



百度 2024 年 环境、社会及管治 (ESG) 报告



目录

01 关于本报告

02 CEO 致辞

03 走进百度

05 ESG 管理

09 ESG 绩效

101 附录

101 利益相关方沟通

102 联交所 ESG 标准索引

104 GRI 标准索引

107 SASB 标准索引

108 UN SDGs 贡献与索引

110 温室气体核查声明

111 ESG 报告审验声明

112 读者意见反馈

01

公司治理

12 董事会治理

13 风险治理

16 透明税务

16 商业道德

21 供应链管理

23 AI 伦理

26 人权尽责

02

信任与服务

30 数据安全与网络安全

37 隐私与个人信息保护

40 内容治理

48 服务保障

03

人才发展

53 人才结构

54 人才吸引与留用

63 人才培养与发展

68 员工权益与多元共容

04

绿色理念

73 应对气候变化

80 绿色运营

89 绿色产品与服务

05

社区发展与责任

92 AI 人才社区建设

95 AI 增进社会福祉

99 慈善与公益行动

关于本报告

本报告是百度发布的第六份环境、社会及管治报告 (ESG 报告)，充分反映了百度在环境、社会及管治 (以下简称“ESG”) 方面的表现。本报告已通过第三方 AA1000 审验。

报告范围

本报告为年度报告，涵盖 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日财务年度 (以下简称“报告期”) 的工作，部分关联信息时间可能溯及报告期外。本报告所披露的数据和信息均来源于百度的正式文件和统计报告，覆盖所有百度核心业务 (不包含百度控股公司) 的相关情况。

编制依据

本报告依据纳斯达克证券交易所发布的《ESG 报告指引 2.0》、香港联合交易所发布的《环境、社会及管治报告指引》及相关《上市规则》条文咨询文件，额外参考了联合国全球契约组织 (UNGC) “十项原则”、全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 《可持续发展报告标准》(GRI 标准)、可持续发展会计准则委员会 (SASB) 发布的《可持续发展会计准则委员会准则》、国际可持续准则理事会 (ISSB) 发布的《国际财务报告可持续披露准则》及联合国可持续发展目标 (UN SDGs) 编制而成。

本报告遵循了以下披露原则：

重要性原则

百度在报告期进行了双重重要性评估，用以评估与我们有关的重要性议题。我们在本报告中就这些重要性议题进行了回应。

平衡原则

本报告旨在客观阐述百度在 ESG 各方面所做出的努力，包括应对气候变化、产品质量与创新、信息安全与隐私保护、人才培养与发展、人权保障与治理、社区发展与贡献等领域。

量化原则

本报告披露了可量化的关键绩效指标和部分量化的绩效目标。在适用的情况下，我们为部分关键绩效指标提供了比较数据。

一致性原则

本报告采用一致的披露统计方法，使数据与往年数据具有可比性。当存在可能影响报告可比性的变更时，我们会在对应位置进行说明。

报告获取

百度将同步在 ESG 官方网站 (esg.baidu.com) 发布中文简体、中文繁体和英文三个版本的报告。关于本公司商业道德、信息安全与隐私保护、人力资本、低碳发展方面的更多内容，可关注百度 ESG 官方网站。

欢迎读者通过电子邮件 esg@baidu.com 反馈关于本报告的任何意见。

前瞻性声明

本报告的部分内容具有一定的前瞻性，易受到不确定因素的影响而导致实际结果产生差异。本公司不承担更新本报告中任何前瞻性声明的义务。



CEO 致辞



今年是百度成立 25 周年。回顾这段旅程，我们始终践行“用科技让复杂的世界更简单”的使命。从 PC 互联网到移动互联网，再到如今的人工智能时代，我们始终走在技术创新前沿。如今，人工智能正深刻影响产业与社会，我们每年把超过 20% 的营收投入研发，已构建起从芯片、框架到模型和应用的全栈 AI 技术体系，为引领人工智能时代的变革做好了充分准备。

科技的价值，归根结底在于解决现实问题。过去一年，我们见证了人工智能在多个领域创造的温暖瞬间——百度手语数字人为 2,000 万听障人士提供更顺畅的沟通桥梁；Comate 编程工具让视障开发者可以自由书写代码；飞桨平台助力识别野生动物制品，守护濒危物种；帮助传统行业的劳动者学习第二技能，提升自我价值；百度同学加入内部公益社团成

为志愿者，利用自身技术能力探索解决方案。未来，随着 AI 门槛不断降低，我们期待更强大的技术突破，创造更广泛的社会价值。

技术向善，责任同行。过去一年，我们在内容治理、数据安全和 AI 伦理等领域不断深耕，确保技术的每一次进步都能造福社会。百度持续提升数据安全保障水平，不断优化 AI 算法的伦理表现，为用户和客户提供安全、可信的产品与服务。我们的 ESG 实践也获得广泛认可——百度 MSCI ESG 评级提升至 A 级，并荣登标普全球可持续发展年鉴 2025。与此同时，我们积极培养 AI 人才，推动技能普及，并入选福布斯全球最佳雇主榜单。这些认可不仅是肯定，更是责任，激励我们在可持续发展的道路上继续前行。

ESG 不仅是理念，更是行动指南，贵在行动胜于言。展望未来，我们希望通过有效的 ESG 治理，增强企业的韧性，帮助业务突破挑战、加速前进；我们也希望，以 AI 为支点，让每个行业都可以重塑生产力，让每个人都可以拥有更美好的生活。

百度创始人、董事长
兼首席执行官

走进百度

百度是拥有强大互联网基础的领先 AI 公司，以“用科技让复杂的世界更简单”为使命，坚持技术创新，致力于“成为最懂用户，并能帮助人们成长的全球顶级高科技公司”。

多年来，百度在深度学习、自然语言处理、语音、视觉等人工智能技术方面持续积累，大量技术成果应用于搜索引擎等产品。近 10 年百度在深度学习、大模型、自动驾驶、AI 芯片等领域持续投入，成为全球为数不多在“芯片—框架—模型—应用”四层全栈布局的人工智能公司。

百度每天响应来自 100 余个
国家和地区的

数十亿次

搜索请求

是网民获取中文信息和服务
的最主要入口，服务

10 亿

互联网用户



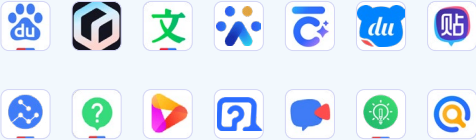
百度战略业务版图

从高端芯片昆仑芯，到飞桨深度学习框架，再到文心预训练大模型，到搜索、智能云、自动驾驶、小度等应用，各个层面都有领先业界的自研技术。基于四层 IT 技术栈的全栈布局，百度形成了移动生态、百度智能云、智能驾驶及更多人工智能领域前沿布局的多引擎增长格局，积蓄起支撑未来发展的强大势能。

战略业务，多引擎推动业绩健康持续增长

积极稳健的成熟业务
移动生态
百度APP

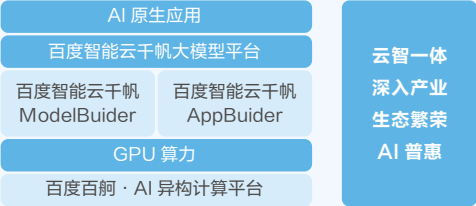
6.79 亿
月活跃用户



高速增长的新兴业务
智能云
百度智能云

中国
NO.1

中国排名第一的
AI 公有云服务商



引领行业的前沿业务
智能驾驶与其他
apollo 小度 百度地图

全球
NO.1

全球最大自动
驾驶出行服务商

全球
NO.1

自动驾驶专利包
规模全球第一

中国
NO.1

智能屏出货量
中国第一

中国
NO.1

智能音箱出货量
中国第一

人工智能全栈布局，层层领先

应用层

AI 搜索 百度文库 文小言 百度网盘云一朵

模型层

文心大模型

框架层

飞桨

芯片层

昆仑芯 KUNLUNXIN

ESG 管理

董事会声明

百度董事会高度重视 ESG 管理理念，将 ESG 与公司发展战略深入融合，密切关注公司 ESG 治理的综合表现，并持续完善 ESG 管理机制。在保障公司经营目标达成的同时，我们积极响应股东和利益相关方的期望，切实履行企业社会责任，持续为社会创造长期价值，为本集团可持续、高质量发展保驾护航。

ESG 理念

百度秉承“简单可依赖”的核心价值观，致力于实现“成为最懂用户，并能帮助人们成长的全球顶级高科技公司”的愿景，将 ESG 核心理念融入日常运营中，将技术、业务及雇员的可持续发展作为 ESG 长期管理目标，从宏观环境和业务实践中总结经验，并通过利益相关方反馈，不断优化 ESG 管理模型及工具，强化 ESG 治理能力。

