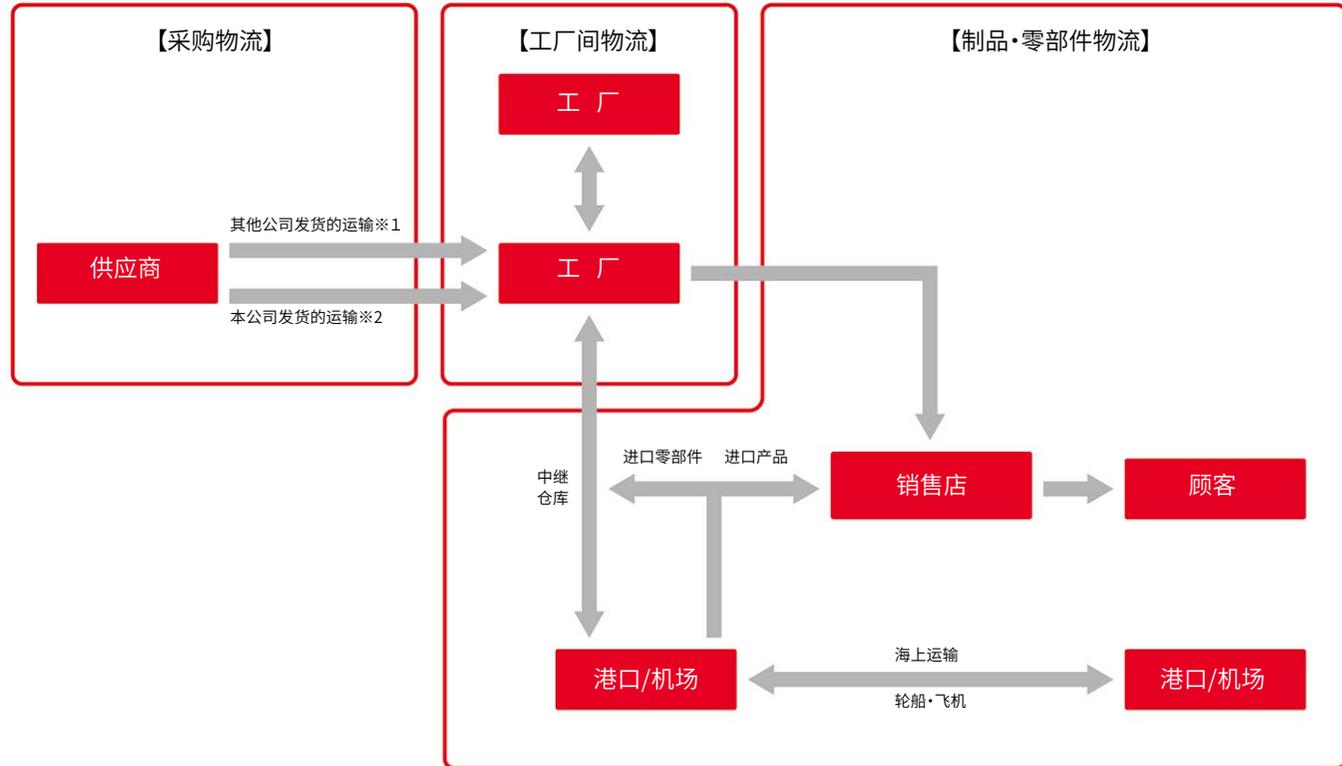
物流基本理念

Honda 从供应商处采购大量构成产品所需的零部件运往工厂，然后将制造的产品或维修备件从工厂运往经销店。

从制造工序的上流到下流都需要进行大量物流，所以我们认为，物流

的高效化、减轻环境负担与合规风险管理也是我们的重要课题。例如，作为减轻环境负担的措施，我们正在推进“集装箱运输的高效化”。

Honda 的物流领域概念图



※ 1 其它公司发货的运输：指供应商委托的物流公司将采购商品运到 Honda 工厂的过程。

※ 2 本公司发货的运输：指 Honda 委托的物流公司前往供应商处获取采购商品的过程。

7 Performance 报告

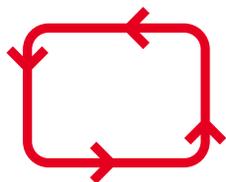
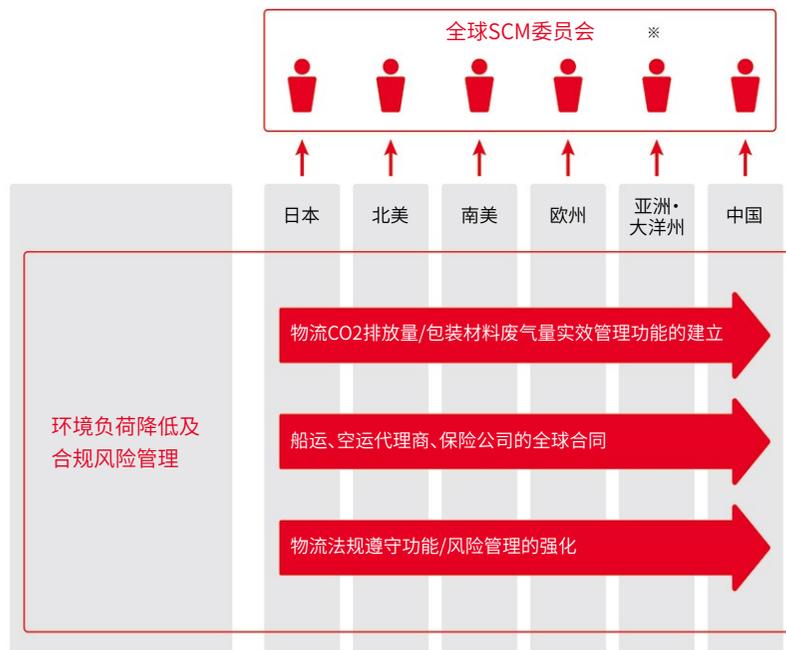
- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139**
 - 基本理念
 - 物流基本理念
 - 全球物流管理**
 - 物流相关举措
 - 采购的基本理念
 - 全球采购管理
 - 采购相关举措
- 社会贡献活动 155

全球物流管理

跨部门和区域的一元化管理机制

Honda 正在以全球化体系推进物流领域的减少环境负担与合规风险管理。物流相关部门与世界 6 大地区的总部协调合作，就削减 CO2 相关的环境对策、运输公司管理、法务规章应对措施推进、保险策略、风险管理等的各种物流方面的课题和未决事项制定并实施推广对策方针，进行一元化管理。

