HONDA

Honda
可持续发展报告
2021

目 录

1 出版方针 ····· 02

2 高层致辞 ····· 03

3 Honda 哲学 ····· 09

4 Honda 概要 ····· 10

业务领域 ····· 11

历史回顾 ····· 13

销量及主要分公司 ····· 14

矩阵式经营模式 ····· 15

财务概况 ····· 16

5 战略 ····· 17

Honda的可持续发展 ····· 18

关于可持续增长的探索 ····· 19

2030愿景 ····· 20

重要课题分析 ····· 21

Honda的举措与SDGs ····· 22

可持续发展的管理体制 ····· 25

利益相关方 ····· 26

研发 ····· 30

创新管理 ····· 31

6 管理 ····· 32

企业管理 ····· 33

合规管理 ····· 42

风险管理 ····· 45

管理相关数据 ····· 49

7 Performance 报告

环保 ····· 51

安全 ····· 77

品质 ····· 93

人才 ····· 109

供应链 ····· 133

社会贡献活动 ····· 146

contents

出版方针

1

组织范围

由本田技研工业株式会社及国内外 415 家关联公司（关联子公司 348 家、股份法适用公司 67 家）构成的 Honda 集团整体作为报告的对象范围。没有将整个 Honda 集团作为对象时，分别记载了对象范围。

时间

以 2020 年度（2019 年 4 月 1 日～ 2020 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（⇒ p.158）。

・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

2020 年度环境相关的 √ 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：2021 年 7 月

下次发行预定：2022 年 7 月

可持续发展报告预计每年更新并发行。

咨询处

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”“把喜悦传递给下一代”（⇒ p.18）

6 个圆：摩托车、汽车、Life creation 和面向未来的事业（⇒ p.11、12）

双手：支持 Honda 相关事业的合作伙伴（⇒ p.26）

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。

editorial policy

高层致辞

追求本质，发挥Honda的独创精神
全力以赴实现环境和安全目标。

取缔役 代表取缔役社长
最高经营责任者

三部 敏宏

致所有手持《可持续发展报告》的人员

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 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。始终以人为本，相信人的潜能，这就是 Honda。

受新冠疫情的影响，我们的生活和社会发生了巨大的变化。我们认识到，在全世界范围内有越来越多的人希望让自己有限的时间和生命能够变得更加安全、自由和丰富多彩。

另一方面，作为社会的一员，我们重新认识到团结与合作的重要性，自觉助力解决社会课题的意识也在不断增强。特别是这种意识正在将“地球环境问题”涵盖进来，未来社会的转变将进一步加速，更加注重与地球的和谐共生。“提高道德行为水平”、“解决地球环境问题”以及“回归人类本性”今后将成为大势所趋。

我于 4 月份就任社长一职，并启动了新的经营体制。Honda 在转变为新体制后，已公布了今后的发展方向，下面我将再次就其宗旨做一介绍。

高层致辞

Honda为促进社会的可持续发展而采取的措施- Powered by Honda-

我们认为，今后在社会不断发展变化的情况下，Honda 应提供以下两方面的价值，即“将给地球环境造成的负荷降为零”、“确保安全，守护宝贵的生命”，深耕环境与安全领域。

Honda 制定了以下两个目标：环境方面，通过 Honda 旗下的所有产品和企业活动，到 2050 年全面实现碳中和（实现二氧化碳净零排放）；安全方面，到 2050 年，Honda 摩托车和汽车产品在全球范围内实现交通事故零死亡。

我们将努力实现上述环境与安全目标，同时还将致力于引领移动出行、动力总成、能源及机器人技术领域的进化升级。

Honda 将通过提供这些价值，为社会变革以及全球所有愿为提高生活质量而行动的人们提供动力支撑，帮助人们拓展自身的可能性。我们称之为“Powered by Honda”。

为了能够在这一宗旨下推动实现环境与安全目标，作为前提，我们将通过切实“巩固现有业务”来奠定坚实的基础。继续以汽车业务为核心不断优化产能，努力提高生产效率，在增强业务体制方面切实取得成效。

Honda追求的目标与行动方向

高层致辞

环保措施-将环境零负荷作为目标

到 2050 年，除产品的整个生命周期外，Honda 还将争取在企业活动的整个生命周期内实现环境零负荷。其三大支柱包括“碳中和”、“清洁能源”、“资源循环”。

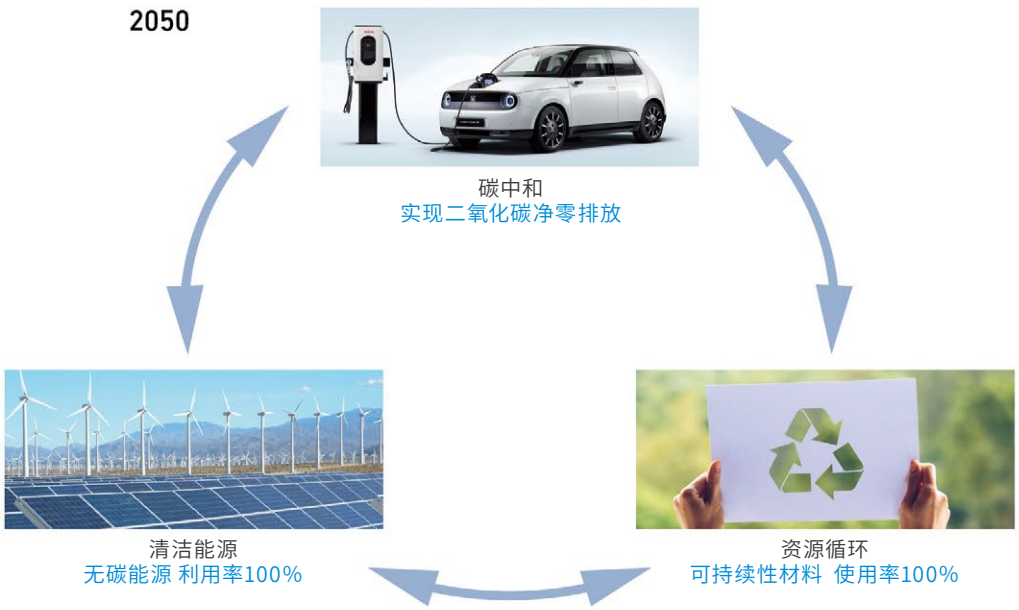
除摩托车和汽车产品的电动化外，还推出了可更换式电池“Honda Mobile Power Pack（移动电源包）”，由此不断拓展便携式电动产品的维度，并通过这些充电时可与基础设施相对接的智能化电力运营来扩大可再生能源的利用规模。为进一步扩大可再生能源的利用规模，除电能外，我们还将积极推进氢能的应用。

此外，包括电池的重复使用和循环利用在内，展开原材料循环利用研究，向 100%可持续性材料（可持续性资源）的产品开发发起挑战。

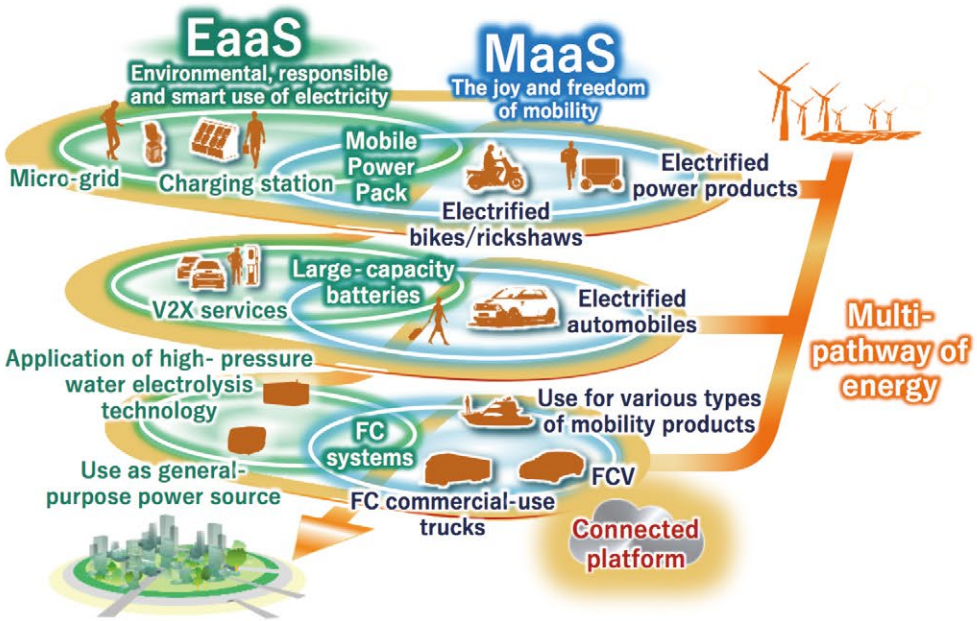
我们将继续秉承 Honda eMaaS 的理念，将电动移动出行与能源服务相结合，在“提供自由移动出行服务”以及“扩大可再生能源的利用规模”方面作贡献。同时还将围绕“扩大移动电源包的利用规模”、“推进电动汽车专用大容量电池的应用”以及“推进 FC（燃料电池）系统的应用和推广”这三大核心任务，稳步推进相关举措。

从长远来看，包括碳中性燃料在内，将针对难以实现电动化的飞机等领域，推动实现能源的多元化发展。

Honda致力于打造“环境零负荷”的循环型社会



环保智能用电



高层致辞

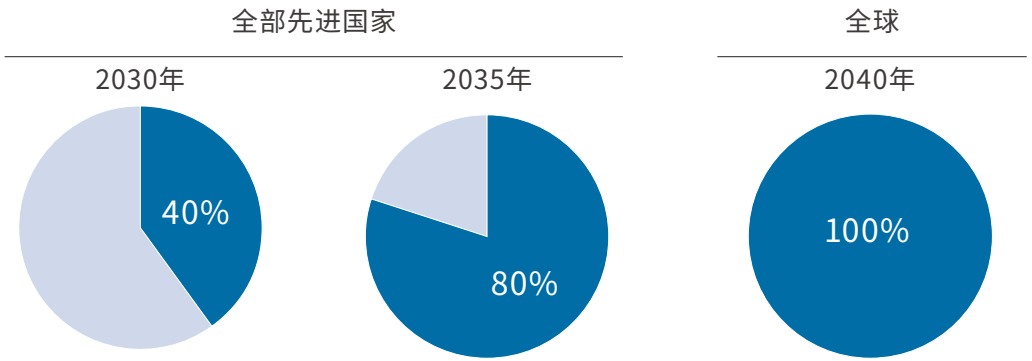
汽车的电动化

电动汽车的普及受到客户接受度、基础设施环境以及可再生能源的普及等方面的影响，而这些影响会因地区而异，且瞬息万变，导致我们难以对未来做出预测，但是作为汽车制造商，我们有义务首先去推动实现 Tank to Wheel（行驶阶段）的无碳化。为此，我们制定了以下目标：在发达国家市场，EV（电动汽车）及 FCV（燃料电池汽车）的销售比例到 2030 年达到 40%，到 2035 年达到 80%；在全球市场，到 2040 年达到 100%。

这是一个极具挑战性的目标，需要从整个价值链入手来推动实现。Honda 自成立以来，始终秉承高远的志向和远大的目标，不断发起挑战。所以我们认为应首先树立一个远大的目标，所有人都瞄准这一目标，为实现目标而发起挑战。为此，我们提出了这项长期目标。

为确保 EV 产品强大的市场竞争力，我们正在独立展开全固态电池的研究，这是一种可实现大容量和低成本化的新一代电池，并计划于本年度在实证生产线上进行生产技术的验证。我们将加快此类全固态电池的研究步伐，力争在 21 世纪 20 年代后半期实现示范应用。

EV・FCV 汽车电动化销售比率



摩托车的电动化

在摩托车的电动化方面，将价格昂贵的电池与车体分开考虑将成为普及的关键所在。为此，在那些对电动化有着强烈社会需求的发达国家，我们将以企业、中央政府部门以及地方政府为目标，通过移动电源包的应用来推进电动化。

面对普通用户，除扩充产品阵容外，还需要设置大量可供各种品牌 EV 使用的电池更换站，以提高使用的便利化程度。为此，我们在日本和欧洲与其他摩托车制造商共同成立了联营企业，致力于推动可更换式电池技术的标准化工作。

此外，面向通用产品以及微移动出行，扩大移动电源包的应用范围。在印度，我们已开始利用三轮出租车“RIKISYA”进行相关实证试验。

2021 年，为满足客户的多样化需求，在商用领域，除电动三轮踏板车“GYRO e:”外，我们还推出了“GYRO CANOPY e:”。在私用领域，我们将在 2024 年之前投放 3 款电动摩托车(轻型一类、轻型二类)，此外，在 FUN 领域（中 - 大型运动型摩托车）也计划投放相应的电动摩托车产品。

FC（Fuel Cell：燃料电池）

作为一种可再生能源，氢能的普及备受期待，而 Honda 长期以来一直致力于 FC 技术的研究、开发和实际应用。

我们将继续与通用汽车开展合作，进一步扩大 FCV 的产能规模，并将 FC 系统应用于商用卡车、固定式及移动式电源等广泛的领域，以降低成本，推动实现氢能社会。

高层致辞

安全领域-交通事故零死亡率

我们的目标是，到 2050 年，Honda 的摩托车和汽车在全球范围内实现交通事故零死亡。

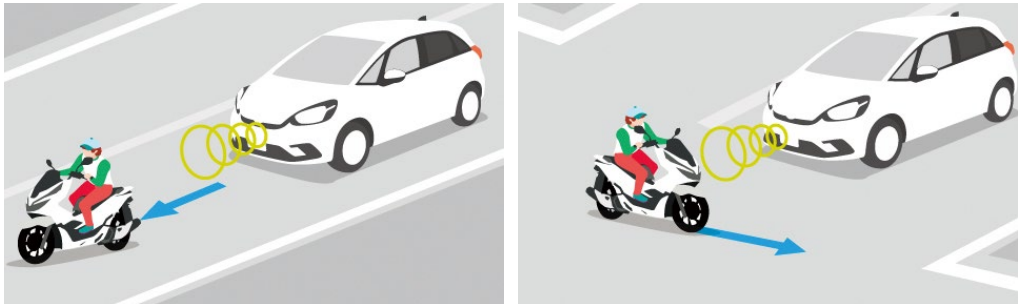
要想实现这一目标，面临一个巨大的挑战是，如何消灭新兴国家的摩托车致死事故。在目前难以收集准确的事故数据的情况下，这存在着很大的困难。但是，作为一家全球销量最高的摩托车制造商，我们必须要承担起相应的社会责任。Honda 希望通过具体的举措来助力提高社会安全的总体水平，为所有交通参与者打造一个安全可靠的世界。在拓展安全技术方面，考虑到摩托车的死亡事故多与汽车有关，因此我们计划在 2030 年之前，将升级后的汽车全方位安全驾驶辅助系统——ADAS ※ 应用于发达国家的所有车型。

※ ADAS：Advanced Driving Assist System（先进安全驾驶辅助系统）

我们研发的 3 级自动驾驶技术轿车已在日本上市发售，我们将借助在此过程中积累的知识和经验，进一步推动 ADAS 系统走向智能化，从而提高事故覆盖率。此外，我们还将加强 Honda 独有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业务的 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。

从硬件和软件两方面来推动实现“交通事故零死亡”



加强摩托车和汽车共存安全技术的研究

通过教育宣传活动和法律法规来加以推动

高层致辞

推动研发，面向未来

环境与安全领域各项措施的推进离不开对研发领域的积极投资。未来 6 年我们计划投入总额约达 5 万亿日元的研发经费。在研发领域，包括数字技术的开发机制在内，有些方面依然有待加强，对此我们考虑通过联盟（企业间合作）等形式来加以推进。在电动化方面，我们将积极构筑相应的价值链，在充分考虑未来发展潜力的前提下来进行投资。为了使这样的投资成为可能，我们将对已开展的现有业务进行筛选和集中。

研究所目前正以“环境零负荷社会”以及“零事故社会”为目标而进行先行技术的研究，作为下一阶段的梦想，我们计划将移动出行拓展至 3 维和 4 维，并将为此而展开天空、海洋、宇宙以及机器人等方面的研究。

我认为“本田精神”是指在进行本质思考后所能够实现的价值和独创性。我们将在珍视人类梦想、为实现远大目标而不断发起挑战的过程中，努力成为一家坚持追求本质和独创性的企业。

我们希望通过环境与安全领域的有力举措继续做被社会所期待的企业，为此我们将针对多变的业务环境，打造具有韧性（能够战胜困难的韧性）的经营体制，并迅速采取大规模行动。我们将立足于追求本质且重视独创性的本田精神，在坚持进行自我检视的同时砥砺向前。

“有 Honda，真好”，“Honda，一定会做到”，为了能够继续成为这样深受大众期待的企业，Honda 将不断发起新的挑战，请您拭目以待。

取缔役 代表取缔役社长
最高经营责任者

三部 敏宏

top message

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。

信賴

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客户感到满意，还让客户产生共鸣，有所感动。客户的喜悦赋予了我们企业活动的价值，使我们从创造、销售当中获得真正的喜悦。为此，我们不仅要努力创造出超越客户期待的、具有新价值的商品，而且要努力提供诚心诚意的接待和服务。

销售的喜悦

来源于向客户提供有价值的商品和诚心诚意的接待和服务，使其感到喜悦而从中获得信赖关系并不断得以巩固的过程。通过与客户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

指我们通过各自的业务，充分发挥各自的能力，创造出超越客户和销售店期待的高价值的商品和服务，让客户和销售店感受到喜悦而产生的。

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，
让全世界的客户满意。

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。

3 philosophy

4
Honda 概要

业务领域	11
历史回顾	13
销量及主要分公司	14
矩阵式经营模式	15
资产概况	16

主要业务

摩托车业务

摩托车业务是 Honda 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，摩托车的客户累计交付量已超过 4 亿辆。2020 年尽管受到新冠疫情的影响，全球销量依然达到了 1,500 万辆。

2020 年秋季，我们推出了能够带来移动出行喜悦和驾驶乐趣的重型旗舰巡航车"REBEL 1100"，并开始在美国、欧洲、日本以及亚洲其他国家和地区发售。

此外，随着全球范围内人们对环境问题的关注程度不断加深，除已上市的电动摩托车"BENLY e:"外，我们还推出了"GYRO e:"和"GYRO CANOPY e:"两款车型，通过进一步扩充 Honda e: 商用摩托车的产品阵容，满足全球客户的期待，同时，为摩托车市场开辟新的可能性，并坚持以领先的姿态，引领世界的发展。

汽车领域

"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，已经壮大为每年在全世界销售约 500 万台的规模。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。

继推出以能源互联社会为目标的电动汽车"Honda e"之后，近期我们又在全球范围内进一步扩大了"CITY"、"VEZEL"的发售市场，这是两款配备有双电机混合动力系统的电动汽车，以此来推动"实现 2050 年碳中和目标"。

此外，为提升安全驾驶辅助系统"Honda SENSING"的性能，我们积极致力于自动驾驶技术的研发，并推出了带有 3 级自动驾驶功能的"LEGEND"。为推动安全技术而不断努力。

REBEL 1100〈DCT〉

GYRO CANOPY e: GYRO e: BENLY e:

电动车 Honda e

新型 LEGEND

Life Creation领域

在通用产品领域，Honda 为顾客提供包含发动机在内的，耕耘机、发电机、除雪机、除草机、水泵和船外机等丰富多彩的商品。2019 年 9 月，通用产品累计生产数量达到 1 亿 5000 万台，被全世界 50 多个国家的顾客所选择。

最近，为多种机械设备提供动力，并符合世界标的“GX 系列发动机”凭借强大的可靠性和装机量，开始面向专业领域提供电动功率部件。另外，面向一般消费者，也开始提供步行电动草坪割草机等，使用方便，静音环保的电器产品。

自 2019 年 4 月起，在原有通用产品业务的基础上增加了移动电池等“面向未来的新业务”，业务领域进一步延伸至“life creation 业务”。

＜面向消费者＞ ＜面向专业人员＞

〈内燃机〉

步行型发动机割草机“HRG416”

通用发动机“GX160”

〈电动〉

电动功率单元“eGX”

电动功率单元“eGX”

飞机业务和飞机发动机业务

对飞机和飞机发动机的研发，是 1986 年成立和光研究中心时树立的课题，它既是基础技术研究的一部分，也是 Honda 从创业初期时候的梦想。作为梦想的结晶，2003 年，HondaJet 试验机型首次试飞成功。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。它采用了有效降低空气阻力的 Honda 自主研发的自然层流机翼和自然层流机首，并且将发动机安装在主翼上面，这些都是具有鲜明特点的崭新设计。HondaJet 的试飞成功，充分证实了它在该级别最高的飞行性能。之后，在美国北卡罗来纳州设立了制造 HondaJet 的 Honda Aircraft Company，除此之外，在发动机方面还与 GE 合作开发制造量产型 HF120，2015 年开始批量生产 HondaJet。在此之后，于 2018 年发布了设计款机型 HondaJetElite。

Honda Jet 凭借其独特的机体设计，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优异的飞行性能。在宽敞的机内空间（比其他公司的飞机宽 3 成左右）、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 4 年交付量位居榜首 ※。

※ General Aviation Manufacturers Association（GAMA）调查

HondaJet Elite

涡轮风扇发动机 HF 120

Honda 概要 历史回顾

2010s onward

2012
使用Honda 产品时的计算 CO2 排放量，业界首次公开

2014
CDP2014 公开得分获得满分

2014
摩托车累计生产达成 3 亿台

2015
「HondaJet」展开飞机事业

2016
汽车生产累计达到一亿台

2017
Honda super cub 生产累计达到一亿台

2040
Honda 所有在售车型 EV 化、FCV 化

2011
通用产品累计生产达到一亿台

2014
与岩谷产业株式会社一起，世界首个 Package 型“智能氢站”设立

2015
发布步行训练器械“Honda 步行辅助

2016
修正公司基本方针

2017
DJSI 中被选为 World 品牌

2050
通过所有产品和企业活动，全面实现碳中和 Honda 的摩托车和汽车产品实现交通事故零死亡

1980s ~ 2000s

2005
世界首次燃料电池汽车租赁

1997
比利时、滨松制造所、栃木制造所获得 ISO14001 认证

1993
通用发动机世界首个符合美国排放标准 1980～2000 年代

1987
日本首款搭载安全气囊的汽车上市

1981
附带上肢残疾人辅助驾驶装置的日本国产 1 号车“思域”完成

2006
开发面向巴西的“灵活燃料汽车”

1999
美国首款混合动力车“Insight”发售

1996
世界首个类人型自律双足步行机器人发布

1990
施行弹性工作制 / 育儿假制度

1986
在美国 CSI 调查中获得 No.1

1981
导航系统“Honda 电动陀螺仪导航系统”发布

1940s ~ 1970s

1947
开始生产自行车用辅助发动机“A 型”

1948
提出“三个喜悦”

1949
摩托车【Honda C 型】开始生产

1953
开始生产通用产品“H 型”发动机

1960
导入考核制度

1963
开始生产汽车“T360”

1946
本田技术研究所成立

1948
本田技研工业株式会社成立

1953
发布“120% 好产品”的方针

1958
Honda super cub 发布

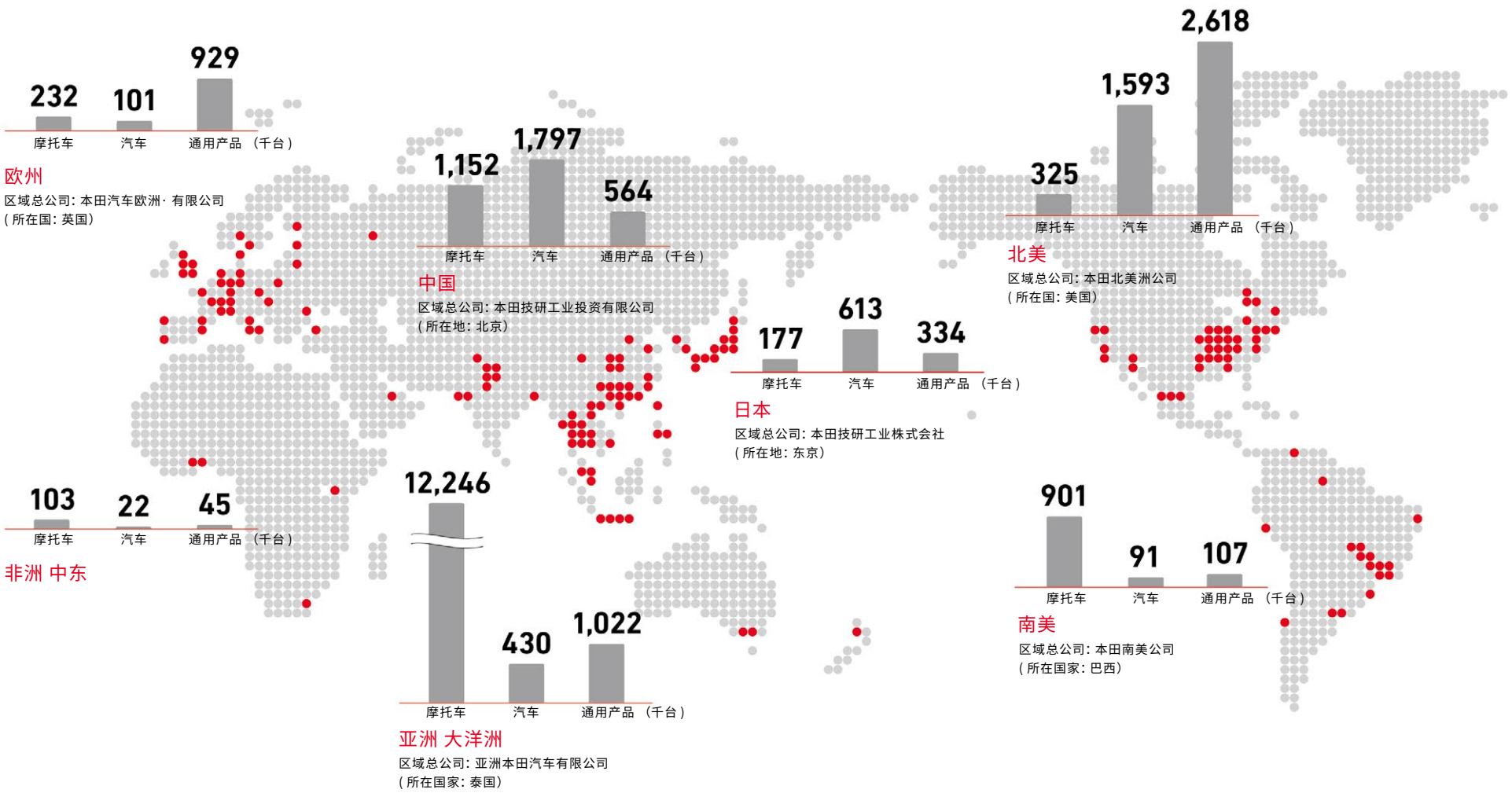
1960
技术研究所独立

1970
普及安全驾驶及成立本部

1971
低公害发动机・CVCC 发动机发布

Honda 概要 销量及主要分公司

为全世界超过2,540万人提供喜悦



公司名：本田技研工业株式会社
成立于1948年（昭和23年）9月

取缔役 代表取缔役社长 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，通用产品的销售台数（千台）（零售）
（2020 年 4 月～ 2021 年 3 月）
● 为 Honda 集团位置形象

overview

Honda 概要 矩阵式经营模式

组织运营体制

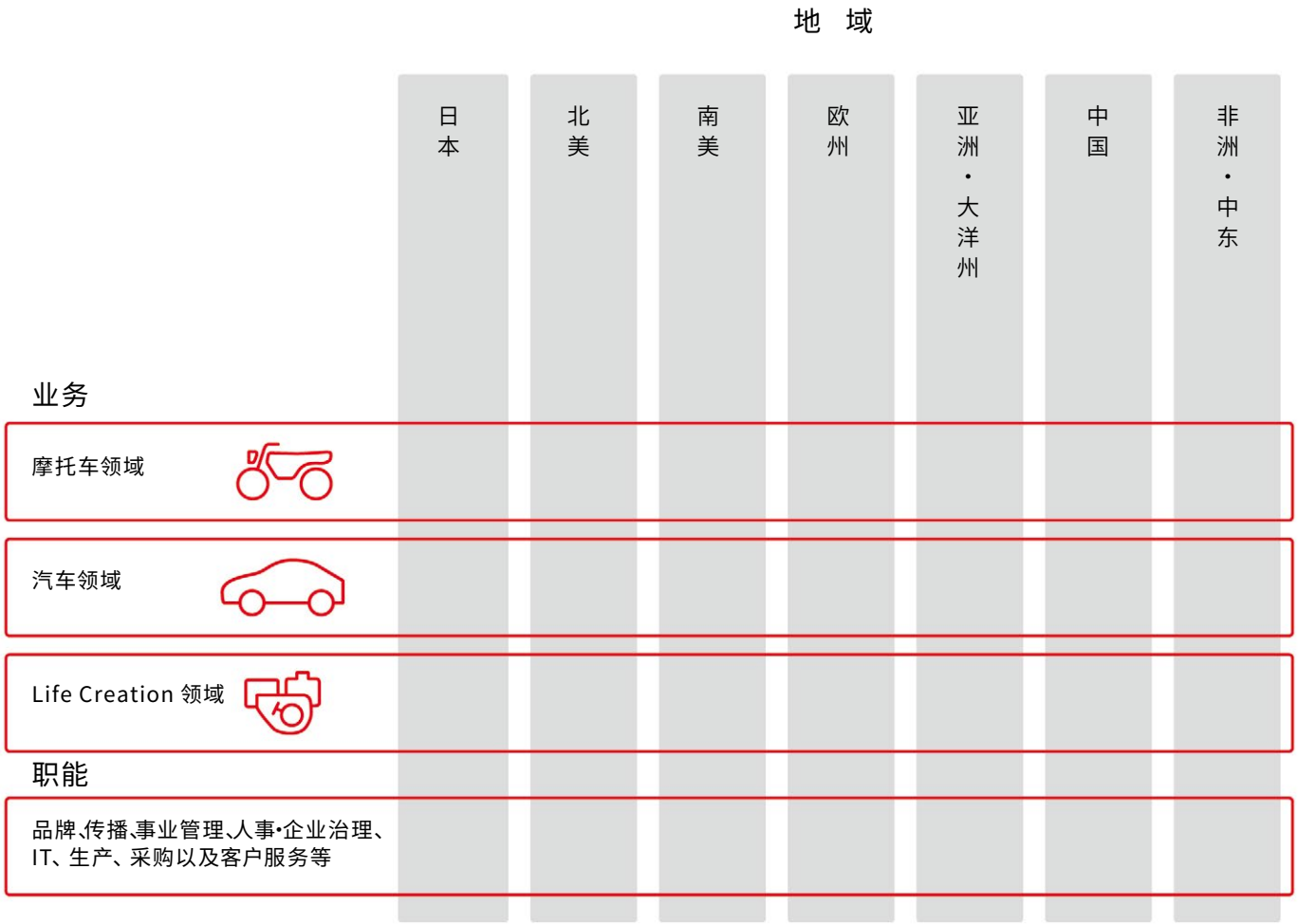
在 Honda，各个地区机构形成纵轴，各个企业机构形成横轴，采取各自交叉的矩阵式经营体制。

作为纵轴的地区机构，日本和海外共计 6 个地区（北美、南美、欧洲、亚洲・大洋洲、中国、非洲・中东）。立足基本理念，站在长期发展的角度，正在开展扎根于世界各地区的事业。

横轴的是“摩托车”、“汽车”，以及包含“通用产品”在内的“Life Creation 领域”的各项事业。在寻求各个产品线中长期稳定发展的同时，使世界各地的运营顺畅高效，我们不断加强区域间的协同合作。

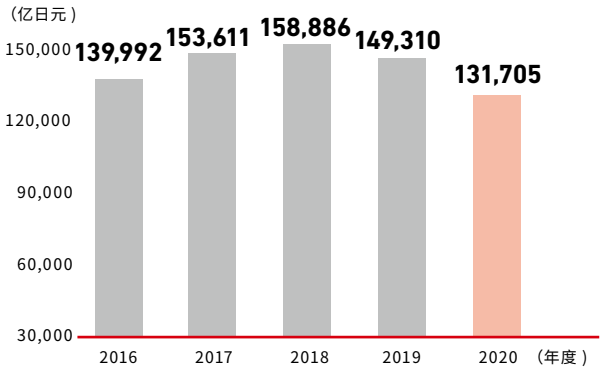
同时，为了提高整个集团的效率，横轴还在品牌，传播、事业管理、人事・企业治理、IT、生产、采购以及客户服务等功能领域，实时调整，相互支援。

另外，关于新产品及新技术的研发，以 Life Creation 领域的拓展，主要由独立子公司本田技术研究所及其子公司负责，我们的目标是通过先进技术创造有个性且具有国际竞争力的新价值。

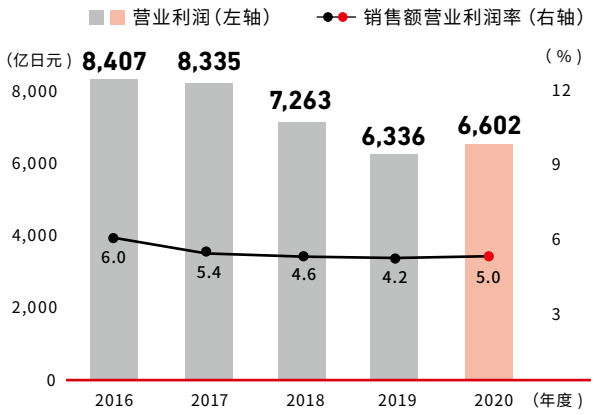


Honda 概要 财务概况

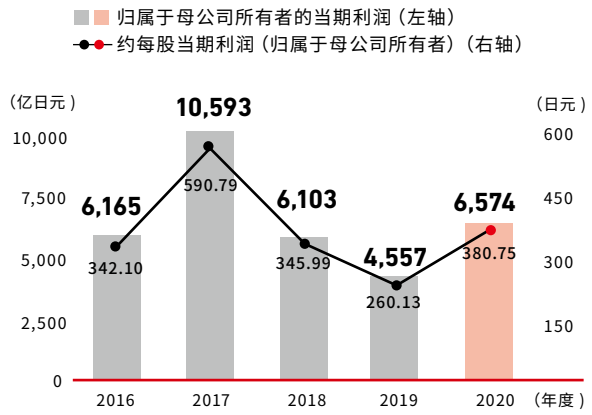
销售收入



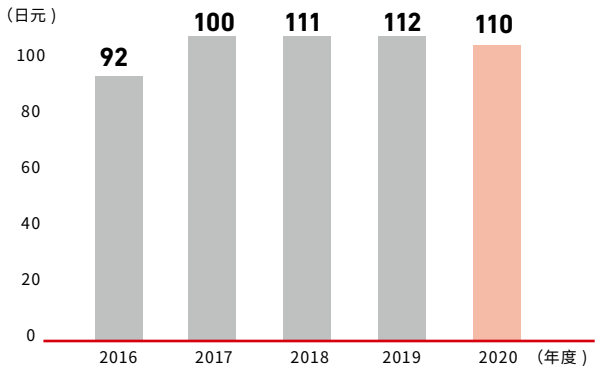
营业利润 / 销售额营业利润率



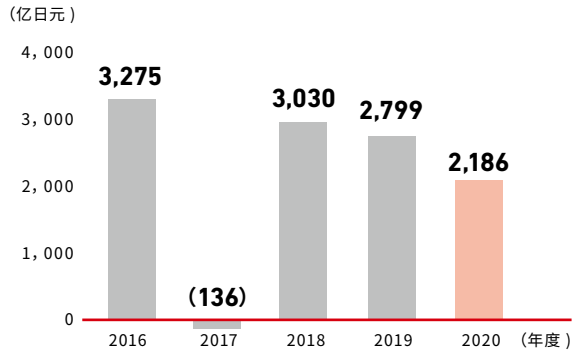
归属于母公司所有者的当期利润 / 约每股当期利润(归属于母公司所有者)