百度设立跨业务体系的 ESG 工作组，围绕信息安全与隐私保护、应对气候变化、产品质量与创新、反腐败与商业道德、人权保障与治理等 ESG 关键议题，进行 ESG 战略目标的全方位落地实施，助力公司持续创造经济价值和社会价值，回馈股东、用户、合作伙伴等利益相关方。百度定期与各利益相关方沟通，多角度回应各利益相关方对我们 ESG 表现的期望与建议，实现公司运营可持续性的同时，推动社会可持续发展。



ESG 管理体系

百度以《百度环境、社会与管治 (ESG) 制度》为 ESG 管理的基础。近年来，针对信息安全与隐私保护、应对气候变化、职业健康与安全、产品质量与创新、反腐败与商业道德等关键议题，百度制定了相应的管理制度，持续完善 ESG 制度保障体系。

为了更好地部署与落实 ESG 相关工作，百度构建了由“董事会—ESG 委员会—ESG 工作组”组成的三级 ESG 管理架构。

为推进 ESG 理念与公司运营的深度结合，百度 ESG 工作组联动内部各部门，定期召开会议，推动相关工作的落实。同时，公司面向全体员工开设 ESG 主题讲座与课程，内容涵盖企业社会责任、职业道德建设、风险管理等多个领域，课程总时长超 20 小时，累计播放量超 10 万次。这些课程旨在提升各级员工对 ESG 的认知,并鼓励他们在日常工作中积极实践 ESG 原则，共同推动公司的可持续发展。

ESG 管理架构	职责	组成	目标
董事会	对 ESG 负有最高权力和最终责任。 - 对百度 ESG 相关事宜负有最高权力和最终责任； - 负责 ESG 治理目标及战略，指导并批准百度 ESG 实施方案，监督 ESG 风险评估及应对。	由董事会成员组成。	确保公司可持续发展。
ESG 委员会	负责统筹管理 ESG 相关事宜。 - 结合通用指标体系和国际标准，制定符合公司及行业特色的 ESG 指标体系，全面、规范地展示公司 ESG 绩效； - 设定 ESG 绩效考核机制，并将 ESG 绩效与高级管理人员的薪酬挂钩； - 结合各利益相关方所关切的 ESG 议题，制定 ESG 工作目标及行动路径。	由公司法务、财务、人力资源等领域的高级管理人员组成。	- 建立、保持并持续完善落实 ESG 承诺的管理制度和信息系统； - 建立与各部门职责相匹配的部门层面的 ESG 具体目标和指标。
ESG 工作组	联动公司相关业务线及职能部门，负责落实与执行 ESG 相关工作。	由专业人员组成，并建立碳中和目标管理、数据安全与隐私保护等专业小组。 每月向 ESG 委员会进行月度汇报。	- 编制并发布年度 ESG 报告，必要时发布特定主题或议题的专项报告； - 与各利益相关方就 ESG 议题保持沟通、对话与合作； - 持续提升公司在主流 ESG 评价和排名系统中的位次以及在具体指标上的得分或评级，并将此类评价结果作为改善 ESG 制度、管理制度和具体实践的输入之一。

双重重要性议题评估

百度每年开展一次重要性评估，我们邀请内部和外部利益相关方通过访谈调研、问卷调查等方式参与百度的重要性评估工作。2024 年，百度首次开展双重重要性评估，在以往影响重要性评估的基础上增加财务重要性评估。我们基于 GRI 标准、SASB《可持续发展会计准则委员会准则》、气候相关财务信息披露（TCFD）框架以及国际可持续发展准则理事会（ISSB）《国际财务报告可持续披露准则第 1 号—可持续相关财务信息披露一般要求》等标准的研究，搭建 ESG 重要议题库，并由 ESG 委员会及管理层对企业可持续发展及 ESG 重点议题的分析和讨论，同时融合内外部利益相关者的意见，最终形成 2024 年实质性议题矩阵。

我们从“财务重要性”和“影响重要性”两个维度进行排序，以确定议题的重要性和优先级。百度将重要性评估融入公司风险管理流程中，并重点对高度重要的双重重要性的议题进行风险管理。本年度重要性评估工作已通过第三方 AA1000 审验。

百度 2024 年双重重要性议题矩阵



双重重要性议题索引

序号	议题	范畴	报告章节
1	信息安全与隐私保护	社会	信任与服务
2	内容生态治理	社会	信任与服务
3	负责任 AI	治理	公司治理
4	用户体验提升	社会	信任与服务
5	产品质量与创新	社会	信任与服务
6	员工权益与福利	社会	人才发展
7	保障知识产权	治理	信任与服务 人才发展
8	反腐败与商业道德	治理	公司治理
9	人才培养与发展	社会	人才发展
10	应对气候变化	环境	绿色理念
11	人才吸引与留用	社会	人才发展
12	人权保障与治理	社会	公司治理 信任与服务 人才发展
13	公司治理	治理	公司治理
14	多元、平等与包容	社会	人才发展
15	可持续供应链管理	治理	公司治理
16	职业健康与安全	社会	人才发展
17	社区发展与贡献	社会	社区发展与责任
18	资源循环利用	环境	绿色理念
19	排放物管理	环境	绿色理念

在双重重要性议题清单中，排名前三的议题分别为信息安全与隐私保护、内容生态治理与负责任 AI。我们定期识别这些议题为公司带来的风险和机遇，并通过设定目标、追踪进展等方式，关注重点议题带来的影响。

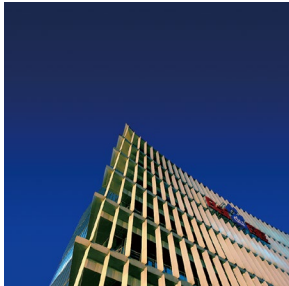
	信息安全与隐私保护	内容生态治理	负责任 AI
重大风险或机遇	风险 ■ 隐私信息和数据泄露风险以及技术更新滞后风险； ■ 法律法规变化风险以及跨境数据传输风险； ■ 信任受损风险及用户教育不足风险。	风险 ■ 平台内容管理过于严格可能导致使用户言论自由权受到侵害，导致用户流失； ■ 平台内容缺乏监管可能导致暴力、色情、恐怖、欺诈等不良信息出现，导致用户不满和监管处罚。	机遇 ■ 践行负责任 AI 原则，提升品牌声誉和用户信任； ■ 负责任 AI 可以推动百度在 AI 技术上的创新，优化 AI 算法的可解释性、可控性和公平性，可以吸引更多的客户和合作伙伴； ■ 百度在 AI 伦理和治理方面可以为行业标准的制定提供参考,推动 AI 技术的健康发展。
商业案例	信息安全与隐私保护是百度业务的核心，直接影响用户信任和品牌声誉。通过加强安全防护，避免潜在的法律赔偿和用户流失，可间接节约成本。同时，提升用户信任可以增加用户黏性和付费意愿，从而创造收入。	内容生态治理直接影响用户体验和平台声誉。通过优化内容审核机制，减少用户投诉和监管处罚，可降低运营风险。同时，良好的内容生态可以吸引更多用户，提升广告收入和用户付费意愿。	通过负责任 AI 的实践，百度可以提升品牌声誉和用户信任，还可以通过技术创新吸引更多客户，增加市场份额和收入。同时，通过优化 AI 算法的公平性和可控性，百度可以减少潜在的法律风险和用户投诉，降低运营成本。
业务影响	如果风险发生，将会增加百度的维护及运营成本。	如果风险发生，将会增加百度的维护及运营成本。	如果把握住机遇，将会提升用户和客户信任，提升百度营收。
商业战略	为应对可能发生的风险，公司制定了一系列应对举措： ■ 制定了完善的信息安全与隐私保护政策； ■ 加强身份认证和访问控制； ■ 采取数据加密、脱敏、防泄露等安全技术措施； ■ 定期进行安全审计和漏洞扫描； ■ 提升员工安全意识培训； ■ 建立安全事件应急响应机制并定期进行应急演练； ■ 推进信息安全与隐私保护认证。	为应对可能发生的风险，百度搭建了机器审核与人工审核相结合的产品内容治理全生命周期管控体系，持续健全覆盖百度所有业务线的内容生态治理流程： ■ 引入先进的人工智能内容审核系统； ■ 建立用户反馈机制，及时处理有害内容； ■ 定期发布内容治理报告，提升透明度。	为了能够更好把握住机遇，百度加强负责任 AI 的原则和机制： ■ 优化 AI 伦理标准和实践，显著提升了用户对百度 AI 产品的信任； ■ 百度加大在 AI 可解释性、可控性和公平性技术上的研发投入，开发了具有行业领先水平的 AI 产品和服务； ■ 百度积极参与行业标准制定，分享其在 AI 伦理和治理方面的经验，为行业标准的制定提供了重要参考，提升了整个行业的伦理水平。
指标与目标	■ 信息安全与隐私保护制度，覆盖所有产品和业务； ■ 为用户提供对个人信息的决策权（包括个人数据查阅、更改、删除、注销等权利）； ■ 未来三年，百度员工人均安全意识学习次数达到 10 次 / 年，累计学习次数达到 180 万次。	■ 依照运营所在地相关法律法规，对偏见、骚扰、网络暴力、色情、虚假、危害生命健康等不良信息进行及时、有效的治理，维护健康的网络环境； ■ 营造开放包容的平台环境与互相尊重的交流秩序，保障观点多样性与用户表达自由。	■ 降低 AI 算法的黑箱风险，实现更有预见性的 AI 治理。
2024 年进展	■ 《百度隐私政策总则》和《百度数据安全策略》已覆盖 100% 产品和业务； ■ 百度 100% 的事业群组获得信息安全与隐私保护相关认证和资质； ■ 定期展开信息安全与隐私保护培训，且培训范围覆盖 100% 正式员工、外包员工、实习生。	■ 百度内容治理、尊重观点与表达自由政策覆盖 100% 产品； ■ 2024 年共开展内容审核培训 32 次、广告审核相关培训 196 次，以确保相关岗位工作人员具备良好的内容审核素养； ■ 2024 年，百度针对医疗相关广告申诉的回应率达到 100%； ■ 2024 年，百度通过人工巡查清理有害信息 9,118.2 万余条，通过机器大数据挖掘打击有害信息 595.7 亿余条。	■ 涉及偏见歧视、不良价值观等伦理问题时，百度大模型生成内容合格率可以保持在 98% 以上； ■ 2024 年，百度主导参与了 3 项国家标准、近 10 份伦理或人工智能风险等方面的行业标准。