全球物流管理体制



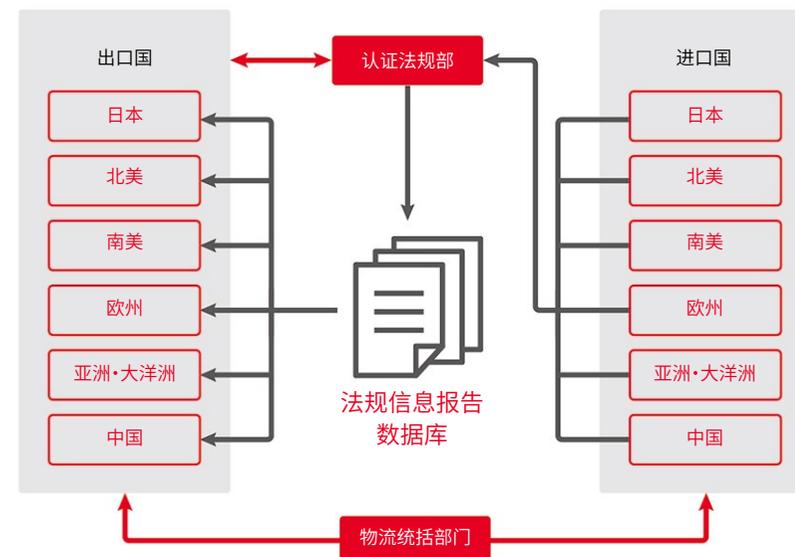
※ 全球 SCM 委员会：为了达成中期目标而对全球总公司以及地区的 SCM (Supply Chain Management, 供应链管理) 课题进行讨论的会议体系。

物流法规信息的一元化管理

跨国、跨区域提供产品和零部件，需要对各国不同的运输基础设施、法规、自然灾害风险等各种各样的情况加以把握和分析。特别是法律法规，会给运输的安全和速度带来巨大影响。

Honda 为了能够始终把握正确的信息，在全球范围实行高效、切实且先于事态发生的对应，构建了对物流事业相关国际条约和法律信息进行一元化管理的功能，并通过更迅速的应对措施，致力于强化遵守法律方面的应对措施。

法规信息的一元化管理的架构



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

- 基本理念
- 物流基本理念
- 全球物流管理
- 物流相关举措
- 采购的基本理念
- 全球采购管理
- 采购相关举措

社会贡献活动 155

物流相关举措

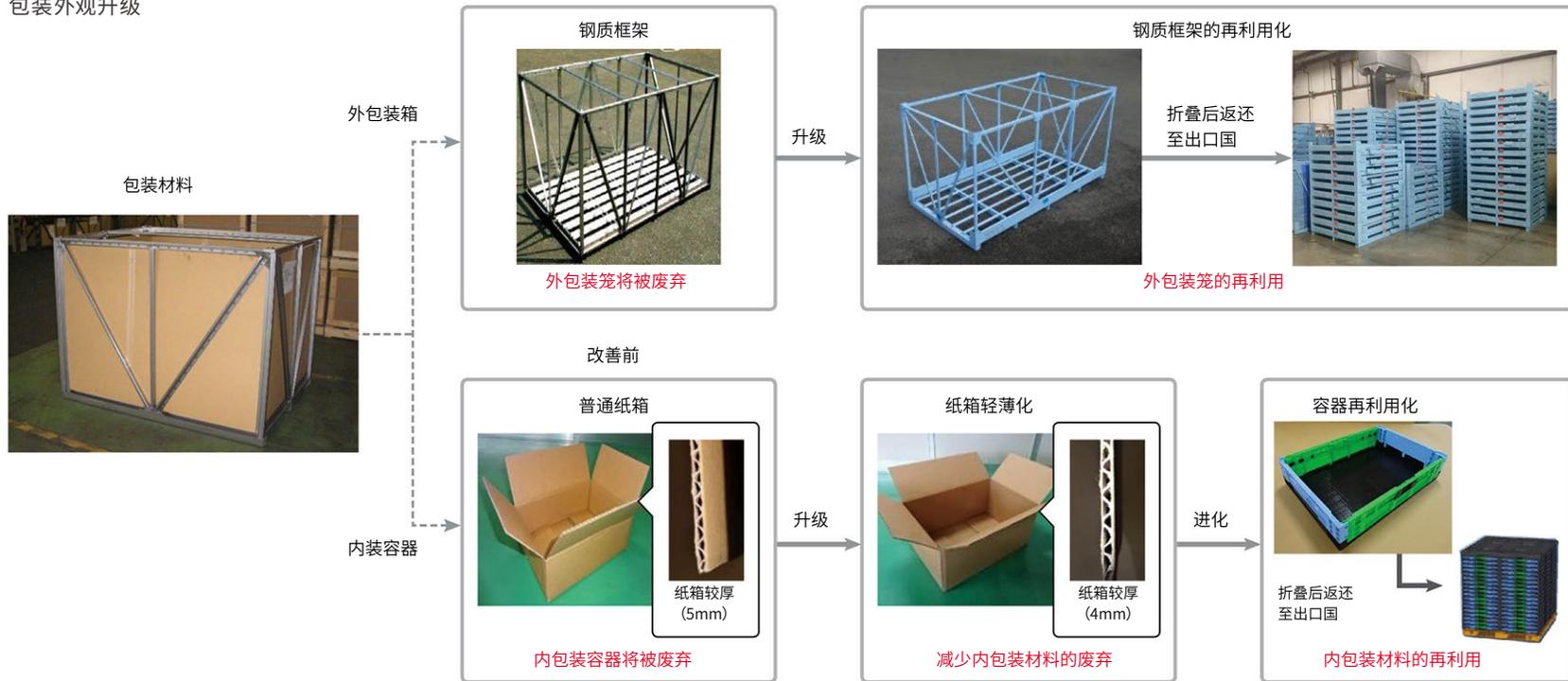
包装材料的技术升级

Honda 进行的是出口必要的零部件（供给），在进口国进行成品车（机）的生产。

运输这些零部件所使用的包装材料，如下图所示分为外包装笼和内包装容器。

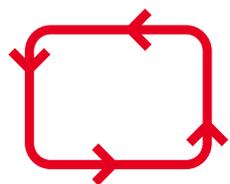
传统的包装材料会在进口国被当作废弃物处理。为此，Honda 通过容器的再利用、包装材料的轻量化等包装技术的升级，以促进废弃物的减少和二氧化碳排放量的降低。

包装外观升级



包装材料的分类和升级

包装材料	用途	包装技术的升级
外包装笼	为装载至集装箱内而使用的容器	钢质框架的再利用化
内包装容器	为装填至外包装笼中装填了货物的容器	纸箱轻薄化、容器再利用化



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112

供应链 139

- 基本理念
- 物流基本理念
- 全球物流管理
- 物流相关举措
- 采购的基本理念
- 全球采购管理
- 采购相关举措
- 社会贡献活动 155

物流相关举措

低碳运输 (绿色物流)

Honda 主要针对远程运输, 扩大“运输形态转换”工作, 将运输方式由卡车运输转为铁路或船舶运输。

在印度, 为了避开路况恶劣的道路环境, 我们通过印度国内航路来运输汽车产品。

在越南, 我们将远程运输方式由卡车运输转为船舶和铁路运输。

WEB

Honda 可持续性报告 2018 p.100

> <https://www.honda.co.jp/sustainability/report/pdf/2018/Honda-SR-2018-jp-all.pdf#page=101>