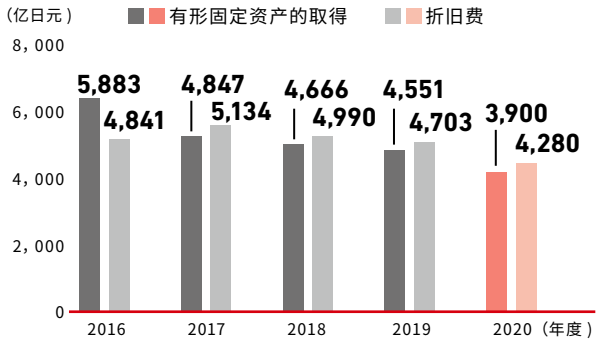
每股分红额



法人所得税费用



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

-移动设备的解除

-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 …… 18
关于可持续增长的探索 …… 19
2030 愿景 …… 20
重要课题分析 …… 21
Honda 的举措与 SDGs …… 22
可持续发展的管理体制 …… 25
利益相关方 …… 26
研发 …… 30
创新管理 …… 31

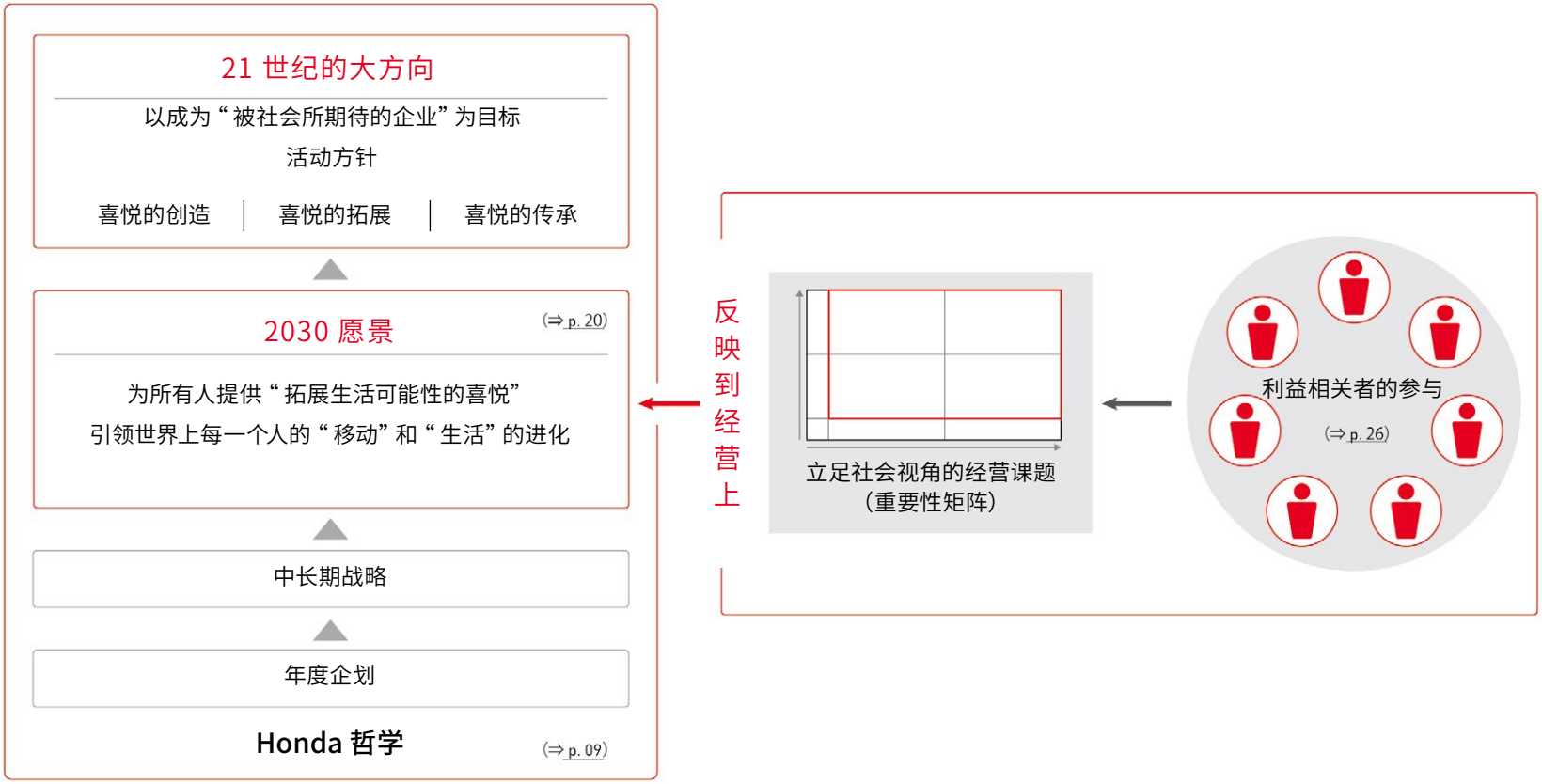
Honda 的可持续发展

“Honda 哲学”是 Honda 集团所有企业，以及实现，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 Honda 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。

为了兼顾企业成长机会的创造和可持续发展社会的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、服务等来回应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，并在业务活动中对社会问题的解决做出贡献。

为此，Honda 以兼顾利益相关者和 Honda 双方视角的课题评价“重要性矩阵”为指南，对照全球各个区域的特色，根据应该发挥的作用和应该做出的贡献制定中长期的业务战略。



5 战略
Honda 的可持续发展 ····· 18
关于可持续增长的探索 ····· 19
2030 愿景 ····· 20
重要课题分析 ····· 21
Honda 的举措与 SDGs ····· 22
可持续发展的管理体制 ····· 25
利益相关方 ····· 26
研发 ····· 30
创新管理 ····· 31

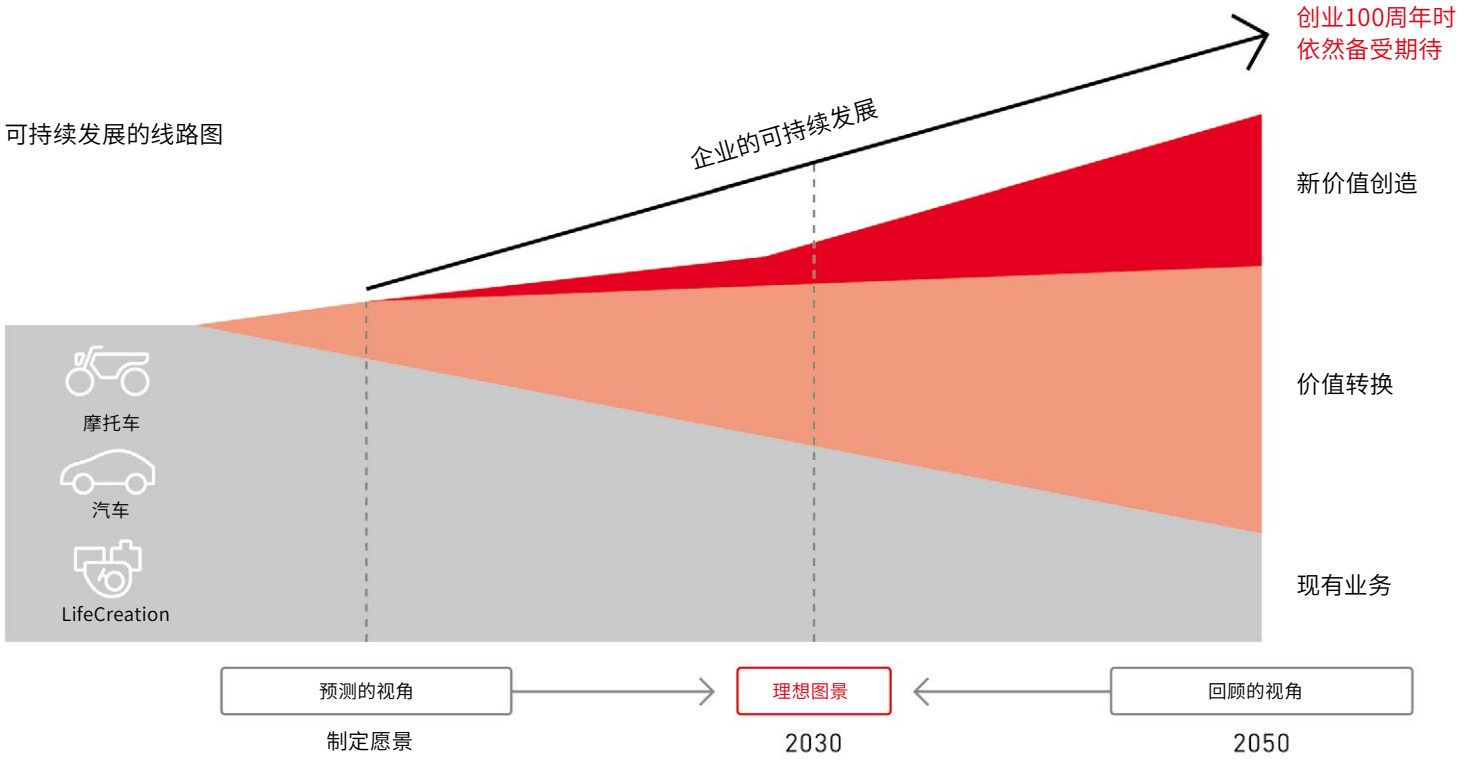
关于可持续增长的探索

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业务的 Honda 而言，了解价值链上的机遇和责任，在指定经营课题的轻重缓急方面也是至关重要的。此外，为了迅速应对业务环境的急剧变化，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 愿景是为了使 Honda 在创业 100 周年的 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。在继续运营现有业务的过程中，针对不断变化的社会期待和客户需求，如何实现现有业务价值的转换升级。在摩托车、汽车、Life Creation 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持续成长的愿景，我们从“现有业务”、“价值转换”、“新价值创造”这三个视角，对面向 2030 年的业务改革目标进行了研究。

可持续发展的线路图



5 战略
Honda 的可持续发展 …… 18
关于可持续增长的探索 …… 19
2030 愿景 …… 20
重要课题分析 …… 21
Honda 的举措与 SDGs …… 22
可持续发展的管理体制 …… 25
利益相关方 …… 26
研发 …… 30
创新管理 …… 31

2030 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’—— 引领世界上每一个人的‘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“喜悦的创造”。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”、“能源”三大领域。

其次，以“满足多样化的社会和个人需求”实现“喜悦的拓大”。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最佳的产品和服务，进一步拓展人们的喜悦。

最后，以“打造清洁、安全、放心的社会”实现“喜悦的传承”。以成为环境与安全领域的最佳企业为目标，进一步加大资源投入，以期成为实现无碳社会、零交通事故社会的领军企业。

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，促进现有业务的转换升级，创造新价值。

2030 愿景

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

以追求质量实现成长

《喜悦的创造》	《喜悦的拓展》	《喜悦的传承》
“移动”和“生活”的价值创造	对应多种多样的社会及个人	用绿色创建安全·安心的社会
●提供自由愉悦的出行体验 ●提供丰富多彩的生活喜悦	●提供符合社会特点和个人情况的最佳产品和服务	●引领无碳社会的实现 ●引领零交通事故社会的实现

应关注的事业视角：有效利用经营资源

5 战略
Honda 的可持续发展 …… 18
关于可持续增长的探索 …… 19
2030 愿景 …… 20
重要课题分析 …… 21
Honda 的举措与 SDGs …… 22
可持续发展的管理体制 …… 25
利益相关方 …… 26
研发 …… 30
创新管理 …… 31

重要课题分析

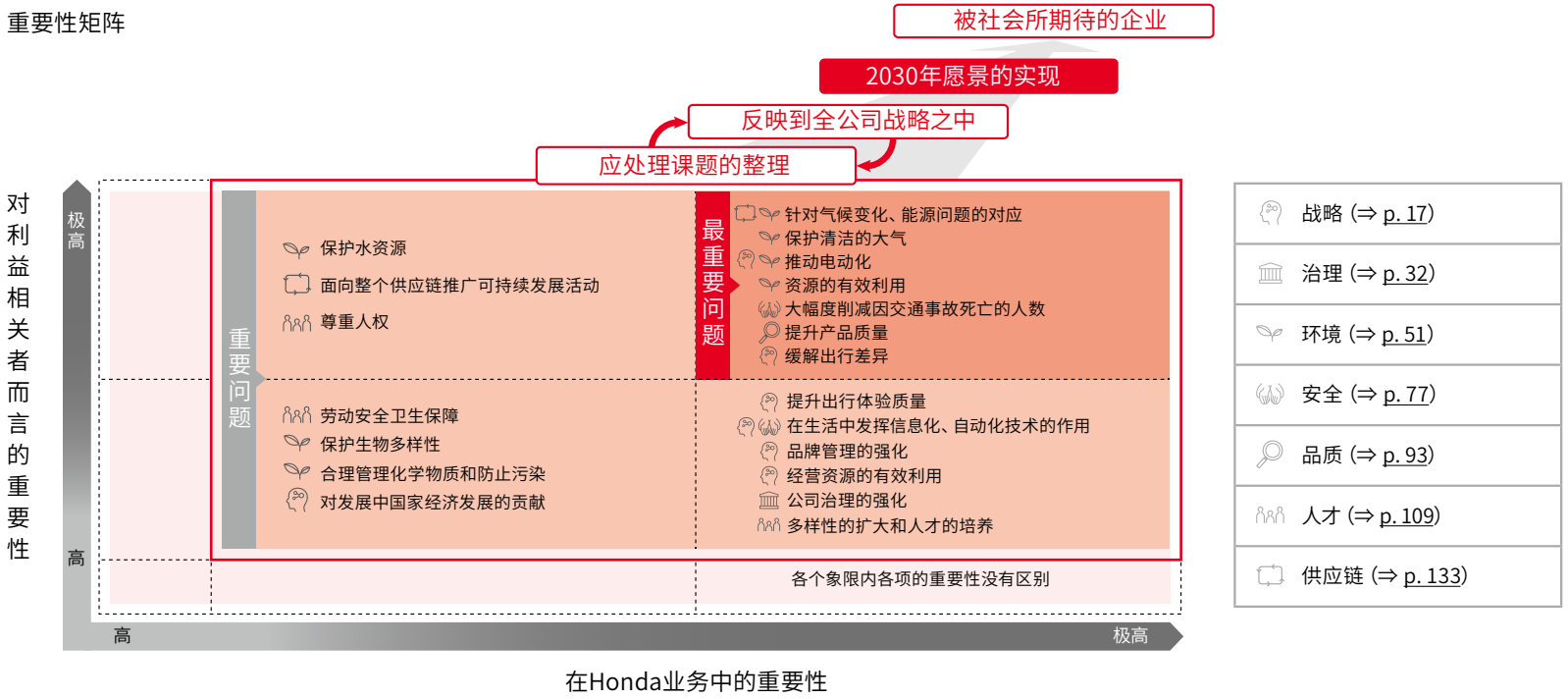
立足利益相关方视角的课题评价

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，对重要课题进行整理评价。“重要性矩阵”则是整理这一类课题的代表性工作框架，通过编制和使用这一工作框架，可对课题的完整性加以确认，使定位明确化。

重要性矩阵的编制，分为选题和对选题重要性的评估两个阶段进行。选题是在公司内部各部门成员讨论的基础上，兼顾技术革新情况，及 SDGs※1 和巴黎协定提及的社会课题，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，“无碳社会的实现”和“零交通事故社会的实现”等，作为出行服务商应予以优先应对的重要课题，便凸显了出来。这一切，对 SDGs 目标 13“为了应对气候变化及其影响，采取紧急对策”，目标 7“确保所有人能够获得经济实惠、可信赖、可持续且现代化的能源”，目标 3“确保各个年龄层的所有人能够健康生活，并推进相关福利”等目标的实现，做出了贡献。像这样兼顾利益相关方视角所选出重要课题，会在以实现愿景为目标的全公司战略中予以体现，并融入到各种业务活动当中。

重要性矩阵



※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（治理）。

5 战略
Honda 的可持续发展 ····· 18
关于可持续增长的探索 ····· 19
2030 愿景 ····· 20
重要课题分析 ····· 21
Honda 的举措与 SDGs ····· 22
可持续发展的管理体制 ····· 25
利益相关方 ····· 26
研发 ····· 30
创新管理 ····· 31

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 以领先时代的眼光洞察社会需求，并通过独特的技术支撑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“建立产业和技术革新的基础”、目标 12“承担责任”和目标 17“通过合作达成目标”，这些也与 Honda 的企业活动全部相关。

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 愿景的重要课题（⇒ p.21）为基础，通过多项企业活动为“可持续的发展目标（SDGs）”做出贡献。

5 战略
Honda 的可持续发展 ····· 18
关于可持续增长的探索 ····· 19
2030 愿景 ····· 20
重要课题分析 ····· 21
Honda 的举措与 SDGs ····· 22
可持续发展的管理体制 ····· 25
利益相关方 ····· 26
研发 ····· 30
创新管理 ····· 31

Honda 的举措与 SDGs

Honda的经营举措

Honda 各类企业活动共同采取的相关措施

Honda 将凭借领先于时代需求的自主技术来推进帮助人们提升移动出行价值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，共同在解决环境和安全等领域的社会课题方面发挥带头作用。

重要课题举措

重要课题	举措内容		对SDGs目标的贡献
气候变暖和能源问题	环保措施-努力实现环境零负荷-（⇒p.05） 应对气候变化和能源问题（⇒p.56） 物流措施（⇒p.140） 降低供应商的环境负荷（⇒p.141）	我们以引领实现无碳社会为目标，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 ZERO HUNGER 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 13 CLIMATE ACTION
电动化的推进	摩托车和汽车的电动化、推进FC的应用（⇒p.06） 产品的电动化（⇒p.57）		
大气污染	保护清洁空气（⇒p.66）	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 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 13 CLIMATE ACTION 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
资源的有效利用	资源的有效利用（⇒p.59）	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，提供最大限度的环保型产品，努力减少废弃物的排放。	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
交通事故死亡人数大幅度消减	努力实现交通事故零死亡（⇒p.07） 建设零事故社会（⇒p.78）	我们提出了“Safety for Everyone”这一全球安全口号，以实现交通零事故社会为目标，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 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
解决出行问题	业务领域（⇒p.11、12） 创造价值的历程（⇒p.13） Honda的可持续发展（⇒p.18）	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，通过提供福利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life creation领域拥有丰富的业务和产品阵容，我们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，通过自身的业务活动为解决社会课题作贡献。	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

5 战略
Honda 的可持续发展 …… 18
关于可持续增长的探索 …… 19
2030 愿景 …… 20
重要课题分析 …… 21
Honda 的举措与 SDGs …… 22
可持续发展的管理体制 …… 25
利益相关方 …… 26
研发 …… 30
创新管理 …… 31

Honda 的举措与 SDGs

重要课题举措

重要课题	举措内容		对SDGs目标的贡献
保护水资源	保护水资源 （⇒ p.67）	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。	6
向供应链整体展开可持续活动	强化供应链的可持续性（⇒ p.134） 减少供应商对环境造成的负担（⇒ p.141）	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。	8 13 16
尊重人权	人权 （⇒ p.113） 多样性人才经营的建立（⇒ p.116）	我们在企业理念中提出要“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。	5 8 16
经营资源的有效利用	持续的成长 （⇒ p.19）	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客户的需求，从预测与推演的角度来考虑如何推进现有业务价值的转换和发展，并力求创造出新的价值。	8
强化治理	企业管理（⇒ p.33）	全力确保持续发展并提升企业的中长期价值，努力成为“被社会所期待的企业”。作为经营中最重要的课题之一，我们将在加强公司治理的同时，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。	16 12
多样性的扩大和人才的培养	开发人类综合实力，多样性的进化（⇒ p.114） 以 OJT 为基础的人才培养（⇒ p.114）分集的搭配（⇒ p.116）	我们尊重个性的绽放与融合，将“推动人才多样性的发展”作为全公司的重点课题，在促进女性的积极发展、理解和接纳 LGBT、为资深员工提供更多施展才华的机会以及促进残障人士就业等方面采取一系列积极措施。此外，在以 OJT※ 为基础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。	4 5 8 10
劳动安全卫生的确保	劳动安全卫生（⇒ p.124）	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”、令人愉悦的工作环境。安全卫生审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审察。	8
保护生物多样性	保护生物多样（⇒ p.68）	我们认为，最大限度降低产品和企业活动所造成的环境负荷，是对生物多样性保护工作的最大贡献。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。	14 15
化学物质的适当管理和防止污染	化学物质的管理和消减（⇒ p.68）	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。	3 6
对发展中国家经济发展的支援	2030 年愿景 （⇒ p.20）	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业务机会和学习机会，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能力等。	1 4

※ OJT: On the Job Training的缩写。

5 战略
Honda 的可持续发展 …… 18
关于可持续增长的探索 …… 19
2030 愿景 …… 20
重要课题分析 …… 21
Honda 的举措与 SDGs …… 22
可持续发展的管理体制 …… 25
利益相关方 …… 26
研发 …… 30
创新管理 …… 31

可持续发展的管理体制

可持续发展课题的确定和推广机制

Honda 曾经设立了一个“可持续发展战略会议”，以此为平台来讨论和研究制定可持续发展活动相关方针及举措。此后又于 2020 年度设立了一个由首席财务官担任主席的“企业统合战略会议”，并将前者并入了这一会议。

企业统合战略会议旨在基于对 Honda 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。

可持续发展战略会议设定了以下目标，即“向社会展示植根于企业理念的所有企业活动，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”，我们将在坚持推进该项活动的。

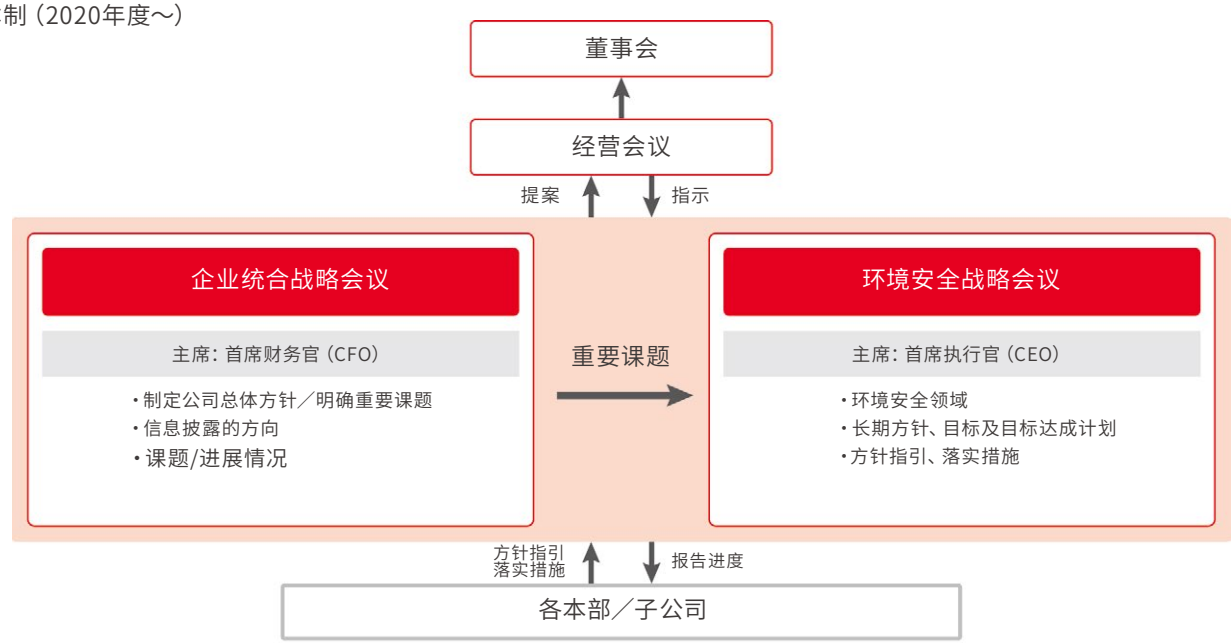
同时，从可持续发展的角度出发来制定公司的总体战略。

此外，为进一步推进和加强环境安全领域的工作，我们对该会议与“环境安全战略会议”之间的联动机制进行了调整。

为确保公司总体发展方向与环境安全战略的一致性，我们针对企业统合战略会议所设定的重要课题，设立了由首席执行官（CEO）担任主席的环境安全战略会议，以此为平台来讨论环境安全领域的相关战略。

经营会议和董事会根据上述会议审议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 …… 18
关于可持续增长的探索 …… 19
2030 愿景 …… 20
重要课题分析 …… 21
Honda 的举措与 SDGs …… 22
可持续发展的管理体制 …… 25
利益相关方 …… 26
研发 …… 30
创新管理 …… 31

利益相关方

基本思考

Honda 要成为“被社会所期待的企业”，需要不断践行沟通循环机制，即在向社会准确传达 Honda 能够提供何种价值信息① 在向社会准确传达 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接受评价等几项内容。特别是近年来，随着企业规模不断扩大、全球化发展以及 IT 的快速普及，企业行为与社会之间的相互影响越来越广泛，速度也越来越迅速。

在这种情况下，“与利益相关者的沟通”，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对话。这一对话，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 业务活动影响，或其活动对业务活动产生影响的各方）和公司内部各部门之间进行的。比如，与股东、投资人的互动，通过股东关系和投资人关系活动，开展对话，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.21），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 …… 18
关于可持续增长的探索 …… 19
2030 愿景 …… 20
重要课题分析 …… 21
Honda 的举措与 SDGs …… 22
可持续发展的管理体制 …… 25
利益相关方 …… 26
研发 …… 30
创新管理 …… 31

利益相关方

2020 年度的举措示例

组织架构	主要对话方式	概要	频率	相应的素材矩阵项目	相关部门	参照
顾客	顾客满意度调查	为提升全球客户的满意度，我们针对那些在全球各经销商处接受过售后服务的客户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	顾客服务部門	强化品牌管理	⇒ p. 101
股东・投资者	预算说明会	我们会就决算概况及相关对策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://global.honda/investors/
	个别说明・会议	就经营状况、生产、研发以及业务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	客户恳谈会	我们会定期举行座谈会，与供应商就业务发展方向及对策内容进行交流。包括公司总体方针和采购方针的传达、QCDDE※ 等方面在内，我们会向在这些方面取得优异成绩的供应商颁发感谢奖。在座谈会结束后，还会对参会人员进行问卷调查，据此来了解其满意度以及下一次活动需改进之处，并采取措施加以完善。	每年	向提高产品质量的供应链整体开展可持续性活动	采购部门	⇒ p. 145
	事业计划座谈会 事业状况共享会	共享中长期经营方针、业务计划以及可持续发展项目（ESG ／合规与治理／风险评估）的相关信息。	每年	向提高产品质量的供应链整体开展可持续性活动		
	供应商 ESG 调查实施	根据《Honda 供应商可持续发展指南》（⇒ p.139），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	强化对供应链整体的可持续性活动的展开及管理		⇒ p. 143
经济组织・行业组织	参与业界团体活动	我们通过行业组织活动来了解社会的期望和要求，并从打造可持续的业务环境、为社会作贡献的角度出发，积极参与各种会议。	全年		海外部门，其它	
国际机构・NGO	参与国际主导	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，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，其它	
区域	安全驾驶普及活动	Honda 在全球 42 个国家和地区开展业务。 具体包括，由摩托车和汽车经销商提供安全驾驶指导，利用驾驶模拟器以及实车专用赛道开展参与体验式安全教育。同时，也在致力于开发驾驶模拟器。 此外，在日本，除驾驶员外，还以行人和骑行者为对象，与各都道府县以及各地的交通安全指导员联手开发培训课程。	全年	交通事故死者数大幅度削减	安全驾驶普及负责部门	⇒ p. 81
	身体不便的人恢复驾驶	在日本，为了帮助那些希望恢复驾驶资格的人员，我们通过与驾校教练以及作业治疗师携手共创有利环境来推动实现区域合作。	全年	解决出行问题		⇒ p. 84
	The Power of Teen	在新冠疫情肆虐，形势不明朗的这个时代，Honda 的有关部门在坚持挑战梦想的同时，专门开设了“梦想分享课堂”，通过在线课程来宣传怀有“梦想”的重要性，推动“梦想”的实现。在其他企业以及教育相关人士的帮助下，我们面向 10-19 岁的青少年进行了“梦想”征集，并组织入选者举行了线上“梦想分享发表会”。		多样性的扩大和人才的培养	社会贡献推进部门	⇒ p. 150
国・自治体	新冠感染防止支援活动	在世界各地，Honda 从防止疫情蔓延的角度出发，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。			社会贡献推进部门、其它	⇒ p. 149
员工	意见调研	为了营造更加舒适的工作环境，我们会开展员工意识调查和活跃度评估。	意见调查每 3 年 1 次 活性度测定：每年	多样性的扩大和人才的培养	人事部门	⇒ p. 124

※ QCDDE：Quality（品质）、Cost（成本）、Delivery（交货）、Development（开发）、Environment（环境）的简称。

5 战略
Honda 的可持续发展 ····· 18
关于可持续增长的探索 ····· 19
2030 愿景 ····· 20
重要课题分析 ····· 21
Honda 的举措与 SDGs ····· 22
可持续发展的管理体制 ····· 25
利益相关方 ····· 26
研发 ····· 30
创新管理 ····· 31

利益相关方

与外部组织的协作

为了履行作为全球化移动工具制造商的责任，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，如担任一般社团的法人、日本汽车工业协会的副会长以及委员会委员长、委员、公益社团法人汽车技术协会的会长，东京商工会议所的副会长等。

此外，在 IMMA 和 OICA 等摩托车以及汽车的国际组织中，Honda 还作为各行业组织的代表担任技术委员会等机构的主席。另外，Honda 还通过加入 WEF 和 WBCSD 为有关可持续发展的倡议贡献力量。

Honda 在各区域开展业务时，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 Internationaledes 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 战略
Honda 的可持续发展 …… 18
关于可持续增长的探索 …… 19
2030 愿景 …… 20
重要课题分析 …… 21
Honda 的举措与 SDGs …… 22
可持续发展的管理体制 …… 25
利益相关方 …… 26
研发 …… 30
创新管理 …… 31

利益相关方

外部评价

入选企业的可持续发展指标“Dow Jones SustainabilityWorld Index”成为成分股

2020 年 11 月，Honda 在社会性责任投资的代表性指标 DJSI 的评估中，入选全世界汽车板块的前 4 名，连续四年入选“Dow Jones Sustainability WorldIndex（道琼斯可持续发展全球指数）”的成分股。此时，Honda 已经连续六年入选亚太地区的“Dow Jones Sustainability A sia/Pacific Index（道琼斯可持续发展亚太指数）”成分股。

DJSI 是由美国的 S&P Dow Jones Indices 公司和瑞士的 RobecoSAM 公司开发出来的投资指标，它从经济、环境和社会三个层面对全球上市企业的可持续发展性进行评估，并将综合表现优秀的企业选为成分股。

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

在S&P Global公司的可持续性评价中 选定为“Silver Class”

Honda 在 S&P Global 公司的可持续性发展企业评价“Sustainability Award 2021”中，在“Automobiles”单元获得了“ Silver C lass”。S & P Global 公司从经济、环境、社会的角度，对世界约 7000 家企业进行了可持续性评价，于每年对外公布在各个单元的评估中排名靠前的企业，级别分别为“Gold Class（金奖）”、“Silver Class（银奖）”和“Bronze Class”（铜奖）。

Sustainability Award
Silver Class 2021
S&P Global

在“CDP Japan 500 Climate Change Report2020”获得“A-”

2020 年 12 月，CDP 发布了以全世界大企业为对象实施的，针对各企业的全球变暖对策和 GHG※2 减排举措的调查结果。

在调查结果中，Honda 在其中的“CDP Japan500Climat -e Change Re port2020”类目下，荣获象征行业领导力水平的得分“A-”。

CDP 是一家以对企业和城市的环境信息进行测量、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 各阶段进行评估。

有关 CDP 评价指标的气候变化相关财务信息披露工作组（TCF-D ※3）要求的项目，请参见绩效报告的环境部分（⇒ p.51）。

5 战略
Honda 的可持续发展 …… 18
关于可持续增长的探索 …… 19
2030 愿景 …… 20
重要课题分析 …… 21
Honda 的举措与 SDGs …… 22
可持续发展的管理体制 …… 25
利益相关方 …… 26
研发 …… 30
创新管理 …… 31

研发

基本思路

Honda 通过开拓未知的世界来创造新的价值。1960 年，本田技研工业株式会社将研究开发部门从本田技研工业株式会社分离并独立，成立了专门的研究开发机构 —— 本田技术研究所。创业者本田宗一郎说：“要问我在研究所研究的是什么，我不是在研究技术，而是在研究什么样的东西受人喜欢”。正如这句话所说的，研究所不仅研究技术，还通过研究人的价值观来挑战创造新的价值。摩托车、汽车、Life creation、飞机等，不同的事业领域有不同的发展环境，另一方面，数字技术革命也在推进事业领域的扩大化，进而推动社会结构发生巨大变化。在这样的时代潮流中，为了实现 Honda 在 2030 年提出的“向所有人提供‘扩大生活可能性的喜悦’”的目标，需要同时强化“面向未来的新价值创造”和“开发适时且竞争力高的商品”。

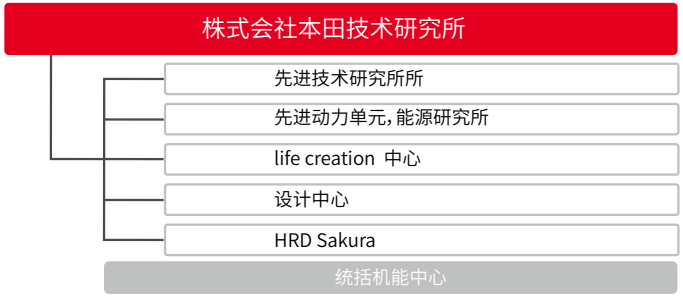
以面向未来的新价值创造和开发适时且竞争力高的商品并存为目标

因此，2019 年 4 月，以“生产 120% 的良品（好产品）”为使命，我们将适应时代且竞争力高的商品研发功能与“从 99% 的失败中创造新的价值”技术研究功能进行了分离。使得“商品开发”和“技术研究”合理共存，致力于“二层建筑经营”。具体来说，2019 年 4 月，我们将摩托车研发职能并入本田技研工业株式会社，2020 年 4 月又将汽车研发职能并入该公司，形成了集开发、营销、制造、采购为一体的新体制，以期进一步加强产品开发的时效性。