ESG 绩效

MSCI ESG 评级

A

入选标普全球 (S&P Global)
可持续发展年鉴 2025



CDP 气候变化问卷评级

B

晨星 Sustainalytics
ESG 风险评级
低风险

福布斯中国
“ESG50” 企业

入选福布斯
“全球最佳雇主” 榜单

○ 公司治理

女性董事占比

33.3%

新员工职业道德培训

29 场

职业道德专场培训

18 场

通过
ISO/IEC 42001《信息技术人工智能管理体系》标准认证



○ 信任与服务

获得信息安全与隐私保护相
关认证与资质的事业群达

100%

共进行安全攻防演练

22 次

百度安全应急响应
中心漏洞修复率达

96.17%

通过人工巡查清理有害信息

9,118.2 万余条

商业风险消除率

99.90%

利用大模型开展有害信息治理，在未成年人高风险区试点范围内

有害信息降低 74%

通过机器大数据挖掘打击有害信息

595.7 亿余条



人才发展

福布斯中国
“2024 最佳数智化雇主”

管理层女性比例
43.9%

男女平均薪酬差距
0.6%

获得
ISO 45001
职业健康安全质量体系认证

在满意度调查中
91.2% 员工展现积极评价

员工培训比例
100% 员工平均培训时长
31.6 小时

绿色理念

百度云智大会
实现零碳绿色大会

获得
ISO 14001 环境管理体系认证、
ISO 50001 能源管理体系认证

可再生能源使用量约
6,232 万千瓦时

进行办公楼宇照明节能改造项目，年节电量约
445 万千瓦时



社区发展与责任

百度奖学金累计为
106 名
全球顶尖的 AI 优秀学子人才颁发奖金超过
千万元

已提前完成“500 万 AI 人才”计划，
成功为社会培养 AI 人才

592 万名

2022 年至 2024 年，百度向社会捐赠
1.36 亿元

推出
劳动者第二技能学习平台，
旨在提升产业职工的 AI 素养



01 | 公司治理

章节目录：

- 董事会治理 >
- 风险治理 >
- 透明税务 >
- 商业道德 >
- 供应链管理 >
- AI 伦理 >
- 人权尽责 >

回应 UN SDGs 指标：



1.1 董事会治理

百度严格遵守上市地及运营所在地相关法律法规，制定公司治理运作规范，建立权责分明、科学高效的治理架构，在董事会下设审计委员会、薪酬委员会、企业管治及提名委员会，明晰董事会及各委员会的职责，充分保障股东利益的同时推动公司的可持续发展。董事会及各委员会职权范围及各董事资料可于本公司投资者关系网站¹ 查阅。

百度董事会高度重视 ESG 发展，将此融入战略决策，确保公司的长期可持续发展。

董事会独立性

- 百度董事会由六位董事组成，其中五位为独立董事，与控股股东无利益关联；
- 独立董事在公司的业务战略、业绩表现、风险防控和利益冲突等事宜上，提供独立意见及判断，享有完整、平等、独立的投票表决权；
- 各委员会成员的任职与履职均符合独立性要求。

董事会多元化

- 董事委任均以“用人以才”为原则，确保其拥有满足业务所需的均衡的技能、经验及多样化的观点；
- 在提名及委任董事会成员时，充分考虑董事会成员的种族、民族、性别、年龄、国籍、文化背景、教育背景、专业经验、技能及其他监管要求等因素，定期审查和监督董事会多元化的实施情况；
- 董事会成员在人工智能、信息科技、财务、经济学、管理学等领域具备丰富的行业经验和专业能力，能够以全面综合的视角为公司可持续发展提供保障。

董事会现有女性董事 2 名 占比 33.3%

董事会有效性

2024 年
百度共召开董事会
9 次

董事出席率
8 次董事会，董事出席率
100%
1 次董事会，1 名董事缺席。

¹详见百度投资者关系网站。

1.2 风险治理

百度高度重视风险管理与内部控制，并将其视为经营管理的核心。为此，百度建立“三道线”风险管控模型，创新风险预警平台，同时深化风险文化，确保公司的稳健前行。

风险管理体系

百度集团董事会下设审计委员会，该委员会由公司独立董事组成，接受内审部关于审计结果的汇报。

同时，百度制定了《百度内部审计章程》，并开展风险管理相关专项审计工作，推动前台、中台、后台合作开展风险识别与管理，确保风险管理机制执行的有效性。

主要涵盖：

- 结合上市地和运营地监管合规和频次要求，对相关业务进行审计测试，发现问题并推动整改；
- 针对财报披露的业务运营数据，定期开展专项审计和验证工作，检查数据准确性和合理性；
- 定期对重点领域的流程设计和执行的有效性进行评估和检查，识别重大流程机制缺陷和问题并及时整改。

此外，百度建立了“三道线”风险管控模型，并结合公司实际情况，建立健全风险管理体系，有效保证各项风险管理工作落地实施。



全面的风险治理流程

风险治理流程

我们依照风险治理流程，定期开展风险（包括传统风险和新兴风险）识别与分析，在与内外部相关方进行有效沟通后，有针对性地制定相应的风险应对措施，并持续监控潜在风险。

风险识别	风险评估	风险应对	风险监控
确定可能影响组织目标的内部和外部风险，包括识别风险源和风险事件。	分析已识别出的风险，评估可能性（发生的概率）和影响（潜在的损失），确定风险的优先级。	制定策略和计划来应对已识别的风险，确定风险应对策略，如风险避免、风险转移、风险减轻或风险接受。	持续监控风险和风险管理过程，确保风险管理措施的有效性，包括定期审查和更新风险管理计划。



内外部审计

应上市地和运营地监管合规和频次要求，内外部审计师均会开展独立审计工作，其中内部审计工作由公司具有国际资质认证的专业内部审计人员开展审计，对相关业务进行审计测试，发现问题并推动整改。公司内审部每年度末根据风险程度、管理重点、业务整改情况等各项因素制订本年度审计计划，并对财报披露的业务运营数据、重点领域的流程设计和执行的有效性进行评估检查。

● 案例 | 百度利用 AI 技术提升内部审计效率

百度内部审计利用人工智能技术，优化审计工具和方法，以更好地为公司发展保驾护航。得益于百度在搜索技术和大语言模型领域的深厚基础，内审部通过 RAG 架构，依托百度智能云千帆大模型的能力，建立了基于私有知识体系的审计 AI 知识库，有效解决了审计资料在非结构化资料整理难、检索难、归纳利用难等的痛点，在有效激活审计档案、赋能审计工作数智化的同时，构筑起低频审计后验与高频风险传导相结合的风险治理新防线，为公司的长远健康发展奠定坚实的基础。上述实践在中国信息通信研究院的 2024 年内部审计数字化“领航”案例评选中被评为“优秀案例”。