WEB

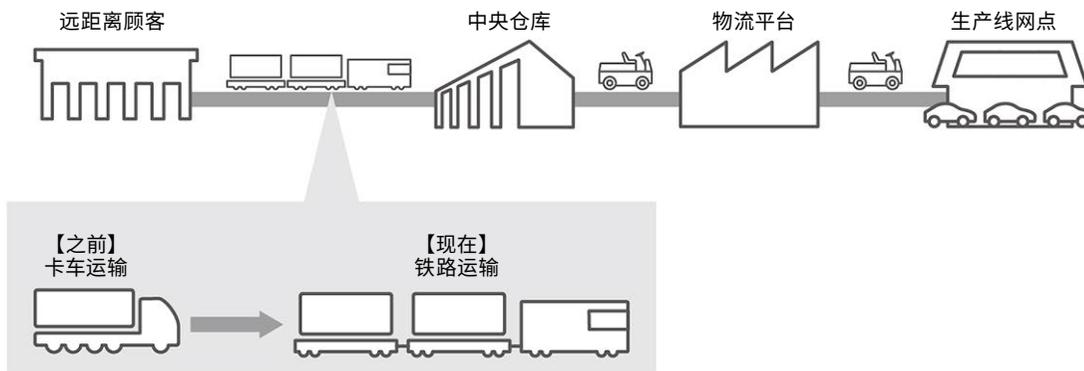
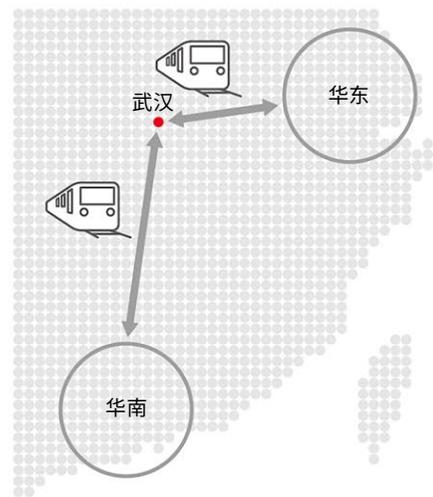
Honda 可持续性报告 2019 p.123

> <https://www.honda.co.jp/sustainability/report/pdf/2019/Honda-SR-2019-jp-all.pdf#page=124>

TOPICS

东风本田汽车有限公司由卡车运输转为铁路运输

中国东风本田汽车有限公司从 2016 年到 2021 年将华南、华东地区零部件铁路运输率提升到了 97%。平均每一辆成品车在运输中造成的 CO2 排放量由 50.68kg 减少至 7.60kg, 减幅达 85%。



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139

- 基本理念
- 物流基本理念
- 全球物流管理
- 物流相关举措
- 采购的基本理念
- 全球采购管理
- 采购相关举措
- 社会贡献活动 155

物流相关举措

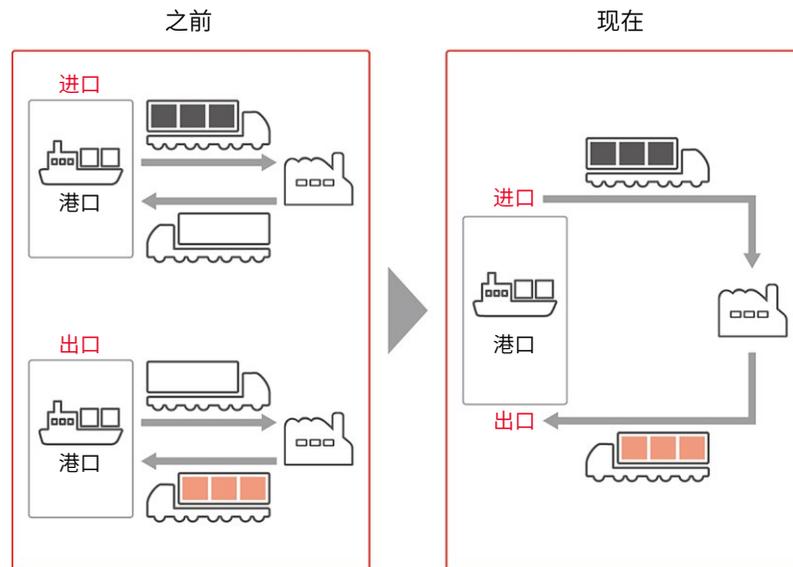
高效率运输 (智能物流)

为改善物流的 QCD (Quality : 质量, Cost : 成本, Delivery : 交期), Honda 大力推进高效率运输。高效率运输同时也为 CO2 减排作出了贡献。

集装箱循环使用

集装箱属于来自船舶公司租借用品,一般的商业习惯是在货物运输完毕后迅速归还。

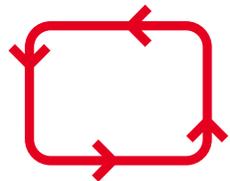
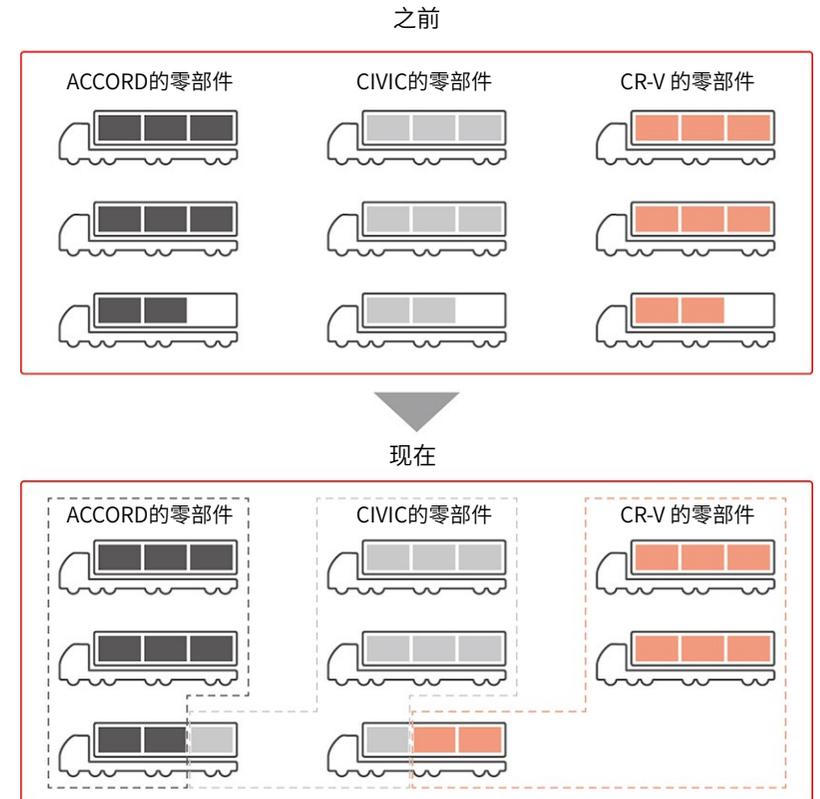
但是, Honda 既经营出口货物,同时也经营进口货物。所以,我们与船舶公司协商,设法减少集装箱归还环节中的空箱运输,以减少浪费。目前,我们在日本已成功降低 40% -60%的成本,并同时减少了运输中产生的 CO2 排放量。