此后，我们对运营体制进行了一系列调整和重组，于 2019 年在技术研究所旗下增设了以下几个部门，包括“先进技术研究所”、“先进动力单元・能源研究所”、“life creation 中心”以及“设计中心”。其中，“先进技术研究所”作为一个专职部门，致力于未来移动出行创新技术以及先进技术的开发。“先进动力单元・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。“life creation 中心”致力于创造新的生活价值。“设计中心”打破了产品之间的界限，对于作为价值创造原点的设计，将其作为一种具有连贯性的文化传递给外界。由此，技术研究所将负责针对有助于实现产品差异化的创新技术开展基础和应用研究与技术开发，并研发具有全新价值的产品，包括新一代移动出行以及机器人技术。技术研究所将作为 Honda 的原动力引领未来的价值创造。

技术研究所自成立以来，始终秉承“以技术服务于人”的理念，通过不断的自我变革来推动自身发展。为实现 2030 年愿景，我们将通过上述运营体制的变更来提高新价值和新技术的创造能力。此外，为了顺应时代发展潮流，我们正在努力加强对外技术合作以及与业务伙伴之间的合作。Honda 希望通过那些对人们来说具有价值的“物”与“事”来为大众提供“移动和生活的喜悦与丰饶”，推动实现“一个清洁、安全、放心的社会”，并从这一角度出发积极开展相关研发。

研究开发体制



5 战略
Honda 的可持续发展 …… 18
关于可持续增长的探索 …… 19
2030 愿景 …… 20
重要课题分析 …… 21
Honda 的举措与 SDGs …… 22
可持续发展的管理体制 …… 25
利益相关方 …… 26
研发 …… 30
创新管理 …… 31

创新管理

本田技术研究所是 Honda 用于技术研发的子公司，除了工学之外，还以脑研究、视觉、听觉识别等最尖端的智能化研究为目的，2003 年成立了株式会社 Honda ResortInstate。并且在德国法兰克福、美国硅谷哥伦布、日本埼玉县和光市设立了研发基地，与先进科学研究者建立了关系网，致力于研究工作。

另外，在位于本田技术研究所美国硅谷的子公司 —— 当地法人 Honda R&D Inno vationsInc. 上，从 2015 年开始，推进了 Honda X celerator（本田・Excellator 以硅谷为中心，在以色列、欧洲、中国、日本等地推进）项目。Honda X celerator 是一个向有创新想法的企业提供资金援助和合作的平台，可提供测试用车辆，Honda 的导师支持等项目。将个人移动、自动驾驶、人工智能、先进材料、机器人、能源、人机接口、制造技术等为开发对象，通过共创的形式，实现移动和能源管理的进化。

本田技术研究所通过 Honda X celerator，与世界各地的创业企业建立了互利的战略关系，采用新的技术和商业模式，推进未来产品和服务的研究开发。从 2020 年 4 月开始，总公司的“ 经营企划统括部商务开发部”将其功能整合，加快了其实践的的步伐。

另一方面，为了加速日本的智能化研究开发，作为谋求与外部有识之士和研究机构合作的共创场所，于 2017 年 2 月在东京赤坂建立了“Honda 创新实验室 Tokyo（英语名称：Honda R&DInnovation Lab Tokyo）”。

另外，在 2017 年 4 月开设的“R&D 中心 X（X）”，针对“机器人”、“CI”、“能源管理”等领域的技术也进行了研究与开发。从 2019 年 4 月开始，将拥有丰富商品开发经验的“电力产品 R&D 中心”和“R&D 中心 X 重组到一起，作为“生活创意中心”实现了通用产品的智能化和新价值创造。另外，2020 年 4 月，关于 Life creation”中心的动力单元开发功能，将移交到新设的“先进动力单元・能源研究所”，同时，新设立了未来“生活”的创造营“完成机开发室”和新事业支柱的 Marine 的商品开发地“Marine 开发室”。

6
管 理

重要课题

-强化管理

6 管理
企业管理 …… 33
合规管理 …… 42
风险管理 …… 45
管理相关数据 …… 49

企业管理

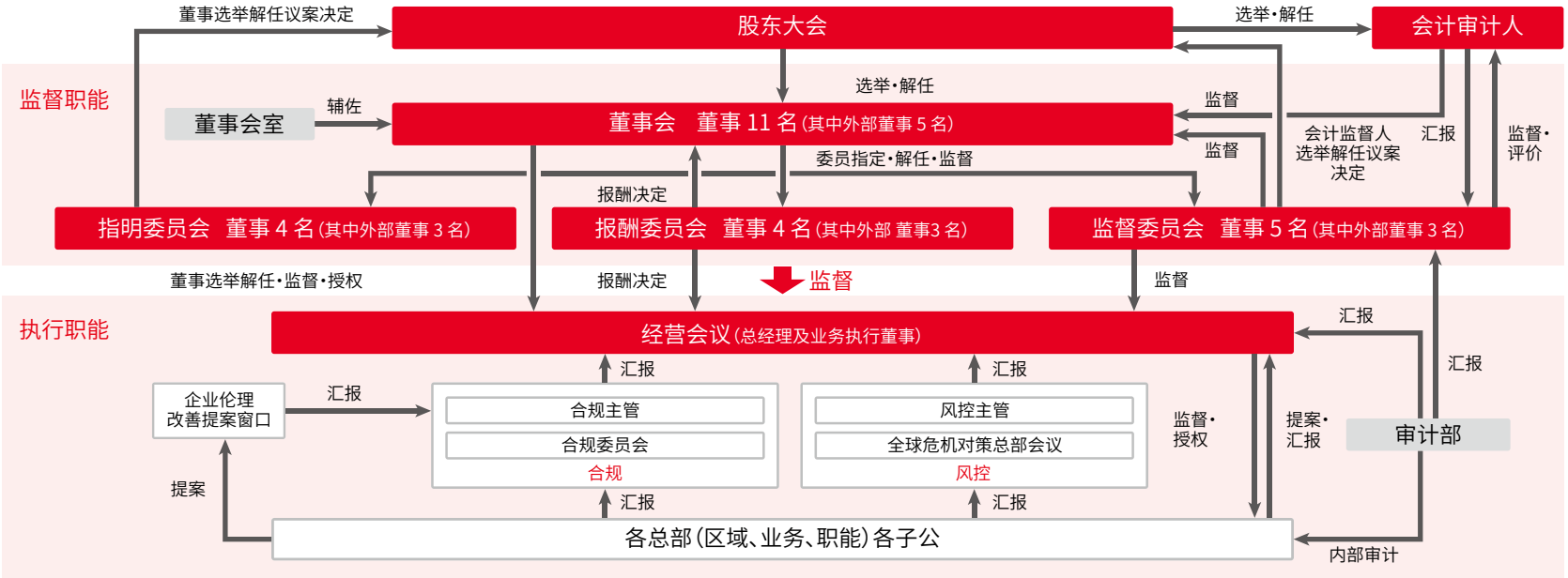
基本思路

Honda 立足于基本理念，在提升来自各位股东、投资者，以及客户与社会信赖感和共鸣的同时，敦促公司迅速、果断且兼顾风险地进行企业方针制订，以实现可持续成长与中长期企业价值的提升，这将成为“被社会所期待的企业”作为经营层面最重要的课题之一，也是认真做企业管理的意义。

为了对经营的监督职能和执行职能做出明确区分，进一步加强监督机能，实现快速灵活的决策，在企业制度方面，Honda 采用了“指名委员会制”，成立了外部董事占多数的“指名委员会”、“监察委员会”以及“报酬委员会”，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，以及客户、社会的信赖和共鸣，通过迅速并准确地发表和披露每个季度的结算和经营政策等信息，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。

更多有关本公司的公司治理相关的基本观点，详见“Honda 公司治理基本方针”以及“有关公司治理的报告”。



6 管理
企业管理 33
合规管理 42
风险管理 45
管理相关数据 49

企业管理

公司治理

业务执行的决策

Honda 采用设置监事等委员会的公司体系，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，由董事会扩大授权至董事。据此，在使公司的决策更迅速和业务执行更灵活的同时，推进了经营上监督与业务执行的分离，使董事会的职能与之前相比，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区域执行会议。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。而区域执行会议则在经营会议授权的权限范围内，就区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，为实现公司的持续增长和提升中长期的企业价值，在对基本经营管理方针和其他经营管理方面的重要事项进行决策的同时，还负责监督董事的履职情况。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业务执行董事执行。

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多数的“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：负责制定董事任免议案（需提交股东大会审议），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。

指名委员会委员（2021 年 6 月 23 日为止）

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）

6 管理
企业管理 …… 33
合规管理 …… 42
风险管理 …… 45
管理相关数据 …… 49

企业管理

②监察委员会

监察委员会的职责包括：按照股东的委托，从确保企业的健康可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审察，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。为确保审察的实效性，专职监察委员由董事会决议选出。

作为监察委员，应遵守监察委员会制定的审察标准、审察方针以及职责分工等，通过出席重要会议以及进行工作和财产情况调查等方式，对董事和执行董事的履职情况进行审察。

监察委员会委员（2021 年 6 月 23 日为止）
小川 阳一郎（委员长）（外部董事）
铃木 麻子（常勤监察委员）
铃木 雅文（常勤监察委员）
酒井 邦彦（外部董事）
永田 亮子（外部董事）

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业务情况、内部控制体系的构建及运用情况，此外，对于那些会对企业产生重大影响的事项也必须上报。

作为社长直辖的内部监察部门，Honda 设有“业务监察部”，该部门除负责对总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审察。

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。

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 以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“拥有丰富财会知识的人员”。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。

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 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。

报酬委员会委员（2021 年 6 月 23 日为止）
东 和浩（委员长）（外部董事）
仓石 诚司
国分 文也（外部董事）
小川 阳一郎（外部董事）

6 管理
企业管理 33
合规管理 42
风险管理 45
管理相关数据 49

企业管理

董事会的实效性评估

为了对董事会的履职情况进行确认，并提升实效性，我们每个年度都会对董事会整体的实效性进行评估。

2020 年度的评估沿袭了上一年度的做法，由董事进行了自我评估。自我评估是在以董事为对象实施的问卷调查及面谈的结果的基础上，由董事会进行审议并做出决定。问卷中的问项由外部律师监督制定，面谈及其结果的统计也由外部律师负责进行。

在董事会上，大家认为通过优化董事会的结构，通过加强对中长期主题和战略性主题的讨论，使得董事会的实效性得到了进一步提升。同时，还达成了以下共识：要想进一步加强董事会的监督职能，就必须在瞬息万变的经营环境下，加强课题以及经营战略信息的共享，从中长期的角度进一步深化经营方针的讨论。

在瞬息万变的经营环境下，我们将加强课题以及相应经营战略信息的共享，以深化中长期视角下经营方针的讨论，进一步提高监管型董事会的实效性。

＜主要工作方向＞

1. 加强有关董事会专业性和多样性的讨论

2. 从提高董事会审议质量的角度出发，加强对外部董事的事先说明，提高当日说明的效率

3. 加强与外部董事在重要经营事项方面的信息共享，加强外部董事之间以及与执行方之间的对话和讨论

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三分之一由符合“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 Honda“外部董事的独立性判断标准”，且与 Honda 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。

Honda 的“外部董事的独立性判断标准”，请参见《Honda 公司治理基本方针》（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 Honda 履职所需时间，除 Honda 外，其兼任的企业数量最多不得超过 4 家。

外部董事履职支持机制

Honda 的董事会办公室会为外部董事提供适当和必要的支持。

会提前向外部董事提供董事会议案相关资料并进行事先说明，同时，包括就任之初在内，会向其持续提供有用信息，以协助其做好经营监督工作。

6 管理
企业管理 33
合规管理 42
风险管理 45
管理相关数据 49

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，向区域、业务、功能的各总部以及研究开发子公司和其他主要机构，配置得到了总经理或业务执行董事授权，负责分管领域业务执行工作的执行董事。

干部研修

Honda 对未来董事候选人，进行了关于公司法和公司治理等方面的研修，为了在就任后也能根据需要持续更新知识内容，可以持续实施研修。新的外部董事到来时能对相关业界动向、公司历史、事业、财务、组织实施及内部系统等内容进行培训的同时，就任后对于事业内容能够更加深刻理解，还可以提供到各地事业所视察提供机会。

税务基本方针

本田技研工业株式会社及其关联子公司 制定了针对纳税的基本态度和准则，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 会在基础税务方针基础上，合理高效的完成税务职责，合理应对业务中产生的税务风险。

详细内容请参照 Honda 税务基本方针。

6 管理
企业管理 33
合规管理 42
风险管理 45
管理相关数据 49

企业管理

高管报酬

Honda 高管报酬制度的设计初衷在于激励高管人员帮助企业提升，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。Honda 高管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）高管奖金，与所在业务年度的业绩挂钩；3）股份报酬，与中长期的业绩挂钩。

月薪:从吸引多元化优秀人才的角度出发，参考其他企业的薪酬水平等，经报酬委员会决议后确定并支付。

高管奖金：结合各业务年度的业绩、股东分红、员工奖金水平等因素，经报酬委员会决议后确定并支付。

股份报酬：从有效发挥激励作用、促进可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。

执行董事的报酬由三部分构成：月薪、高管奖金、股份报酬。

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。

Honda 高管报酬的决策方针请参见《Honda 公司治理基本方针》（链接如下）第 13 条。

审计报酬

公司根据有限责任代理审计法人的公司法、金融商品交易法及正在接受基于美国证券交易法的会计审计。在有限责任梓审计法人中，执行会计审计业务的 3 名公认会计师（知野雅彦、神塚 勲及镰田健志）及其辅助者 80 名（公认会计师 24 名、美国公认会计师 2 名其他 54 名）共计 83 名展开审计业务。

注册会计师等的审计报酬是在与会计审计人协商的基础上，综合考虑公司规模、特点、审计日程等各项要素后确定的。此外，为保持会计审计人的独立性，Honda 在提前获得监事会同意后，由董事会决议确定审计报酬。

6 管理
企业管理 …… 33
合规管理 …… 42
风险管理 …… 45
管理相关数据 …… 49

企业管理

董事・执行董事（截止 2021 年 6 月 23 日）

会长
神子柴 寿昭

【选任理由】

具备丰富的海外经验和以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。2020 年度，作为会长和涉外负责人，承担起加强 Honda 对外职能的任务，同时作为董事会主席负责董事会的运营工作，并从全球视角对业务执行情况进行监督，切实履行了自身职责。

董事 副社长
仓石 诚司

【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。2020 年度，作为副社长、最高运营官、战略、业务、区域负责人，发挥了强有力的领导作用。除负责整个 Honda 集团的实际运作，还负责对业务执行情况进行监督，真正履行了自身职责。

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、人事以及公司治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。2020 年度，作为人事及公司治理本部长，展现出高度的专业素养以及强大的领导力，取得了骄人的业绩。

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，以独立的立场对董事的履职情况进行审察和监督，切实履行了自身职责。

董事 社长
三部 敏宏

【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。2020 年度，担任生产负责人、株式会社本田技术研究所社长。此外，自 2021 年 4 月起，作为 Honda 的社长以及首席执行官，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。

董事 专务执行董事
竹内 弘平

【选任理由】

拥有丰富的海外经验和以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。2020 年度，作为财务和管理负责人，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。

董事
铃木 雅文

【选任理由】

曾担任业务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。2020 年度，作为监察等委员暨董事，对各位董事的履职情况进行审察、监督，切实履行了自身职责。

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。2020 年 6 月，作为外部董事以独立的立场对 Honda 的经营管理进行监督，切实履行了自身职责。

6 管理
企业管理 ····· 33
合规管理 ····· 42
风险管理 ····· 45
管理相关数据 ····· 49

企业管理

董事・执行董事（截止 2021 年 6 月 23 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 Tohmatsu 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。

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，在企业经营以及审察方面拥有丰富的经验和远见卓识。

常务执行董事
安部 典明
【选任理由】
日本本部长
安全驾驶普及本部长

常务执行董事
大津 启司
【选任理由】
株式会社本田技术研究所社长 董事

董事
东 和浩
【选任理由】
自 2013 年 4 月起开始担任 Resona Holdings, Inc. 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。

常务执行董事
贝原 典也
【选任理由】
Customer First 本部长
风险管理官

常务执行董事
水野 泰秀
【选任理由】
汽车事业本部长

6 管理
企业管理 ····· 33
合规管理 ····· 42
风险管理 ····· 45
管理相关数据 ····· 49

企业管理

常务执行董事（2021 年 4 月 1 日现在）

藤野 道格
- 本田航空公司总裁

松川 贡
- Honda Development and Manufacturing of America 总裁

高桥 尚男
- 汽车事业本部 产品研发中心所长
- 株式会社本田技术研究所董事

青山 真二
- 北美地区本部长
- American Honda Motor Company Incorporated 社长（首席执行官）
- 电动化负责人（截至 2021 年 7 月）

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

野村 欣滋
- 摩托车事业本部长

6 管理
企业管理 ····· 33
合规管理 ····· 42
风险管理 ····· 45
管理相关数据 ····· 49

合规管理

行动方针

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，发布宣教视频等方式，并举办了研修等告知活动。

这些告知活动的情况由本公司各部门及子公司进行确认后，汇报至合规委员会。

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专员任委员长，由合规专员、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重要措施，检查内部控制系统的完善、运用情况，监督“企业道德规范改善提议窗口”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讨论或进行汇报。

合规委员会在 2020 年度召开了 4 次会议，接受了有关内部控制系统的完善、运营情况，企业道德规范改善提议窗口的运营情况等的汇报。而在2020 年度，没有发生重大违法事件。

6 管理
企业管理 33
合规管理 42
风险管理 45
管理相关数据 49

合规管理

企业道德规范改善提议窗口

Honda 作为改善企业道德规范问题的机制，设置了“企业道德规范改善提议窗口”。当公司发生违反法律法规或公司内部规定等行为时，有时会由于某些原因无法与上司商量，针对这类难以改善或解决的问题，站在公平、中立的立场受理提议（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，企业道德规范改善提议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业务伙伴，均可通过电子邮件、书信、电话、传真等方式进行提议。为保护提议人员，避免其受到不利影响，企业道德规范改善提议窗口还可受理匿名提议。

此外，为了进一步提高了提议的便利性，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议窗口，有的子公司还自行设置了提议窗口。

2019 年度，企业道德规范改善提议窗口（包括公司外部窗口）受理的提议和咨询数量为 429 件（本公司相关的 192 件，子公司相关的 231 件，其他 6 件）。其中，调查后处以惩戒处分的有本公司相关案件 1 件，子公司相关案件 1 件，没有发生处以惩戒解雇处分的案件。

此外，没有涉及违反 Honda 集团防止行贿方针内容的提议。

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（以全体管理人员和员工为对象，包括临时工和外服员工等），在各职场张贴告知海报等方式。除此之外，通过以全体员工为对象，每三年一次进行的“员工意识调查”，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。

防止行贿的举措

Honda 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和公司内部规定所禁止的钱物和接待等利益输送”，对行贿行为明令禁止。“与业务合作伙伴之间，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》。前者针对行贿受贿制定了基本方针，后者则规定了具体的遵守及禁止事项。

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不同职级的培训课程中，同时针对那些行贿风险较高的部门，面向管理岗位开展在线培训。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 33
合规管理 42
风险管理 45
管理相关数据 49

合规管理

反垄断行为的防止举措

Honda 在全球范围内开展业务，并在日常业务活动中格外小心，力求不违反各国的竞争法。

在《Honda 行为规范》中，还将“为了持续获得客户和社会的信赖，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 在人员晋升时进行的分级别培训，以及驻在员到岗前的培训中，会加入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

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。针对冲突矿产问题，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（SEC）据此出台的“关于公开冲突矿产的最终规则”规定，企业有义务披露使用冲突矿产的相关信息。

在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，Honda 的方针是以不使用冲突矿产为目标，制定了与国内外的行业组织和供应商合作，努力解决冲突矿产问题。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技术产业协会等开展合作，定期举行工作组活动，共同研究制定调查方法。

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。2020 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。

通过调查，当发现与原产国无关却令人担忧的矿产时，Honda 会与供应商合作采取适当的措施。此外，当回答内容有不足之处时，Honda 会通过要求再次调查等方式，力争提高调查的精度。

※ 1 SEC：Securities and Exchange Commission（美国证券交易委员会）的简称。
※ 2 RMI：Responsible Minerals Initiative 责任矿物议案提出权）的简称。
※ 3 RMAP：Responsible Minerals Assurance Process（责任矿物审计程序）的简称。

6 管理
企业管理 ····· 33
合规管理 ····· 42
风险管理 ····· 45
管理相关数据 ····· 49

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业务产生影响的所有风险。以推动各机构以规定的基本方针为基础，建立各自的风险管理机制，自负其责地开展风险管理活动。以董事会选任的风险管理负责人为中心，进行风险管理活动的体系建设和落实跟踪。

此外，各机构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，在全公司范围内以通用的方法开展确认、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。

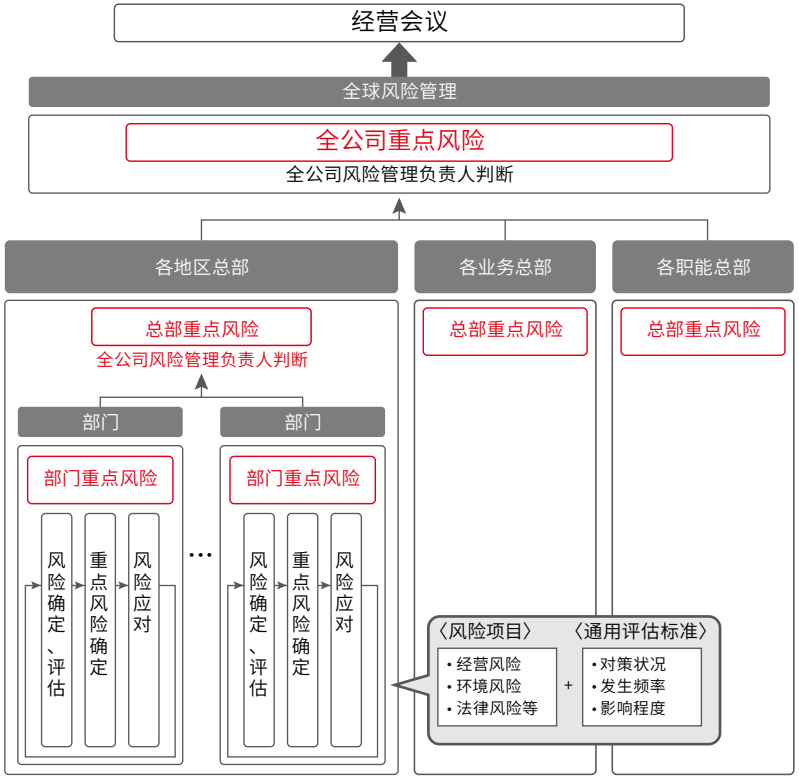
风险评估活动

Honda 在各地区总部、业务总部、职能总部开展风险评估活动。这一活动的目的是，对业务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 集团所预测的风险项目，依据通用的评估标准进行风险评估，选出“部门重点风险”。各总部根据各部门的风险评估结果反复讨论，并基于总部风险管理负责人的判断选出“总部重点风险”，并加以应对。

此外，在全公司层面，再根据各总部的重点风险情况，基于全公司风险管理负责人的判断，确定“全公司重点风险”，并在经营会议上加以共享和讨论。

风险评估举措图



6 管理
企业管理 33
合规管理 42
风险管理 45
管理相关数据 49

风险管理

2020 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，并在战略会议上对其进展情况进行确认和讨论。

全公司重点风险项目	风险内容
传染病风险	传染病全球大流行对业务、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业务产生影响（个人信息保护规则、经济安全保障政策等）
采购及筹措风险	无法从供应商处获取零部件而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
环境监管相关风险	因各国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业务受到影响
自然灾害等风险	业务活动因自然灾害（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，汇率波动对业务产生影响
品牌形象相关风险	品牌形象受损，从而对业务产生影响

今后，本活动将定期举行，在降低集团全体的风险的同时，提高每个员工的风险意识。

6 管理
企业管理 …… 33
合规管理 …… 42
风险管理 …… 45
管理相关数据 …… 49

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，以期做到迅速应对。

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总部，完善防止事态扩大和进行早期控制的体系。

Honda 设立了全球危机对策总部。

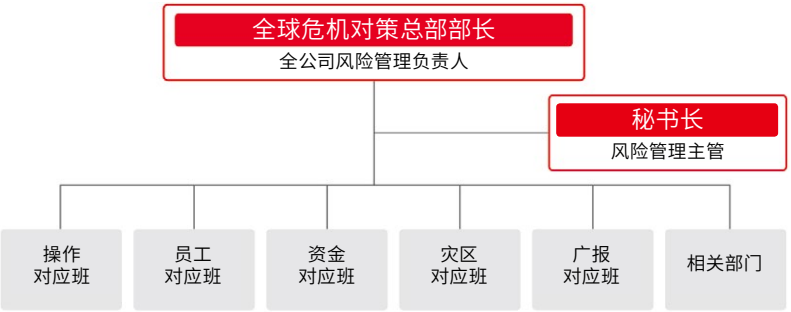
首先，新设了召集危机应对的关键人物班长的班长会议，作为日常信息共享和活动讨论的平台。通过该会议，Honda 在努力提升活动水平，并在发生危机时营造有效合作的氛围。其次，危机对策本部会定期组织开展演练，以检验危机应对活动的效果。此前，我们已针对首都直下型地震以及南海海沟地震进行了演练，并且横跨多个网点，对危机应对实例以及危机应对过程中所采取的基本行动进行了重新确认（各组联动确认）。

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业务的影响为目的的信息合作训练。

为应对新冠疫情，Honda 于 2020 年 1 月成立了全球危机应对本部，致力于推进全公司范围内的横向应对。此次的活动并非一次性或临时性的应对，而是为了对一系列的措施进行验证，并以班组为单位汇总改善点汇总并写入操作手册，以进一步加强相关职能。

此外，自 2020 年秋季以来，全球范围内半导体零部件供应方面的问题日益显现。鉴于其影响较为严重，Honda 专门成立了全球危机对策本部，通过推进全公司范围内的横向应对来最大限度减轻其影响。

全球危机对策总部组织结构图



2020 年 3 月，世界卫生组织（WHO）正式宣布将新冠肺炎定性为全球大流行病，此后，疫情继续在全球蔓延，在许多国家，人们的外出以及移动出行受到了限制，世界各地的经济以及企业活动由此而陷入了停滞。

目前，各国正在加速疫苗的接种，但新冠疫情究竟何时结束，形势仍不明朗。

受各国政府出台行动限制措施的影响，Honda 的部分生产网点出现了停产或减产的现象，对此，我们将客户和员工的安全放在第一位，积极采取防疫措施，在此前提下继续开展业务活动。

※ BCP：Business Continuity Planning（业务连续性计划）的简称。

6 管理
企业管理 ····· 33
合规管理 ····· 42
风险管理 ····· 45
管理相关数据 ····· 49

风险管理

信息管理

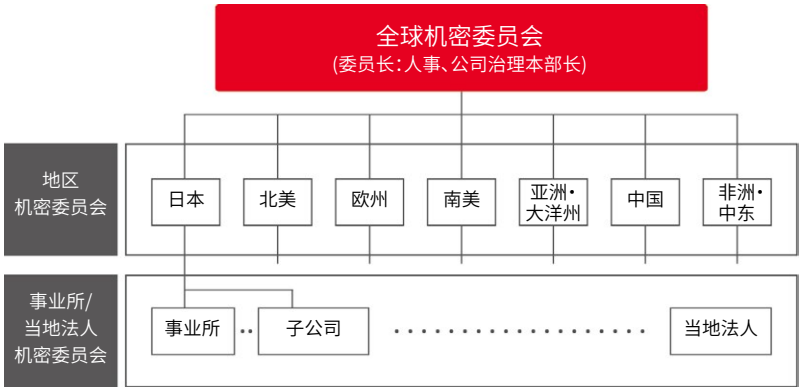
为保护机密信息以及个人信息等信息资产，Honda 专门制定了同样适用于子公司的《Global Confidentiality Policy(GCP)》和《Global IT Security Policy(GITSP)》，其中针对组织响应机制、机密信息以及个人信息的使用注意事项、信息系统及网络安全标准、信息泄露后的报告流程等作出了规定。

在有效运用这些政策的同时，为能够及时应对各种变化，我们成立了“全球机密委员会”，委员长一职由人事及公司治理本部长担任。

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 业务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）推进信息安全工作，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。

全球情报管理体制图



个人信息的保护

Honda 认为保护个人信息是至关重要的，在个人信息管理部门设置了管理负责人和管理人，并开展个人信息保护的相关教育。

此外，为了实现个人信息的系统化管理，个人信息管理部门必须向所在公司的机密委员会进行备案，备案内容包括个人信息的管理方法以及受托方的管理情况等。为确保备案内容的时效性，要求所有部门每年进行一次以上的盘点。

Honda 将保护客户信息放在了最优先的位置，并将此视为一种社会责任。对于含有这些信息的信息系统，我们会制定更加严格的安全标准，并定期对相关安全措施的实施情况进行检查和确认。

目前各国正在加快个人信息保护的方面的立法，我们也已与各地区的机密委员会建立起合作机制，能够在密切关注相关动向的同时加以全方位的应对。

此外，我们已建立起相应机制，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，2020 年度并未发生个人信息遗失或泄露等重大事件。

产品网络安全

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※，收集了业内检查到的信息安全案件信息。

此外，公司还获得了包括相关法规，规格及行业标准在内的专业信息。将这些活用到公司内部，积极展开内部相关活动，确保产品的安全性。

※ 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 ····· 33
合规管理 ····· 42
风险管理 ····· 45
管理相关数据 ····· 49

管理相关数据

企业治理概要（截止到 2021 年 6 月 23 日）

组织形态　　监查等委员会设置公司

- ●董事人数 11
  - 其中公司外部董事的人数 5
  - 其中独立董事的人数 5
  - 其中女董事人数 2
- ●董事任期 1
- ●指名委员会人数 4
  - 其中公司外部董事的人数 3
  - 其中独立董事的人数 3
- ●审计委员会人数 5
  - 其中公司外部董事的人数 3
  - 其中独立董事的人数 3
- ●报酬委员会人数 4
  - 其中公司外部董事的人数 3
  - 其中独立董事的人数 3

董事会的召开情况（2020 年度）

- ●举办次数（次） 11
- ●董事出席率（%） 99
  - 公司内，外董事出席率（%） 98

监察等委员会的召开情况（2020 年度）

- ●举办次数（次） 10
- ●监查等委员的董事出席率（%） 100
  - 公司内，外董事出席率（%） 100

董事报酬及金额

管理层分类	报酬等总额（百万日元）	报酬等类别的总额（百万日元）			董事人数（名）
		固定报酬	业绩报酬		
			奖金	股票收益	
董事（审计等委员除外）（公司外董事除外）	652	428	95	129	7
公司外部董事（审计等委员除外）	33	33	-	-	3
董事（监查等委员）（公司外董事除外）	145	145	-	-	2
公司外部董事（监查等委员）	50	50	-	-	3
（合计）	883	658	95	129	15

・董事薪资限度额为董事（审计等委员除外）年收入 1160 万日元以内，董事（监查等委员）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董事支付的报酬等金额，包含在 2019 年 6 月 19 日召开的定期股东大会结束时退任的董事（审计等委员除外）1 名、公司外董事（审计等委员除外）1 名、公司外董事（审计等委员除外）委员）1 名的支付金额。
・董事（监查等委员除外）的奖金包含在上述董事（监查等委员除外）的董事报酬限额中，记载了 2021 年 5 月 14 日召开的董事会决议的支付金额。
・股份报酬的总额是关于董事报酬 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。

最高工资领取者（董事长兼最高 经营负责人）的年度报酬等总额（日本）

最高工资领取者（董事长兼最高经营负责人）的年度报酬等总额（百万日元）	166
员工年工资总额相对于中央值的比率（%）	2,057

最高工资领取者（董事长兼最高 经营负责人）的年度报酬总额等的增加率（日本）

最高工资领取者（董事长兼最高经营负责人）的年度报酬总额等的增加率（%）	94

6 管理
企业管理 33
合规管理 42
风险管理 45
管理相关数据 49

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”）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”）针对税务的基本考虑，遵守业务相关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，为了使相关业务能够稳定、顺利地进行，Honda 遵守下述 2 .（1）～（6）所示的税务基本方针，执行高效合理的纳税义务及应对企业面临的税务风险。

1. 税务基本方针

（1）遵守法令

Honda 遵守在开展业务的国家、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、H CG 等公司内部规定，根据实际业务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”的想法，Honda 不进行以避税为目的的交易行为，根据实际业务情况进行交易，进行合理的纳税。

（3）迁移价格

为了按着实际业务收益合理纳税，Honda 充分考虑转移价格税制，制定合理的价格（ALP:Arm’s Length Proice）。

（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，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 向开展业务活动的国家、地区的政府、税务部门等诚实的提供符合法律，法规的税务信息等，努力确保透明度和建立持续性的信赖关系。

（6）公司治理

Honda 立足于基本理念，以股东、投资者为首，在提高来自客户、社会的信赖的同时，促进公司迅速发展，致力于制定防范风险的决策，谋求持续的成长和中长期的企业价值的提高。为了成为“被期待存在的企业”，Honda 公司经营是最重要的课题之一，针对纳税相关内容，应根据公司整体考虑、框架及运营方针来进行企业管理。

7
环 保

重要课题

-针对气候变暖及能源问题的对策
-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 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

基本思路

Honda 环保宣言 / Honda 环保及安全愿景

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 发动机很大程度地减少了一氧化碳、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，持续作为“备受期待的企业”，Honda 于 2011 年制定了“Honda 环保及安全愿景”。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，例如减排导致气候变化的温室气体（GHC）※ 3、减少能源和资源的利用等。

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，促进这一宣言的实现。

Honda环保及安全愿景

实现“自由移动的乐趣”与“丰富多彩的可持续发展社会”

Honda环保宣言

作为一名重视地球环境保护、负责任的社会成员，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，并始终奋斗在环保工作的最前沿。
以下使我们在日常生活中遵循的方针：

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. 我们认识到企业的业务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

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

7 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

全球环保管理

环保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 的业务运营造成影响的重要课题。基于这一认识，自 1991 年起，Honda 设置了由总经理担任主席、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”。并自 2017 年度起，将环境课题引进“ 可持续发展战略会议”中，在一个会议机构中展开综合性的讨论。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，相关事项由全体董事参与决议。