百度定期进行外部审计。除对财务信息的外部审计外，百度还在环境、信息安全、反腐败、职业健康与安全方面进行了全面的外部审计。

促进风险文化建设

风险意识提高

我们定期开展风险管理活动，通过专项材料、定期报告、培训与宣贯等方式，增强公司内部（包括员工、高管、董事会成员）对风险议题的理解与应对能力，共同推动企业向更加可持续、负责任的方向发展。

公司对业务运营进行有力的内部控制，及时识别运营过程中可能存在的风险，并形成风险项目评估报告。所有风险项目评估报告均需向对应业务的管理层进行汇报交流，以确保管理层全面把握公司当前面临的风险状况，促进其风险认知水平的提升，加强风险防控意识。

风险管理培训

我们利用公司内部培训平台“度学堂”，为全体员工提供了全面的风险控制与风险治理相关学习材料，包括视频教程及培训文档。

我们特别把风险管理、内部控制的原则和要求纳入中高层管理人员的必修课，以强化其风险意识与应对能力。

在产品和服务开发中纳入风险标准

百度将产品各环节纳入风险标准，实现全流程风险把控，确保产品安全与稳定，有效降低潜在风险。

● 案例 | AI 赋能风险预警

我们在产品和服务的开发流程中，建立了风险预警平台，利用 AI 能力识别风险，实现了项目风险可视化，提升了风险洞察能力，实现了风险的前置管理。

具体而言，我们在业务运营的关键环节，利用技术自动识别并标记潜在的风险点，进而对风险较高的指标进行归纳与分析。截至 2024 年底，风险预警平台风险的检查点已扩展至 82 项，累计支持了 8,700 个项目的风险评估，数据统计及分析时长提效 80%。

目前，这一风险管理体系已在部分事业群应用，显著提升了风险管理的效率与准确性。未来，我们计划将此风险预警系统进一步拓展至供应链管理领域，以全面加强公司的风险防控能力，确保供应链的稳定与安全。

纳入风险管理指标的财务激励措施

为强化风险管理能力，百度高度重视并实施了特定的财务激励政策。通过设立风险管理绩效指标，将相关岗位员工及业务负责人在风险识别、评估、监控及应对等方面的贡献与个人的薪酬、奖金及长期激励计划直接挂钩。

ESG 融入风险治理

我们已经将反腐败、信息安全与隐私保护、产品内容治理、气候变化等 ESG 相关要素融入公司的风险管理流程中，并建立了常态化的 ESG 风险识别与评估机制，针对识别出来的各类风险制订相应的风险应对方案和跟踪监控措施。在此基础上，我们将 ESG 风险纳入内部审计范围，以确保各项措施的落实与效果。

2024 年，百度重点关注数据安全和个人信息保护相关风险，由专门的 IT 审计组针对信息泄露、非法获取与出售、过度收集、非法使用、技术漏洞、管理缺陷及未成年人信息保护等关键风险点，开展全面深入的合规审计，旨在完善公司的数据防护策略，确保个人信息处理合法合规，从而加固公司的合规防线，保障用户隐私和数据安全，推动公司的可持续发展。



1.3 透明税务

百度秉持诚信纳税的原则，通过系统化的税务治理与风险管理，确保税务活动的合法、合规与高效，保障公司稳定发展，提升公司信誉，支持合规经营，促进公司高质量发展。

百度认识到遵守税法是管理的重要组成部分，秉承诚信纳税、坚持纳税与创收活动保持一致的原则。为了依法忠实履行纳税义务，我们在所有交易中严格遵守业务所在国家和地区的税收法律和法规，并与经营所在地的税务机关保持透明的关系。

为提高税务透明度，百度按照《中华人民共和国税收征收管理法》等国家法律法规和政策要求，通过财务报告²定期披露税务相关信息。

² 有关税收信息详情可见百度年报“财务报表”章节。

1.4 商业道德

百度深知商业道德是确保企业长期稳健发展的基石，通过构建健全的治理体系、制定严格的道德标准、强化员工道德意识及保障举报机制的有效性，持续推动商业道德的深入实践与优化，确保企业健康、可持续地发展。

完善的商业道德治理体系

百度建立了由董事会、职业道德委员会和职业道德建设部构成的三层级商业道德治理体系，对商业道德相关事项进行统筹管理和落实。





商业道德治理框架与汇报机制

百度对任何违反商业道德的行为采取“零容忍”的态度，明确界定违反商业道德的所有行为和潜在行为，并规定了相关的管理措施。我们每年在内部审计过程中对公司所有主要业务落实商业道德相关检查。

百度对反贿赂管理进行审计，并获得 ISO 37001 反贿赂管理体系认证。每年百度都会邀请外部认证机构对百度的商业道德管理体系及标准进行监督与审查，为百度提供合规保障。

有力的商业道德管理举措

内部举措

百度依据 Sarbanes-Oxley 法案 406 条款及相关条款的要求，参考世界各地先进的法律、条例和标准，遵循《联合国反腐败公约》《反贿赂商业原则》等国际倡议，制定了覆盖全体员工（包括正式员工、兼职员工、外包员工、实习生）、承包商、供应商、子公司、A 类及 B1 类生态公司的商业道德相关的内部制度，涵盖反贿赂、反舞弊与反腐败、反歧视、反垄断与反不正当竞争、避免利益冲突、反内幕交易、举报管理等多个方面，在制度层面明确员工在保障商业道德领域的责任义务。

百度员工的薪酬绩效体系与商业道德及合规性挂钩，确保每位员工在追求业绩的同时，严格遵守公司的道德规范和法律法规。

- 《百度职业道德建设工作管理规定》
- 《百度职业道德举报工作管理规定》
- 《百度商业行为和道德准则》
- 《百度职业道德与行为规范》
- 《百度避免利益冲突制度》
- 《百度职业道德红线管理规定》
- 《百度合作伙伴黑名单管理办法》
- 《廉洁协议》

商业道德内部制度³

³ 详见百度 ESG 网站 - 制度文件。



百度职业道德宣传海报

议题	目标	举措
反贿赂	坚持“公平交易”原则,绝不通过贿赂来销售商品。	■ 若暗中收取贿赂或给予对方公司或个人回扣,将以受贿或行贿处理。
反舞弊与反腐败	维护公司利益,营造风清气正的阳光职场环境。	■ 对于利用工作便利或公司资源,营私舞弊,侵占、挪用公司财物或他人财物,对公司利益、员工利益或用户利益造成严重损失的行为,公司以“零容忍”态度予以调查处置。
反垄断与反不正当竞争	百度公司及员工不得以任何不正当手段非法排挤竞争对手,干扰其公平竞争和正当经营活动,不得蓄意捏造和散布虚伪事实,损害竞争对手的商誉。百度公司及员工不得采用违法手段侵犯竞争对手的商业秘密。	■ 高度重视反垄断与反不正当竞争问题,针对垄断协议、滥用市场支配地位、违法实施经营者集中等主要垄断行为建立专门合规制度; ■ 结合业务情况,出具合规指引,开展专项合规评估,进行内部与外部合规培训和宣传,营造正确的竞争观念。
避免利益冲突	避免公司与员工间在日常经营工作中产生不必要的利益冲突,保证公司各级员工公正履行职责,倡导诚信、廉政的风气,维护公司利益。	■ 当遇到任何可能与公司利益产生冲突或影响正常工作的情形时,员工应如实向公司报备; ■ 员工在外使用百度员工身份或百度资源(包括但不限于使用与百度相关内容、百度资产等)从事各类活动所取得的报酬(包括各类钱财、物品),应上交至百度基金会做捐赠用; ■ 百度代理商、客户、供应商或合作伙伴在与百度合作时,需签署并定期更新的《廉洁协议》; ■ 员工接受代理商、客户、供应商或合作伙伴等与百度公司有直接商业往来的其他公司、机构或个人赠送的礼品,应如实向公司进行礼品/招待报备。

商业道德各议题及其目标、举措

外部交流

百度积极参加有关商业道德相关的行业交流。作为“企业反舞弊联盟”和“阳光诚信联盟”的会员,百度积极对外开展交流与合作,建设商业道德合规文化,促进互联网行业商业道德标准不断完善,提升商业道德合规意识。



促进商业道德文化建设

百度与分公司、子公司、A 类及 B1 类生态公司的所有员工签署《职业道德与行为规范承诺函》，以督促员工遵守商业道德相关制度。同时，我们宣扬职业道德文化，定期对全体员工开展职业道德宣贯与教育，提升全员合规意识。2024 年职业道德宣教培训工作面向公司全覆盖，线上线下总触达员工 93,000 余人次。