混装出货

Honda 在泰国和印度尼西亚的零部件出货也在开展减少出口集装箱的工作。

运输零部件时,不限型号,各个型号混装,选择最佳组合,尽可能提高集装箱装载率。这一方法成功地减少了出口集装箱的用量。



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

 基本理念

 物流基本理念

 全球物流管理

 物流相关举措

一 采购的基本理念

 全球采购管理

 采购相关举措

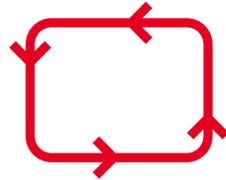
社会贡献活动 155

采购的基本理念

采购理念 / 采购三原则 / 采购行为规范

在考虑环境、安全、人权、合规、社会责任等的基础上，Honda 与全球所有供应商共同致力于通过整个供应链实现可持续发展社会。在此基础上，Honda 制定了“采购理念”和“采购三大原则”，通过公平、公正、高透明度的交易，不断加强与供应商的信任关系。

此外，我们还制定了从事采购工作的每一名员工都应遵守的《采购行为规范》，以期通过遵守该规范，进一步巩固来自公司内外的信赖以及与供应商之间的健康关系。

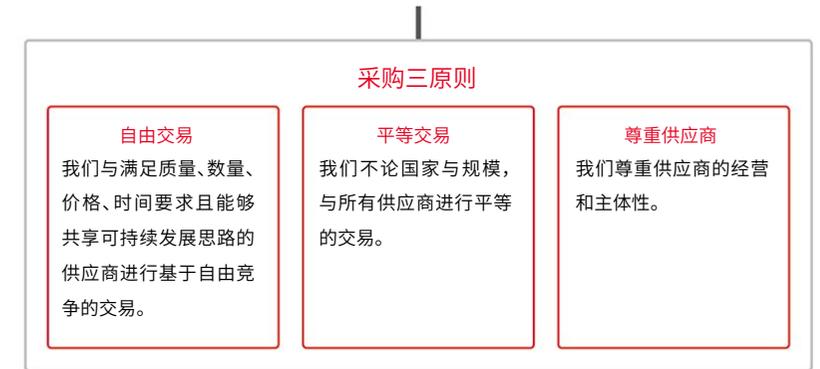


采购理念和采购三原则

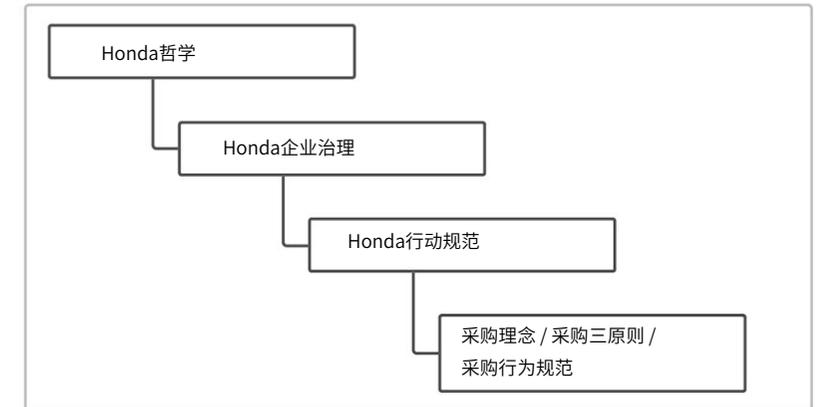
我们通过“采购理念”、“采购三原则”进行公平、公正、高透明度的交易

采购理念

我们及时、持续地以合理的价格采购优质物品



采购理念 / 采购三原则 / 采购行动规范



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

 基本理念

 物流基本理念

 全球物流管理

 物流相关举措

— 采购的基本理念

 全球采购管理

 采购相关举措

社会贡献活动 155

采购的基本理念

制定指南

Honda 为了与全球供应商共享并共同推动可持续发展,发行了“Honda 可持续发展指南”与“Honda 绿色采购指南”(可参考右方的连接)。

Honda 致力于通过该指南,将违反合规性等问题事件防患于未然并降低对环境造成的负担。

如果实际工作中发生了违反合规性等问题事件,我们将接受来自供应商的实时报告,委托其进行原因分析和改善计划的制定,防止问题事件再次发生。

当供应商的改善计划被判断为不充分时,我们将根据问题事件的社会性影响程度等对今后是否继续与其交易进行商讨。

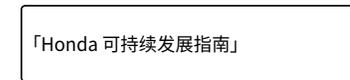
同时,我们通过活用于检查供应商应对举措和与扩展到次级供应商的确认单,来使全体供应商熟知并协助推进该指南。

依据这些可持续发展方针,在选择零部件和原材料供应商时,我们通过确认 QCDDE※、人权、劳动、安全、合规、风险和信息安全等应对举措,来决定最佳的供应商。

设置面对供应商的提案、咨询受理窗口

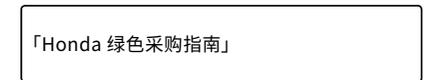
此外,我们设置了“企业伦理改善提案窗口”⇒(p.45),本着公平中立的立场,接受来自所有供应商的提案和咨询。

PDF



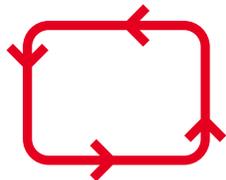
> <https://www.honda.co.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf>

PDF



> <https://www.honda.co.jp/sustainability/supply-chain/pdf/green-guideline.pdf>

采购活动的变迁



※ QCDDE: Quality (品质)、Cost (成本)、Delivery (调配)、Development (开发)、Environment (环境) 的简称。

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139**
 - 基本理念
 - 物流基本理念
 - 全球物流管理
 - 物流相关举措
 - 采购的基本理念
 - 全球采购管理**
 - 采购相关举措
- 社会贡献活动 155

全球采购管理

推进体制

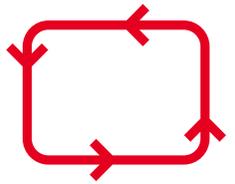
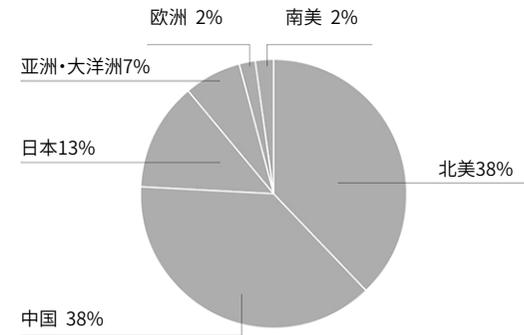
Honda 在世界六大地区开展事业，并分别设置了采购功能。基于“在有需求的地方生产”这一公司理念，推进各区域的本地化采购。位于北美的主要生产基地的本地采购率已经达到了主要全球车型的约 80%。