此外，Honda 根据“世界环境安全战略会议”的决议事项，每年召集各地区总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期中期经营计划和方针中，通过在各地区总部和环境相关部门推动 PDCA 循环，不断加强环境管理。

环境管理系统

截至 2021 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。此外，多家新工厂也在开展认证活动。为此，环境管理系统的覆盖率达到了 100%。

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 没有出现严重违反环境相关法律法规的情况，也没有受到相关罚款和制裁，严重泄露事故的总次数和泄露量为零。此外，在环境相关的投诉中，未见经正式投诉处理机制通报的情况发生。

environment

7 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

全球环保管理

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 把这些数据作为捕捉企业价值指标或与“应对环境”有关的经营判断工具，并在今后力求提高统计的准确度。

7 管理
环保 ····· 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

※为了将地球升温幅度较工业革命之前控制在2°C以内，Honda于2014年提出了“到2050年，CO2的企业总排放量减半（与2000年相比）”的目标。

2021年4月宣布：“到2050年，通过所有产品和企业活动，全面实现碳中和”（⇒ p.04，05）。

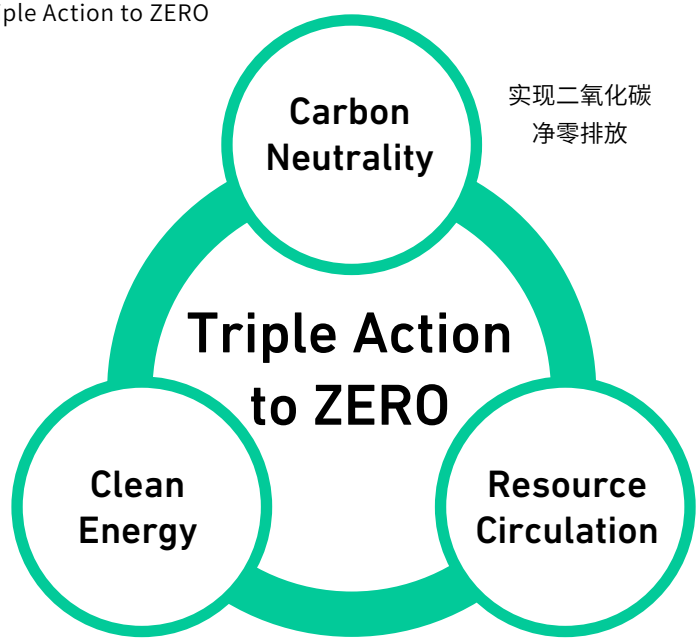
2014年设定的CO2排放量减半的目标与2°C情景相当，此次的碳中和（CO2净零排放）目标与1.5°C情景相当。

环保相关的重要课题

Honda 的重要课题

Honda 致力于通过自主技术和业务活动通过重要性矩阵解决“气候变化及能源问题”、“资源有效利用”、“保护清洁的大气”等课题，力求在未来实现“环境零负荷社会”。特别是在环境领域，将应对“气候变化及能源问题”、和“资源有效利用”作为最重要的课题加以考虑。

Triple Action to ZERO



Triple Action to ZERO

为了帮助地球上的人类实现可持续的生活，Honda 将实现“环境零负荷”的循环型社会作为自己的目标，这一目标已超越此前的“Triple ZERO”目标，提出了更高的要求。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。我们希望通过该项措施，尽可能减少地球资源的消耗，努力打造环境负荷为零的社会。

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，除产品外，我们还着眼于包括企业活动在内的整个生命周期的 CO2 排放量，将此前的 2°C温控目标调整为 1.5°C ※。

2050 年无碳能源利用率 100%作为一项应对“能源问题”的措施，超越了以往“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，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。

7 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

环保相关的重要课题

气候变化 · 能源危机应对

目前，因为交通工具的尾气污染造成的环境问题日趋严峻，在这种环境大变革的时代，候变化 · 能源危机应对 Honda 通过开展综合业务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之上，一方面坚持为客户提供便捷的生活帮助，一方面会积极致力于减轻环境负担。

作为阶段性目标，我们提出了“2020 年产品 CO2 排放强度削减目标”，即在全球范围内，摩托车、汽车和通用产品使用过程中的 CO2 排放强度较 2020 年降低 30%。截至 2020 年度的达标情况详见 (⇒ p.75)。

我们于 2020 年 10 月提出了“到 2050 年实现碳中和” 的目标；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 将通过所有产品和企业活动，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。

在日趋全球化的环境问题面前，仅仅靠单一的减排手段是不够的，最大化的利用可再生能源才是更有效的方法之一。Honda 提出“多措并举” 的理念，通过再生资源的利用及提供环保产品，助力 CO2 的减排等多项措施，展开环境保护。

具体的推进内容有，Honda 电动化技术“Honda e:Technology” 的普及，以及通过能源管理服务和移动服务的联合，构建未来社会，最大限度的利用可再生资源。2019 年，我们将 EaaS ※ 1，与 MaaS ※ 2 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，为社会和客户提供各种不同的价值 (⇒ p.05)。

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适合的可再生能源。

※ 1 Eaas：Energyasa Service（能源服务）的简称。

※ 2MaaS：Mobility as a Service（移动服务）的简称。

7 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

环保相关的重要课题

电动化的推进

Honda 还以气候变化、能源风险为课题，积极推广电动化产品。电动化产品的扩大、普及，与产品使用时的低 CO2 化、以及碳中性化密切相关。通过扩大普及电动化产品，不仅降低了气候变暖的风险，还能挖掘出更多的机会，比如，资源利用的便利性和应对紧急灾害等。基于此，Honda 提出了在 2030 年以前，将汽车销售量的三分之二，转化为配备电动化技术的车型这一目标。

为了实现这一目标，Honda 将逐步扩大产品线及扩充产品类别，力求扩大业务机会。

Honda 在电动化方面所采取的措施，请参见高层致辞（⇒ p.06）。

7 管理
环保 …… 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 …… 77
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

环保相关的重要课题

气候变暖多种方案的风险和机会分析

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，从现在到未来拟定了多种情景，在此基础上来制定相应的策略。

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，因此一定要基于各种不同的情况来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遇，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，并制定相应的策略，然后将其运用于业务和产品开发，以降低风险并创造机会，打造出更具韧性的产品和服务。

Honda 针对风险和机遇所采取的应对措施如下表所示。针对已梳理出的风险和机遇，Honda 会在提高策略的韧性的同时，采取各种措施来加以应对。

	气候相关的风险（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 °C /1.5°C（主要影响） ・将 C O 2 排放量多的产品从市场退出 ・产品使用服务所需的能源多样化	政策法规风险产品服务 ・加强 GHG 排放相关限制 ・强化排放量报告	・油耗上升和推进电动化 ・公开生命周期整体 的排放量	(⇒ p. 06, 61) (⇒ p. 71)	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 ・扩大电动产品 / 服务的销售 ・通过多路径扩大产品销售	(⇒ p. 05) (⇒ p. 05, 06, 61) (⇒ p. 05)
	技术风险 ・更换为低碳产品	・电动产品的推广	(⇒ p. 06, 61)	市场 ・进军新市场	・通过高附加值产品 / 服务扩大市场规模	(⇒ p. 05)
	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	・多元化的产品开 ・以 3R 为目标的产品设计	(⇒ p. 05) (⇒ p. 59, 64)	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 ・通过 MPP 扩大电池共享	(⇒ p. 63) (⇒ p. 60, 61)
	声誉风险 ・消费者偏好的变化 ・针对行业的指责 ・增加关联方的担忧	・低排放产品和服务的开展 ・向零碳排放转型 ・及时的战略发布	(⇒ p. 05) (⇒ p. 56) (⇒ p. 58)	资源的有效性 ・更有效的利用运输手段 ・回收再利用	・积极推进 3R	(⇒ p. 59, 64)
物理风险⇒ 4°C（主要影响） ・由于异常天气的发生，基础设施的分割 ・增加对应异常天气的产品 / 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 ・供应链的分割	・支持全球 BCP ・全球价值链的构建 ・应对采购风险的对策	(⇒ p. 45) (⇒ p. 140) (⇒ p. 142)	强韧性 ・提高供应链的可靠性和业务能力 ・确保强韧性，扩大相关的产品 / 服务	・全球价值链带来的稳定生产 体系 ・通过应对灾害的产品 / 服务为早期复兴做出贡献 ・通过 eMaaS 稳定供给能源	(⇒ p. 142) (⇒ p. 06) (⇒ p. 05)
	慢性风险 ・降雨和气象模式的变动 ・平均气温上升	・用水量、削减能源的措施 ・能源消耗效率化（冷暖气）	(⇒ p. 59, 63) (⇒ p. 63)			

※ 1 TCFD： Task Forceon Climate-related Financial Disclosures（气候相关财务信息披露工作组）的简称。

※ 2 TCO： Total Costof Ownnersip（总保有成本）的简称。

7 管理
环保 ····· 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

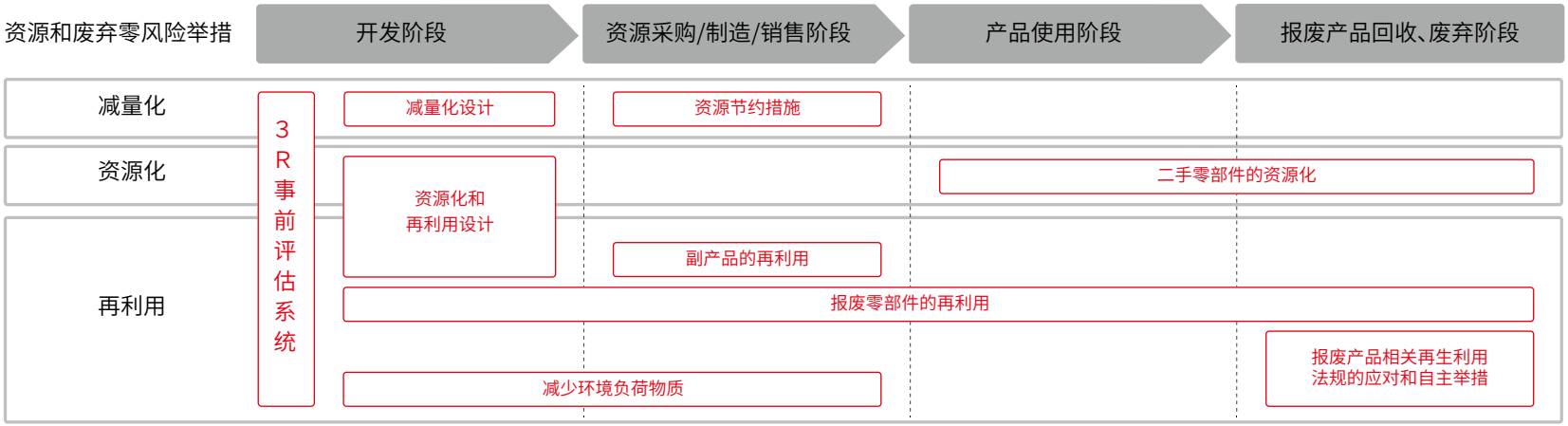
环保相关的重要课题

资源有效利用

稀有金属等资源面临枯竭，Honda 持续开展生产所需零部件和材料越来越难以获取，购等业务的开展将有可能面临巨大风险。

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（Reduce、Reuse、Recycle）活动，并认真执行废旧产品废弃时的妥善处理。在所有企业活动的范围内，设定了 2030 年度原单位削减年率 1.8%（2018 年度比）的目标。

另外，关于水资源，考虑到供水困难和资源枯竭的风险，在业务活动范围内，到 2030 年，设定原单位削减年率 1.8%（2018 年度比）的目标，和其他废弃物一样，采取减轻环境负荷的措施。除此之外，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、报废产品回收，以及废弃等阶段，将产生的资源和废弃风险降为零。



environment

7 管理
环保 ····· 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

环保相关的重要课题

保持清洁空气

Honda 从污染问题引起重视的 20 世纪 60 年代年代起，便认识到“空气污染问题”是一个重要的课题，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，阻碍“提供自由愉悦的出行体验”和“提供丰富多彩的生活喜悦”这一目标的达成。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。

1972 年，以推出 CVCC 发动机，突破当时被称为世界最严苛的尾气排放规定 —— 美国马斯基法为原点，Honda 陆续研发出如高效燃烧技术和催化剂净化尾气等减缓空气污染的技术。在此基础上，汽车的尾气排放量，与美国马斯基法制定前相比，在约 40 年间被削减至之前的一千分之一。

此外，在摩托车和通用产品方面，2 冲程发动机进化为 4 冲程发动机，化油器也被“电子控制燃油喷射系统（PGM-FI）取代，发动机的燃烧效率得以提升，尾气也变得清洁起来。

Honda 通过率先研发产品的尾气清洁技术，成功规避了因环保法规强化的对应成本增加导致的企业生存风险。

此外，这些技术也使得以合理价格提供高环保性能的产品成为可能，最终，尾气清洁化和“空气污染问题”的对应使 Honda 在业界持续处于领先地位，带来了巨大的商机。

TOPICS

商用电动三轮踏板车“GYRO e:”发售

2021 年 3 月，Honda 的商用轻型一类电动三轮踏板车“GYRO e:”正式面向企业发售，该车所用电池为可更换式电池“Honda Mobile Power Pack”。GYRO e: 行驶过程中不排放 CO2，具有电动移动出行特有的卓越环保性能。其所使用的动力电源包括两个移动电源包（也可用于“BENLY e:”），（电量用光后）只需更换为已预充电的电源包即可上路行驶，无需花费时间等待充电。

Honda 通过积极推进普及集环境友好和用户友好为一体的“Honda e: 商用摩托车系列”产品，帮助人们实现更加安静和更加洁净的生活环境。

※PGM-FI: Programmed Fuel Injection
(电子控制燃油喷射装置)的简称。

7 管理
环保 …… 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 …… 77
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

针对气候变暖及能源问题的对策

2020年原单位产品CO2减排目标

Honda产品CO2排放量的全球平均值。

Honda 此前制定了“2020 年产品 CO2 排放强度削减目标”，即到 2020 年，摩托车、汽车和通用产品的 CO2 排放强度与 2000 年相比减少 30%，并为此采取措施努力减少产品使用过程中的 CO2 排放量。

2020 年摩托车产品的排放强度实际下降 32.6%，完成了目标任务。汽车产品的排放强度实际下降减 29.8%，基本达成目标。而通用产品方面，由于受到新冠疫情在全球蔓延的影响，电动产品的实际销量低于计划销量，这导致通用产品的排放强度实际仅下降 27.5%，未能达标。

虽然未能达成 2020 年目标，但 Honda 依然会努力去实现比 2°C更严格的 1.5°C温控目标，并在此基础上努力推进实现 2050 年碳中和目标。

2020 年的目标统计对象包括：日本、北美、南美、欧洲、亚洲、大洋洲、中国；摩托车、汽车以及通用产品在这些地区的销量分别占到了 Honda 全球销量的 90%左右。

TOPICS

“Honda e”荣获德国年度汽车大奖，成为首次获此殊荣的日系车

Honda 专供欧洲市场的电动汽车“Honda e”荣获德国 2021 年度汽车大奖。这是日系车首次获得这一奖项。

“德国年度汽车”由德国知名汽车记者团评选产生。记者们首先会对最新车型进行试驾，并根据操控性、驾驶性能、创新水平等标准进行排名。然后，分别评选出“紧凑型车”、“高档车”“豪华车”“新能源车”“性能车”这 5 个组别的获胜车，再从中选出最终荣获德国年度汽车大奖的汽车。“Honda e”先是在“新能源车”的评选中胜出，并且在最终评选中荣获年度车大奖。

“Honda e”自 2020 年春发售以来，已收获包括德国“红点设计奖”在内的多项荣誉。

Honda 提出了到 2022 年，将在欧洲销售的汽车 100%实现电动化的目标。“Honda e”拥有精致、流畅、时尚的外观，最先进的技术以及高度的智能网联，实现了现代化设计与 100%电动出行的完美融合。

Honda e

7 管理
环保 …… 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 …… 77
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

针对气候变暖及能源问题的对策

实现目标达成的三项措施

Honda 产品在生命周期内的 CO2 排放量中，“产品使用时”的排放量约占整体的 80 %。进而，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、销售兼顾到保护地球环境的终极目标。

一直以来，我们在扩大全球范围内的生产和销售的同时，通过以下三项措施来推动实现“2020 年产品 CO2 排放强度削减目标”。

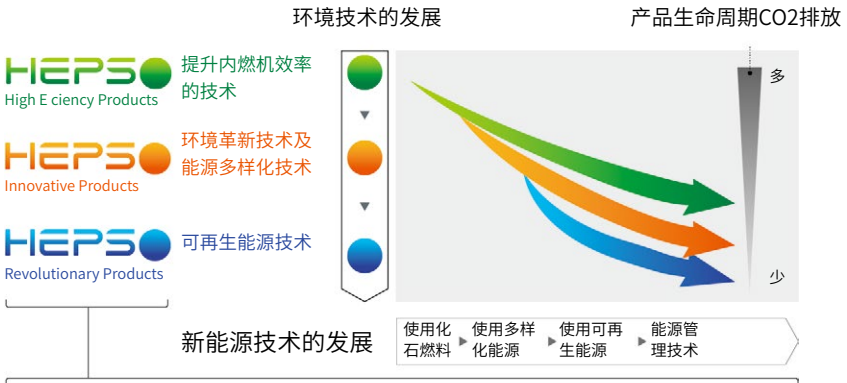
①通过提高内燃机效率来推动产品的 CO2 减排
②通过引入创新型环保技术以及多元化的能源策略来推动产品的 CO2 减排
③通过加强可再生能源的应用以及总能量控制来推动产品实现 CO2 零排放

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※”。

2020 年度发售的产品中，经过认证，共有 24 款产品获得了 HEPS 认证，其中摩托车产品 20 款，汽车产品 3 款，通用产品 1 款。至此，累计已有 349 款产品获得了 HEPS 认证，其中摩托车产品 202 款，汽车产品 95 款，通用产品 52 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。



● High E ciency Products

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，对使用过程中 CO2 排放量相较过去产品的减排程度进行合适的基准规定。

● Innovative Products

是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。从环境革新技术来看，包括采用 Honda 独家怠速停止系统技术的摩托车产品、采用了混合动力技术和直喷发动机技术的汽车产品、采用了 FI（燃料喷射装置）的通用产品，从能源多样化对策来看，包括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产品等。对使用过程中 CO2 排放量相较过去产品的减排程度进行合适的基准规定。

● Revolutionary Products

是指通过发展可再生能源和推动综合能源管理，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。

※ HEPS：Honda Environmental Performance Standard（Honda 环保性能标准）的简称。

7 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

针对气候变暖及能源问题的对策

关于企业活动的举措

Honda 以“利用可再生能源实现 CO2 零排放”为目标，在全球扩大生产和销售的同时，致力于减少能源使用量和 CO2 排放量。将来，比起“伴随产品生产的能源使用量的上升率”，“能源消费的削减率”要降低到更高的程度。

为实现这一目标，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 ※ 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。

此外，在全球可再生能源利用率上升的情况下，2020 年合计使用太阳能发电和风力发电等 328GWh。今后也将继续推进适合各个区域状况的可再生能源的利用。

※与埼玉制作所狭山整车工厂的比较。

7 管理
环保 ····· 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

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。

轻量化设计

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。

在使用，再利用设计

Honda 使用易于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 2020 年上市的所有新款车、改款车的可再利用率 ※1，达到了汽车 90% 以上、摩托车 95% 以上，而通用产品的零件材料可再利用率 ※2 也达到了 95% 以上。

使用阶段的举措

报废零部件的再利用

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再利用。2020 年度对大约 13.6 万根报废保险杠进行了回收再利用。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驱动电池等的回收和再制造在内，Honda 今后将持续对报废零部件进行再利用。

※1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和计算方法指南》所定标准。

※2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 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

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」(《汽车再利用法》)，回收并处理「氟利昂类」、「气囊类」、「ASR※1」三类物质。

2020 年度，Honda 有大约回收 44 万辆汽车含氟利昂类物质（较上年度 -6.3%）回收了气囊类物质，大约 45 万辆汽车（较上年度 -5.6 % ）回收了处理报废车最终工序产生的 ASR 类物质。大约 49 万辆汽车（较上年度 -7.6 % ）此外，再利用率方面，气体发生器为 95.0%，ASR 为 95. 7%，均达到了规定的再利用率（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的企业合作，开展“摩托车再利用自主举措”。这是摩托车行业各厂商在相关经销商等的协助下，领先全球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，并通过再利用设施进行恰当的再利用处理。

由指定途径回收的废旧摩托车中，2020 年 Honda 的产品回收 1400 台，占所有回收数量的 52.2 %。此外，以重量为单位的 Honda 产品的循环利用率为 98.1%，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少在内的 3R 体系。不参与进出口巴塞尔公约附件 I 、 II、 III、VII中规定的有害废弃物。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，力图实现各业务机构的 ODS 全面停用，没有发生重大排放事故。

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

7 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

保护大气环境

Honda 以“保护洁净空气”为目标，致力于在产品使用阶段削减尾气中的有害物质。

在摩托车方面，完成了所有在销车辆发动机的 4 冲程化，装备 PGM-FI 的车型达到了全世界在销车型的 80% 以上。

在汽车方面，针对被称为世界最严苛的加利福尼亚 LEV3 排放规定，Honda 自“Accord Hybrid”达标 SULEV30 起，依次扩大达标车型。“Accord PHEV”更是成为世界首例达标 SULEV20 的车型。此外，新兴国家也开始推出并强化尾气排放规定，Honda 在亚洲、中东各国强化尾气排放规定前已推出对应举措。

在 Life Creation 方面，通过改进发动机，达到了世界上最严苛的 US EP A Phase3 的规定要求，完成了相关举措。

Honda 以「保护洁净空气」为目标，在对空气影响较大的生产领域，特别采取保护空气的对应举措。

在汽车生产方面，涂装过程中使用的涂料和稀释剂所含溶剂成分会产生导致光化学氧化物的挥发性有机化合物（VOC）。

迄今为止，Honda 在生产领域，通过使用机器人进行高效涂装、审核清洗用稀释剂和提高回收率、引进 VOC 燃烧净化处理装置等措施，力图削减 VOC 的排放。除此之外，在作为环保对策标杆的寄居整车工厂，废除了传统的四涂三烤溶剂型涂装的中间流程，引进了三涂二烤的水性涂装“Honda Smart Ecological Paint”，直接削减了 VOC 的产生。现在，Honda 正向全球的汽车工厂横向推广这一最尖端的技术。

在日本，以一般社团法人日本汽车工业协会设定的目标为标准，将 2010 年度 VOC 排放量原单位定为管理值，从中推进自主削减，Honda 从 2010 年开始达成了目标。今后也将继续致力于加强自主削减。

7 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

其他重要课题

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，为实现用水量的最小化，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 还在生产过程中致力于水资源的再生和再利用，年规模约为 480 万立方米，约占总使用量的 20%。特别是 Honda Engineering 公司（日本）、Honda Automobile (Thailand) 公司第二工厂（泰国）、广汽本田汽车有限公司第二工厂（中国），引进了可实现几乎 100% 再利用的完全水循环系统等，在全球范围内随时开展引进的研究工作。

以降低全球销售的船外机对水质的污染为目的，Honda 仅推出 4 冲程的舷外马达，致力于降低产品使用时的环境影响。而且，Honda 不仅自主推动节约用水，还在北美开展节水基金的运作。节水基金“Honda Marine Science Foundation”倡议协助海洋生态系统的恢复、促进气候变化的恢复能力，为了下一代帮助进行沿海环境的改善和保护。每年投入约 20 万美元，为周边环境的保护做出贡献。

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最佳对策。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。

environment

7 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

其他重要课题

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相互协调”这一基本思路。

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。为此，我们规定优先顺序，并正在有计划地把排放量减少到最小。并且，（日本）国内的主要事业体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 IUCN（国际自然保护联盟）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。

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）。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）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，2018 年度上市的所有新车型和改款车型的组合仪表均不含汞。Honda 正自主采取措施取消对汞的使用。

7 管理
环保 …… 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 …… 77
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

环保相关数据

对象范围

在“环境绩效数据”中，公布了 Honda 全球以及其子公司、关联公司共计 422 家公司的企业活动中 2020 年度的数据。(公司数以 2020 年 12 月末为时间结点)。

2020 年度 Honda GHG 排放量

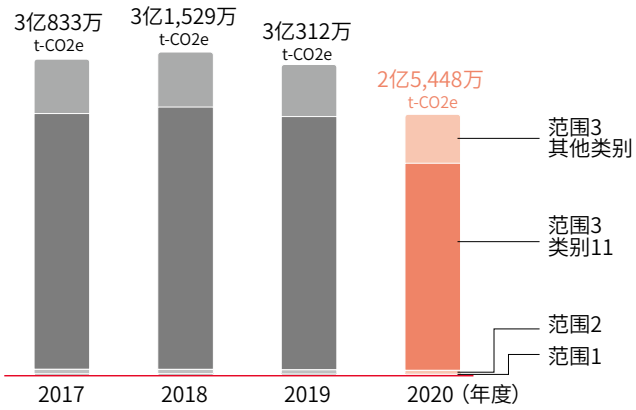
Honda 认为，作为一家从事移动工具相关业务的企业，负责任地计算并披露 GHG 排放量是积极推动全球 GHG 减排所必须的。

基于此，2012 年 8 月，Honda 根据全球运用最广泛的 GHG 计算标准“GHG 盘查议定书 ※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。

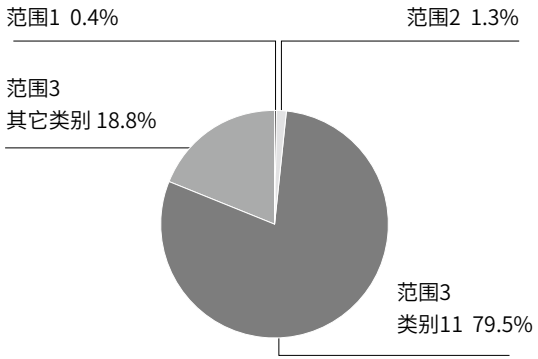
之后，Honda 持续开展了计算和披露工作，在计算范围 3（其他间接排放）时，对于推算占比较大的类别，Honda 通过扩大对象范围（boundar y），提高数据收集推算精度和计算方法精度等，更加准确地掌握了整个价值链的 GHG 排放量，今后仍将努力改进计算方法。

2020 年度的核算结果显示，Honda 的企业活动产生的 GHG 排放量为 450 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 5448 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 总排放量的走势



2020年度 GHG 总排放量的内含



※ GHG 盘查议定书：（TheGreen house Gas Protocol）：由WBCSD（World BusinessCouncilfor Sustainable Devel -opment）和WRI（World Resources Institute）牵头制定。

7 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

环保相关数据

降低产品使用时的 GHG 排放量

在与 Honda 相关的价值链上，GHG 排出的 80% 以上是“客户在使用产品时排出的（范围 3・分类 11）”。也就是说，为了减少价值链整体的 GHG 排放量，减少客户使用产品时的 GHG 排放是最重要的。我们始终致力于提高产品的燃油效率。从 2021 年度开始，我们将进一步推动 GHG 的减排。

LCA（生命周期评价）的推进

Honda 一直致力于通过自有方法减少企业活动以及产品从生产到废弃的整个生命周期产生的环境负荷。

Honda 于 2002 年 3 月建立了「Honda LCA（生命周期评价」数据系统，在定量掌握整个企业活动领域的 CO2 总排放量的同时，由生产、采购、销售、办公、物流等部门制定控制目标，开展有效的减排活动。

此外，Honda 计算并掌握了每个产品从材料到废弃的生命周期中的 CO2 排放量，并灵活用于开展单款产品的 CO2 减排工作。Honda 将按照这一重要思路，讨论如何运用日益多样化的新一代技术，通过在开发阶段提出低碳化方案等，进一步加强对 LCA 的运用。

7 管理
环保 ····· 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

环保相关数据

Honda 的 GHG 总排量

			2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
Honda 全价值链排放量		（范围 1・2・3合计）	3 亿 833 万 t-CO2e	3 亿 1,529 万 t-CO2e	3 亿 312 万 t-CO2e	2 亿 5,448 万 t-CO2e
详 情	企业活动直接排放量	（范围 1）	135 万 t-CO2e	138 万 t-CO2e	124 万 t-CO2e	112 万 t-CO2e
	能源使用间接排放量	（范围 2）	417 万 t-CO2e	409 万 t-CO2e	379 万 t-CO2e	338 万 t-CO2e
	Honda 的企业活动排放量	（范围 1・2合计）	552 万 t-CO2e	547 万 t-CO2e	503 万 t-CO2e	450 万 t-CO2e
	产品使用排放量	（范围 3・类别 11）	2 亿 4,971 万 t-CO2e	2 亿 5,610 万 t-CO2e	2 亿 4,725 万 t-CO2e	2 亿 221 万 t-CO2e
	其它排放量	（范围 3・其它类别）	5,310 万 t-CO2e	5,372 万 t-CO2e	5,084 万 t-CO2e	4,777 万 t-CO2e
	其它间接排放量	（范围 3合计）	3 亿 281 万 t-CO2e	3 亿 982 万 t-CO2e	2 亿 9,809 万 t-CO2e	2 亿 4,998 万 t-CO2e

范围1:
GHG协议中定义的企业活动直接排放GHG（例如：工厂中重油的燃烧、工作车辆、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。
日本利用了2006年IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Invenntories的排放系数，该公司根据全球变暖对策推进相关法律规定排放系数。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协议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协议的市场基准方法。日本根据关于推进全球变暖对策的法律，利用各电力运营商的排放系数。除日本以外，各电气运营商的排放系数，或各地区最新的排放系数,如果无法参考的情况，就利用IEA，Emissions from Full Combession的排放系数。
范围3:
GHG协议中定义的除范围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・通用产品・飞机）从售出到最终废弃之前，随着客户的使用而排出的GHG的量。 计算范围涵盖了本公司产品（摩托车・汽车・通用产品・飞机）的全球销售台数的约90%。
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“SMP Model”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协议规定，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”。

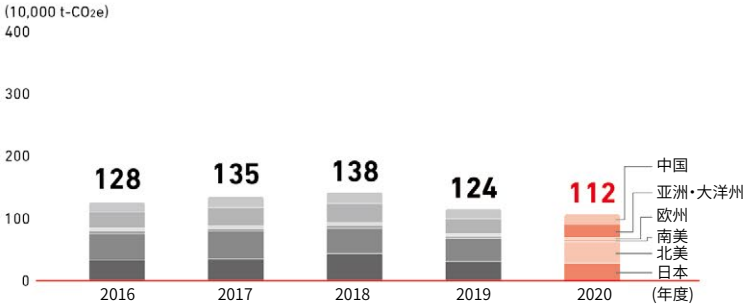
☑所附数据已获得第三方保证。

7 管理
环保 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

环保相关数据

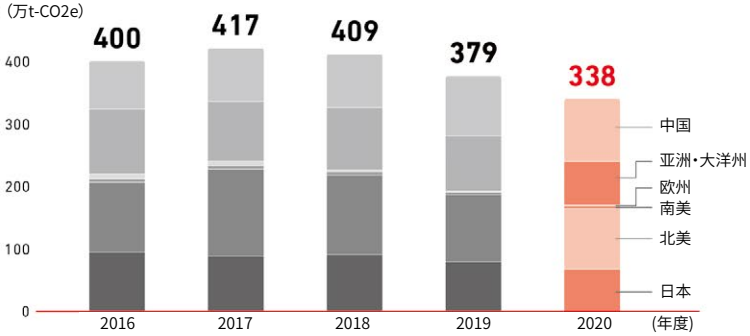
GHG排放量

直接排放量



【合计对象范围】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：基于推进全球变暖对策相关法律的排放系数
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
・非能量起源GHG排放量中包含部分测算
・主要来自固定排放源的GHG排放量
・以3位有效数字显示

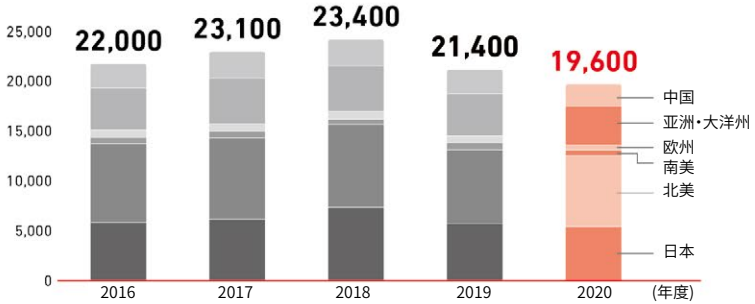
间接排放量



【合计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。
【计算方法】排放量＝Σ(购买功率等※1×CO2排放系数)
采用GHG协议的市场标准方法
日本：根据关于推进全球变暖对策的法律，各电气经营者的排放系数
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，IEA，Emissionsfrom Full Combession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

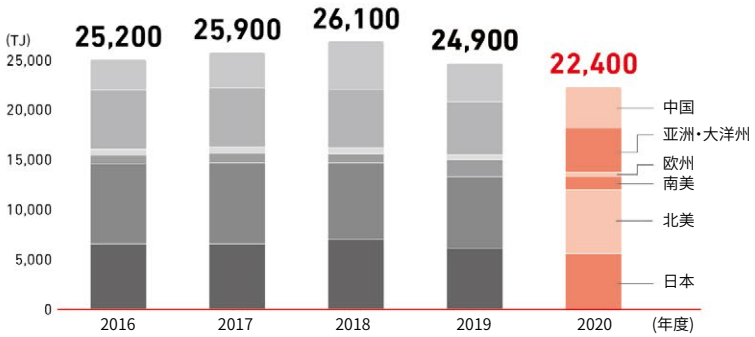
能源消耗量

直接能源消耗量(TJ)



合计对象范围】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：根据有关推进全球变暖对策的法律计算、报告、公布制度的热量
日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
・主要计算固定排出源的能源消耗量
・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



【合计对象范围】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(购买功率等※1×单位发热量)全世界通用的购买功率为3.6(GJ/MWh)转换成J(焦耳)
※1其他
单位发热量
日本：根据有关推进全球变暖对策的法律计算、报告、公布制度的热量
日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
・以3位有效数字显示

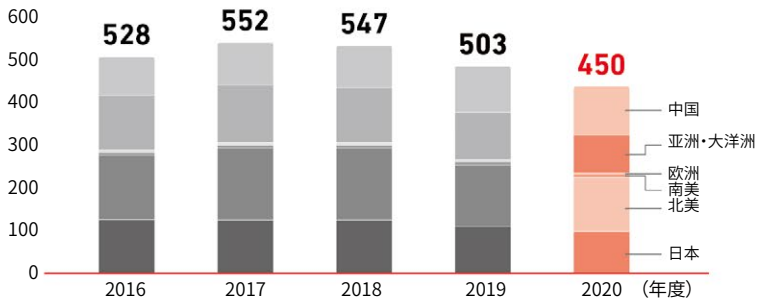
environment

7 管理
环保 ····· 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

环保相关数据

GHG排放量

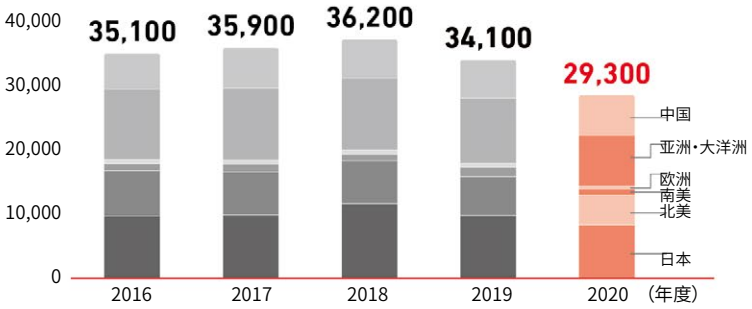
直接排出量（范围1）



【合计对象范围】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】总GHG排放量（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