专项培训项目

职业道德培训覆盖范围包括所有正式员工、实习生、供应商及合作伙伴，培训主要内容包括反贪污、反贿赂等。

- 新员工职业道德培训：所有新员工均需在入职时参加职业道德培训。2024 年，开展新员工培训 29 场，共有超过 3,200 名新员工通过我们的入职计划参加并完成了道德培训。
- 日常职业道德培训：2024 年，总计开展职业道德专场培训 18 场，线上线下参训员工超过 3,000 人次，5,600 余名员工通过相关专题考试，员工对于课程和讲师的满意率超过 90%。组织员工通过线上培训教学视频学习 4 场，线上参训员工超过 5,300 人次。参加培训总人次累计超过 11,000 人次，培训总时长累计超过 50 小时。

在线考核

- 面向全体员工（正式员工、实习生、外包人员等）开展职业道德与行为规范考试，该考试的正式员工通过率达 100%，整体通过率达 99.98%。

内部活动

- 2024 百度职业道德宣传周：通过线上与线下活动，全面地呈现百度职业道德的制度基础、组织保障、行业协同、培训宣传等内容，进一步提升了百度员工的职业道德意识和素养，强化了百度“风清气正”的价值观，覆盖员工超过 12,000 名。2024 年，百度职业道德宣传周活动在企业反舞弊诉讼论坛交流会上获得“说廉创新奖”。
- 阳光职场小调研：通过调研答题的方式加深员工对职业道德要求的了解程度。
- 礼品报备与公益拍卖：员工需要按照礼品报备制度的要求，将收到的合作方的礼品报备百度职业道德建设部后捐赠至百度基金会。百度基金会定期将收集的全部礼品面向全体员工进行拍卖，所得款项将使用于“Hello World”公益项目。2024 年，该活动累计 3,097 人次参与竞拍，共募捐得善款 327,825 元。
- 内部宣传：在内网定期发布职业道德宣传文章，向员工阐述职业道德的重要性，提升员工的职业道德素养，共同营造健康、正直的工作环境。

- 2024 年
职业道德宣教培训工作面向公司全覆盖，
线上线下总触达员工超过

93,000 人次



举报管理与举报人保护

为加强廉政建设，营造和谐、有序、风清气正的企业运营环境及阳光职场的工作环境，保护公司及员工的合法权益，百度制定了《百度职业道德举报工作管理规定》⁴，适用于百度所有员工、公司兼职人员、外包人员以及外部人员。

公司员工及外部人员，可通过电子邮件、当面举报、职业道德意见箱、信件的形式举报百度员工的涉嫌各类违规、违纪、违法及违反职业道德和劳动纪律的行为。职业道德建设部受理员将在接到举报的 24 小时内予以处理。在公司授权下，职业道德建设部将对举报进行调查，出具调查结论及处理意见，上报后形成处理结论。同时，公司定期在内网通报百度职业道德违法违纪处理情况。对于举报内容属实、提供重大线索或对调查和处理案件提供有价值的有帮助的举报人，公司将给予相应的奖励。

此外，百度严格遵守相关法规，保护举报人的权益，对举报信息严格保密，包括举报人的姓名、联系方式、举报事项等，严禁任何形式的报复行为。2024 年，公司没有出现因员工或外部人员通过合法途径进行了举报而使员工受到解雇、降级、停职、恐吓、骚扰等不公平待遇，或对外部人员进行任何形式的报复。

- 2024 年，职业道德建设部通过查办案件追缴挽回直接经济损失

1,340 万元

举报渠道



电子邮件地址：
bdjb@baidu.com



当面举报联系人：
可通过百度如流服务号“阳光职场”
联系专人



职业道德意见箱位置：
百度大厦 F7-BC384 工位处

- 2020 年至 2024 年，职业道德建设部通过查办案件追缴挽回直接经济损失

4,459 万元



信件邮寄地址：
北京市海淀区上地十街 10 号百度大厦
百度职业道德建设部（收）
邮编 100085



百家号：
可通过百度百家号“阳光百度”
私信联系专人



⁴ 详见百度 ESG 网站 - 制度文件。

1.5 供应链管理

百度高度重视供应链管理的专业性和规范性，通过制定《供应商管理规范》等内部制度，构建了涵盖供应商筛选、评估、合作到淘汰的全流程管理体系。借助数字化采购平台，实现对供应商信息的精准管理，确保供应链的高效运作与可持续发展。

有效管理供应商

百度制定了《供应商管理制度》《供应商奖惩管理办法》等系列内部制度文件，建立了包括供应商筛选准入、评估考核、沟通合作、淘汰退出在内的全流程管控机制。同时，百度推出覆盖采购全生命周期的采购平台供应商管理系统，对供应商进行全面线上管理，内容涵盖基本信息查询、分类、绩效考核等，实时掌握供应商各项情况，持续提升供应商管理的透明度。

筛选准入

- 对潜在供应商进行入库筛选；
- 对潜在供应商开展质量、合规、环境等方面的现场考察，确保供应商符合采购需求。

评估考核

- 组织开展供应商绩效考核与评估工作，充分考察供应商的产品和服务质量、交付情况等因素；
- 根据考核结果对供应商进行定级，督促考核不通过的供应商进行整改，动态跟踪整改至整改完成。

沟通合作

- 对供应商进行分类、分级管理，针对重点品类供应商进行重点管理；
- 通过采购平台统一完成发出询价、收回询价、评标、谈判等流程；
- 举办供应商大会，对绩效情况、供应商管理要求进行宣贯。

淘汰退出

- 淘汰考核不合格且整改未达到预期的供应商；
- 对违反国家法律法规以及百度《供应商管理制度》的供应商，遵循《供应商奖惩管理办法》进行处理。

截至 2024 年 12 月 31 日
公司有中国供应商（含港澳台地区）

23,881 家

海外供应商

5,488 家

2024 年
我们共考核供应商

1,000 家

合格

956 家

不合格

44 家

淘汰

17 家

打造可持续供应链

百度在供应链管理中贯彻 ESG 理念，制定《百度供应商可持续发展原则》⁵，通过与供应商建立紧密的沟通合作关系，在劳工权益、商业道德、健康安全、环境保护等多个维度对供应商提出考核要求，以实现高标准的 ESG 管理实践。同时，百度优先采购环保产品与服务，鼓励供应商和合作伙伴在环保方面取得突出成绩。

未来，我们计划进一步增加对供应商 ESG 相关制度体系实施情况的考察力度和范围，如遇重大问题，必要时会开展现场尽职调查，以直接观察并检验供应商的 ESG 管理实践与成效，从而确保我们的供应链更加绿色、负责且可持续。

ESG 维度	目标	考核要求
劳工权益	- 严格要求供应商遵守《中华人民共和国劳动法》等法律法规，合法雇佣，不得雇佣童工或强制劳工； - 不得以性别、种族、民族、肤色、国籍、年龄、出身、身体状况、宗教信仰、婚姻状况等因素歧视员工。	- 对潜在的关键供应商，在合作前开展劳工权益相关背景调查，包括现场考核等； - 供应商提供员工人权与劳工权利的制度文件； - 定期开展劳工权益相关培训； - 对违反情节严重的供应商，根据《百度合作伙伴黑名单管理办法》，除特殊情况外，统一纳入黑名单并无限期终止合作。
商业道德	- 严格要求供应商遵守所在国家及业务所涉地区的反腐败、反贿赂、反洗钱、反不正当竞争等方面的法律法规； - 坚决杜绝任何形式的腐败、贪污、贿赂、欺诈、不正当竞争等行为。	- 在与百度签订产品或服务供应合同时均应同时签署《廉洁协议》，2024 年，涉及采购类的供应商的《廉洁协议》签署率达 77%； - 制定反腐败相关制度文件，促进供应商通过反腐败相关认证，如 ISO 37001 等； - 建立举报渠道和举报人保护机制； - 定期开展商业道德相关培训； - 对于存在商业贿赂、不正当竞争等行为的供应商，根据《百度合作伙伴黑名单管理办法》，除特殊情况外，将统一纳入黑名单并无限期终止合作。
健康安全	供应商须尊重和保障劳动者权利，生产和工作条件应符合职业健康与安全方面的法律法规和标准。	制定职业健康安全相关制度文件，促进供应商通过职业健康安全相关认证，如 ISO 45001 等。
信息安全	要求供应商符合信息安全与隐私保护要求，须保护客户、用户和合作伙伴等相关方的个人隐私、个人信息和数据安全，防止数据泄露。	制定信息安全与隐私保护制度，促进供应商通过相关认证，如 ISO 27001、ISO 29151 等。
环境保护	生产或工作场所须符合有关环境保护、污染排放、生物多样性及温室气体排放等方面的法律法规和标准。	促进供应商获得环境管理体系认证，如 ISO 14001 等。