Honda 在日本设立了统筹管理全球采购功能的“采购本部”，横向汇总各地区和事业的采购需求，并制定可持续发展方针和发展目标。2016 年，我们为加强与促进可持续性发展举措，设置了专任部门。

并且，为能够从全球角度研究和制定中长期发展方向，我们会定期与各地区管理层召开会议，并谋求合作。

此外，我们自 2011 年起开始举办“采购环境会议”，以期通过全球供应链来推进低碳转型。该会议的成员由各地区的一线负责人组成，目的在于与世界各地的供应商齐心协力，围绕制定全球统一的 CO2 减排行动方针以及达成目标的措施进行讨论和协调。自 2016 年度起，又增加了人权、合规等方面的措施，使该项会议升级至“采购可持续发展会议”。

各地区采购额比率 (2021 年度)



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139**
 - 基本理念
 - 物流基本理念
 - 全球物流管理
 - 物流相关举措
 - 采购的基本理念
 - 全球采购管理
 - 采购相关举措**
- 社会贡献活动 155

采购相关举措

与供应商共同减少环境负荷

Honda 在“Honda 全球采购环境愿景”中表达了要在全球范围的零部件采购的活动之中通过与全世界的供应商共同努力减少环境负荷，实现各区域社会的共存共荣的愿望。

基于这一愿景，Honda 策划制定了“Honda 绿色采购指南”这一方针和旨在实现低碳这一重要课题的具体措施与步骤的“采购环境中长期计划”。并将以上这些与各区域供应商共享从而建立低碳供应链。

在新的合作开始时，我们将与所有供应商共享以上信息并取得他们的同意，共同采取措施以实现低碳供应链。

努力实现碳中和目标

Honda 提出了通过 Honda 旗下的所有产品和服务，到 2050 年全面实现碳中和（实现二氧化碳净零排放）的目标。

在日本,2021 年 10 月,我们要求供应商商讨 CO2 总排放量的削减举措。Honda 将与各供应商协调沟通，共同努力，力争实现碳中和。

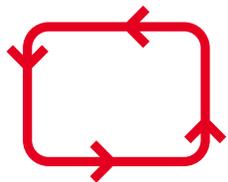
CO2 数据管理

为了提高这一系列措施的效果和影响力，Honda 自 2011 年起推进供应商 CO2 减排数据统一管理系统，2014 年开始正式运用。另外，我们从 2017 年开始参加了“CDP 供应链项目”。

基于这一系统，Honda 可与全球各区域的供应商一起共享减少 CO2 的目标及其达成情况（基本单位每年削减 1%），推动 PDCA 循环。

截至 2021 年，Honda 全球采购数额的 80%，即 1800 家供应商公司正在运用该系统。

今后，该系统还将在多方面分析共享数据，在供应商的 CO2 减排活动中发挥重要作用。



supply chain

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

基本理念

物流基本理念

全球物流管理

物流相关举措

采购的基本理念

全球采购管理

— 采购相关举措

社会贡献活动 155

采购相关举措

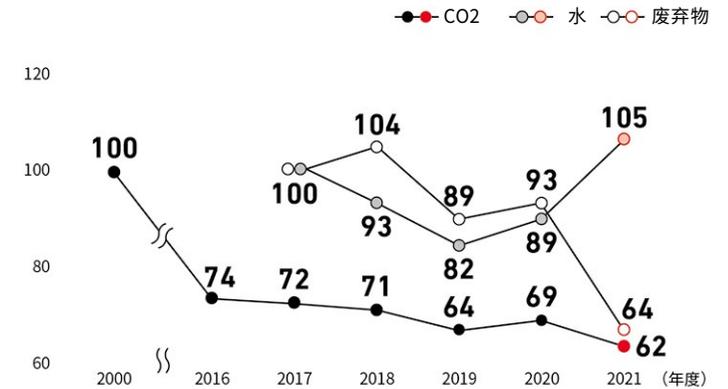
供应链中减轻环境负荷的举措

Honda 与供应商携手在各地积极推动减少二氧化碳排放及更加有效的利用资源等旨在减轻环境负荷的举措。

在日本国内，我们以集团所有供应商为对象，针对 CO2、水和废弃物制定了具体的数值目标，各公司正在与 Honda 一起努力推进减排活动。

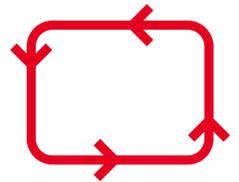
关于水和废弃物，我们自 2018 年度开始致力于目标管理，并设定了 2021 年度目标值（不高于基准年 2019 年度的基本单位），并收集数据。作为其中一环，我们正在进行用以分析集团各家供应商的进度以及实际工作的相关工具开发，同时也在针对各家供应商的环境减负措施以及体制开展确认工作。一方面，我们通过线上确认的方式来进行沟通并分享信息，同时也会与集团供应商一起为推动目标实现而努力。

减轻环境负荷的实绩
CO2 排放量 / 水资源使用量 / 废弃物等产生量的基本单位指数



• 基准年为，CO2：2000 年，水 / 废弃物：2017 年
• 数据对象：日本国内联结对象的所有一级供应商。

	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
CO2 (t/ 百万日元)	1.11	1.08	1.07	0.95	1.03	0.93
水 (m3/ 百万日元)	9.48	9.99	9.29	8.19	8.91	10.51
废弃物 (t/ 百万日元)	0.54	0.59	0.62	0.53	0.55	0.38



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139**
 - 基本理念
 - 物流基本理念
 - 全球物流管理
 - 物流相关举措
 - 采购的基本理念
 - 全球采购管理
 - 采购相关举措**
- 社会贡献活动 155

采购相关举措

化学物质管理

Honda 遵守与构成产品的所有零部件等相关的法规，发布了《Honda 产品化学物质管理标准书》，以期减少对地球环境、生态体系的影响。在委托全球各区域的供应商构建符合该标准的化学物质管理体系的同时，也要求供应商确保其提供的是符合标准的零部件。对于具体的含有化学物质数据，则应用符合行业标准的管理系统，在量产开始前实施评估。

采购风险的应对措施

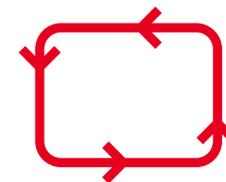
Honda 将自然灾害、火灾、供应商的财务问题、劳动问题等“影响生产的全部事件”都视为风险，为了减少此类风险、防止风险产生后的扩大以及防患于未然，在零部件、材料采购等整个供应链中采取了相关措施。例如，将过分依赖某一工厂的零部件、原材料定义为“课题零部件”，在全世界范围内实施持续性检查并采取应对措施。

作为应对措施的一环，Honda 自 2014 年 12 月起开始在日本国内的供应商中应用采购风险管理系统，从而在大规模灾害发生后的短时间内便可以掌握受灾地供应商的受灾情况和对生产的影响程度。