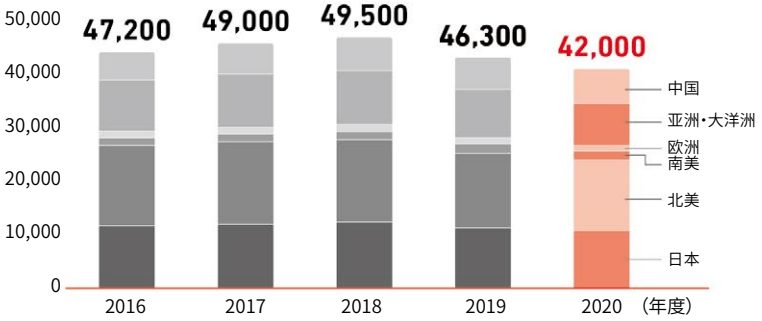
水资源使用量/排水量

水使用量 ☑



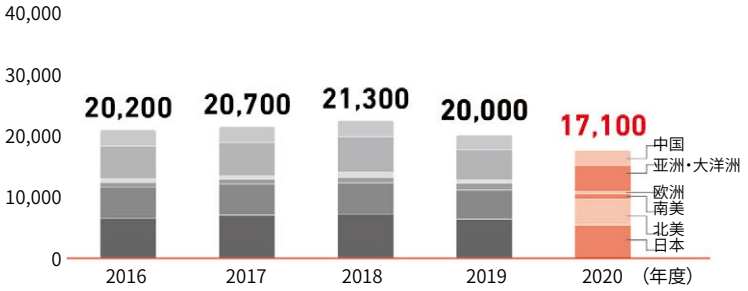
【合计对象范围】Honda集团的子公司、关联公司。除去一部分小规模的公司。
【计算方法】取水量＝Σ（自来水设施的购买量+地下水取水量+雨水利用量+河川等地表水取水量等）
・以3位有效数字显示

能源消费量（TJ）



【合计对象范围】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】总能源消耗量=直接能源消耗量+间接能源消耗量
・以3位有效数字显示

排水量 ☑
（千m3）



【合计对象范围】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）
・一部分包含推测
・以3位有效数字显示

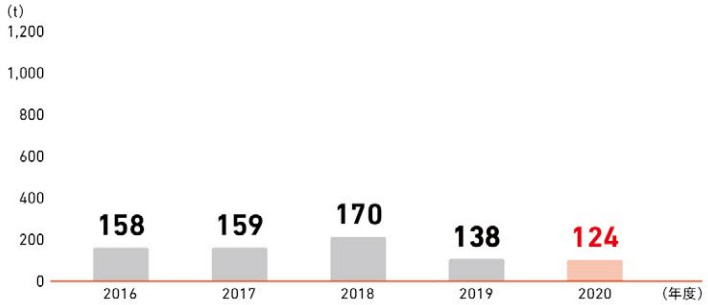
environment

7 管理
环保 ····· 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

环保相关数据

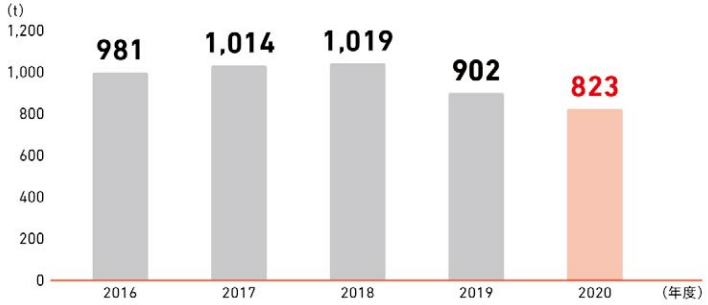
温室气体排放量

Sox排放量



【合计对象范围】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×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)

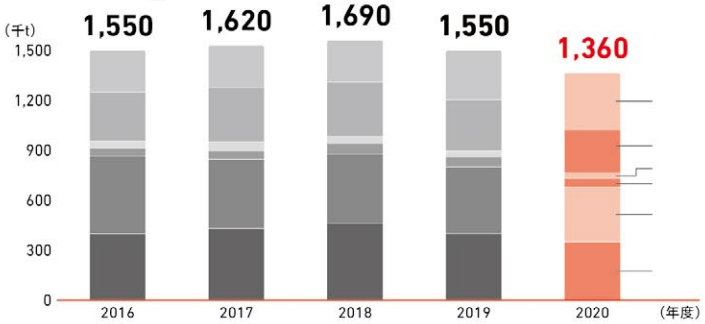
NOx排出量



【合计对象范围】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×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

废弃物等的生产量



【合计对象范围】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＝Σ(产业废弃物产生量+事业类一般废弃物产生量+有价物产生量)
·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，其他与事业类一般废弃物不在对象外
·以3位有效数字显示

environment

7 管理
环保 …… 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 …… 77
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

环保相关数据

环境保护成本数据

分类		主要举措的内容	投资额（百万日元）	2020 年度 投资额（百万日元）
业务区域内的成本	污染预防成本	●防止空气污染、水污染防治、防止土壤污染等	446	190
	地球环境成本	●预防全球变暖、防止臭氧层破坏、其他环境保护	273	233
	资源循环等成本	●废弃物处理、处置、减量、减少、再利用等	17	625
上・下游成本		●生产，销售的产品等的再利用、回收、再次销售、妥善处理 ●对行业组织等的捐款	161	572
管理活动成本		●环境管理系统的构建、运营、获取认证 ●环境影响的监测 ●环保组织、员工的环保教育等・环境公关活动的费用	8	1,825
研究开发成本		●以减少产品等的使用周期内的环境影响为目的的研究开发、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	9,093	202,940
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
环境破坏对应成本		●修复土壤污染等	0	2
合计			10,000	206,513

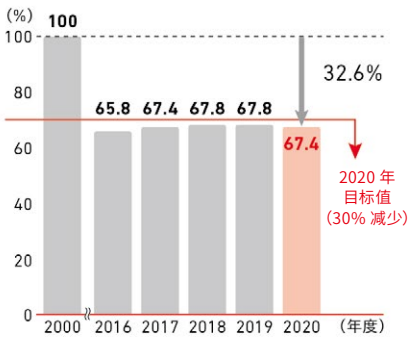
※统计对象：本田技研工业株式会社、株式会社本田技术研究所、本田工程有限公司、Honda Access Inc.。
※统计区间：2020 年4月1日～2021 年3月31日。
※发布的数据中含有部分推测数据。
※制作统计表时，参考了环境省发布的方针、指南等环境会计相关资料。
※在现金流的基础上，去除折旧费用后的金额。

经济效应〈收益、成本下降的实质效果〉

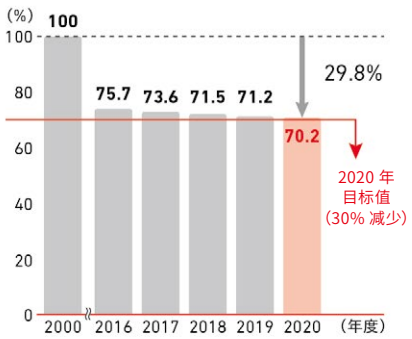
		2020 年度（百万日元）
有价废弃物销售收益		4,345
因节能对策而降低的成本	设备引进	36
	方法措施等	55
合计		4,436

相比于 2020 年原单位产品 CO2 减排目标截止至目前的达成状况

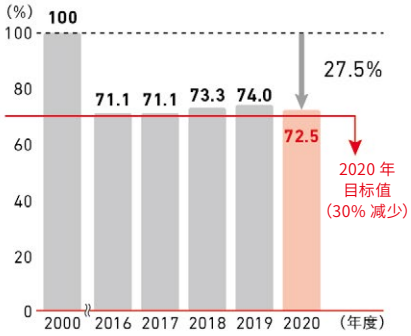
摩托车（单位 g/km）



汽车（单位 g/km）



Life Creation（单位 kg/1h）

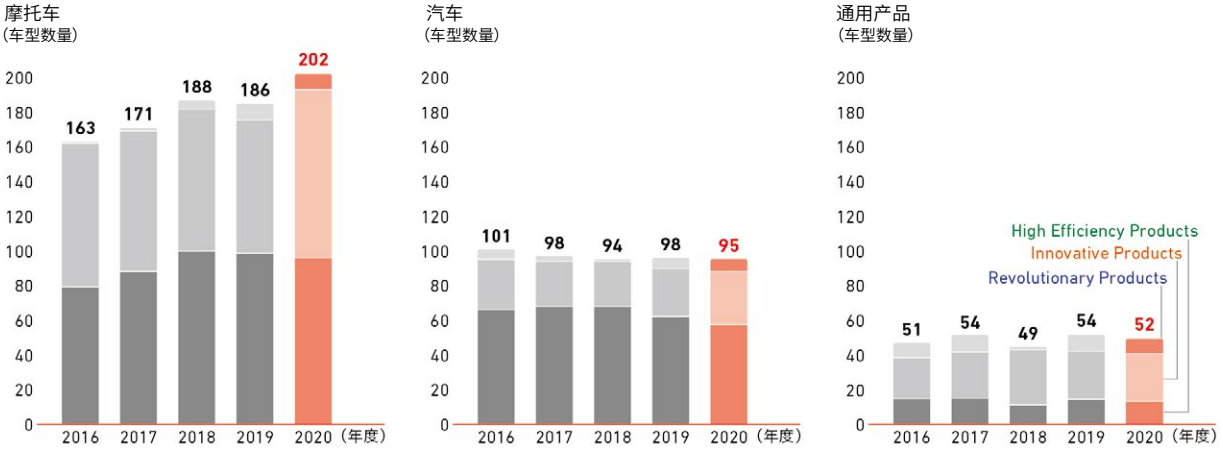


environment

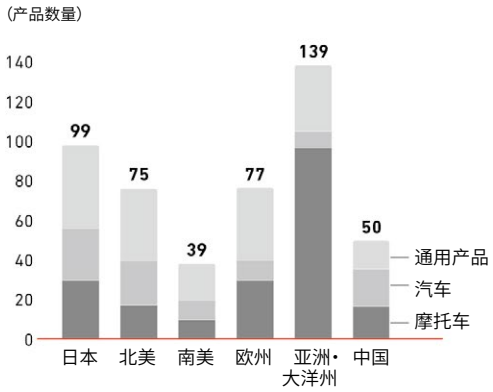
7 管理
环保 ····· 51
基本思路
全球环保管理
环保相关的重要课题
针对气候变暖及能源问题的对策
资源的有效利用
保护大气环境
其它重要课题
环保相关数据
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

环保相关数据

HEPS 合格车型数的变化（全球）



各区域 HEPS 合格车型数（2020 年度）



7
安全

重要课题

-交通事故死亡数量的大幅消减

-信息化，自动化技术在生活中的应用

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

基本思路

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，不断推出全球领先的自研新技术。

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。

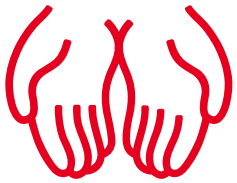
Honda 提出了“零事故社会”目标，在这种社会状态下，所有人都能够在好奇心的引导下真正安心地自由移动。Honda 于 2021 年 4 月宣布：“到 2050 年，Honda 的摩托车和汽车产品在全球范围内实现交通事故零死亡”。除去社会责任方面的考虑外，我们还会从编织美好未来的角度出发，继续以实现“零事故社会”为目标，在掌握各地交通事故实际发生情况的基础上，积极采取交通安全措施并不断加以发展。

全球安全理念

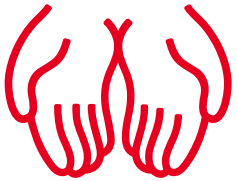
Safety for Everyone

致力于打造让每一位驾驶者和行人都获得
可以信赖的安全保护的“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”。“Safetyfor 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 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146



※ 1 道路与信息通信、汽车与摩托车、行人等。
※ 2 实现途径：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。

基本思路

活动的方向

Honda 通过以下三个方面来推动交通安全工作:“个人能力(教育活动)”、“移动出行的性能（技术开发)”、“交通生态系统（协作，系统／服务开发)”

个人能力

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。

移动出行的性能

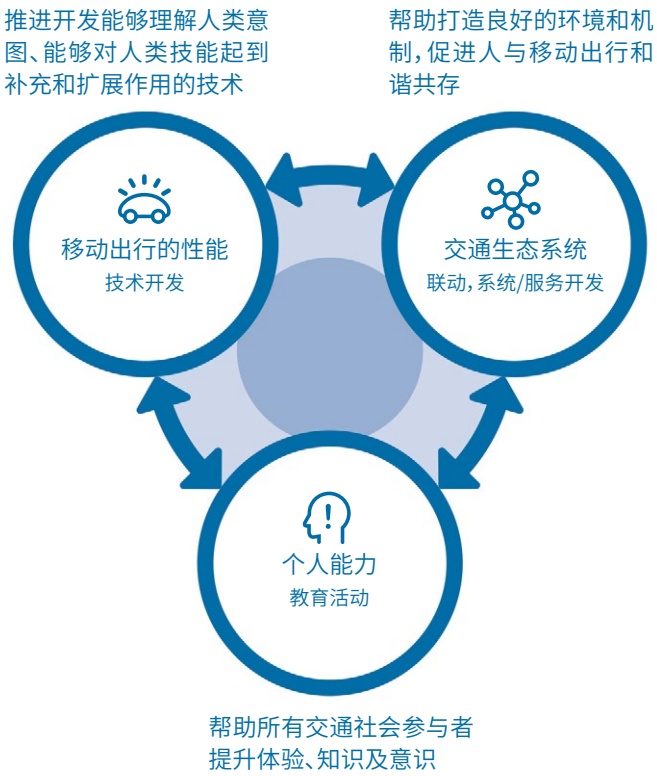
包括人身安全保护、尽可能避免碰撞、准确理解人类意图并传递给车辆或他人等方面在内，我们认为，需要通过多重性能来对个人能力进行补充或扩展，为此，我们将进一步深化对人体以及人的意识的理解，朝着更加体贴的方向来推进技术开发。

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，为确保交通社会的正常运转贡献力量。

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



safety

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

基本思路

通过开展事故调查，推动实现交通零事故

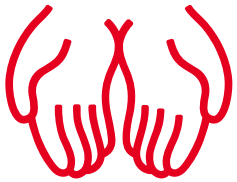
泰国交通事故信息的采集与分析

Honda 从上述三方面入手来解决交通安全问题时，作为前提，首先要深入了解交通事故的实际发生情况，为此我们会进行缜密细致的现状分析。

例如，在泰国，摩托车的死亡事故在交通死亡事故中占有很高的比例，即使从整个亚洲来看，泰国的这一比例也处于极高的水平，采取安全措施解决这一问题已成为当务之急。为此，我们与雅马哈发动机株式会社共同发起一个项目，围绕摩托车事故的原因开展了调查（调查分析工作委托给 Thailand Accident Research Center 进行）。

在此之前，Honda 已经开始针对酒驾、超速、不佩戴头盔等不良行为开展安全防范宣传教育活动以及安全驾驶教育活动，根据本次调查的结果，我们将继续积极开展上述活动，以帮助该国减少摩托车事故。

此外，除在各企业内部开展活动外，今后，包括实训在内，我们愿面向全社会提供更多的安全驾驶教育机会，为此，我们将与泰国汽车工业协会 ※ 的成员企业开展合作，推动泰国政府以及各相关团体对摩托车和汽车驾照的申领制度进行修订，并扩充培训设施。



7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

安全相关举措

个人能力

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培训中心 ※，并与地区的销售店合作，加强了相关活动的推进。2019 年至今，Honda 已累计在包括日本在内的世界 42 个国家和地区实施了安全驾驶普及活动。

培训活动主要形式是在销售店内部直接向顾客传达安全的重要性，“普及安全理念”，以及在专业教练指导下“参加体验型实践培训”。

在日本，以交通教育中心为首，与摩托车，汽车的销售网点，地区的企业和学校积极合作，对共计 657 万以上（至今为止）的客人实施了交通安全和驾驶培训。

在海外，作为活动的重要组成部分，在多个国家设立了交通教育中心，积极与销售店合作，以当地法人为主体推进相关活动的展开。特别是在一些新兴国家，一方面汽车使用量急剧增加，另一方面，相关法律法规、交通规则、道路基础设施等还没有完备的地区，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，为客户提供安全驾驶教育。

safety

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

safety

安全相关举措

2020 年度的活动成果

推动 KYT 教育在亚洲各国的普及

随着机动化的迅速发展，亚洲各国面临着摩托车导致的重大死亡事故。各国针对人才培养以及教材方面的咨询数量不断增长，基于这种情况，我们与亚洲・大洋洲本部联合举办了一场线上说明会，以推动各国引入危险预测训练 (KYT)。来自各国事业所的 112 名安全管理人员以及讲师参加了这次说明会，期间大家还通过现场演练加深了对 KYT 教育的理解。

KYT 教育普及线上说明会

通过线上说明会推动 KYT 教育的普及

受新冠疫情的影响，人员出入境严重受限，讲师接受培训的机会较往年大幅减少。

针对这种情况，我们将指导内容拍摄成视频，对 Honda Turkey AS(土耳其) 以及台湾本田股份有限公司的新任讲师进行了在线培训。

新任讲师在线培训

与交通教育中心开展合作

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 座教育中心开展各类培训，包括：安全教育的指导者培训，以企业、团体、学校以及个人客户为主的参与体验型的实践培训，旨在促进技能提升以及加强对安全驾驶的认识和理解的培训。2020 年共有约 4 万人（截至 12 月底）接受了培训。

TOPICS

在印度尼西亚开设新的交通教育中心

PT Astra Honda Motor 作为 Honda 在印度尼西亚的当地法人，专门从事摩托车的生产和销售。该公司于 2020 年 8 月新开设了一家交通教育中心，名为 Astra Honda Motor Safety Riding and training center。

这座全新的设施同时也引入了全新的理念，旨在帮助人们掌握安全驾驶所需的正确知识和技能，了解摩托车与汽车所形成的混合交通体系下的彼此的特性，以及提供安全骑乘摩托车的乐趣 (FUN)。

印度尼西亚新开设的交通教育中心

7 管理
环保 …… 51
安全 …… 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

安全相关举措

与当地社会开展合作

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。

2020 年，新冠疫情催生了新的生活方式，我们的普及活动也随之进行了调整，并决定以线上形式来开展培训，并为此而开始推进培训课程的数字化。关于培训课程，此前是以面对面的方式来讲解其使用方法，为使培训课程得到有效利用，我们制作了 DVD，以便大家通过视频来了解指导内容，目前这项工作正在向各地推广。

此外，还会在相关企业的交通安全指导员“Honda Partnership Instructor”的带领下，通过举办交通安全培训班等方式，在事业所内以及周边地区开展交通安全的宣传活动。

将以前课程中所使用的工作表制成视频

新制作的工作人员授课视频

与相关组织开展合作

在日本，我们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”根据以下信息制作而成：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。该地图可供普通客户自由访问和获取信息，企业以及警方等道路管理方也会利用其来改善道路环境。

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 50 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。

第50届全国白摩托安全驾驶竞赛

TOPICS

进一步充实幼儿课程

在日本，为进一步充实幼儿课程，我们在面向 5-6 岁儿童的交通安全培训课程“与聪明的小猫咪一起学习交通安全”中新增了“停车场篇”。该项课程是在与各位交通安全指导员交换意见后制作而成，在新增的“停车场篇”中，我们以身边的交通事故为例，帮助孩子们找出商业设施以及自家停车场中潜藏的危险，引导其主动去思考应采取哪些安全措施来预防交通事故。在课程形式上，与修订前一样，仍采用动画片的形式，通过幼儿与交通安全指导员之间的对话来展开。

交通安全教室实景

7 管理
环保 …… 51
安全 …… 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

安全相关举措

开发培训设备

在日本，我们充分发挥长期以来在安全驾驶以及危险预测训练中所积累的经验和知识，将模拟器等培训设备以及相关软件用于各类安全驾驶教育的现场。

我们正在开发以下安全驾驶教育设备：“驾驶模拟器”——根据社会需求，不断升级进化；“骑乘模拟器”——用于进行难以在公路上实施的摩托车危险预测训练；“自行车模拟器”——用来学习自行车安全骑行；“视频KYT”——可供多人进行危险预测体验。

驾驶模拟装置 DB 型 Model-S
（2021 年 4 月发售开始）

福利领域开展的活动

在日本，Honda 积极为那些希望恢复驾驶资格的残障人士提供训练机会和训练场所，同时，为那些需要在医院以及驾校等处接受驾驶能力评估的人士提供相关经验，此外，还与驾校教练、作业治疗师分享信息、交流意见，帮助改善环境，以推动实现地区合作。

为了对那些希望恢复驾驶资格的人士的汽车驾驶能力进行评估，我们会为其提供“自操作安全驾驶课程 ※ 1”，使其能够通过模拟器以及实车进行训练。

此外，我们与 NPO 法人以及福利企业合作，针对福利设施中负责接送的驾驶人员，通过“接送安全驾驶课程 ※ 2”，使其能够为接送对象提供更加周到体贴的驾驶服务。

※1自操安全驾驶程序：为了对患有高次脑机能障碍、是希望恢复驾驶的人员进行能力评价的参考，在Honda的交通教育中心实施的程序。掌握实车驾驶时的现状，并对从中看到的课题进行对应的训练。
※2移送安全驾驶项目：以福利设施的接送司机为对象，在Honda的交通教育中心实施的项目。在接送过程中，为了预防事故的发生，给到驾驶员建议，同时，为了让对方理解接送对象的重要性而进行相关教育。

TOPICS

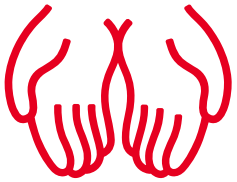
安全驾驶普及本部　成立 50 周年

2020 年 10 月，安全驾驶普及本部迎来了成立 50 周年。20 世纪 70 年代，安全驾驶普及本部成立，在那个时代，安全驾驶教育的理念尚不普遍，随着机动化的日益发展，交通量迅速增大，交通事故也随之增多，成为了严重的社会问题，并且出现了“交通战争”一词。作为一家移动出行企业，提供安全的汽车产品是我们义不容辞的社会责任，我们深切认识到普及安全驾驶的必要性，对于所有构想都会站在交通参与者的角度来加以认识，并且从硬件和软件两个方面入手来推广我们的安全理念。

面对去年开始爆发的这场史无前例的新冠疫情，对于交通安全教育的新方法，我们也在不断模索着。目前，社会正在朝着“非接触”的新型生活方式转变，从人们的移动出行方式来看，以汽车和自行车作为交通工具的个体化的移动出行正在增加，在这种情况下，我们在一直以来所开展的“在人与人之间传递安全”以及“参与体验式实践教育”等活动的基础上，努力推动领先于时代的交通安全教育的进一步发展。

安全驾驶普及本部　成立50周年
（2020 年 11 月 1 日 发行）

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146



安全相关举措

移动出行的性能

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的机理，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，我们建成了一座市内全方位碰撞实验室（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的新技术，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。其中，碰撞缓解制动系统（CMBS）同样支持摩托车探测。2021 年 4 月在日本发售的“VEZEL”便搭载了这一系统，这也是该系统首次用于 Honda 的汽车产品。

今后，我们的安全驾驶辅助系统将在现有 Honda SENSING 以及 Acura Watch 的基础上实现全方位的升级进化，到 2030 年，将用于在发达国家销售的汽车产品的所有机型，此外，还将积极推进同时适用于摩托车与汽车的 Honda 独有的共存安全技术的研究，并努力推动实现“以汽车来保护摩托车的技术”。

第三代行人假人「POLAR III」

全方位碰撞实验室

※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。

7 管理
环保 51
安全 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

安全相关举措

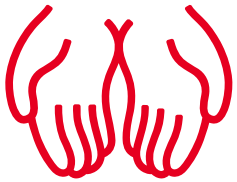
2020 年度的活动实绩

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。

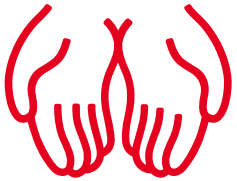
2020 年度日本国内销售的新车（普通乘用车与轻型车的合计）中，有 95%以上的新车配备了该系统，配备率实现了提升。在美国，Acura 这款车型同样实现了共 95%左右的配备率。

此外，近年来，为应对在日本已成为社会问题的误操作事故，我们开始在日本发售“误踩油门后抑制加速的系统”，该系统可后期加装，可用于不具备安全防范功能的 Honda 品牌的汽车。自 2020 年 7 月起，又开始为 N-BOX（2011 年至 2017 年期间销售的车辆，已配备 CTBA 的除外）和 Fit（2007 年至 2013 年期间销售的车辆，MT 车除外）这两款车型安装该系统。

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。



7 管理
环保 …… 51
安全 …… 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146



※ 1 符合SAE International（总部设在美国的汽车工程师学会）所作定义（J3016）。
※ 2 进行识别、预测、判断以及操作（驾车的必要步骤）。
※ 3 地点（仅限于高速公路等）、天气（仅限于晴天等）、速度等启用自动驾驶的前提条件。这些条件因系统的性能而异。
※ 4如不满足系统使用条件，则系统将发出警报提醒驾驶员立即切换为人工驾驶。
※ 5 通过《2020官民ITS构想与路线图》（2020年7月IT 综合战略本部（本部长：内阁总理大臣）所作决定）作出了规定。
※ 6 Global Navigation Satellite System（全球导航卫星系统）的简称。
※ 7 Electronic Control Unit（电子控制单元）的简称。

安全相关举措

TOPICS

新型“LEGEND”发售：配备满足3级自动驾驶功能的Traffic Jam Pilot系统（拥堵辅助驾驶功能）

2021年3月，Honda在日本开始发售搭载有Honda SENSING Elite的新型LEGEND。Honda SENSING Elite所搭载的Traffic Jam Pilot（拥堵辅助驾驶功能）作为一种“自动行驶装置”，获得了国土交通省的认证，属于符合3级自动驾驶，即特定条件下的自动驾驶的装置（限定区域）。

2020年4月起开始实施的新《道路运输车辆法》对自动行驶装置作出了正式规定，该装置在特定行驶环境条件下，能够利用传感器或计算机来进行“识别、预测、判断、操作”（驾车时的必要步骤），并且配备有运行状态记录装置。按照规定，搭载有该装置的车辆必须在车身后张贴相应标识，以表明该车已配备自动行驶装置。

日本政府将自动驾驶划分为5个等级，并分别作出了定义※1。对于1级和2级来说，驾驶操作※2的主体是驾驶员，自动驾驶系统仅起到辅助驾驶的作用，对3级来说，包括高速公路拥堵在内，在那些满足特定行驶环境条件※ 3 的限定区域，系统可在监视周边交通情况的同时，代替驾驶员来进行驾驶操作※ 4。Traffic Jam Pilot作为一种自动行驶装置，符合国土交通省对3级自动驾驶车辆所作定义※ 5 。

车辆控制方面，可利用3D高精度地图以及全球导航卫星系统（GNSS）※6所提供的信息，来了解车辆自身所在位置以及道路状况，还可通过多个外部识别传感器对车辆周围进行360°探测，并通过车内的监控摄像头来观察驾驶员的状态。主ECU※7将基于上述各类信息科学进行识别、预测和判断，对油门、刹车和转向进行高级别控制，从而帮助实现高质平稳的驾驶操作。

在系统开发方面，我们最为重视的是安全性和可靠性，为此，我们在设想现实世界情景的前提下重复进行了约1,000万次的模拟，同时，利用测试车辆，在高速公路上反复进行了约130万km的行驶实证试验。此外，我们还采用了冗余设计，以便装置发生任何问题后，依然能够确保安全性和可靠性。

Traffic Jam Pilot（工作示意图）

传感器配置图

Honda SENSING Elite 传感器配置图

自动驾驶车辆标识贴纸

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

安全相关举措

TOPICS

在美发售的“ODYSSEY”搭载了业界首款带有后座摄像头系统的后座提醒器

2020年8月，Honda在美国推出了中期改款后的“ODYSSEY”，该款车型搭载了带有后座摄像头系统的后座提醒器，这对于业界来说尚属首次※。

后座提醒系统的作用在于，提醒驾驶员对后座进行确认，避免其下车时将儿童、宠物或者其他物品遗忘在后座上。当驾驶员关闭车辆电源后，该系统会发出提示音，仪表盘上的液晶屏会显示提示字样，提醒驾驶员对后座区域进行确认。在某些级别的车辆中，会将后座摄像头集成到后座提醒器系统中，除发出警报音与显示文字提示外，安装在仪表盘上的智能屏互联系统的屏幕上还会显示出后座区域的即时状态。

在美国，每年都会有几十名儿童因中暑等原因死于车内，为此，Honda制定了一个目标，即到2022年，在美销售的几乎所有车型，都将会安装后座提醒系统。

ODYSSEY

后座提醒器＋后座摄像头系统

※汽车行业首创通过Honda调查。

safety

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

安全相关举措

交通生态系统

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跡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。

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。我们希望通过该系统来加快急救直升机以及急救车的出动速度，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，我们将运用通信技术来推进包括摩托车、汽车、行人和自行车在内的所有交通参与者的合作，为实现更加安全的交通生态系统做贡献。

2020 年度的活动成果

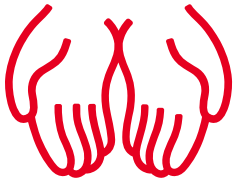
要想为实现交通生态系统的健康发展做贡献，其中一个方法就是运用通信技术。

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，2020 年 8 月发售的“Honda e”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 携手成立了一家联营企业 CMC (Connected Motorcycle Consortium)，该企业于 2020 年底制定并发布了摩托车协作式智能道路交通系统 (C-ITS) 专用车载设备的基本规格书。

此外，我们希望利用 V2X 技术以及传感器来提高摩托车的安全性能，并将其作为 CMC“NEXT”，在 2021 年以后继续推进该项活动。



※1“Google Crisis Response”是Google LLC.的注册商标。
※2“D-Call Net®”是认定NPO法人救急直升机医院网络（HEM-Net）的注册商标。

safety

7 管理
环保 51
安全 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

安全相关举措

TOPICS

旨在减少儿童交通事故。交通安全咨询机器人“Ropot”的实证试验

作为Honda研发子公司的株式会社本田技术研究所正在进行交通安全咨询机器人“Ropot（机器人）”的研发。

Ropot是一款手掌大小的小型机器人，本着“帮助家长对孩子进行交通安全指导”的理念而开发。儿童用Ropot终端，家长用智能手机应用相联动，佩戴在孩子肩上的Ropot会提醒孩子在上下学途中进行安全确认，帮助孩子养成进行安全确认的良好习惯。

2020年11月，在埼玉县和光市25名小学生（24个家庭）的配合下，我们针对实际的上下学过程中该设备的操控性开展了一场实证试验。

Ropot需要安装在孩子书包的肩带上使用，可通过自带的GPS※ 等功能来探测孩子所在位置，例如，家长事先将需要过马路的地点等设为“需要进行安全确认的地点”，当孩子接近该地点时，Ropot会通过振动来提醒孩子在过马路时进行安全确认。其还配有车辆探测传感器，当发现后方有车辆接近时，同样会通过振动来提醒孩子进行安全确认。

此外，当孩子回到家中后，家长可使用家长专用的智能手机应用来查看孩子实际的上下学路线，还可查看孩子在事先设定好的安全确认地点的停步记录。通过该功能，家长可在孩子回家后和孩子一起对其通行路线进行确认，回顾其安全确认行为。我们希望能够通过这种方式来帮助孩子增强交通安全意识。

之所以开发这款Ropot，是因为我们发现，日本国内交通事故的死伤者中，以7岁左右的儿童居多。这是由于孩子们在升入小学后，无论是上下学还是参加课外学习班，有更多的机会独自行动。为了减少此类事故，除提高汽车和摩托车的安全性能外，我们还从其他角度入手来开展研发。

Ropot目前尚处于研发阶段，尚未确定是否商品化。

佩戴在儿童肩部的 Ropot终端

家长利用专用智能手机应用，对孩子的上下学路线以及停步记录进行确认

7 管理
环保 …… 51
安全 …… 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

安全相关举措

TOPICS

在美国俄亥俄州开展道路损伤检测技术的实证试验

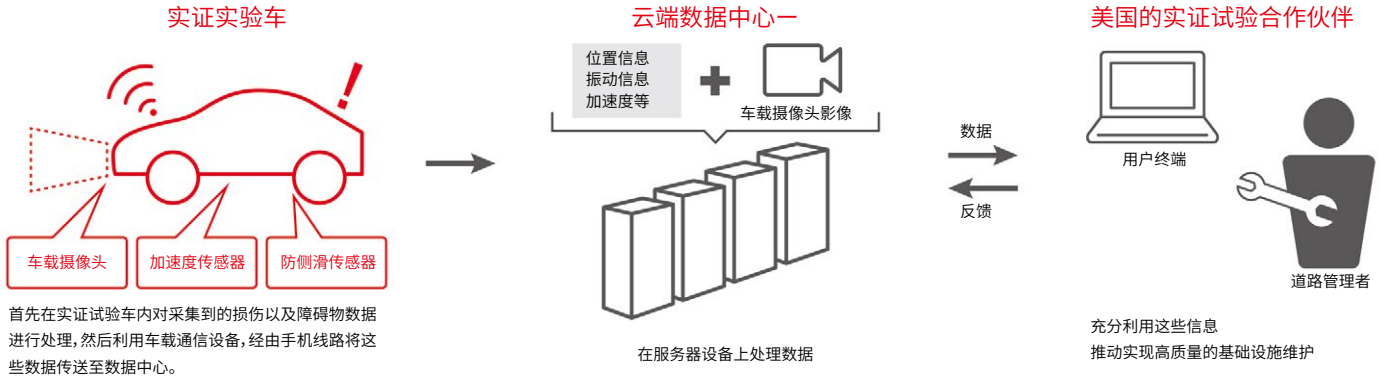
Honda着眼于奠定数据应用平台的基础，在美国俄亥俄州，就基于互联技术的道路损伤检测技术进行了相关实证试验※。