⁵ 详见百度 ESG 网站 - 制度文件。

1.6 AI 伦理

百度相信人工智能伦理是未来智能社会发展的基石。AI 大模型的迅速崛起为行业和社会带来了崭新的机遇，而 AI 大模型的广泛应用亦带来了科技伦理方面的诸多挑战。百度坚信人工智能的使命是服务于人。为此，百度不断完善人工智能伦理标准，确保 AI 技术为人类带来福祉。

— 确立 AI 伦理理念

AI 伦理四原则

百度创始人、董事长兼首席执行官李彦宏在 2018 年提出“AI 伦理四原则”，即：

- 1 AI 的最高原则是安全可控；
- 2 AI 的创新愿景是促进人类更平等地获取技术和能力；
- 3 AI 的存在价值是教人学习，让人成长，而非超越人、代替人；
- 4 AI 的终极理想是为人类带来更多自由与可能。

该原则旨在针对所有人工智能产品和技术建立一个全社会共同遵循的理念，打造负责任、可持续的人工智能产品，解决人工智能与人类和谐共存的问题。

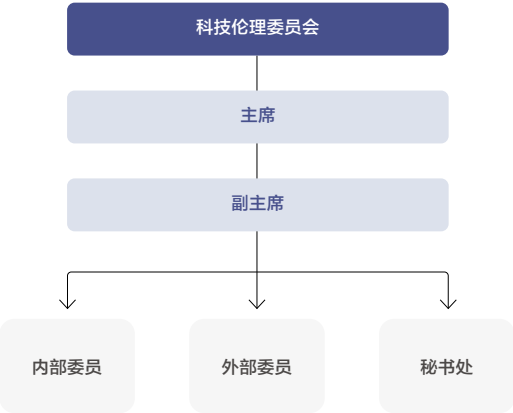
科技伦理六大倡议

百度依据国际主流 AI 伦理框架，从安全可控、以人为本、平等普惠、促进进步、隐私保障的普遍共识出发，在百度 AI 四原则的基础上正式提出了百度科技伦理六大倡议。



构建 AI 伦理管理框架

为防范伦理风险，促进创新发展，百度成立科技伦理委员会，由公司高管担任主席，下设内部委员、外部委员和秘书处。



百度科技伦理委员会的设立，旨在降低 AI 算法的黑箱风险，实现更有预见性的 AI 治理。同时百度汇聚各领域专家力量，引入权威外部视角和监督，切实履行科技伦理管理主体责任。

2024 年科技伦理委员会共开展全体线下会议 2 次，并多次进行线上沟通，确保内外信息通报及业务伦理问题得到及时处理。

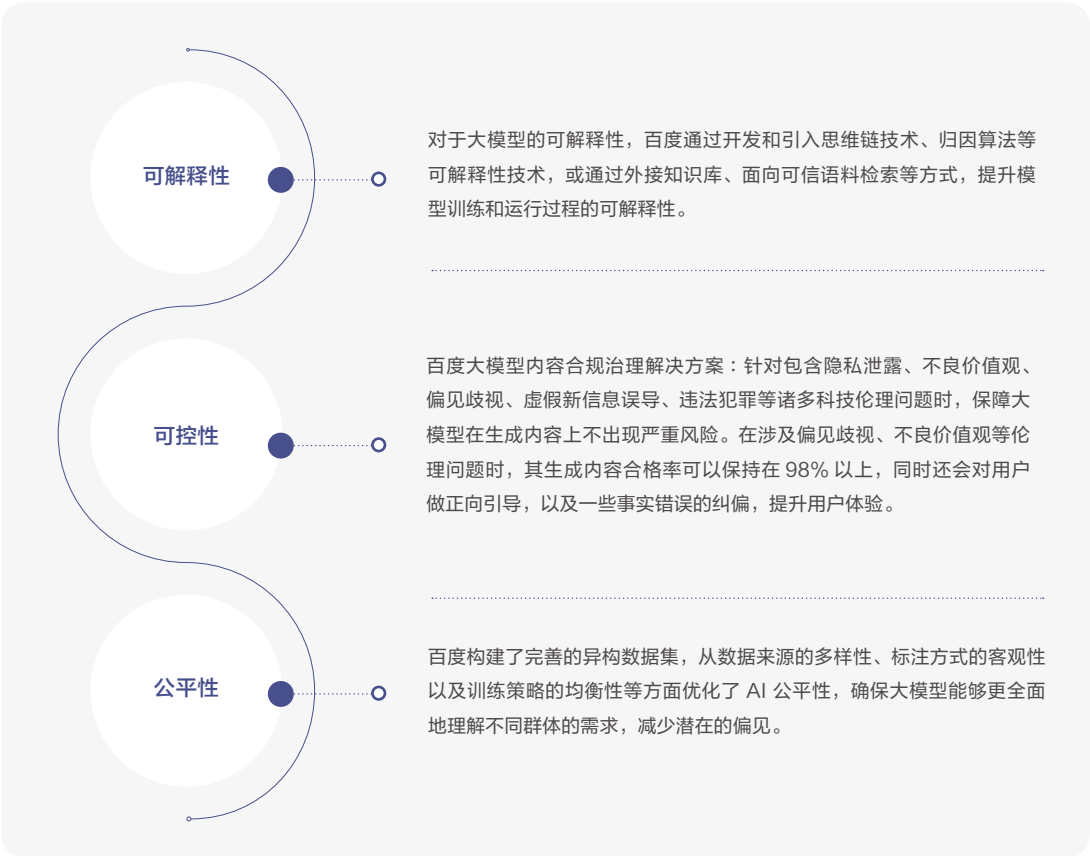
2024 年科技伦理委员会共开展全体线下会议

2 次

开展 AI 伦理实践

优化 AI 算法特性

百度在 AI 技术和产品研发中持续探索 AI 算法的可解释性、可控性和公平性。



科技伦理审查

2024 年，百度根据国家法律法规以及国内外先进标准对重点产品进行科技伦理审查，结果表明相关产品符合人工智能伦理，能够确保人工智能体系的负责任开发和应用。同时，百度通过研发全流程综合规划、上线前的自律自查，进一步保证产品符合科技伦理。

认证：ISO/IEC 42001《信息技术人工智能管理体系》标准认证

2024 年，百度智能云千帆大模型平台以及百度智能云曦灵、客悦、甄知 3 款 AI 原生应用产品成功通过 ISO/IEC 42001《信息技术人工智能管理体系》标准认证，并获颁全球首张大模型平台应用系统认证证书。该项认证的通过，标志着百度智能云大模型平台及应用产品的质量和管理体系安全、成熟、合规，符合人工智能伦理，达到国际领先水平。



开展 AI 伦理培训

百度定期开展 AI 伦理相关培训，邀请专家学者针对 AI 大模型的合法合规性、运行过程中的公正性与无偏见性、问责机制等议题进行深入探讨。AI 伦理培训面向百度不同岗位员工和管理者，旨在从多角度出发，深化科技伦理认知，为公司的技术发展和战略决策提供更加坚实的伦理基础，引领未来技术发展方向。同时，百度根据《百度供应商可持续发展原则》⁶对供应商提供相关培训，以提升其 AI 伦理意识及素养。

- 2024 年，百度召开科技伦理委员会委员会议，统一对伦理问题的认知，并跟进最新的国内外伦理政策以及研究的进展。
- 为向全体员工普及伦理知识，提升伦理意识，并能够更好地贯彻到日常的研发工作中，百度伦理委员会与百度技术培训中心联合面向目标员工，开展多次小范围伦理培训，并面向内部编写科技伦理问题百问百答知识库。员工的伦理意识与应对能力显著增强，推动了百度在科技伦理领域的持续进步与发展。

参与 AI 伦理标准制定

百度积极参与人工智能技术以及伦理治理的相关标准的制定，持续不断地将先进的技术以及实践与产业界分享，形成行业共识，致力于建设健康可信的人工智能产业发展生态。

2024 年，百度主导参与了 3 项国家标准、近 10 份伦理或人工智能风险等方面的行业标准。

- 百度跟进信标委人工智能分委会（SC42）、全国智能技术社会应用与评估基础标准化工作组（SWG35）、中国通信标准化协会（CCSA）、中国人工智能产业与发展联盟等标准化工作组中伦理标准体系的建设和研究。
- 2024 年，百度参加中国人工智能产业与发展联盟（AIIA）《人工智能风险治理报告》编写，提供百度实践案例，并获得 AIIA 2024 伦理优秀单位，成为 AIIA 科技伦理工作组副组长单位。
- 百度跟进《人工智能研究与开发管理方法》法规支持标准的研制工作。
- 2024 年，百度作为首批企业签署《人工智能安全承诺》，汇集产业界守护人工智能安全、促进人工智能向善的意见。未来，百度将以承诺作为行动守则，不断提升优化，促进人工智能技术应用以人为本、智能向善。