此外，在财务风险的最小化方面，Honda 每年实施一次基于各供应商调查的评估，并且将第三方机构的调查信息作为参考，每月实施风险确认。

要求供应商遵守法律法规

Honda 在包括合规在内的整个供应链内强化可持续发展。在进行交易时签订《零部件交易基本合同》，明确要求应遵守各国和各地区的反不正当竞争法及防止贿赂法等法律法规，并记载安全、防灾、环境保护、资源保护等内容。



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

基本理念

物流基本理念

全球物流管理

物流相关举措

采购的基本理念

全球采购管理

— 采购相关举措

社会贡献活动 155

采购相关举措

对供应商进行 ESG※ 调查

Honda 为确认相关方针的执行情况，向供应商分发确认单，要求供应商进行自主检查。

随着国际范围内对实现“包括供应链在内的企业社会责任”的期待越来越高，Honda 自 2016 年起，在日本以事业体量大且影响力大的供应商为对象开始进行调查，当下正在实施全球调查。以右记的流程为基础，在日本，以占采购额 8 成以上的供应商为对象，定期实施 ESG 调查。以调查结果为基础，对问题发生的可能性高，或者发生时对本公司影响大的高风险供应商进行特定。书面调查中，将实施以下项目。

- 分发基于国际标准的“确认单”
- 指南遵守情况的确认
- 改善措施的推进

在“确认单”中，不仅包括消除基于人种、民族、原国籍、宗教、性别等因素的歧视，还涵盖了禁止使用童工、强制劳动和贩卖人口以及最低工资保障等一系列的人权和劳动问题。此外，还增加了环境、合规性、信息披露等涉及广泛的评估项目，希望以此来对供应商的执行情况进行确认。

在接下来的访问调查中，对于那些高风险的供应商，还将围绕以下项目进行检查和确认。

- 对相关表单、生产工艺、相关设施进行确认
- 通过“改善计划、绩效报告”来确认进度
- 跟踪调查（必要时需进行实地确认）

最近，在设定禁止扣留外国劳工身份证的规则等项目上，取得了一定改善。今后，为了培养调查负责人的能力，将在充实教育的同时，与海外的采购据点合作，在全球范围内开展 ESG 调查。

目前，在 2021 年度，没有出现具有显著风险的问题。

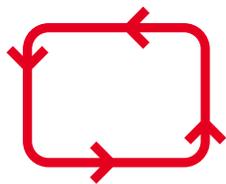
ESG 调查流程



重要供应商的定义和访问调查

- 交易额
- 交易业绩
- 销售比例
- 资本关系
- 法律、法规的遵守情况
- 书面调查结果
- 问题发生时的影响程度

- 改善计划
(书面, 访问调查)
- 追踪调查



※ ESG:Environment (环境)、Social (社会)、Governance (管理) 的简称。

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139**
 - 基本理念
 - 物流基本理念
 - 全球物流管理
 - 物流相关举措
 - 采购的基本理念
 - 全球采购管理
 - 采购相关举措**
- 社会贡献活动 155

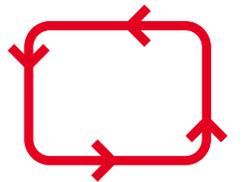
采购相关举措

员工教育培训

Honda 在各地区制作了说明手册并制定了人才开发计划，以便从事采购活动的每一名员工发挥能力，诚实、公正地开展工作。

例如在北美地区，Honda 通过讲座、在线学习以及 OJT ※ 对员工进行广泛的培训。其中，“基础培训课程”除了强化 QCDDE 外，还与学员共享采购过程中选择供应商等方面的思路。此外，学员还将通过“构筑商业关系”培训，了解到通过遵守行为规范与法律法规以及保密等方式与供应商建立长期良好关系的重要性。

如上所述，Honda 正在全球各地区结合当地文化和社会背景开发有关采购活动基础知识的课程，并对员工进行培训。



※ OJT: On the Job Training (在职培训) 的简称。

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

基本理念

物流基本理念

全球物流管理

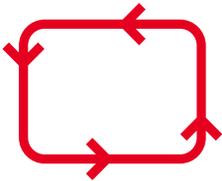
物流相关举措

采购的基本理念

全球采购管理

— 采购相关举措

社会贡献活动 155



采购相关举措

与行业团体和供应商的合作举措

Honda 通过与汽车行业以及供应商的合作进行能力建设等，致力于加强整个供应链的可持续发展性。

与行业团体和供应商的合作

Honda 的美国子公司 Honda 北美股份有限公司 (Honda North America Incorporated) 参加了 AIAG※ 1 (Automotive Industry Action Group) 在供应链内设置的、以持续性加强合作为目的的四个工作部门会议，分别是“尽责的矿物采购”、“人权与交易”、“气候变暖对策”、“化学物质管理”。在 AIAG 中，我们对供应商开展培训，并在 2012 年于北美地区邀请一级供应商与二级供应商参加，举办了企业伦理、环境规则、劳动环境、人权等的进修会。

此外，为了积极把握汽车行业内外的问题、需求、以及动向，Honda 还参加了 AIAG 的企业责任运营委员会和 Drive Sustainability ※2。

在北美地区，我们以可持续发展（环境、出口管理、社会责任、安全卫生、多样性、公司治理、合规与道德）为主题，利用 CBT※3 为供应商提供线上培训，以增进其对于可持续发展的理解。

与供应商的沟通

2020 年 6 月，Honda 举办了可持续发展信息共享会，分享社会趋势信息，并反馈了按照 Honda 供应商可持续发展指南进行的供应商检查的结果。

此外，Honda 在世界各地定期召开与供应商共享事业方向性和应对措施内容的交流会。2021 年度，我们在全球 23 处召开了此类交流会。会上，我们将对于在 QCDE 等各个领域取得了特别优异的成绩的供应商，颁发“供应商奖”以兹感谢。

在日本地区，自 1974 年起每年召开一次交流会。在 2022 年 3 月的交流会上，共 450 家供应商的高层出席。在这里，Honda 发布了全公司的方针，以及作为后盾的汽车、二轮、通用动力产品各事业的方针。进而从 2017 年起，对于在 ESG 所有领域表现优异的供应商，开始颁发“可持续发展奖”。本奖项是从原来着眼于 GHG※4 的“环境奖”，向社会、公司治理方面进行了拓展的产物。

在欧美地区，对于在合规、安全卫生、区域社会活动、环境、多样性以及人权等方面贡献最大的供应商，我们将颁发“可持续发展奖”以示表彰。



日本地区的可持续发展部门表彰
AGC 公司

※ 1 AIAG : Automotive Industry Action Group (全美汽车产业协会) 的简称。
 ※ 2 为了推进汽车业界的可持续发展而制定的新的友好合作关系组织。
 ※ 3 Computer Based Training 的简称。指使用了计算机的学习。