在俄亥俄州，为了缓解交通拥堵和提升交通安全水平，将33号国道作为智能交通走廊，在其沿线铺设光纤网络，并安装了交通信息收集传感器以及与车辆通信的设备。

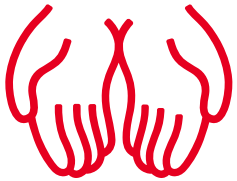
本次实证试验所用实验车上配备有AI分析用摄像头和传感器、通信设备以及车载分析计算机。通过在这条国道上行驶，来检测道路上的损伤以及障碍物，并利用手机线路将获得的信息全部上传至数据中心。此外还针对DSRC（Dedicated Short Range Communication：专用短程通信）以及4G LTE在信息传递方面存在的课题进行了探索。

未来，希望道路管理者能够利用此次采集的数据来提醒其他交通参与者，或者利用这些数据快速做好道路维修施工安排，帮助打造一个更加安全的道路系统。

实证实验的流程



※ 此次实证试验是受日本总务省委托进行的，是“应用美利坚合众国的探测信息，针对先进系统的推广可能性开展相关调查以及其他外包业务”的一部分。这是一项日方官民携手帮助美国修复老化道路的活动。本此实证试验中，试验车的运行委托给一家特殊目的公司，这是一家由Pacific Consultants株式会社、Oriental Consultants Global、SoftBank株式会社联手成立的公司，服务器运营则委托给株式会社Zenrin Datacom。



7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
基本思路
安全相关举措
第三方评价
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

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（2020 年度实施测试）

国家和地区	第三方评价		车型
日本	JNCAP	5★	Fit
欧洲	Euro NCAP	5★	Jazz
中国	C-NCAP	5★	Breeze / ENVIX
	C-IASI*2	GGG	Breeze
美国	NCAP	5★	Acura TLX
	IIHS*3	TSP+	Acura RDX / Acura TLX / Accord / Insight / Odyssey / Acura MDX
		TSP	Civic sedan / Civic hatchback / CR-V
澳大利亚	ANCAP	5★	2020 年度无测评成绩
东南亚	ASEAN NCAP	5★	2020 年度无测评成绩
南美	Latin NCAP	5★	2020 年度无测评成绩

※ 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-IASI：China– Insurance Automotive Safety Index（中国保险汽车安全指数）的缩写。以测试和评价的方式对汽车的安全性能进行评估，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 JNCAP：Japan New Car Assessment Program（日本新车评价规程）的缩写。由国土交通省和独立行政法人汽车事故对策机构（NASVA）实施的车辆评估。
※ 5 自2020年度起，JNCAP原有的碰撞安全性能评价和预防安全性能评价整合为综合评价，并根据各项测试结果的合计值来确定五星大奖的归属。
※ 6 AOP：Adult Occupant Protection的简称。
※ 7 COP：Child Occupant Protection的简称。

TOPICS

Fit获得JNCAP※ 4 五星级认证

JNCAP每年都会对汽车的安全性能进行评估并发布评估结果。在2020年度的安全性能评估测试（汽车安全性能2020）中，Fit获得了五星大奖。其中碰撞安全性能和预防安全性能均获得了高度评价，并且配备了事故自动紧急呼叫装置，成为新制度下※ 5 第一款获得五星大奖的 Honda汽车。

Fit

ACCORD与CITY荣获东盟NCAP大奖

在2021年2月举行的东盟NCAP的GrumpRearAwards评选中，ACCORD（东盟地区2019年11月发售）凭借2020BestSafety Performance Awards的综合得分获得最高评价。ACCORD 在AOP ※ 62个部门中都获得了最高评分，再加上SAFETY ASSIST领域的分数，最后的综合得分同样排名第一。

此外，2019年11月，全面改款后的CITY在东盟地区发售。继2012年和2014年发售的车型之后，再次获得东盟NCAP五星评价，从而取得了连续三代产品获得五星评价的好成绩。

东盟NCAP负责对在东南亚国家联盟成员国销售的车辆进行安全性能评估，评估共分为AOP、COP※ 7、SAFETY ASSIST三大领域，评估对象为区域内销售的新车。最后将会根据各领域的综合得分评选出评价最高的车型。

ACCORD

CITY

7
品质

重要课题

-提升产品质量

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

基本思路

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“被社会所期待的企业”的基础思想，也促使 Honda 始终坚持生产出超越顾客期待的有特点的产品。

基于这一考虑，Honda 建立了从设计、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，实现无与伦比的高品质。

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，将实现客户满意度 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放心使用产品，始终为顾客提供优质服务。

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，尝试利用互联网连接一切的新一代出行系统等多个课题，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 今后向客户提供的将不仅是产品、服务的品质，还要配合出行和生活的进化，在与客户接触的各种场景下，力争减少问题，在各个领域“追求质量”，力争实现无以伦比的高质量。

quality

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

全球管理

品质管理体系和品质强化推进体制

以提高 Honda 品牌商品的品质为目标的 G-HQS

在生产以及零部件、材料采购全球化的背景下，Honda 要在全球各基地不断生产“120% 的优良品”，就必须制定全球通用的质量保证规则。为此，Honda 于 2005 年 4 月制定了“全球质量保证标准（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 品牌产品的质量。各基地通过遵守 G-HQS，可使各基地间质量保证系统的得以横向推广，不仅是生产活动，还可为包括物流和服务在内的质量保证做出贡献。

基于 Honda 质量周期，Honda 将以提升和改善质量为目的的设计、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。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，还将促进本地员工成长为质量管理者。

该标准是 Honda 将自身在“生产优质产品”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※ 为标准相结合制定而成的，并适用于 ISO 认证。

到 20201 年 3 月末为止，生产 64 个据点中有 60 个据点取得了 ISO9001 的认证。

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，将实现客户满意度 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放心使用产品，始终为顾客提供优质服务。

全球会议

为了通过这一质量管理系统切实强化质量，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，再通过由包括总部和各区域的质量相关部门负责人出席、由主管质量的高管担任主席的全球汽车质量会议等“全球质量相关会议”上，定期进行管理和信息共享。该会议按照汽车、摩托车、通用产品等类别分别召开。

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。会议上分享的有意义的解决方案，通过会后在全球范围的推广，有助于在一线提供更高质量的服务。

会议	业务	会议名称	举办次数
质量相关	摩托车	全球质检主任技师会议	年 2 次
	汽车	全球汽车质量会议	年 3 次
		全球质检主任技师会议	年 1 次
	Life Creation	全球质检主任技师会议	年 1 次
售后业务	摩托车	售后会议	年 1 次
	汽车		
	Life Creation	售后会议	年 2 次

全球汽车质量会议

quality

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

全球管理

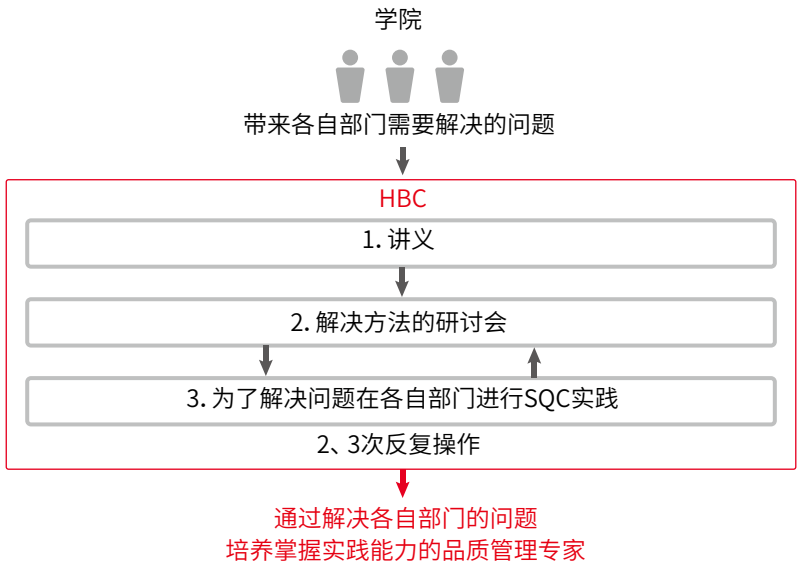
品质管理培训

“为了提高从事质量保证工作员工的专业技能，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（Honda QCBasic Course）课程，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 QCJ 课程、QC F 课程。

HBC流程



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

※ 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，由主管品质的高管予以表彰。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 年起也启动了针对海外人员的表彰，

主管品质的高管前往一线进行表彰。在 2012~2019 年度的 8 年间，(2020 年由于新冠肺炎的影响终止了访问）访问了世界各地的基地，累计与 60 个基地的同事进行了直接交流。

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

质量相关举措

Honda 品质周期

Honda 为了实现无以伦比的高质量产品，从设计、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质量的“Honda 质量周期”。

作为提高整体品质的举措，Honda 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，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 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

质量相关举措

设计・开发—生产（量产）

为了生产出高品质的产品，Honda 从“设计”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。

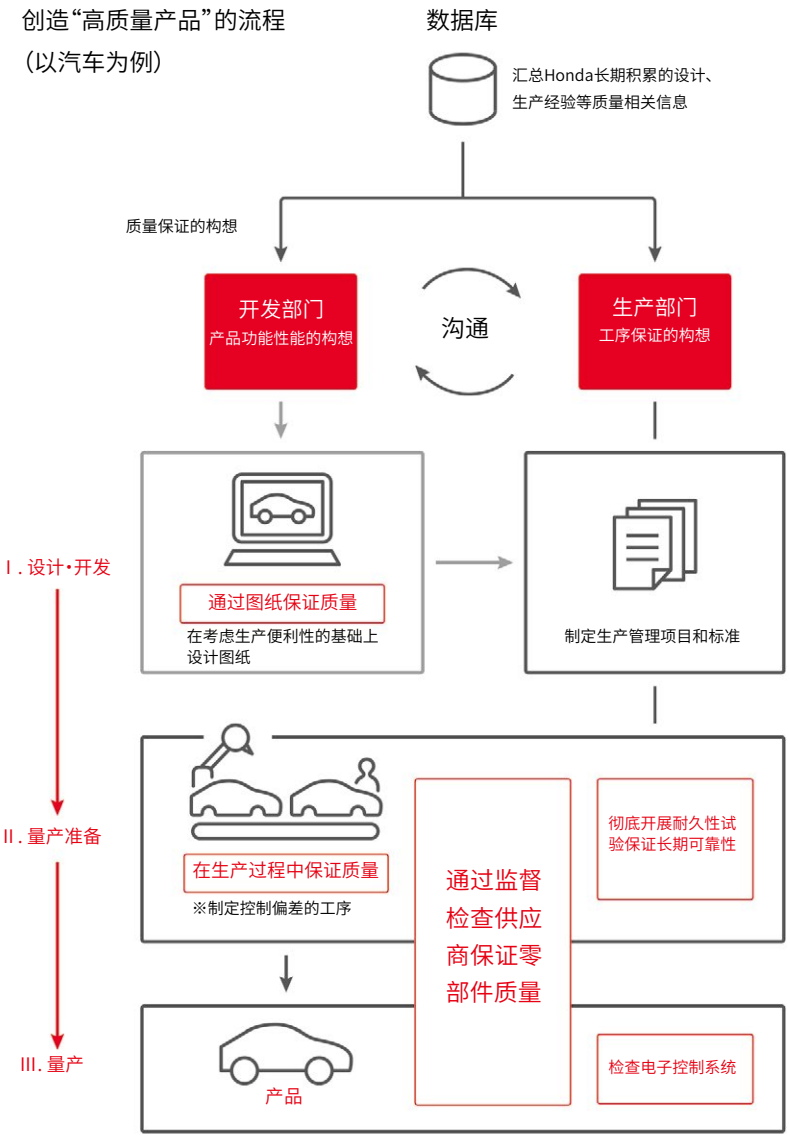
为此，开发部门除了考虑功能和性能外，还在考虑生产时的“便利性”和“控制偏差”的基础上进行图纸设计。另一方面，生产部门根据开发部门提供的图纸进行生产管理，力求“将偏差控制在标准之内”，并制定合理的生产工序，以便所有工作人员都能生产出品质稳定的产品。

设计・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，减少设计、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，厘清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，设计、开发流程也得到了升级。在新技术开发的初级阶段，为提高策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。



7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

质量相关举措

Ⅰ. 设计・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。

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

通过工艺保证品质

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。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 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

质量相关举措

通过彻底开展耐久性试验，保证长期可靠品质

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。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，确保高品质和功能的可靠性。

耐久性试验结束后对零部件进行检验

III . 生产（量产）

通过检查电子控制系统保证品质

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 独家开发的检查诊断机 LET（Line End Tester）。

最初引入 LET 的目的是为了按照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。这样便能够通过与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LET检测

quality

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

质量相关举措

Ⅳ. 销售・服务

为了在全球各地市场开展最佳的服务运营工作，Honda 设立了“服务统括部”。该统括部将“践行用户第一”作为活动的重点目标，制定了“全方位用户满意度 No.1”的重点目标。

“全方位用户满意度 No.1”是指在 Honda 与用户接触的各种场景下，打造令用户满意的环境。不仅是满足用户根据以往经验和信息形成的期待值，Honda 还致力于通过向用户提供超越这一期待值的惊喜体验，实现用户满意度 No.1 的目标。

顾客满意度调查

在全球范围，针对在各销售点接受售后服务的用户，就服务质量的用户满意度展开调查。2018 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 18 个国家，进行了用户满意度的调查。

此次调查设计的方法为，用高度细化和评估顾客对经销店的各种服务程序的满意度，并可将各个经销店的调查结果指标化。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，实现所有经销店的服务提升。

除此之外，Honda 还每年都进行一次比较调查，将作为各国行业标准的厂商或品牌与其它厂商或品牌进行比较。参照调查结果，可以以行业内比较出色的厂家为基础，实施各种维持和提高顾客满意度的措施。

2020 年度在 17 个国家获得了超过基准值的成绩。

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

质量相关举措

客户咨询中心

建立与国内客户直接沟通的“客户咨询中心”，以最高的对应品质为目标，提出“For The Customers ～ 一切为了客户～ ”的口号，面对客户的各种询问，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 天接受客户的咨询，2020 年收到了 140383 件咨询。来自客户的疑问、建议、要求、指摘等珍贵的信息，在充分注意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，要及时与研究开发、制造、销售等各部门进行信息共享。

品质改革中心的进修中共享了“顾客的声音”

顾客满意度调查

Honda 在日本开始了面向汽车用户的会员制服务“Honda Total Care”，为汽车生活增加乐趣并提供安心服务。在专门的“Honda Total Care 会员网站”上，除了可以确认对汽车的维护管理等有用的信息和检查预约外，还可以通过一个按钮紧急联络“Honda Total Care 紧急支援中心”，完善了提高顾客便利性的体制。

Honda Total Care 紧急支援中心，将之前发生事故、故障时的多个联络窗口，如销售店和保险窗口等统一起来。紧急情况下，不让客户迷茫，提供 24 小时全年无休的公路服务和汽车操作方法等。另外，JAF※1 与汽车行业首次进行业务合作，将业界最大的服务覆盖范围 ※2 的公路服务作为可选择服务，提供给用户。通过这些服务，加固与客户的关系，以成为业界最高水平的对应客户的高水准企业。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用户解决实际困难，从而为用户提供更加安心、安全的移动出行生活。

我们希望通过上述服务来加强彼此之间的联系，并由此实现行业最高水平的客户服务质量。

※ 1JAF：Japan Au tomobile Federation
（一般社团法人日本汽车联盟）的简称。
※ 2截至2019 年12 月，由Honda 调查。

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

质量相关举措

V. 质量信息的收集・分析 / 质量改善

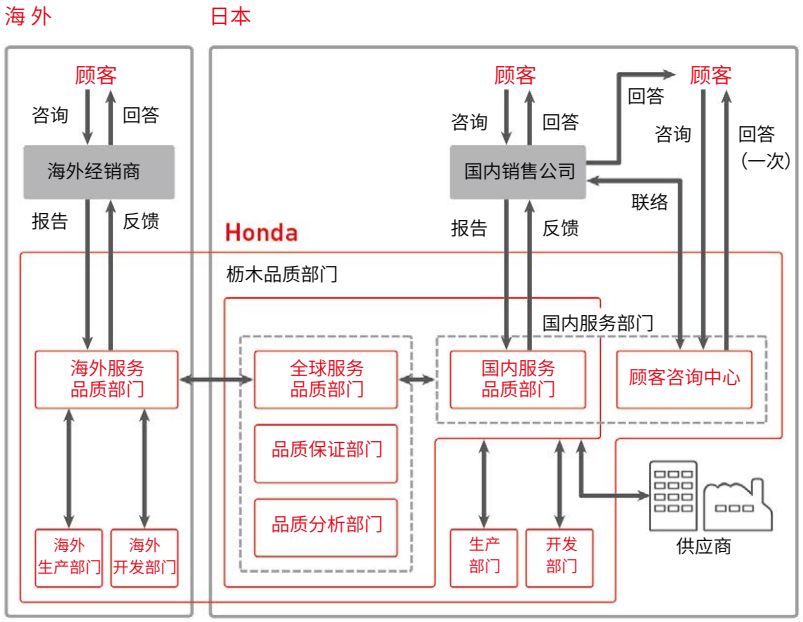
Honda 将售后品质信息相关部门整合后成立了“品质中心”，力求在全球范围内加强“杜绝品质问题”和“发生品质问题后迅速解决”的功能。品质中心通过服务部门和顾客咨询中心汇总国内外经销商提供的品质相关信息，并根据从中梳理出的课题，制定“杜绝品质问题”的对策和方针，然后反馈至设计、生产以及供应商（零部件供应商）等的开发和生产部门。

“质量中心”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。

此外，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，对遭遇这一问题的客户采取妥善的措施，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。

品质改进体制（以汽车为例）



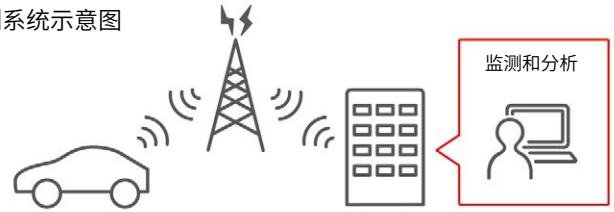
预警探测的尝试

Honda 认为，作为面向燃料电池、EV 等新型环保车的准备工作，需要提供能够令用户放心的系统。

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”，以备应对用户的不时之需。

为了确保用户更加放心，将积极推进这一系统的建立。

预警探测系统示意图



quality

7 管理
环保 …… 51
安全 …… 77
品质 …… 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

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开售后品质信息的收集、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。

品质改进业务流程

栃木品质中心致力于收集售后品质信息，并共享零部件回收、售后品质问题方面的信息。通过分析回收的零部件，迅速探明原因并采取改进对策。

此外，精通产品的专业机构可利用各种分析设备获取详细的分析数据，并在此基础上做出客观、合理的判断。

品质改善业务流程

quality

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

质量相关举措

展示严重品质问题示例的“重品展示馆”

自 2009 年起，栃木质量中心内设置了用于展示以为市场质量缺陷事例的“重品展示馆”。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，2020 年包括在线研修共计 1700 名参观者前来研修或参观。对象不仅限于 Honda 内部，还包括供应商以及海外的 Honda 经销商，以及服务部门的人员。

特别是设计开发产品的研究所工作人员的研修，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 海外业务网点的员工，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

开发人员的研修

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

质量相关举措

与海外联合开展分析业务

海外网点以生产工厂为中心，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，海外网点会委托栃木品质中心进行调查和分析，并将结果报告给海外网点。

栃木品质中心

与汽车生产工厂的合作示意图

quality

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146

质量相关举措

发生品质问题时的对策

产品出现问题后决定需采取市场措施时，Honda 会根据各国法规迅速向主管部门申报，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款产品的顾客接受免费修理。此外，Honda 还会将市场措施信息登载在公司网站上，根据需要通过媒体进行引导。

Honda 根据全球规则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国成员协商确定应采取的市场措施。

全球品质委员会召开次数（2020 年度）

业务类型	次数
汽车	57 次
摩托车	19 次
通用产品	7 次
（合计）	83 次

＜关于安全气囊＞

由于安全气囊问题进行了数次召回，我们对客户深表歉意。一直以来，Honda 都是将客户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 将对搭载了高田生产的硝酸铵推进剂未带有干燥剂的安全气囊气体发生器的 Honda 汽车，全部逐一召回更换。

今后，Honda 也将尽全力为客户提供足够的用于更换的气体发生器，并针对对策迅速采取措施。

7 管理
环保 …… 51
安全 …… 77
品质 …… 93
基本思路
全球管理
质量相关举措
第三方评价
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

第三方评价

在外部评价机构的初期品质调查中获得高度评价作为 Honda 品质周期的成果 —— 顾客满意度的指标，设计和开发部门、生产部门、销售和服务部门联合开展工作，力求在外部评价机构 J.D.Power 实施的汽车初期品质调查（Initial Quality Study，简称 IQS）中名列前茅。

2020 年 IQS 结果

调查公司：J.D. Power and Associates

国家	品牌	排名
美国	Honda	19 名
	Acura	23 名
日本	Honda	1 名

国家	类别	车型	排名
美国	中型皮卡	RIDGELINE	3 名
	小型货车	ODYSSEY	2 名
	型豪华轿车	ILX	2 名
日本	超小型车	N-BOX	2 名
	小型车	FIT	1 名
	中型车	SHUTTLE	2 名
中国	中紧凑型轿车	FIT	3 名
	入门级紧凑型轿车	CITY	2 名
	中型轿车	ACCORD	1 名
	大型 SUV	AVANCIER	1 名
	大型 SUV	UR-V	3 名

※所载信息：主要市场从2020年1 月至12 月，排名前三。

出处：
・J.D.Power and A sssociates 2020 年美国
・根据汽车初期品质调查 SM 依据 87282 人以上的新车购买者或租赁人的回答。
・调查实施时间为 2020 年 2 月至 5 月。
・J.D.Power Asia Pacific 日本 2019 年日本
・根据汽车初期品质调查 SM 依据 19435 人以上的新车购买者的回答。
・调查实施时间为 2020 年 5 月至 6 月。
・J.D.Power Asia Pacific 2019 年中国
・根据汽车初期品质调查 SM 依据 32536 人以上的新车购买者的回答。
・调查实施时间为 2019 年 12 月至 2020 年 8 月。

※ IQS：Initial Quality Study（初期品质调查）的简称。

quality

7
人才

重要课题

-尊重人权

-人才多样性的扩充及培养

-确保劳动安全卫生

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

基本思路

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实现梦想和希望而思考和创造的自由且富有个性的个体”。

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 Honda 集团全体员工以及与其有业务往来的人员和企业的关系中应发挥的精神。此外，在录用 / 培养 / 配置、利用 / 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，打造人人都能各尽其能的职场。

随着业务活动在世界各地的广泛开展，Honda 按照《世界人权宣言》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行动之中。

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
- 不以人种、民族、国籍、宗教、性别、年龄等为由进行歧视
- 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
- 遵守各国家和地区的法律法规

4. 创造自由豁达的沟通环境
- 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是所有课题

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 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

全球人才管理

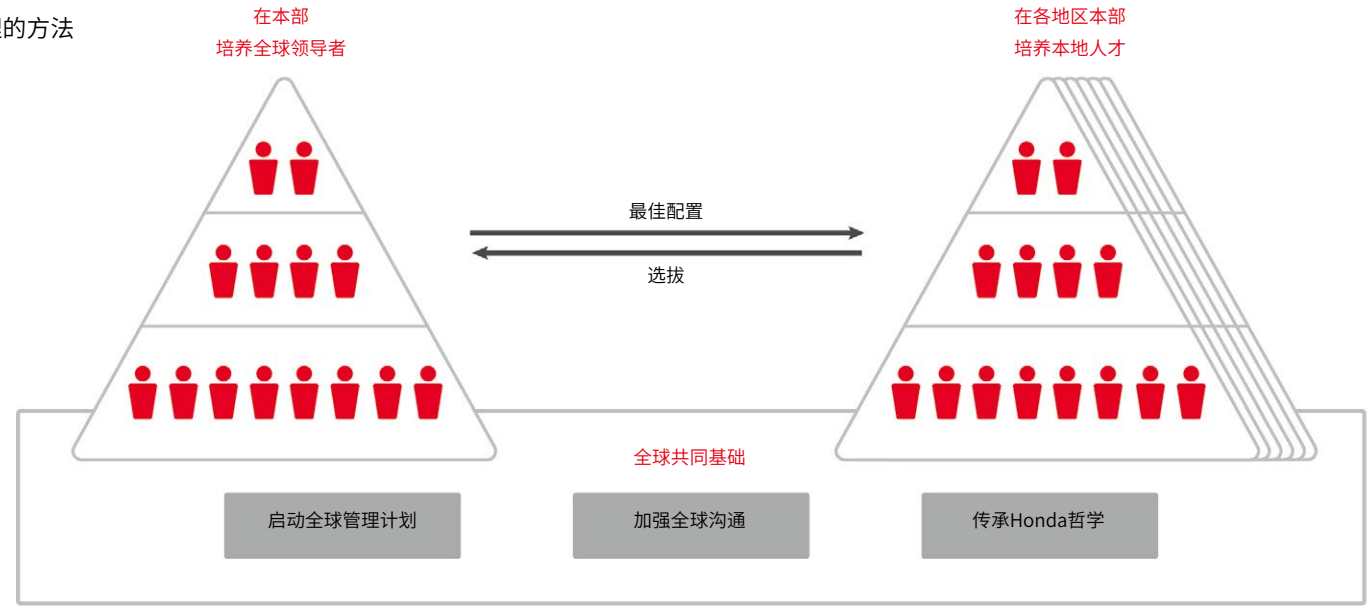
HR ※ 愿景和战略

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，让全球用户满意”的宗旨，从创业之初开始便放眼全球市场积极开展业务。此外，在开展海外业务的过程中，Honda 一直推动业务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 极地区本部的“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，各地区基地曾经是在日本人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（员工）进行管理的体制。此外，Honda 力求通过在全球配置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），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：人力资源的简称。

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

全球人才管理

Honda 的方式

Honda 推进两方面的相关举措以实现促进全球 6 大区域的自立，提升 Honda 综合实力的人才培养和配置。

其中一项是培养和强化本地人才。以 Honda 哲学和 Honda 核心价值观、竞争力等的共享为起点，推进对沟通交流环境的完善，和在与海外合作时以英语为公用语等举措。籍此促进 Honda 集团员工的价值观共识和沟通交流的活跃，并根据各地的特点开展培训。同时，在全球层面，开展通用型全球领导者的培养计划。

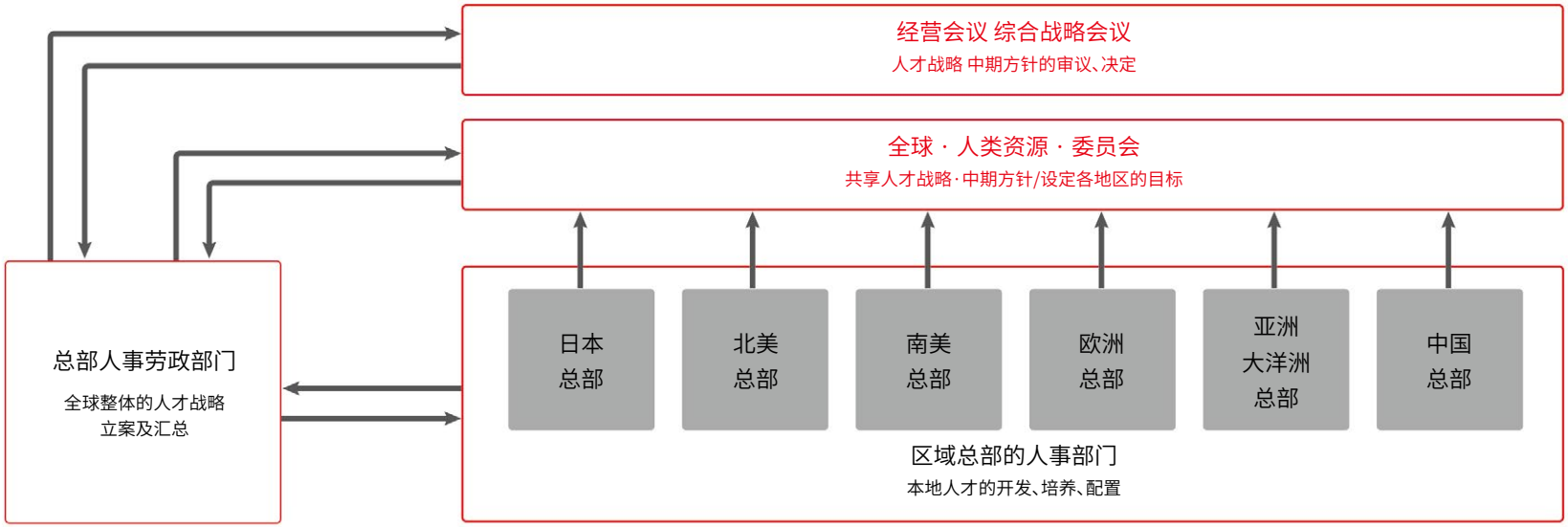
此外在另一方面，Honda 引进了“全球岗位等级制度”，以便上述全球型人才在世界各地得以施展才华。

人才管理机制

Honda 除了由总部的人事劳务行政部门与各地区开展合作外，还立足中长期视角制定全球人才战略，每年召开一次由管理层参加的“综合战略会议”，对相关战略加以讨论。

这里所涉及的“人员”措施方针，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，制定具体的全公司方案、地区方案以及目标，并在全公司开展相关活动。

全球HR管理关系图



7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关举措

人权

基本思路

Honda 企业哲学中提出“尊重人”的同时，在行为规范中也确立了以“尊重人权”表明要作为尊重人权、诚实公正的企业存在下去这一方针。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”。

2012 年，制定了“劳务方针”，体现了对人权的尊重，并在海外派驻人员赴任前进行了研修。 此外，2018 年针对供应商也发布了《Honda 供应商可持续发展指导方针》，记载了 Honda 禁止强制劳动及儿童就业等关于人权、劳动的基本理念并希望付诸实践。

具体举措

在全公司的风险管理中，“人权”是一个重点管理项目。在风险发生前，根据“劳动方针”运营是否被实践的评估，每年对集团各公司实施一次测评，目的是把握潜在的风险。

此外，对于包括合资公司在内的所有海外当地法人，每年 1 次对集团各公司进行是否按照“劳务方针”(⇒ p.110) 运营的评估，努力把握潜在的风险。

2020 年度，对 118 个据点实施了评估。 此外还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，每月进行确认，同时在月报中全球共享。此外，在判断有风险的情况下，将与各地区的人事负责人共享、讨论，建立适当的对应体制。

另外，2020 年度没有出现任何问题。

除此之外，在全世界范围内举行 Honda 哲学的培训。关于行动规范，通过分发宣传册、在内部网络上发布、进修等，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研修中，根据“劳务方针”对当地劳务管理的重要性进行了培训。

此外，正在推进构建一个良好的沟通环境。如果员工发现有违反人权的行为，可以和上司反应，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，也以公平中立的态度接受所有人的咨询。

human resources

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

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，独立个性的张扬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、中东、非洲、中国、日本）的实际情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”这一企业理念的基础之上，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 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）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 年开始将推进以下措施。

1. 对 OJT ／ Off-JT※ 2 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. 通过生产专家体制来加强高水平技术人员的培养

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。

启动“全球接班人计划”

Honda 启动了一项“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——“全球胜任力模型（GCM）”，并基于 GCM 推出“人才测评”，重新制定以全球领导者为对象的培训方案，在全球范围不断完善和优化 Honda 的人才画像。

我们会将这些人才信息和能力可视化，以此来加强全球范围内对人才任用的讨论。

※1 OJT: On the Job Training的简称。
※2 Off-JT: Off the Job Training的简称。

human resources

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关举措

培养全球及各地区的领导者

与前面提到的“全球管理计划”一起，对照 GCM 更新了人才培训。 从 2021 年开始，将在全球范围内实施以下项目。

Global Leadership Program（GLP）– Transformation（之前资料为 HEADS ※ 1）
GLP-Exploration（之前资料为 LDT※ 2）
GLP-Discovery（新设立）

在以往面向管理阶层的全球领导研修的基础上，为了着手培养更早期的人才，新设了面向年轻阶层的新的全球选拔研修。

此外，为了在全球范围内推进 GCM，形成为全球共同目标而努力的全球领导者候选人群体，我们将与海外各地区的人事部门合作，重新研究和调整各地区的培训内容，并考虑基于 GCM 开展相应评估。

传承 Honda 哲学

要推动本地化管理，在业务方面形成共同的判断和行动标准，即在全球范围内与本地伙伴就 Honda 哲学、Honda 的核心价值、能力等价值观达成共识至关重要。

基于这一认识，Honda 在世界各地的各级别培训中设置了“Honda 哲学”的培训课程。此外，为了使培训更具实践性，总公司董事和各地区的高管在授课时会结合业务案例向学员介绍如何根据“Honda 哲学”进行决策、做出经营判断。

推进跨区域交流

为了实现 2030 年愿景，以有限的经营资源谋求现有业务的转型、升级，不断创造新的价值，各地区立足全球视角，根据各自的分工，在提升互补关系的同时，行之有效地开展业务非常重要。其中，日本在全方位引领全球 Honda 方面被寄予厚望。为此，Honda 力求通过提升日本人的英语水平促进地区间的沟通交流。

具体而言，引进了可根据每个人的目标和目的进行选择的英语学习辅助课程，并在整个日本 Honda 加以推广。除此之外，还按照销售、生产、研究开发、采购等智能，力图加强职业发展和业务执行方面所需的英语水平。另外，为提升地区间信息共享的速度和浓度，促进与本地同事之间的协作，根据信息利用的场景和人员，稳步持续地推进将英语作为会议资料和交流沟通的公用语。

Honda 在管理人员认证时，根据对未来业务的影响，从高级职务的执行水准和认证后的任用计划、专业性的提升、为人等角度，全面综合地加以斟酌，从严挑选具备符合管理人员要求的资质和能力的人才。因此，有关之前一直讨论的，以英语分数判断是否给予管理人员认证一事，将不在全公司一刀切地加以引进。

※1 HEADS：Honda Executive Advanced Development School的简称。
※2 LDT：Leadership Development Training 的简称。

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

人才相关举措

人才多样性的举措

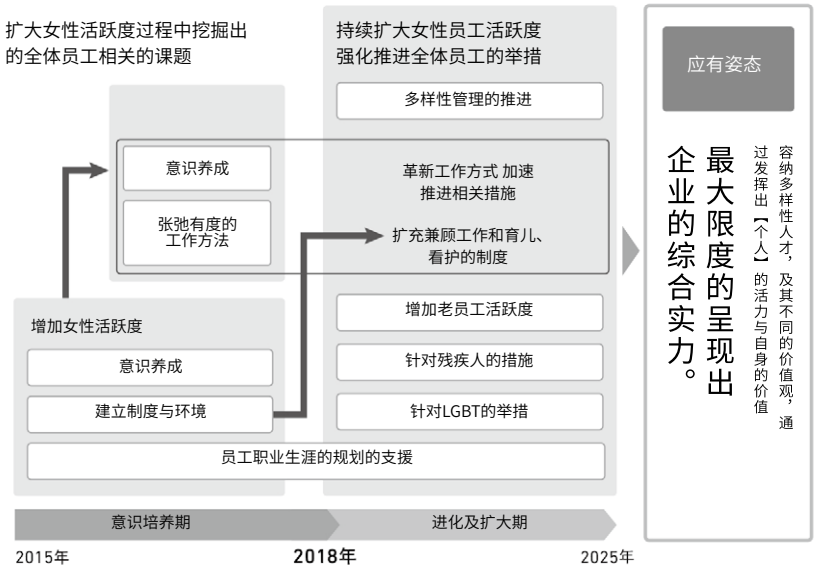
人材多样性的推进

从 2015 年开始为了发挥“人”本身的实力，Honda 将公司的重点课题定位为“人才多样性的推进”。为了实现 2030 愿景，以“人”为主角，除了支撑 Honda 成长的经验和技术之外，通过融合多样的价值观来唤起新的革新。