⁶ 详见百度 ESG 网站 - 制度文件。

1.7

人权尽责

百度深知尊重人权是企业社会责任的核心，也是企业可持续发展的基石。我们坚信，人权不仅是每个人的基本权利，也是企业运营中必须坚守的道德底线。因此，我们将人权尽责提升至战略层面，确保每一项决策与行动都能充分尊重并保护各利益相关方的合法权益，携手共创更加公正、包容与繁荣的未来。

—

持续优化人权政策体系

百度自 2008 年起加入联合国全球契约组织（UNGC），签署并承诺遵守十项原则，并参考《世界人权宣言》《经济、社会及文化权利国际公约》《联合国工商企业与人权指导原则》以及国际劳工组织制定的《工作中的基本原则和权利宣言》，制定了《百度人权制度》⁷。该制度涵盖员工、用户、供应链、社区等利益相关方，适用于百度公司、公司所拥有的实体、公司持有多数股权的实体以及公司所管理的机构。同时，我们邀请百度的合作伙伴和供应商共同遵循该制度，并鼓励其制定符合自身实际情况的人权保障制度。

除《百度人权制度》之外，我们与第三方人权专家合作，识别出百度业务运营密切相关的 8 项人权议题，并在这些领域，设立专门的政策和保障体系，用一系列举措，保障相关方的人权。各项议题对应的政策和实践，请见下表内容。

百度持续制定和完善人权相关政策，2024 年我们根据法律法规相关要求和公司实际情况，对包括《百度数据安全策略》《百度员工手册》在内的多项制度进行了修订。

关键人权	利益相关方	政策承诺	相关章节
隐私权与信息自决权	员工 供应商及合作伙伴 用户	《百度数据安全策略》 《百度隐私政策总则》 《百度数据管理办法》 《百度安全问题处理总则》	供应链管理 数据安全与网络安全 隐私与个人信息保护
观点与表达自由的权利	员工 供应商及合作伙伴 用户	《百度员工手册》 《百度内容生态管理规范》 《百度用户产品风控红线标准》 《安全审核标准》	内容治理
反腐败与人权	员工 供应商及合作伙伴	《百度职业道德建设工作管理规定》 《百度职业道德与行为规范》 《百度避免利益冲突制度》 《百度职业道德红线管理规定》 《百度供应商可持续发展原则》	商业道德
生命权与健康权	员工 供应商及合作伙伴 用户 社区	《百度招聘管理规范》 《百度安全管理规范》 《百度内容生态管理规范》 《百度供应商可持续发展原则》	内容治理 员工权益与多元共容
享受公正和有利工作条件的权利	员工 供应商及合作伙伴	《百度员工手册》 《百度薪酬福利管理规范》 《供应商管理规范》 《百度供应商可持续发展原则》	供应链管理 人才吸引与保留 人才培养与发展
社会保障权	员工 供应商及合作伙伴	《百度员工手册》 《百度薪酬福利管理规范》 《百度供应商可持续发展原则》	人才吸引与保留
平等、免受歧视的权利	员工 供应商及合作伙伴 用户 社区	《百度员工手册》 《百度职业道德与行为规范》 《百度供应商可持续发展原则》	内容治理 员工权益与多元共容
免于骚扰与暴力的权利	员工 供应商及合作伙伴 用户 社区	《百度员工手册》 《百度职业道德与行为规范》 《百度供应商可持续发展原则》	内容治理 人才吸引与保留 员工权益与多元共容

⁷ 详见百度 ESG 网站「制度文件」。

开展人权尽责与人权影响评估

百度依照 UNGP 的指引，构建《百度人权追踪指标体系》，并与人权专家合作，每年对内外部人权尽责情况进行追踪，识别潜在影响与风险，并采取相关举措，避免或减缓公司及价值链中的潜在人权风险。

评估步骤

步骤	描述	结果
确定关键议题与相关方	遵循 UNGP 的指引，构建百度人权追踪指标体系，涵盖百度关键业务场景中的各项人权议题。	
确定关键议题目标	明确公司在每个关键人权议题上要达到的具体目标。	■ 针对本公司员工、女性、儿童、第三方员工、当地社区、用户开展人权风险的识别与管理工作，风险识别范围包括但不限于人口贩卖风险、强迫劳动、童工、结社自由、集体谈判权、同工同酬、区别对待等。
识别关键议题风险	深入分析每个关键议题可能带来的风险，包括评估企业活动对利益相关方人权的影响，以及外部因素（如法律法规变化、社会动荡等）可能对企业人权尽责实践的影响。	■ 确定的关键议题为隐私权与信息自决权、观点与表达自由的权利、平等与免受歧视的权利、免于骚扰与暴力的权利、反腐败与人权、生命权与健康权、社会保障权、享受公正和有利工作条件的权利等。
确立风险预防与应对举措	基于风险识别，制定具体的预防和应对措施，包括制定或完善内部政策、流程和培训，以确保企业活动符合人权标准。	■ 关键利益相关方包括员工、用户、供应链和社区。
回顾相关 KPI 与绩效	设定关键绩效指标（KPI）并定期回顾，及时发现潜在问题并进行改进，以确保人权尽责的有效性。KPI 包括员工满意度、有害信息处理率、用户投诉处理率等。	■ 我们绘制人权风险地图，并定期进行审查。针对重要性程度较高的议题，我们将关键议题目标、风险识别、风险预防与应对举措、关键绩效回顾、补救措施在 ESG 报告中进行回顾，详见《信息安全与隐私保护中的人权》《劳工权益保障与人权》《内容治理中的人权》三个人权影响评估专题。
确定补救措施	如果发生人权侵害事件，需要制定明确的补救措施，包括向受害者提供赔偿、恢复名誉、改善工作环境等。同时，还需要分析事件原因，采取纠正措施以防止类似事件再次发生。	

评估结果

2024 年，我们与人权专家合作，开展了全面的人权影响评估，近三年评估范围覆盖了百度全部自有经营。评估结果表明：

- 百度在人权保护方面已经建立了较为完善的人权尽责体系，能够较好地保障员工、用户及合作伙伴的基本人权。同时，百度将人权尽责融入业务流程，例如，百度在产品上线前，都需要进行专门个人信息与隐私合规评估流程，以避免出现隐私泄露、不当使用个人信息而侵犯用户等相关方人权的情况。
- 百度在尊重人权方面取得了显著成效，但仍面临一些潜在的人权风险点：

- 在信息安全和隐私保护方面，受技术更新时效、法律法规变化、跨境数据传输、用户安全意识等因素影响，百度所在行业普遍面临隐私信息及数据泄露风险，继而引发业务安全和用户信任的挑战。
- 作为领先的互联网搜索引擎及内容服务平台，平台内容治理的严格程度直接影响到用户权益。治理过严可能导致言论受限，损害用户言论自由；治理宽松则可能滋生偏见、误导、攻击等有害内容，侵犯用户正常获取信息的权利。

为确保重点人权议题得到全面关注与管理，我们在本报告设置《信息安全与隐私保护中的人权》《劳工权益保障与人权》《内容治理中的人权》三个人权影响评估专题，针对重点人权领域，详细说明我们的目标、人权尽责举措、风险识别与应对策略，并披露与人权相关的绩效指标。

提升建议

针对上述风险点，结合人权专家的建议，百度将聚焦以下三点进行人权管理优化：

加强内部措施

- 针对信息安全和隐私保护风险，加大技术投入，采用先进的加密技术和安全防护措施，同时加强员工对数据安全管理的培训，确保用户数据的安全与隐私；
- 针对网络平台内容治理风险，建立科学的内容审核机制，结合人工智能与人工审核，确保内容审核的准确性和高效性。同时积极与用户沟通，收集反馈意见，不断改进治理措施，以确保网络平台的公正性和包容性。

强化人权治理

- 持续完善人权政策体系与内部治理架构，确保人权关键议题的管理和问责机制；
- 加强对 AI 技术在人权相关领域的影响评估，特别是在算法推荐、广告投放、未成年人保护等场景，提升技术伦理合规性；
- 扩大供应链的人权尽责行动，至少推动 50% 的关键供应商签署人权合规承诺。