7 社会贡献活动



7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

— 基本理念

- 全球管理
- 社会贡献活动方面的努力
- 社会贡献活动相关数据

基本理念

Honda 的社会贡献活动

Honda 自创业以来，一直通过产品和技术为社会和顾客提供各种喜悦。此外，Honda 基于“企业必须扎根于当地，和当地融为一体”的理念，在 20 世纪 60 年代还处于创业期时就非常重视与地区社会建立的关系，并开始了一系列社会贡献活动。

现在，Honda 正致力于在世界 7 大地区开展各种社会活动，力求成为“与全人类分享喜悦的、被期待存在的企业”。此外，我们还对基于该地区的实际情况而采取的举措提供支持。今后，Honda 也将促进与顾客和地区民众的进一步沟通，并开展相关社会贡献活动。

社会贡献活动的基本理念

Honda 于 1998 年制定了《Honda 社会活动的理念与方针》，2006 年为了“建设充满梦想的未来社会”，制定了谋求活动统一感的全球方针。

2018 年，为顺应这个时代的环境变化，Honda 制定了全球方针，致力于实现“向所有人提供‘拓展生活可能性的喜悦’”这一 2030 年愿景。

Honda 希望秉承“尊重人”和“三个喜悦”的基本理念，为了人们的生活更加丰富多彩，并能分享各自的喜悦，我们正在全球范围内加快推进以每一名员工积极举措。



社会贡献活动全球方针

理念

Honda 为了使全世界人们的生活更加丰富多彩，秉承“尊重人”和“三个喜悦”的基本理念，积极致力于社会贡献活动。

目的

Honda 通过社会贡献活动，将“拓展生活可能性的喜悦”带给全世界的人们，并通过为可持续发展的社会做出贡献，立志成为“被期待存在的企业”。

活动方针

- 作为企业市民，通过积极参与立足区域社会的活动，提升来自社会的共鸣与信赖。
- 立足全球化视角，有效地利用 Honda 的资源。
- 对重视每一位职员参加的活动予以支援。

活动领域

- 对创造未来的孩子们的培养援助活动
- 环保活动
- 交通安全教育与普及活动
- 扎根于地区的活动



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 社会贡献活动方面的努力
 - 社会贡献活动相关数据

全球管理

社会贡献活动全球体制

Honda 的社会贡献活动以“对创造未来的孩子们的培养援助活动”、“环保活动”、“交通安全的教育与普及活动”、“扎根于地区的活动”这 4 项为基础，在集团中持续展开重视与地区联系的活动。

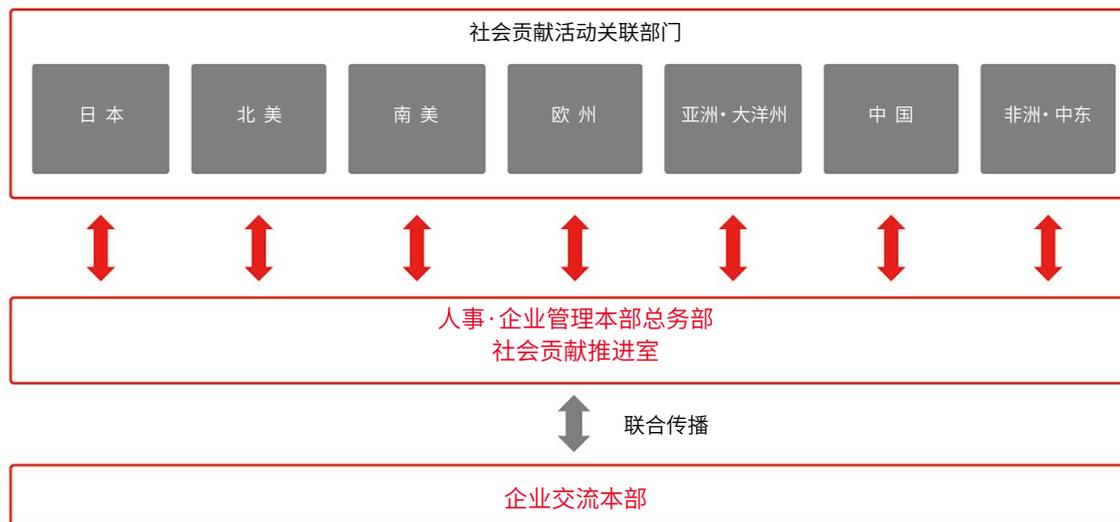
在世界 7 个地区，按照“社会贡献活动全球方针”，我们有效活用 Honda 资源，推进多项措施的执行。

为了强化全球信息网络资源的活用，人事·企业管理本部总务部社会

贡献推进室将进行 7 个地区活动信息的收集、方向性共享以及与企业交流本部的联合传播。

今后，作为一名优秀的企业市民，Honda 将以创造有未来梦想的企业为目标，以全球范围的活动为基础，与各地区的人们携手推进多种多样的社会贡献活动。

社会贡献活动全球体制



7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 社会贡献活动方面的努力
 - 社会贡献活动相关数据

社会贡献活动方面的努力

2021 年度活动概要

2021 年度, Honda 继续秉承社会贡献全球方针, 根据各地区的实际情况开展社会贡献活动, 以打造充满梦想的明日社会。

为了实现“零环境负荷的循环型社会”和“零事故社会”的目标, Honda 正在全球范围内开展环保意识的培养和聚焦于“人”的安全宣传活动, 以防范事故于未然。

同时, 在疫情反复的大环境下, Honda 将根据每个地区的情况和需求, 通过产品、技术和人员持续提供支持。

本报告将介绍包括以上举措在内的各地区代表性社会贡献活动。您可以通过以下网站获取更详细的信息。

WEB

Honda 社会贡献活动

> <https://www.honda.co.jp/philanthropy/>



日本〔守护地球环境活动〕

Honda 集团于日本全国开展“Honda 清洁海滩活动”15 周年

出于“要把可以赤足踩踏的海滩留给下一代”的想法, 自 2006 年起, Honda 开展了“Honda 清洁海滩活动”。

出于“想运用技术的力量让满是漂流垃圾的海滩变得清洁美丽”这一想法, Honda 自主研发了海滩清洁车, 并利用海滩清洁车开展了海滩清洁活动。2021 年, 这项清洁活动迎来了 15 周年。2021 年因新冠肺炎疫情影响, 活动开展次数较往年有所减少, 最终共在五个府县开展了该项活动。

由 Honda 员工和退休人员启动的这项活动, 现已扩大到全国, 得到了 Honda 集团和当地居民的配合, 每年参加人数超过 7,000 余名。

截至目前, 活动已在全国 200 多处海滩开展, 实施次数累计 400 余次, 回收垃圾共达 490 吨左右。



在鸟取县开展的海滩清洁活动

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 社会贡献活动方面的努力
 - 社会贡献活动相关数据

社会贡献活动方面的努力

北美〔儿童教育支援活动〕

提供在 Eagle Rock School & Professional Development Center 的学习机会

America Honda motor company 于 1993 年建立了 Eagle Rock School & Professional Development Center。