2015 年 1 月开始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活跃扩大的对策。2015～2017 年是意识酿造期，为实现“不分性别，谁都能平等描绘职业生涯的世界”打下了基础。

从 2018 年开始，将对象从女性扩展到全体员工，从意识酿造期开始向扩大期转移。包括管理多种人才的领导层和占多数人的老员工，以及残障人士和 LGBT 等，面向全体员工推进人才多样性。

Honda 人才多样性推进表



多样性管理的推进

Honda 的多样性管理定义为“建立并活用有想法的个人和组织”。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。 唤起成员的主体性，共享能产生共鸣的想法，共同推进完成相关业务。具体来说，所谓的管理是指创造出“尊重每个人”的场所，花时间培养相关人才。

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	接受多样性，酝酿氛围，打好基础	确自己的课题，学习到基本的【态度】及【方法】
参加人员	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1600名	2018年开始的3年间，合计约260名
时间	2小时	8小时×4天

human resources

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关举措

扩大女性活跃度的意义

在日本从 2007 年开始致力于扩大女性活跃度的制度建立，具体包含意识养成的启蒙活动，兼顾工作及家庭的支援制度，以及职业生涯规划的支援。通过这一系列举措，女性员工的比率以 2005 年为基点，从 5.0% 上升到 8.2%。

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。为了扩大女性发展空间，自 2015 年起，我们将女性管理人员的数量作为一项指标，并努力推动其数量的提升，经过努力，2020 年女性管理人员数量增至 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“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，我们将加强对年轻女性员工的培养，帮助其实现职业发展。

此外，在完善就业环境方面，为促进男性参与育儿，我们设定了到 2025 年，男性育儿休假率要达到 30%以上的目标，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。

Honda 行动计划

1. 计划期间
2021 年 4 月 1 日至 2026 年 3 月 31 日 5 年间

2. 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

3. 目标
①女性从业人员的人数到 2025 年要达到 2020 年度的 3 倍以上，到 2030 年要达到 4 倍以上
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 30% 以上
措施内容和实施时间
< 措施 1> 接受多样性的意识养成
・通过经营高层持续发布（2015 年 1 月～）
＜措施 2 ＞加速以女性员工为对象的培训和活用
・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，不孕治疗者的特别休假制度等环境整备落实化（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培养（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、增加网络研讨会机会等（2016 年 3 月～）
＜措施 4 ＞促进男性育儿参与计划
・Honda 育儿计划修订（2022 年 4 月～）
・面向男性育儿的宣传、渗透和取得扩大的努力（2021 年 10 月～）

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关举措

扩大女性参与度的相关举措

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”、“制度和环境的完善”三个方面采取了强有力的措施。于 2018 年 8 月获得“Eruboshi”二级企业的认证。

2019 年 3 月，为了进一步扩大人才多样性的范围，发挥多种人才的能力，作为创造价值的企业之一，荣获“E 新・多样性企业经营 100”。

除此之外，Honda 赞成自主推进女性赋权企业的行动原则「WEPs」活动的主张，并联名签署。

通过从 2015 年开始的努力，女性活跃的基础已经奠定。

2019 ~ 2020 年，将扩充工作与育儿、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”。

扩针对 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。此外，在人事和福利方面，我们承认同性恋者的配偶低位，积极致力于消除相关歧视，努力打造良好的制度和环境，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。为此我们还设置了咨询窗口。此外，我们积极推进相关企业活动，为 LGBT 相关活动提供赞助，以促进对 LGBT 的理解。

通过上述努力，我们获得了“PRIDE 指数 2020”的最高奖——金奖。“PRIDE 指数”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。

human resources

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关举措

扩大老员工的活跃机会

致力于“年龄的多样性”，其目的是“不论年龄，每个人都有活跃的机会”。 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行业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中从 2018 年开始，我们开始实施职业规划研修，不再局限于资深员工，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。

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”。2020 年，年届 60 岁的员工中，有 88% 选择在 60 岁以后继续工作。

通过这些措施，在各种各样的职场环境中，帮助具备丰富经验和专业素质的员工施展才能。

职业研修的概要

实施	职业研修
目标	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3年间、合计约710名
时间	各7小时×2天

雇佣残疾人

Honda 根据各国的法律，在各业务网点雇佣有身障者。在日本，根据正常化思维，Honda 先人一步开始了身障者雇佣的举措。

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 太阳株式会社这 3 家特例公司，向身障者提供自立支持和就职机会。

2020 年的身障者雇佣人数为 1142 人，雇佣率为 2.38%，保持了超过的法定雇佣率 2.2% 的水平。

human resources

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关举措

录用方面的多样性进化

作为人才多样性进化的一环，Honda 不问国籍，积极录用具备多元背景的人才。

录用在日本国内的大学、大学院学习的外国留学生，或从海外的劳动力市场直接录用，积极开展全球性录用。

今后，通过充分发挥多样性人才的力量，力求提高全球 Honda“人”的综合实力。

支持员工兼顾工作和育儿、护理

在少子老龄化程度日益加剧的日本，创造工作和育儿、护理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”（自助餐式福利计划），并启动了员工能够选择在生育或护理中接受协助的机制，如临时保姆派遣服务、协助租赁育儿用品等。

此外，Honda 还通过 2018 年 4 月起的伴随配偶转岗的陪同制度和留职制度的完善，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，增加治疗疾病和不孕症的休假制度以及增加不孕症治疗期间留职制度等，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.116）使每一名员工兼顾生活方式和职业生涯的愿望成为可能。

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

人才相关举措

针对 Honda 人才多样性的外部评价

PRIDE 指数 2020	
“PRIDE指数”作为一种评价指数，用来衡量职场中对LGBTQ等性少数群体的包容程度。2020年11月，在该指数榜单中，我们荣获了最高奖——“金奖”。	work with Pride Gold 2020
荣获新·多样性企业经营100	
2019年3月，日本经济产业大臣表彰了活用多种人才，创造价值的多样性经营方式。	DIVERSITY MANAGEMENT SELECTION 100 2019
Eruboshi认定	
2018年8月，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。	女性が活躍しています！
KURUMIN认定	
2012年7月，作为育儿支持企业，获得了厚生劳动大臣的认可。	

今后相关举措的方向性

Honda 对于人才多样性考虑，不仅仅是聚集各种各样的人才而已，更重要的是接受多样性本身。

通过尊重个人，发挥每个人的个性和特质，挖掘其在工作中的价值。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。通过每个员工发挥主体性，自我成长，进而实现企业综合能力的最大发挥，这是 Honda 所期待的人才多样性。

human resources

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关举措

营造能感受到工作价值的职场环境

创造舒适的工作环境 通过提高工作质量和有效利用时间来实现

Honda 一直以来都主张要“认真工作，好好休息”，所以我们应设法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带薪年假清零运动等在内，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最大限度的发挥。在全面加强时间管理的基础上，我们正在推进以下工作：“包括居家办公在内，加强灵活工作方式的探索，以在有限的时间内提高产出”，“做好工作上的取舍，适当放权，推进管理层与员工双方的意识改革”。此外，我们通过全年性的活动来提高生产效率。

2020 年 3 月，鉴于新冠疫情不断加剧，我们取消了核心工作时间制，建议员工错峰上下班。此外，2016 年，我们以那些需要育儿以及需要看护老人的员工为对象，推出了居家办公制度，并不断扩大适用对象范围，现在，所有适用弹性工作时间制的岗位都引入了这一制度。2020 年 10 月，我们又推出了居家办公补贴制度，同时不断扩大选择型福利厚生制度的适用范围，为员工打造居家办公环境提供费用补贴。

经过上述努力，2020 年度的员工人均总劳动时间缩减至 1,953 小时，普通员工的平均带薪年假实休天数达到了 17.2 天。

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。

Honda 在日本咨询热线的例子

热线	描述
兼顾工作和育儿、护理相关的咨询窗口	各事业基地总务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，促进员工对制度的了解和利用。男女负责人各一名，应对员工本人及其上司的咨询。
性骚扰咨询窗口	针对全体员工设置的窗口，目的是防止性骚扰并迅速、恰当地解决问题。
LGBT 咨询窗口	针对 LGBT 当事人的不安和困扰，设置有关制度适用的咨询窗口。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，防止意外的意外伤害。
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 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关举措

评价和待遇

人才评价制度

Honda 按照“人事管理三大原则”中的“尊重主体性”和“公平原则”，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三次以上的面谈。员工在 4 月份的面谈中除了接受上司的建议外，还要明确自己将来的目标和发展的方向，并根据组织的年度业绩目标设定个人的职责。随后在 6 月份和 12 月份的面谈中，上司对员工上半年的工作成绩进行评价，并与员工分享其优劣势。此外，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。

报酬和奖励

Honda 按照“人事管理三大原则”，根据“给予每个人相同的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”的基本思路，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 针对普通员工设置了开发能力阶段和发挥能力阶段，前者注重能力发展，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。

human resources

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关举措

与员工建立良好关系

创造自由诚恳的沟通环境

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“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，力求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，将在 Honda 工作的活力度目标值，设定为“非常良好的状态”。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，开始实施员工活力度测试和随时监测，并以职场为单位进行反馈。

这是为了为多样化人才打造可感受到工作意义的环境，各个职场率先开展的面向人、组织活力的活动所进行了。

劳动安全卫生

建设安全放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“所有人都能够彻底放心工作”这一喜悦的职场环境。

基于这一价值观，Honda 在世界各地的集团公司制定了各自的劳动安全卫生基本方针，并从将工伤事故防范于未然和防止再次发生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》。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。

精选自 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工作环境，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。

human resources

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

人才相关举措

与海外集团公司的合作

Honda 将“以实现舒适职场环境为目的的安全卫生管理体制的常规化”作为劳动安全卫生相关的全球中期活动方针，以各地区的管理公司为核心，推进全球化安全管理的完善。

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普及化等方面，以当地为主体开展积极的活动。此外，随时进行安全卫生审查和安全卫生确认会等，在共享安全卫生管理认知的同时，力图改善各国各地区管理系统和培养相关人才。

安全卫生治理体系

业务基地的安全卫生治理体系为，设立安全卫生委员会作为安全卫生部门的核心，在进行安全卫生治理的同时，劳资一体对课题加以共享、讨论，完善实现“打造安全舒适的职场”※1 的机制。

另一方面，为运用劳动安全卫生管理系统，确认风控事项的履行情况，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 Honda 的安全卫生负责人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※1）

本田实施了 OSHMS※2，以确保持续和自愿的健康和安全管理，并不断提高其工作场所的健康和安全水平。

基于 OSHMS 方法的活动

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，开始利用 OSHMS 进行审查。

同时，随着 2018 年发行的 ISO45001 的制定，也反映了健康增进的事项。安全卫生审查除了确认业务网点的 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，业务网点之间的持续性平行推广机制和运营等。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。

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。

※ 1 依据劳动安全卫生法案，此部分在各组织的工作场所体现。
※ 2 OSHMS：Occupationa Safetyand Health Management System（劳动卫生安全管理系统）简称。
※ 3 OHSAS：Occupational Healthand Safety Assessment Series（国际劳动安全卫生标准）简称。

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

人才相关举措

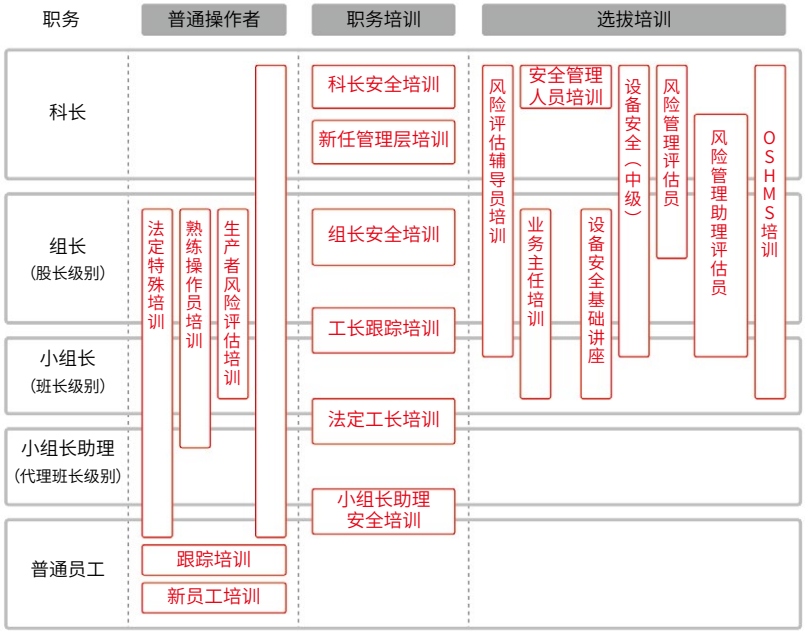
打造操作环境的标准

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，对操作环境的进行适当的维护管理。

安全卫生相关教育、培训

公司总部作为统括机构，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人员为目的的培训。除此之外，在各个业务网点，还以员工为对象开展各种各样的培训。

生产领域　安全卫生研修体系概念图



确保每位员工身心健康、安全工作

“每一名员工都能够身心健康、安全、努力地工作”=“生涯健康”员工的“健康”，和“安全”一样，是共同的心愿。

让每一名员工肩负起“保持身心健康的责任”，以期打造舒适的工作环境。

为实现这些目标，Honda 在明确传达公司方针的同时，力图强化“提升自我保健意识”、“管理监督者、职业卫生岗位教育”等，促进健康的各种措施。

human resources

7 管理
环保 …… 51
安全 …… 77
品质 …… 93
人才 …… 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146

人才相关举措

健康经营活动

3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

・“通过宣教视频以及期刊等强化健康教育”

・“在工作时间内进行安全活力体能测试”

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

・“组织心身健康状态可视化”

着眼于增强监管人员的安全责任意识，通过基于可视化数据的健康2Way来激活组织内的健康意识交流

3.持续改善职场环境

・“设置每月1天的健康DAY”，“丰富健康餐食谱”

・以“2023年厂区内全面禁烟”为目标，将困扰员工的被动吸烟率降至零

・与Honda健康保险工会等携手推进各种强身健体措施

5种健康管理项目

①良好睡眠　②均衡饮食　③运动习惯
④禁烟　⑤适度饮酒

获“2021 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 作为一家法人，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，从而被认定为大规模法人单元的“2021 年健康经营优良法人”。

今后，我们将进一步加强相关工作，帮助员工实现终身健康。

2021 健康経営優良法人 Health and productivity

与健康保险工会的合作

引入“健康积分计划”

Honda 健康保险工会提出了“实现健康而充实的生活”的理念。

我们以“实现健康而充实的生活”为目标，引入了一项“健康积分计划”。作为一项奖励制度，旨在为那些在疾病预防以及生活方式改善方面作出努力的员工提供相应的帮助。即通过智能手机的应用程序，根据员工每天的行走步数以及体检结果来发放积分，以激励员工采取行动促进个人健康。

此外，为促使员工自觉促进个人健康，我们为员工开通了门户网站——“HEALTH UP Web”，员工可通过该网站来查看以前的体检结果，还可以记录每天的行走步数、饮食、血压等。此外，为加强专项健康指导，健康保险工会正在与各单位一起为改善就诊环境以及促进员工主动就诊而努力。

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关举措

心理健康对策

Honda 于 2009 年发布了“内心健康保持方针”，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、持续性地采取措施。

所有 Honda 人的内心健康保持法

基本姿态
我们基于尊重他人的理念，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“全公司心理健康推广小组”，并在各业务网点设立“业务网点心理健康推广小组”。

主要措施有，开展“预防教育”、“职场环境改善”、“焦虑度测试”、“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。

自选式福利制度的完善

自选式福利制度的目的是，通过使员工本人能够从多样化的菜单中自由选择利用积分式的福利费用，向员工们提供能够放心生活、专心工作的环境。其中，为使员工们能够永远健康地生活，以“身心保养”和“鼓励运动”为核心，不断充实有助于促进健康的内容。具体而言，“身心保养”包括体检、心理咨询、预防接种、公司疗养院的利用、健康指导、瑜伽教室的利用等内容，“鼓励运动”包括健身及运动设施的利用、参加运动会等内容。

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

人才相关数据

合并员工人数（人）

	2018 年度	2019 年度	2020 年度
日本	66,507	67,144	67,496
北美	55,076	52,598	49,358
南美	14,835	15,870	14,877
欧州・非洲・中东	9,118	8,658	8,378
亚洲・大洋洲	57,012	57,320	53,913
中国	17,174	17,084	17,352
（合计）	219,722	218,674	211,374

男女员工人数（人）

		2018 年度	2019 年度	2020 年度
日本		49,202	48,369	47,114
	男性	45,107	44,257	42,931
	女性	4,005	4,112	4,183

・联结从业人员数”以外的日本地区人才相关数据，以以下公司为统计范围。
本田技研工业株式会社、本田技术研究所、本田赛车株式会社、学校法人本田学园、本田 access 株式会社

新正式员工雇佣人数（人）

		2018 年度	2019 年度	2020 年度
日本		1,529	1,485	1,302
	男性	1,294	1,234	1,065
	女性	235	251	237
北美		4,456	2,549	3,901
	男性	3,176	1,731	2,688
	女性	1,280	818	1,213
南美		992	1,428	325
	男性	820	1,191	263
	女性	172	237	62
欧州・非洲・中东		739	158	158
	男性	589	101	127
	女性	150	57	31
亚洲・大洋州		3,042	4,160	918
	男性	2,521	3,512	629
	女性	521	648	289
中国		8,986	2,141	2,228
	男性	7,972	1,837	1,894
	女性	1,014	304	334

不同雇佣合同、不同种类的员工人数（人）

		2019 年度	2020 年度	2021 年度
日本	雇佣合同分类明细			
	正式员工	42,550	43,173	43,472
	非正式员工	6,475	5,151	3,599
	雇佣种类明细			
	专职	48,848	48,142	47,028
	兼职	177	182	43

离职率（%）（包括退休人员）

		2019 年度	2020 年度	2021 年度
日本		1.7	1.7	2.3
	男性	1.6	1.6	2.3
	女性	2.9	2.4	2.3
北美		11.7	11.2	15.9
南美		5.1	4.7	5.0
欧州・非洲・中东		2.9	6.6	6.9
亚洲・大洋洲		2.2	5.7	4.8
中国		6.3	5.8	5.4

来自地区社区的高级管理人员的比率（%）

	来自当地社区的人占所有高级管理人员的比例
北美	58
南美	49
欧州	46
亚洲・大洋洲	42
中国	2

每位员工每年的培训时间和培训成本

	年研修时间	年研修成本（日元）
日本	9.09	15,610
北美	9.53	7,992
南美	100.14	251,574
欧州・非洲・中东	15.40	19,971
亚洲・大洋洲	10.22	11,363
中国	24.25	29,128

・金额是近似估计。

human resources

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关数据

日本女性管理人员比例的变化

	2014 年度（基准年）	2018 年度	2019 年度	2020 年度
2014 年度比（倍）	1.00	1.90	2.10	2.60

2020 年度的女性比率（%）

	女性员工比率	女性管理层比率
日本	8.2	1.5
北美	25.3	16.1
南美	12.5	9.0
欧州・非洲・中东	17.4	15.4
亚洲・大洋洲	12.1	8.9
中国	12.2	19.4
（全体）	14.0	8.0

日本的基本工资和工资总额的男女比例

	基本工资（女性：男性）	工资总额（女性：男性）
管理人员	1：1.00	1：1.02
普通员工	1：1.19	1：1.27

※ 工资体系适用共通体系。差距根据年龄构成、等级构成等而定。

日本 60 岁以上的雇佣人数（人）

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
雇佣人数 ※	729	1,097	1,155	1,111	1,379

※ 记载各年度内达到 60 岁且继续雇用的人数。

日本残疾人雇佣人数和雇佣

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
Number of associates*	1,073	1,041	1,055	1,096	1,142
	2.32	2.31	2.32	2.30	2.38

※ 雇佣者人数及雇佣率遵循《促进残疾人雇佣等相关法律》，将有严重障碍的人雇佣“1 人”视为“2 人”。另外，数值是每年 6 月 1 日的数字。

「全球录用」的人数（人）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度
录用人数	19	4	13

日本的育儿、看护制度的利用人数（人）

		2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
育儿短时工作		219	269	319	311	299
	男性	6	14	22	19	19
	女性	213	255	297	292	280
育儿休假		452	454	459	506	531
	男性	32	50	80	124	170
	女性	420	404	379	382	361
看护休假		1,356	1,797	1,662	1,812	1,347
	男性	892	1,245	1,212	1,336	945
	女性	464	552	450	476	402
育儿期远程办公		145	249	445	869	918
	男性	38	76	192	518	545
	女性	107	173	253	351	373
育儿补助		74	150	180	210	157
	男性	1	5	6	15	7
	女性	73	145	174	195	150
看护期短时工作		8	5	6	8	6
	男性	5	3	2	4	1
	女性	3	2	4	4	5
看护期留职		22	22	25	26	23
	男性	14	13	19	18	18
	女性	8	9	6	8	5
看护期休假		11	37	40	376	512
	男性	10	31	30	316	424
	女性	1	6	10	60	88
看护期远程办公		22	29	47	115	146
	男性	12	17	27	81	106
	女性	10	12	20	34	40

日本育儿假获得者的复职率（%）

		2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
复职率		96.1	96.5	98.4	99.2	99.3
	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	95.5	95.7	97.8	98.7	98.9

human resources

7 管理
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 133
社会贡献活动 146

人才相关数据

女性表现为扩大的主要努力(2015年~)

推进支柱	目的	对象		实施内容
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）
			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）
			全体人员	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）
	网络搭建	女性员工	管理人员	Diversity Forum2016（参加总人数 约30人）
			主任级	Diversity Forum2017（参加总人数 约500人）
	氛围及工作方式意识改革	管理层	经营层	氛围与工作方式讲座（共19次，约800人）
			部长、室长、工厂厂长	管理支持研习会（共7次，约100人）
职业发展支持	聚焦个体的培养	女性员工	报名者	引入职业发展规划书。 自2015年6年期间共约3,500人（由职业发展顾问提供一对一面谈指导）
			中层以上	职业主题培训
			青年员工	职业基础培训
	育儿期支持	休产假、育儿假者		・育儿期职业发展支援课程（参加人数 约240人） ・育儿期育儿与工作兼顾研讨会（可携配偶参加 自2017年起4年期间共 实施35次，约870人参加）
制度与环境的完善	打造有利于多样化人才施展才华的环境	需要育儿或护理老人的员工		・扩充育儿停薪留职制度（2006年4月-） ※可休假至孩子满3岁所在年度的4月底（法定：可休假至孩子满1岁） ・针对需要育儿或护理老人的员工增设居家办公制度（2016年10月-） ・扩充短时间工作制度（2016年10月-） ※适用对象：家有小学4年级以下儿童或有需要护理老人的员工（法定：至孩子满3岁） ・建立育儿补贴制度（2016年10月-） ・在企业内开设托儿所（2017年4月栃木地区，2018年4月和光地区） ・扩充节假日和工作日临时托管服务（2017年4月-） ・扩充儿童看护休假制度（2017年9月-） ※适用对象：家有小学4年级以下儿童的员工。休假期间照常支付工资 （法定：家有学龄前儿童，且未对是否带薪作出规定） ・扩充老人看护休假制度（2019年4月-） ・生产部门引入白班固定工作制（2019年4月-） ・扩充居家办公制度（2020年4月-）
		患病、正在接受不孕症治疗的员工		・针对接受疾病治疗或不孕症治疗的员工引入居家办公制度（2020年4月-） ・引入疾病治疗休假/不孕症治疗休假制度（2020年4月-） ・引入不孕症治疗停薪留职制度（2020年4月-）
		因配偶发生工作调动而离职的员工		・允许随配偶进行工作调动（2018年4月-） ・允许因配偶工作调动而停薪留职（2018年4月-） ・修改重新入职挑战登记制度（2018年4月-）
加强对女性的招聘和录用	提高女性录用比例	校园招聘和社会招聘		加强对理工科以及文职类女性的招聘录用

7 管理
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
基本思路
全球人才管理
人才相关举措
人才相关数据
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146

人才相关数据

日本员工人均工作时间和带薪休假的平均天数

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
每位员工的总劳动时间	1,954	1,932	1,909	1,997	1,953
带薪年假的平均取得天数	19.0	18.7	19.3	18.8	17.2

接受人才评价项目的员工比例 (%)

地域	成为地区人才评价计划对象的员工比例
北美	100.0
南美	96.3
欧州・非洲・中东	98.6
亚洲・大洋洲	97.0
中国	99.5

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
董事	50*
管理职	37

※ 对董事，包含一定金额的本公司股票购买部分。

日本初任工资列表

	月薪（日元）	与最低工资的比较 (%)
高校	177,800	108
专业学校・短期大学	198,900	121
大学	222,300	135
大学院（硕士）	248,800	151

最低工资是东京都的最低工资 (1,013 日元 / 小时)，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、地区没有差别

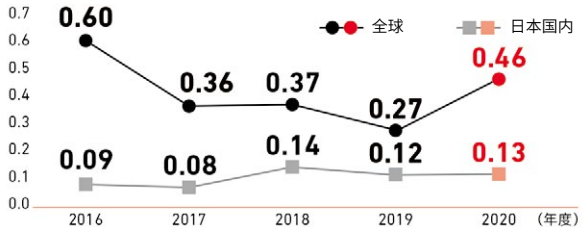
日本的员工活跃度 (6 个条件共 24 个问题，5 分满分的平均分)

目标值 :3.50 点以上 (在 Honda 工作的活跃度非常良好的状态 ※)

		2019 年度	2020 年度
全体员工		3.48	3.55
	男性	3.48	3.56
	女性	3.45	3.54
对全体员工的回答者的比例		97.7%	97.0%

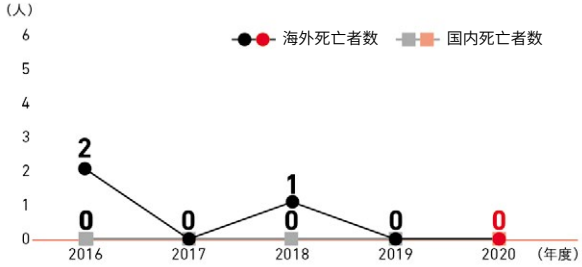
honda 活性度非常良好的工作状态 , 是“自由活泼的单位”“有意义的工作”“努力就会得到回报环境”“honda 工作而感到自豪” “管理是可以信任的” “揽活出行环境”的 6 个条件组成。

停业灾害度数率的推移



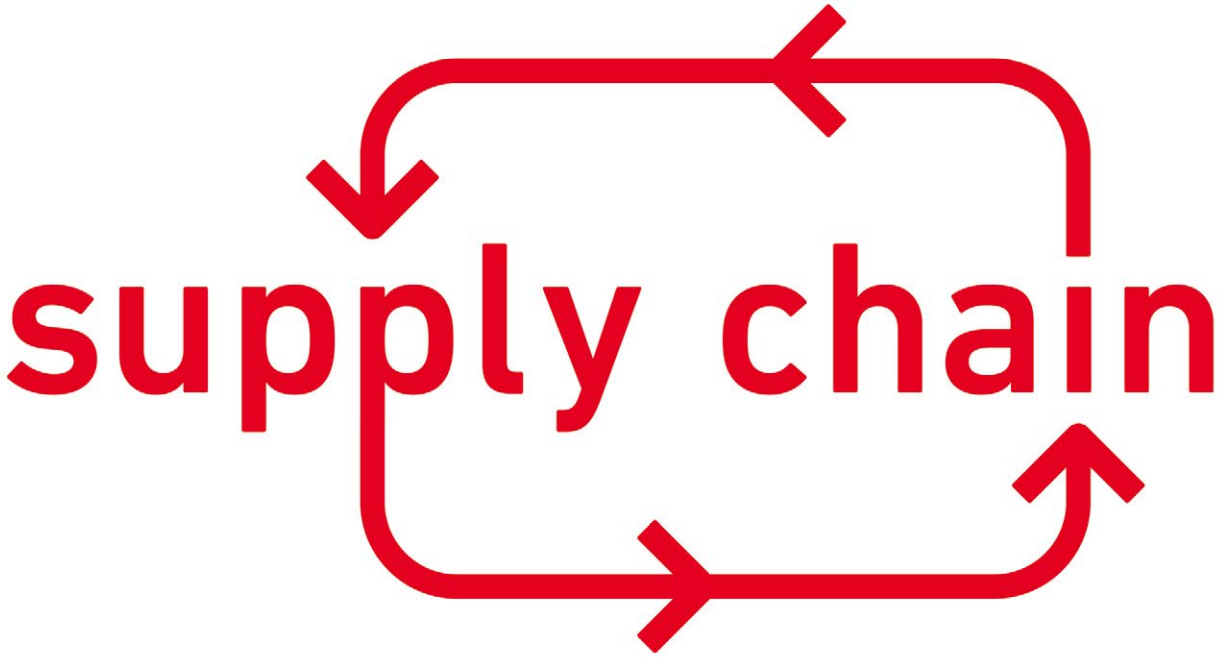
・全球停业灾害度率的推移 (停业度率): 本田技研工业股份公司国内生产领域 5 个据点，海外 64 个据点，共计 100 万工时的停业灾害件数 。

・日本国内 (停业次数率): 本田技研工业株式会社劳动协议适用公司的每 100 万劳动时间的停业灾害件数。



human resources

7
供应链



重要课题

-气候变暖及能源问题的对策

-供应链整体的可持续发展活动的展开

7 供应链
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 146

基本思路

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客户来说也是非常重要。

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。

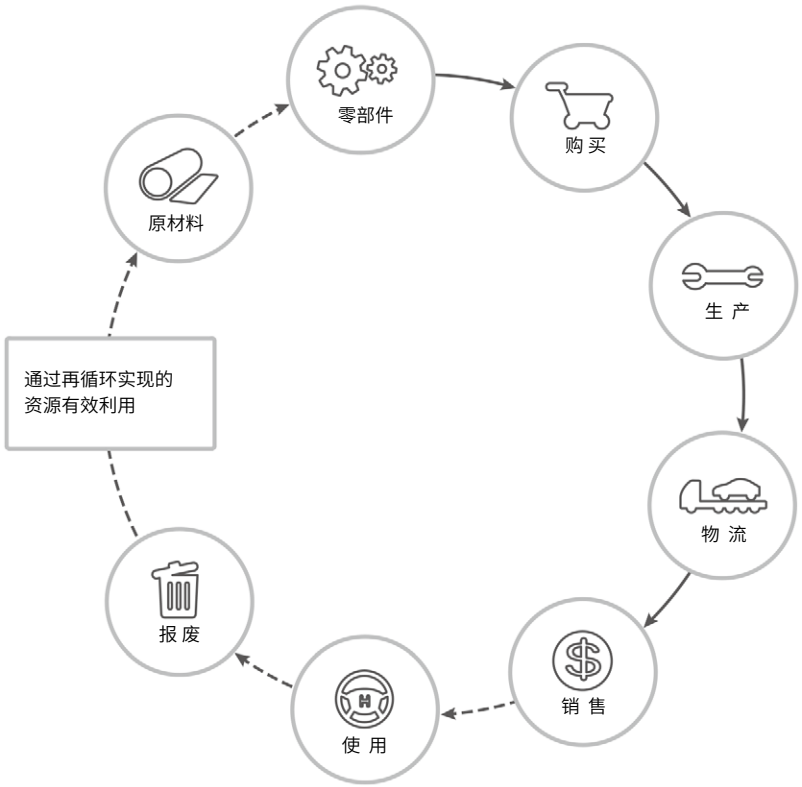
此外，近些年对合规性、人权的世界观意识也在不断提高，正确掌握本公司和供应商的劳动环境、法律法规遵守等情况，在必要的情况下努力纠正错误，也是企业意图实现的目标。切实把握全球性的社会问题、维持产品的高质量、改进事业效率，与构建可持续性发展的供应链密不可分。

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”（要求企业披露气候变化对策信息的机构投资者国际倡议），要求供应商披露 GHG 排放量和对环境的风险与机会。

与分布世界各地的供应商一道，通过在各自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、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



supply chain

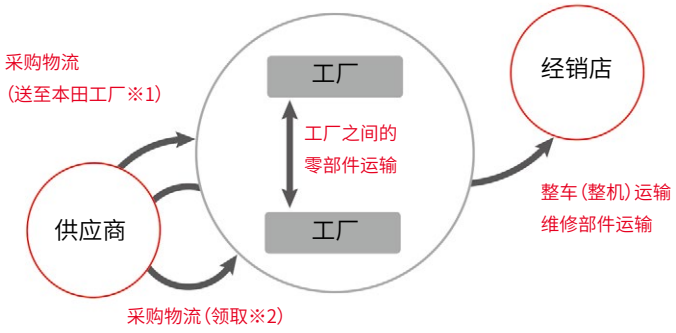
7 供应链
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 146

物流基本思路

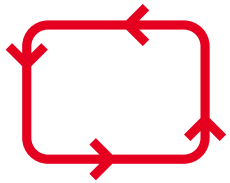
Honda 的物流包括从供应商处采购大量构成产品所需的零部件，运往工厂 。然后将制造的产品从工厂运往经销店。除此以外，还有工厂之间的零部件物流、向经销店的维修零部件物流等。

从制造工序的上流到下流都需要进行大量物流，所以提高物流效率成为削减成本支出必不可少的措施。而且不仅是削减成本支出，物流效率的提高也与环境负荷的减轻紧密相联。

Honda 运输领域的整体概观图



※1供应商委托的运输商，将采购零部件运往Honda的工厂。
※2Honda委托的运输商，到零部件制造受托单位取回采购零部件。



supply chain

7 供应链
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 ····· 146

全球物流管理

跨部门和区域的一元化管理机制

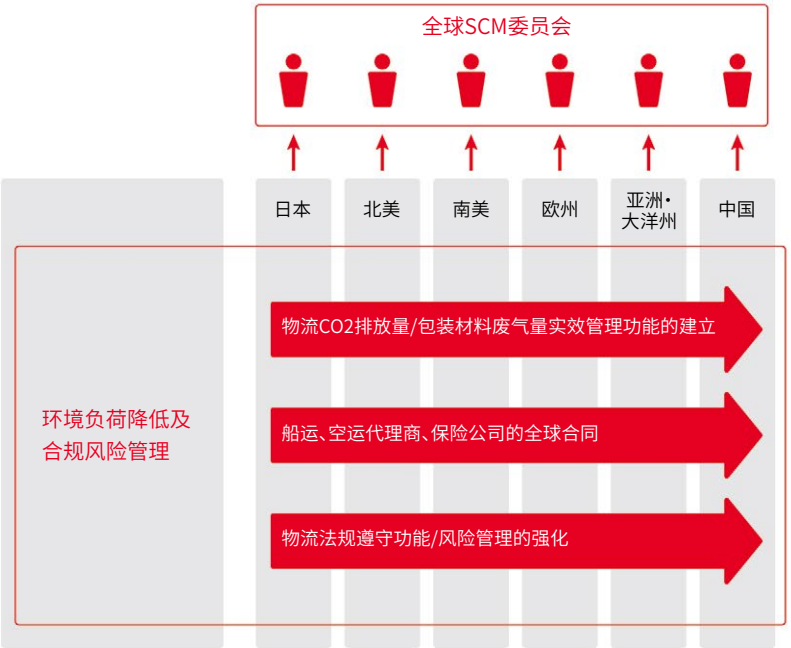
Honda 正在以全球化体系推进物流的 ESG 管理，物流相关部门与世界 6 大区域的总部协调合作，就削减 CO2 相关的环境对策、运输公司管理、促进遵法合规、保险策略、风险管理等，各种物流方面的课题和未解决事项的对策方针及实施推广，进行一元化管理。

物流法规信息的一元化管理

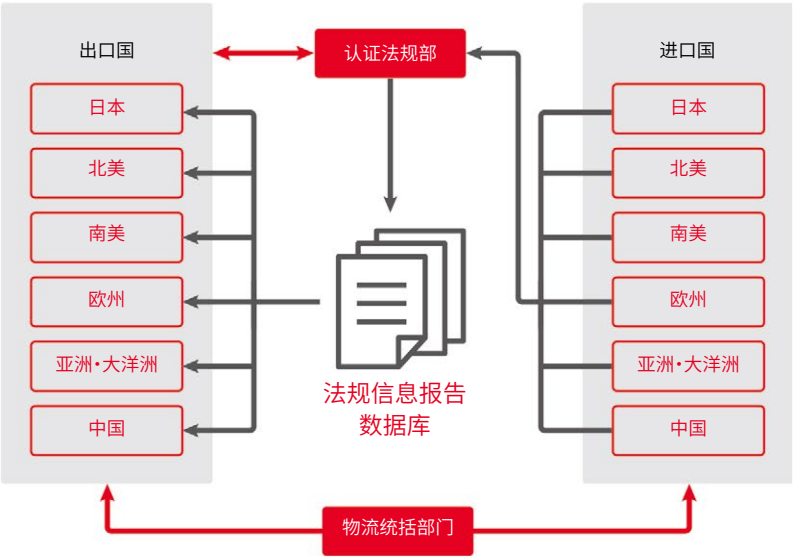
跨国、跨区域提供产品和零部件，需要对各国不同的运输基础设施、法规、自然灾害风险等各种各样的情况加以把握和分析。

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，在全球范围高效、切实且提前加以对应，构建了对物流业务相关国际条约和法律信息进行一元化管理的功能，通过开展迅速应对，努力强化遵守法律方面的应对措施。

物流的全球管理机制



法规信息的一元化管理的架构



supply chain

7 供应链
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 ····· 146

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。

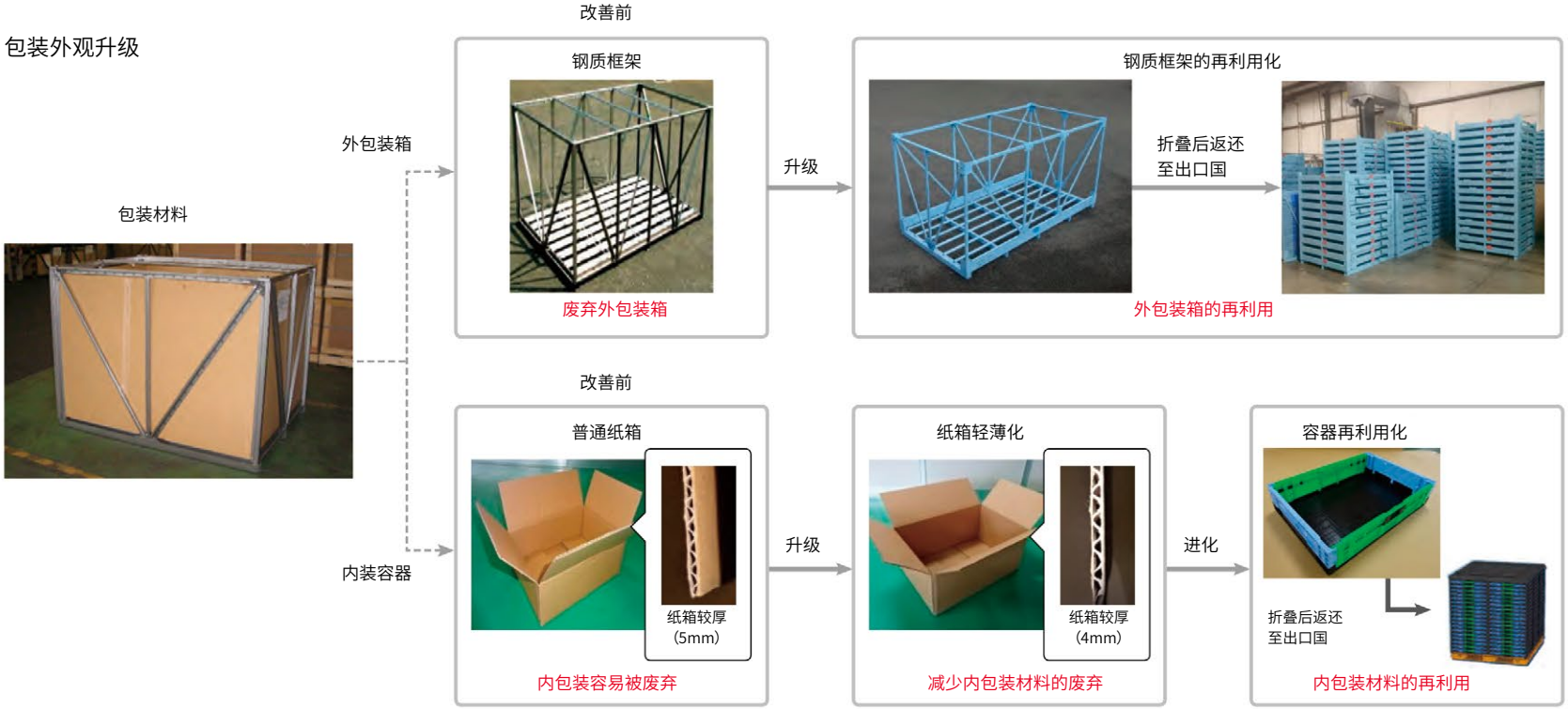
运输这些零部件所使用的包装材料，如下图所示分为外包装箱和内包装容器。

传统的包装材料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。

包装材料的分类和升级

包装材料	用途	包装技术的升级
外包装箱	可装载至集装箱内的容器	钢质框架的再利用化
内包装容器	放入零部件后装入外包装	纸箱轻薄化、容器再利用化

包装外观升级



supply chain

7 供应链
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 ····· 146

采购的基本思路

采购理念 / 采购三原则 / 采购行动规范

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，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

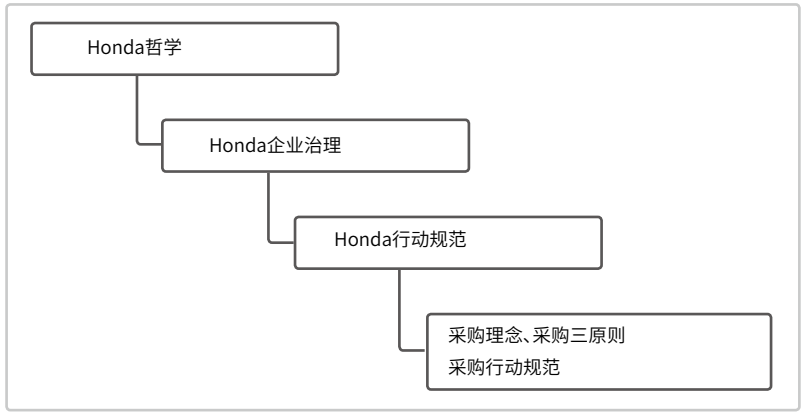
采购理念

我及时、持续得以合理的价格采购优质物品

采购三原则

自由交易	平等交易	尊重供应商
我们与满足质量、数量、价格、时间要求且能够共享可持续发展思路的供应商进行基于自由竞争的交易。	我们与任何国家的任何规模的供应商进行平等交易。	我们尊重供应商的经营和主体性。

采购行动规范的定位



supply chain

7 供应链
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 ····· 146

采购的基本思路

指导方针的制定

Honda 发行指南与全球供应商共享并共同推动可持续发展思路。

Honda 通过指南，可将违反合规性等问题事件防患于未然。如果实际工作中发生了问题事件，应接受来自供应商的实时报告，委托其进行原因分析和制定改善计划，防止问题事件再次发生。

当供应商的改善计划被认为不充分时，根据问题事件的社会性影响程度等，研究今后是否还具备继续交易的可能性。

同时，通过检查供应商应对举措和与供应商再次合作的确认单，推进供应链整体的应对举措。

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，通过确认 QCDDE※、人权、劳动、安全、合规、风险和信息保护等应对举措，确定最佳的供应商。

设置供应商的提案、咨询受理窗口

此外，在“企业伦理改善提案窗口”，本着公平中立的立场，接受来自所有供应商的提案和咨询。

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。

supply chain

7 供应链
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 146

全球采购管理

推进体制

Honda 在世界六大地区开展业务，并分别设置了采购功能。根据“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。最大的生产基地北美的本地采购率，达到了主要全球车型的约 80%。

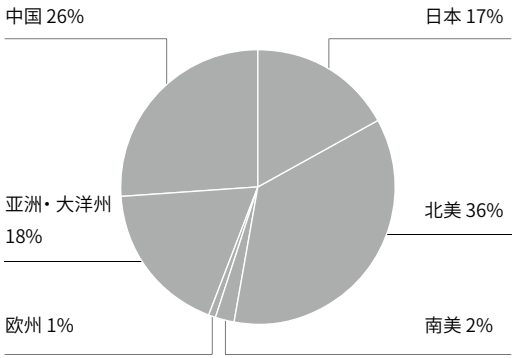
此外，Honda 在日本设立了统筹管理全球采购功能的“采购本部”，横向汇总各地区和业务的采购需求，并制定可持续发展方针和发展目标。2016 年，为加强和促进可持续性发展举措，设置专属部门（采购企划部可持续发展管理科）。

此外，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实务负责人组成，目的在于与世界各地的供应商形成合力，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、合规等方面的议题，使该项会议演变为“采购可持续发展会议”。

各地区采购额比率（2020 年度）



supply chain

7 供应链
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 ····· 146

supply chain

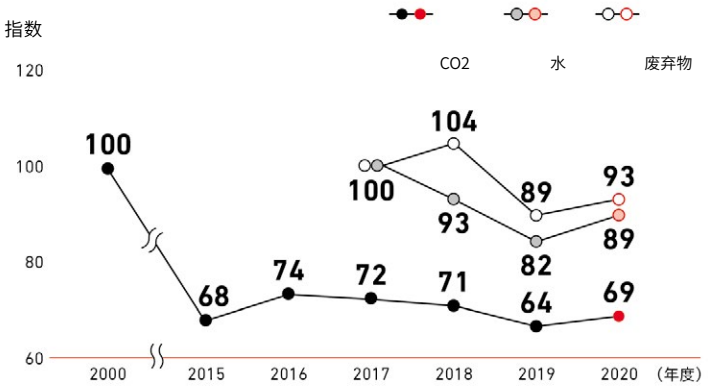
采购相关举措

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。与此同时，Honda 策划制定了《Honda 绿色采购指南》这一方针和实现低碳目标的具体措施和步骤的“采购环境场地设计”。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，与所有供应商共享并取得他们的同意，共同采取措施以实现低碳供应链。

减轻环境负荷的成绩

CO2 排放量 / 水资源使用量 / 废弃物等产生 量的原单位



・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

	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
CO2 (t/ 百万日元)	1.01	1.11	1.08	1.07	0.95	1.03
水 (m3/ 百万日元)	10.08	9.48	9.99	9.29	8.19	8.91
废弃物 (t/ 百万日元)	0.53	0.54	0.59	0.62	0.53	0.55

CO2 数据管理

为了提高措施的效果和影响力，Honda 自 2011 年起推进供应商 CO2 减排数据统一管理的系统，2014 年开始正式运用。另外，从 2017 年开始参加“CDP 供应链程序”，共享相同的数据库。使用此系统，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（原单位年削减 1%），推动 PDCA 循环。

截至 2020 年，Honda 在全球范围内的约 1,700 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。

努力减少供应链中的环境影响

Honda 与供应商一起积极推动各地的举措，以减少环境负担，如减少二氧化碳排放以及更加有效的利用资源。

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。

作为其中一个组成部分，我们正在进行相关工具的开发，用以分析集团各家供应商的进度以及实际工作，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。

7 供应链
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 146

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》，目的是减少对地球环境、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，也委托供应商提交《符合宣言书》，以确保供应商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、劳动问题等作为“影响生产的全部事件”，充分注意在零部件、材料采购中的风险，为了减少此类风险和防止风险扩大化，在整个供应链中采取相关措施。例如，将在一个工厂内过分依赖供应商的零部件、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，能够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 在包括客户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法律法规，并记载安全、防灾、环境保护、资源保护等内容。

7 供应链
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 ····· 146

采购相关举措

对供应商进行 ESG※ 调查

Honda 为确认指南的执行情况，向供应商分发确认函，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，在日本以商业价值高且影响力大的供应商为对象，开始实施第三方机构的监管。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，确定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。 书面调查实施以下项目。

1. 分发基于国际标准的“监管用确认单”
2. 可持续性发展对策执行情况的确认
3. 改善推进

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。

在接下来的面谈调查中，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。

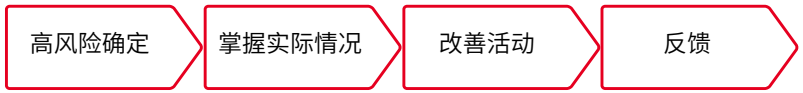
1. 对相关表单、生产工艺、相关设施进行确认
2. 通过“改善计划、绩效报告”来确认进度
3. 跟踪调查（必要时需进行实地确认）

最近，在设定禁止寄存外国劳工身份证的规则等项目上，得到了改善。

今后，为了培养调查负责人的力量，在充实教育的同时，与海外的购买据点合作，在全球范围内开展 ESG 调查。

另外，在 2020 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意见调查
·交易额
·交易业绩
·销售比例
·资本关系
法律、方针的遵守情况
·书面调查结果
·问题发生时的影响程度

·改善计划
（书面，听取调查）
·追踪调查

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

supply chain

7 供应链
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 146

采购相关举措

员工培训

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，学员还通过“诚信研讨会”，了解到通过行动规范、遵守法律法规、保密等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融入了采购活动基础知识的课程，并对员工进行培训。

7 供应链
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
基本思路
物流基本思路
全球物流管理
物流相关举措
采购的基本思路
全球采购管理
采购相关举措
社会贡献活动 ····· 146

采购相关举措

与行业团体和供应商的合作

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性发展性。

与业界团体的合作

Honda 的美国子公司 Honda 北美股份有限公司（Honda North Americ a Incorporated），参加了 Automotive Industry Action Group（AIAG）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“纷争矿物应对”、“劳动环境”、“温暖化对策”、“化学物质管理”。由 Honda 出任共同议长的“劳动环境”工作部门会议，以供应商为对象推进进修培训，包括北美采取相关措施在内，Honda 自 2012 年开始在墨西哥邀请一级供应商和二级供应商参加培训，共举办企业伦理、环境规则、劳动环境、人权等的进修会。此外，为了积极发现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。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 为供应商提供线上培训，以增进其对于可持续发展的理解

与供应商沟通

2019 年 6 月，Honda 举办了可持续性发展说明会，分享社会趋势信息，并反馈了按照供应商 CSR 指南进行的供应商检查的结果。

此外，Honda 在世界各地区定期召开与供应商共享业务方向性和应对举措内容的聚会。2019 年度在全球 23 处召开了此类聚会。届时，对于在 QCDDE 等各个领域取得了特别优异的成绩的供应商，颁发了“供应商奖”以兹感谢。

在日本地区，自 1974 年起每年召开一次聚会。在 2020 年 1 月的聚会上，有 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、摩托车、通用产品各业务的采购方针。进而从 2017 年起，对于在 ESG 的所有领域表现优异的供应商，开始颁发“可持续发展奖”。本次颁奖是从原来着眼于 GHG 的“环境奖”，向社会、公司治理方面拓展观点的产物。

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，颁发了“可持续发展奖”以示表彰。

日本地区可持续性部门表彰
住友化学株式会社

supply chain

7
社会贡献活动

7 社会贡献活动
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146
基本思路
全球管理体制
关于社会公益活动的努力
社会贡献活动相关数据

基本思路

Honda 的社会活动

通过与地区社会沟通，开展“植根于地区的活动”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 还非常重视 20 世纪 60 年代处于创业期时与地区社会建立的关系，并基于“企业必须植根于地区，与地区融合”的考虑，开展社会活动。

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、有社会名望的企业”。此外还对基于该地区的实际情况而采取的举措提供支持。今后，为了分享喜悦，Honda 将促进与顾客和地区民众的进一步沟通，并开展相关社会活动。

社会活动的基本思路

Honda 于 1998 年制定了《Honda 社会活动的理念和方针》，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，制定了“全球方针”，做出调整以顺应这个时代的环境变化，强化以实现 2030 年愿景所描绘的“向所有人提供‘拓展生活可能性的喜悦’”为目的全球网络，推进更具整合性的活动。

Honda 希望秉承“尊重人”和“三个喜悦”的基本理念，为了世人的生活更加丰富多彩，并分享他们的喜悦，在全球范围内加快推进以每一名员工为主体的举措。

Honda社会活动的理念和方针

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“备受期待的企业”。

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，最大限度地利用 Honda 的资源。

活动领域

儿童培养援助活动
保护地球环境的活动
交通安全教育和普及活动
植根于地区的活动

social contribution activities

7 社会贡献活动
环保 …… 51
安全 …… 77
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146
基本思路
全球管理体制
关于社会公益活动的努力
社会贡献活动相关数据

全球管理体制

社会贡献活动全球体制

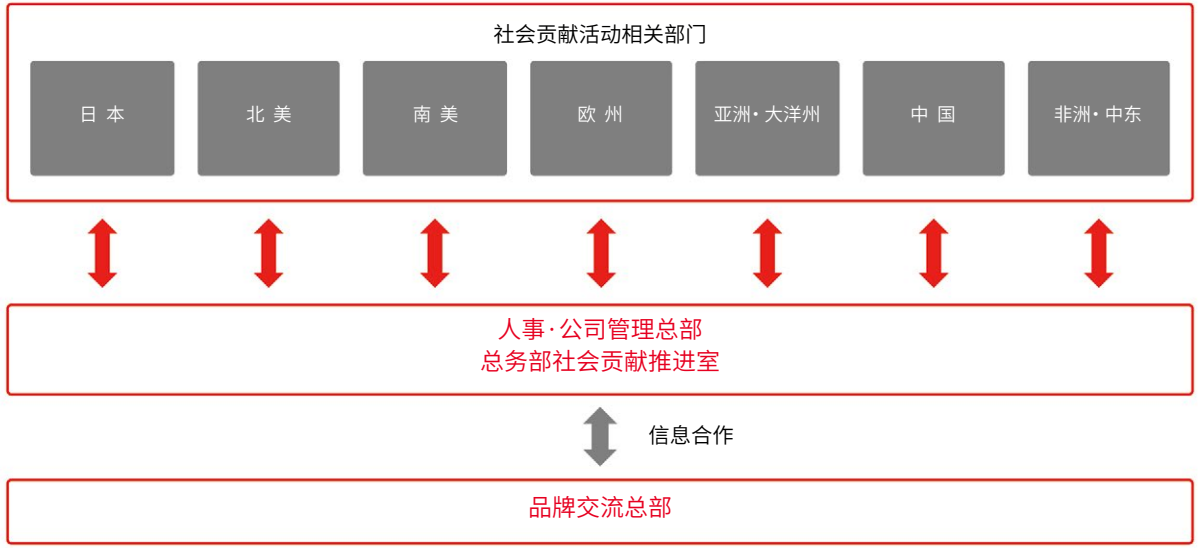
Honda 的社会贡献活动以“给孩子创造美好未来的援助活动”、“保护地球环境的活动”、“交通安全的教育 · 普及活动”、“支援地方的活动”这 4 项大举措为中心，与地方组织积极的合作，在公司中持续展开。

在世界 7 个地区，按照“社会贡献活动全球方针”，最大限度活用 Honda 资源，推进各项措施的执行。

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 个地区活动信息收集 · 方向性共享和品牌交流会。

今后，作为优秀的企业一员，Honda 将以创造有梦想的明天为目标，在全球形成统一性的基础上，与各地区的人们携手推进各种各样的活动。

社会贡献活动全球体制



7 社会贡献活动
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146
基本思路
全球管理体制
关于社会公益活动的努力
社会贡献活动相关数据

关于社会公益活动的努力

新冠疫情中的主要工作

2020 年是艰难的一年，随着新冠疫情在全球蔓延，我们不得不努力控制外出，与他人保持社交距离，还要设法解决卫生用品及医疗设备短缺等问题，不能再像往年那样，尽情做自己想做的事情，并且这种生活仍在继续。

Honda 也被迫取消或推迟了许多社会贡献活动，但是我们会努力让全世界的 Honda 员工团结起来，大家齐心协力，积极贴近地区社会，通过产品、技术和人员最大限度地发挥我们的作用。

本报告将介绍在新冠疫情下我们在全球开展的一些主要活动。

7 社会贡献活动
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146
基本思路
全球管理体制
关于社会公益活动的努力
社会贡献活动相关数据

关于社会公益活动的努力　新冠疫情中的主要工作

日本［地域共生］

提供感染者运送车辆
采取措施防止驾驶员飞沫传染

作为一项防疫支援活动，我们向地方政府提供了专门用于运送感染者的车辆。

为降低运送过程中的感染风险，我们选择了“ODYSSEY”、“STEP WGN”等车辆，在驾驶席与后排座位之间加装了隔板。利用前后座位之间的压力差，将车厢打造为可抑制飞沫传染的结构。我们于 2020 年 4 月开始向地方政府提供这种改装后的车辆。同时，为地方政府使用的车辆加装隔板，两项措施加起来，我们已向 26 个都道府县累计提供了 168 辆改装车，用于轻症患者的运送。美国的本田借鉴了日本国内的这一经验，在美国采取了同样的措施，向地方政府提供了感染者运送车辆。

此外，还组织人员进行了面罩的生产，以满足医疗一线不断高涨的面罩需求，并通过地方政府向医疗一线捐赠了 28,200 套面罩。

运送感染者的车辆内
（驾驶席和后座之间的隔板墙）

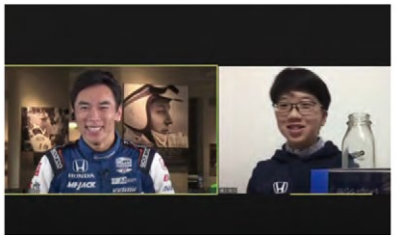
生产的防护面罩

日本［培养下一代］

在新冠疫情下，通过开展新型社会贡献活动“The Power of Teen”，为那些心怀梦想且努力奋斗的 10-19 岁青少年提供支持

受新冠疫情蔓延的影响，无法像往年那样，尽情做自己想做的事情，并且这种生活仍在继续，一些孩子开始为自己的梦想和目标感到担心和苦恼，还有一些孩子则迷失了自己的梦想和目标。针对这种情况，我们从帮助孩子们实现梦想的角度出发，推出了一项名为“The Power of Tee”的活动。面向社会招募那些为了实现自身的梦想而顽强拼搏的青少年，从中选出 6 人，安排其通过线上形式的“梦想分享发表会”发表演讲。此外，还安排 Honda 的特邀嘉宾通过“梦想分享课堂”在线授课，引导大家要勇于从失败中吸取经验教训，勇于朝着梦想迈出脚步，勇于发起挑战。在支持该项活动的其他企业以及教育工作者的理解和配合下，节目播放已超 7 万次，从儿童到成年人，我们将梦想的力量传递给了更多的人群。此外，对于此次入选发表会的 6 名青少年，还为他们安排了 Honda Jet 搭乘活动，让其亲身感受 Honda 的梦想的力量。今后，我们将继续灵活应对外界环境的变化，为孩子们挑战梦想提供帮助。

分享梦想发表会的样子。通过让孩子们明确并发表自己的梦想，提供了重新审视自己梦想的契机。



赛车手佐藤琢磨选手的分享梦想课程

social contribution activities

7 社会贡献活动
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146
基本思路
全球管理体制
关于社会公益活动的努力
社会贡献活动相关数据

关于社会公益活动的努力 新冠疫情中的主要工作

北美 [地域共生]

发挥自身生产经验生产面罩 助力缓解医疗设备短缺问题

为了解决因疫情加剧而面临的面罩短缺问题，美国 Honda 集团开发了一种新方法，利用平时用来生产车辆零部件的高速注塑机来生产面罩。

全美的同事齐心协力共同推进一连串的价值链，以此为一线医护人员提供帮助，确保物资能够送到真正有需要的人手中。

利用包括汽车、摩托车以及通用产品在内的广泛业务网络并加以锁定，累计已向全美 45 个 州 305 家医疗设施的医护人员捐赠了 1.2 万个面罩。

北美 [地域共生]

通过开展保持社交距离的志愿者活动 “Virtual Volunteer” 为地区提供支持

在美国，人们因为新冠疫情的蔓延而必须保持一定的社交距离，在这种情况下，American Honda Motor 推出了“Virtual Volunteer（线上志愿者）”活动，使员工们能够在确保社交距离的前提下参与志愿者活动。许多员工抱着“想要为我们生活和工作的地方尽一份力量”的想法加入了志愿者的队伍。

作为一项足不出户就可以完成的工作，公司组织员工们在家中制作口罩，并为大家提供缝制工具。来自北美各地当地法人的总计 743 名员工参加了这项活动，共制作了 41,500 多枚口罩，并捐赠给了所在社区。

防疫面罩生产实况

接受防护面罩的医护人员

准备提供给员工志愿者的口罩制作包的样子

在家制作口罩的员工志愿者

social contribution activities

7 社会贡献活动
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146
基本思路
全球管理体制
关于社会公益活动的努力
社会贡献活动相关数据

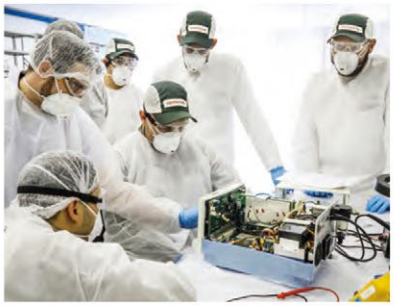
关于社会公益活动的努力 新冠疫情中的主要工作

南美 [地域共生]

帮助修理人工呼吸器 助力解决医疗设备短缺问题

在巴西，随着新冠疫情的扩散蔓延，该国对医疗保健设备的需要急剧增加，而另一方面，约有 3,600 台人工呼吸器由于故障而处于闲置状态。针对这种情况，Moto Honda da Amazonia Ltda. 以及 Honda Automoveis do Brasil Ltda. 决定帮助该国修理这些人工呼吸器。截至 7 月底累计已修复 80 台，并已提供给医疗机构。

Moto Honda da Amazonia Ltda. 还向亚马逊州捐赠了氧气瓶，以帮助缓解当地医疗服务所面临的严重“缺氧”问题。


人工呼吸机维修实况

氧气瓶的捐赠

欧州 [地域共生]

制作面罩并捐赠给医疗机构

在美国，人们因为新冠疫情的蔓延而必须保持一定的社交距离，在这种情况下，American Honda Motor 推出了“Virtual Volunteer（线上志愿者）”活动，使员工们能够在确保社交距离的前提下参与志愿者活动。许多员工抱着“想要为我们生活和工作的地方尽一份力量”的想法加入了志愿者的队伍。

作为一项足不出户就可以完成的工作，公司组织员工们在家中制作口罩，并为大家提供缝制工具。来自北美各地当地法人的总计 743 名员工参加了这项活动，共制作了 41,500 多枚口罩，并捐赠给了所在社区。

制作防护面罩

捐赠实况

※ NHS:National Health Service（英国的国营医疗服务事业）的简称。

7 社会贡献活动
环保 …… 51
安全 …… 77
品质 …… 93
人才 …… 109
供应链 …… 133
社会贡献活动 …… 146
基本思路
全球管理体制
关于社会公益活动的努力
社会贡献活动相关数据

关于社会公益活动的努力　新冠疫情中的主要工作

亚洲・大洋洲［地域共生］

利用 Honda 的技术
助力解决泰国的医疗设备短缺问题

Honda Khiang Khang Thai Fund 针对当地严重的医疗设备短缺问题，与哇集拉医院（Vajira Hospital）合作，运用 Honda 的技术和知识，生产了一批负压移动式病床，并将其捐赠给医疗机构。

新开发的这款病床，通过对调压系统、过滤器以及氧气罐存放空间进行改良，实现了更加高效的调压和空气过滤，解决了氧气罐无处存放的问题，并且在医疗相关方面的专业测试中也得到了令人满意的结果。截至目前，我们已向泰国国内 90 多家医院捐赠了 100 台该款病床。

此外，我们应用该项技术生产了“负压、正压智能面罩”和“面罩”各 1,000 个，捐赠了 1 万套医护人员用防护服和 100 台 Honda 动力喷雾机，出借该基金名下的 10 辆救护车以及 10 辆救护摩托车。

亚洲・大洋洲［地域共生］

荣获菲律宾红十字会颁发的
“企业社会责任优秀人道支援奖”

Honda Foundation, Inc. 获得了菲律宾红十字会颁发的“企业社会责任优秀人道支援奖”，该奖项授予那些为救灾做出重大贡献的组织。

在新冠疫情不断扩散蔓延的情况下，我们积极为当地社会提供抗疫援助，其中，推出了一项“ONE DREAM 活动”，向当地捐赠了 104 辆摩托车，目的在于利用 Honda 的摩托车来帮助挽救人们的生命，并为菲律宾红十字会等机构提供必要的支持。我们的这一努力得到了当地社会的高度好评。所捐赠的摩托车供国内 104 名菲律宾红十字会的志愿者以及工作人员使用。

Honda Foundation, Inc. 在菲律宾已开展 28 年的社会贡献活动，为菲律宾红十字会提供各种支持也已有 10 年之久。

负压移动式病床生产现场

员工志愿者在制作面罩

向菲律宾红十字会捐赠104辆摩托车

7 社会贡献活动
环保 ····· 51
安全 ····· 77
品质 ····· 93
人才 ····· 109
供应链 ····· 133
社会贡献活动 ····· 146
基本思路
全球管理体制
关于社会公益活动的努力
社会贡献活动相关数据

关于社会公益活动的努力

新冠疫情中的主要工作

中国［地域共生］

通过捐赠空气净化器等设备
举全集团之力为医疗现场提供支持

本田技研科技（中国）有限公司向武汉市收治新冠肺炎患者的医院捐赠了 3,500 台车载离子空气净化器。

一方面，我们想要向那些奋战在治疗新冠肺炎一线、不顾自身安危挽救患者生命的医护人员表示感谢，而我们的员工也希望能够为大家提供放心安全的车内环境，正是这两点因素促成了我们的这次捐赠。捐赠对象医院所在的武汉市曾经一度封城，我们在解封后的第一时间，与 Honda 经销商以及零部件物流企业一起，迅速实施了捐赠。

中国的 Honda 集团与本田技研工业株式会社共同向湖北省红十字会捐款 1,000 万元，此外还通过向医疗机构捐赠口罩和电动摩托车等方式，为疫情防控工作提供支持。

捐赠实况

中国［保护地球环境的行动］

新冠疫情期间坚持在内蒙古开展
植树造林活动 员工以线上方式参加

自 2008 年起，中国 Honda 集团开始在内蒙古自治区开展植树造林活动，并将此作为一项长期的环保工程。

2020 年度植树面积约 95 万平方米，13 年间累计已植树 1,250 万平方米，数量达到约 180 万棵。成活率平均达到 95%以上，为当地的生态环境改善作出了实实在在的贡献。

由于新冠疫情的关系，我们的员工难以外出参加志愿者活动，于是我们向员工们发出了“亲自动手植树”的倡议，并组织大家利用 SNS 进行线上植树。有超过半数的员工参与了这项活动。此后，我们在做好防疫工作的前提下，组织员工代表前往实地进行植树，并在各公司内网进行了直播。此外，我们从所有参与者中选出了 200 名员工，以他们的名字对所栽树木进行了命名。

参与在线植树的员工中，有不少人提出想要参加实际的植树活动，这也增加了他们为社会做贡献的动力。

小程序上线上植树

Honda 集团的植树活动

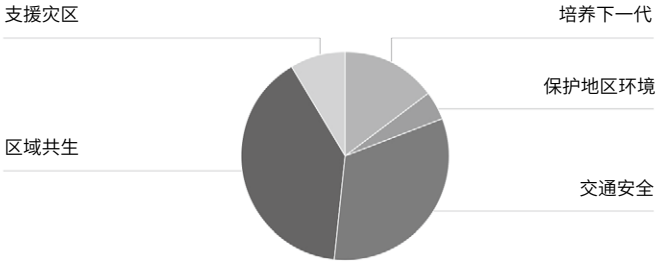
social contribution activities

7 社会贡献活动
环保 51
安全 77
品质 93
人才 109
供应链 133
社会贡献活动 146
基本思路
全球管理体制
关于社会公益活动的努力
社会贡献活动相关数据

社会贡献活动相关数据

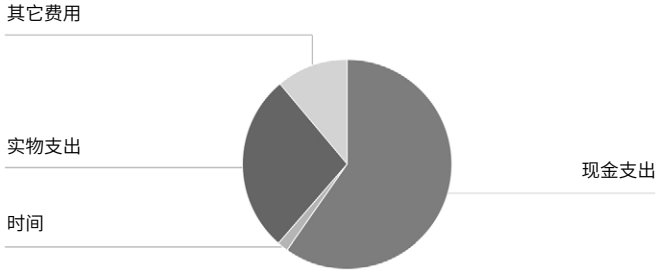
社会贡献活动相关支出金额（2020 年度）

	支出额（百万日元）
培养下一代	1,222
地球环境	365
交通安全	2,637
区域共生	3,246
支援灾区	695
（合计）	8,165



按贡献方法分类的明细（2020 年度）

	支出额（百万日元）
现金支出	4,886
时间	146
实物支出	2,230
其它费用	903
（合计）	8,165



social contribution activities

HONDA

The Power of Dreams