该中心为无法适应正常学校生活的学生提供教育机会，通过注重社区、诚信、人权的自有教育环境，为学生们提供支持。Eagle Rock School 招生学生人数为 72 人。截至 2021 年度，累计毕业人数为 310 人。

Professional Development Center 还提供咨询服务，为希望学生获得第二次机会、不退学而顺利毕业的全国高中教师和教育工作者就学习的新途径提供建议。

南美〔交通安全教育与普及活动〕

Moto Honda da Amazonia Ltd. (巴西公司) 与 Honda Motor de Chile S.A (智利公司) 采取的交通安全举措

巴西的 Moto Honda da Amazonia Ltd. 交通教育中心 Centro Educacional de Trânsito Honda，面向小学生开展了交通安全教育——“Clubinho Honda”。活动通过动画片和游戏等形式，进行线上授课，共有约 3 万名儿童参与。

此外，智利的 Honda Motor de Chile S.A 在圣地亚哥市举行免费讲习，由专业讲师为市民讲授如何利用安全装置实现二轮的安全驾驶，从而促进人们的交通安全意识的培养。

2021 年度，共有 42 名 Honda 志愿者为 1,160 位市民提供了指导。



在 Eagle Rock School 接受了教育培训的教育从业者们



在巴西的交通安全学习



在智利的安全驾驶讲习

7 Performance 报告

环境 55

安全 79

品质 96

人才 112

供应链 139

社会贡献活动 155

 基本理念

 全球管理

 — 社会贡献活动方面的努力

 社会贡献活动相关数据

社会贡献活动方面的努力

欧洲 [交通安全教育与普及活动]

荣获 European Quality Label 最高评价的二轮交通安全教育中心举措

西班牙的 Honda Motor Europe Iberia Branch 于 1992 年开始开展二轮交通安全活动。自 2009 年起，开始在巴塞罗那运营“Honda Safety Institute (二轮交通安全教育中心)”。

该中心的活动以防御讲习和防范风险为主，其中一门课程获得了欧洲运输安全协议会认可的交通安全教育“European Quality Label”的最高评价。

该中心面积约 2 万平方米，共开设 11 种课程。平日面向专业人士和企业，周末则面向个人顾客(含儿童)提供培训服务，全年无休，每天均有授课。

Honda Safety Institute 为打造便于顾客参与的环境，还免费提供二轮、轻骑以及头盔、护具等。



在潮湿的路面进行安全驾驶讲习

亚洲与大洋洲 [儿童教育支援活动]

培养泰国儿童筑梦的能力，“Honda 超级创意大赛”在线举行

Honda Automobile (泰国) 自 2005 年开始举办“Honda 超级创意大赛”，让孩子们亲身感受“创造的喜悦”，描绘自己的梦想，让创意化为现实，以此来助力下一代成长。今年，获奖者也将获得女王殿下亲自颁发的作为皇家奖品的盾牌。

2021 年度，受新冠肺炎疫情影响，活动首次采用线上形式举行。通过预赛的 14 名选手经过可体验产品制造的工作坊环节，完成自己的作品后，进入最终评选。尽管深受疫情影响，但此次活动参赛作品数仍多达 5,700 件，从而继续为培养孩子们的筑梦能力作出了贡献。

至今的 17 年间，泰国儿童描绘出的创意数量累计约达 43 万个。



2021 年度的在线活动(通过了预赛的 14 位孩子们和 Honda 的工作人员)



social contribution activities

7 Performance 报告

- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 社会贡献活动方面的努力
 - 社会贡献活动相关数据



社会贡献活动方面的努力

中国 [守护地球环境活动]

在沙漠化严重的内蒙古自治区长期开展植树造林活动

中国 Honda 集团自 2008 年起的 14 年间，持续在内蒙古自治区开展植树造林活动，至今已有 2,000 名以上 Honda 员工参与，共计植树约 188 万株，植树面积已达 1,340 万平方米以上。

多年来，通过邀约林业专家研究气候与土壤特点，积累了许多干旱地区植树造林的知识，使得该活动的植树成活率远远高于国家的植树成活率标准。

该活动共实施了 3 期，第 3 期的时间是从 2018 年至 2022 年，目标在 5 年期间的植树面积达到 467 万平方米。

此项活动有助于防止因土壤侵蚀和缺乏绿地而引起的沙尘暴和沙尘等自然灾害。



植树活动的绿化成果

非洲·中东 [交通安全教育与普及活动]

为尼日利亚二轮出租司机提供安全驾驶讲习的举措

Honda Manufacturing Nigeria Limited 持续开展安全驾驶讲习，帮助二轮出租司机学习正确的驾驶与车辆养护知识。

讲习内容包括骑行前检查、刹车和离合器的正确操作姿势、使用 Honda 原装零件和发动机油的好处以及定期保养的重要性。

该活动由尼日利亚经销商每月开展，2019 年度共 6,300 人次参与，2020 年度为 2,283 人次，2021 年度为 4,113 人次。

受新冠肺炎疫情影响，讲习参与人数有所减少，但活动依然持续开展，以期对尼日利亚的交通安全尽到绵薄之力。



在尼日利亚开展的安全驾驶讲习

7 Performance 报告

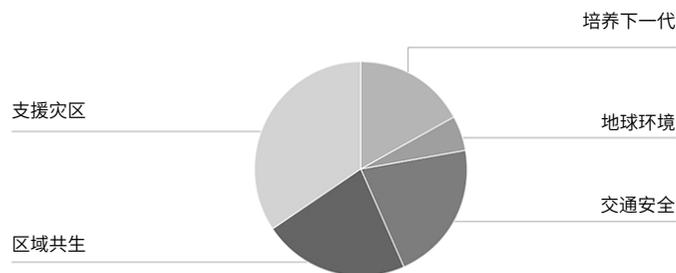
- 环境 55
- 安全 79
- 品质 96
- 人才 112
- 供应链 139
- 社会贡献活动 155**
 - 基本理念
 - 全球管理
 - 社会贡献活动方面的努力

— 社会贡献活动相关数据

社会贡献活动相关数据

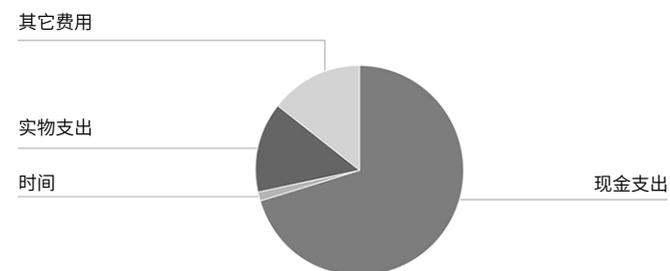
社会贡献活动相关支出金额 (2021 年度)

	支出额 (百万日元)
培养下一代	1,230
地球环境	384
交通安全	1,529
地域共生	1,594
灾害支援	2,488
(合计)	7,224



按贡献方法分类的明细 (2021 年度)

	支出额 (百万日元)
现金支出	5,095
时间	85
实物支出	1,007
其他费用	1,037
(合计)	7,224



social contribution activities