增强相关方沟通

- 与运营所在地的监管部门保持良性沟通，确保企业运营符合法律法规要求的同时，主动传递百度的先进实践和经验；
- 定期开展人权专家对话，邀请学界、法律界、产业界等专家共同参与，不断探索信息安全、内容治理、劳工权益等议题的先进治理方案；
- 对于重点议题，持续披露人权风险、预防性缓解及补救措施，提高治理的透明度和公信力。

落实人权补救

当涉及人权损害的事件发生时，我们针对不同的相关方，在内外部采取妥善的补救措施，包括向受害者提供赔偿、恢复权利、改善工作环境等手段，以努力恢复受损权益，积极促进受影响方的福祉改善。同时，为了防止类似人权损害事件再次发生，我们深入剖析事件根源，从中汲取教训，完善相关机制与政策，加强监督与监管，提升预防与应对能力。



02 | 信任与服务

章节目录:

数据安全与网络安全



隐私与个人信息保护



内容治理



服务保障



回应 UN SDGs 指标:



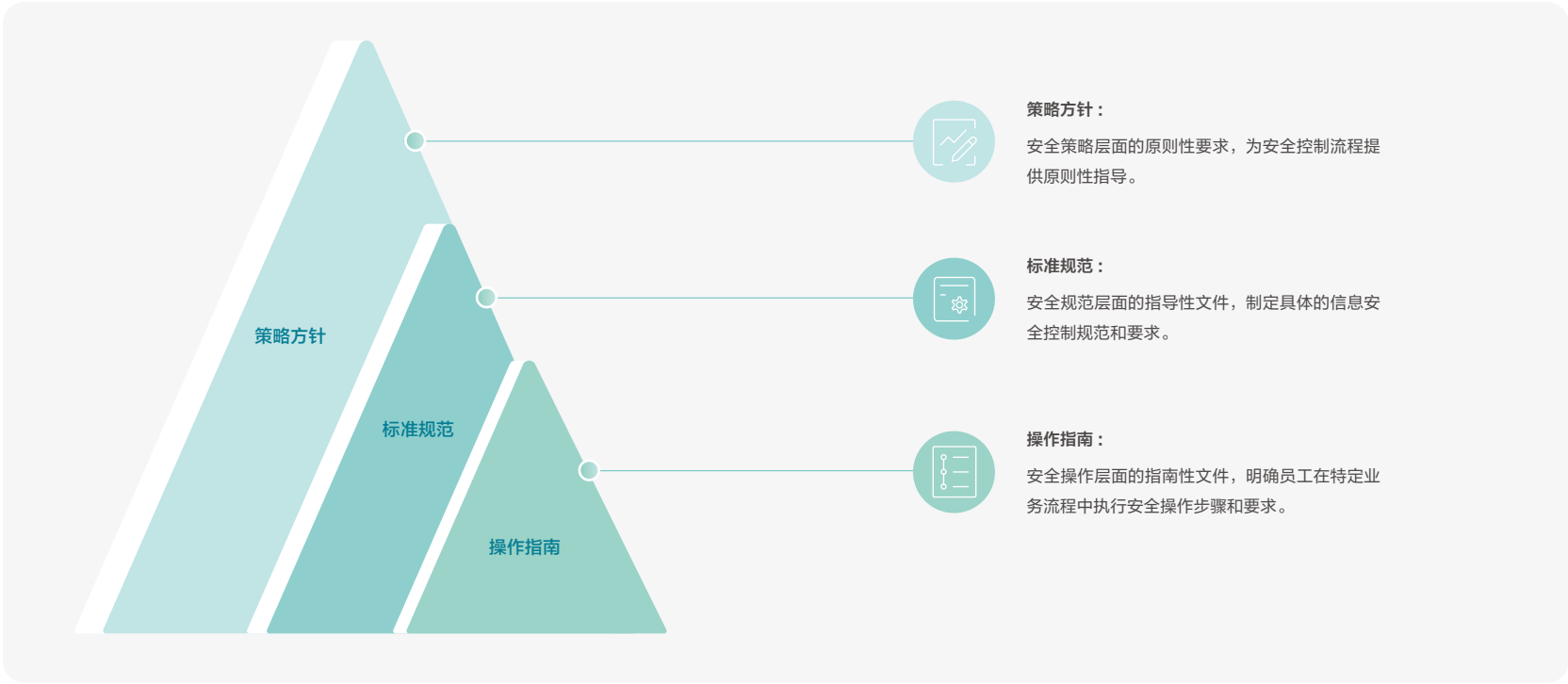
2.1

数据安全与网络安全

在数字化转型与人工智能加速演进的背景下，数据安全已成为企业可持续发展的核心支柱。百度始终严格遵循相关法律法规及国内外先进安全标准，构建覆盖数据全生命周期的安全管理体系。通过不断完善制度建设、强化技术防护能力、提升人员安全意识及技能，持续夯实数据安全基础，为企业稳健运营和社会公众信任提供坚实保障。

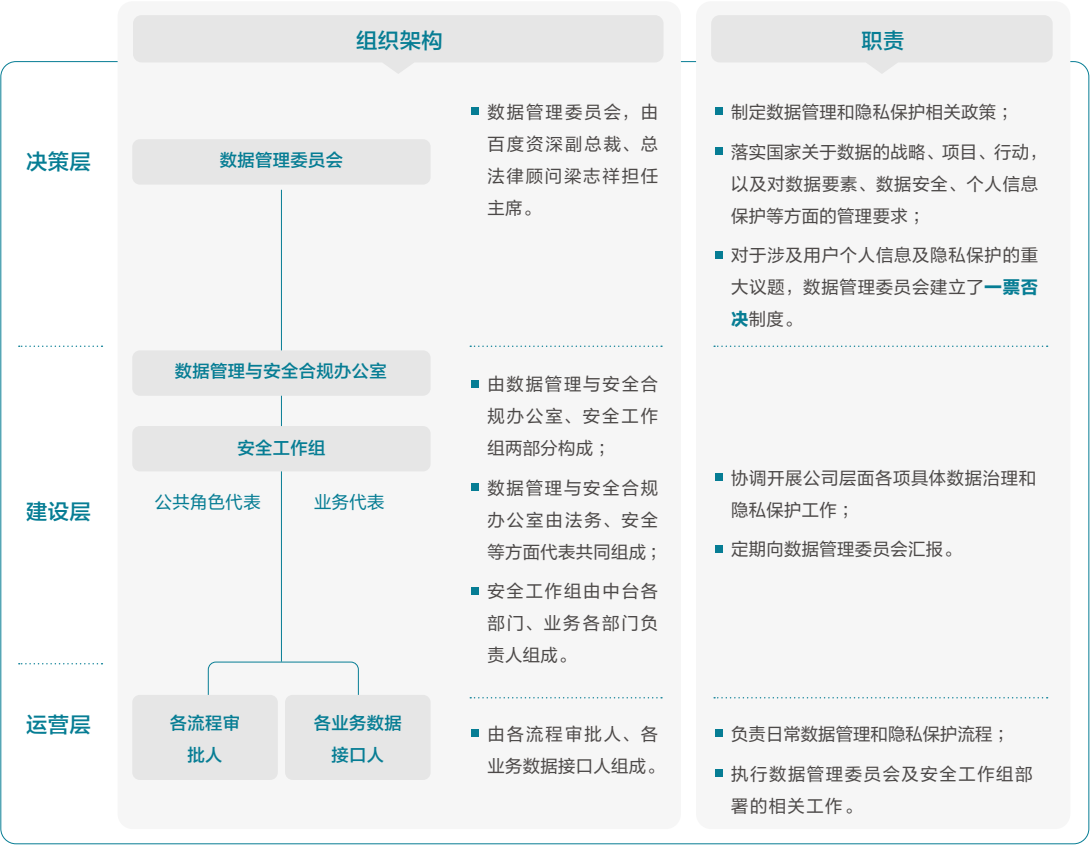
完善的的安全管理制度

百度高度重视网络与数据安全，严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等国家相关法律法规。百度制定和完善了面向全业务线的《百度数据管理办法》《百度数据流通规范》《百度数据权限管理规范》《百度数据 API 管理规范》等一系列内部制度，规范数据安全架构，完善风险管理体系。这包括但不限于策略方针、标准规范、操作指南等制度层级，以及为了确保制度的持续适用性和有效性而设立的严格的制度评审、发布和修订流程。这些措施涵盖安全红线、办公安全、基础安全、数据安全、产品安全、第三方合作安全和安全管理等领域，覆盖 100% 公司业务，旨在为公司运营、员工安全意识提升和用户数据保护提供坚实的保障，以支持公司的可持续发展和增强用户信任。



高效的安全管理体系

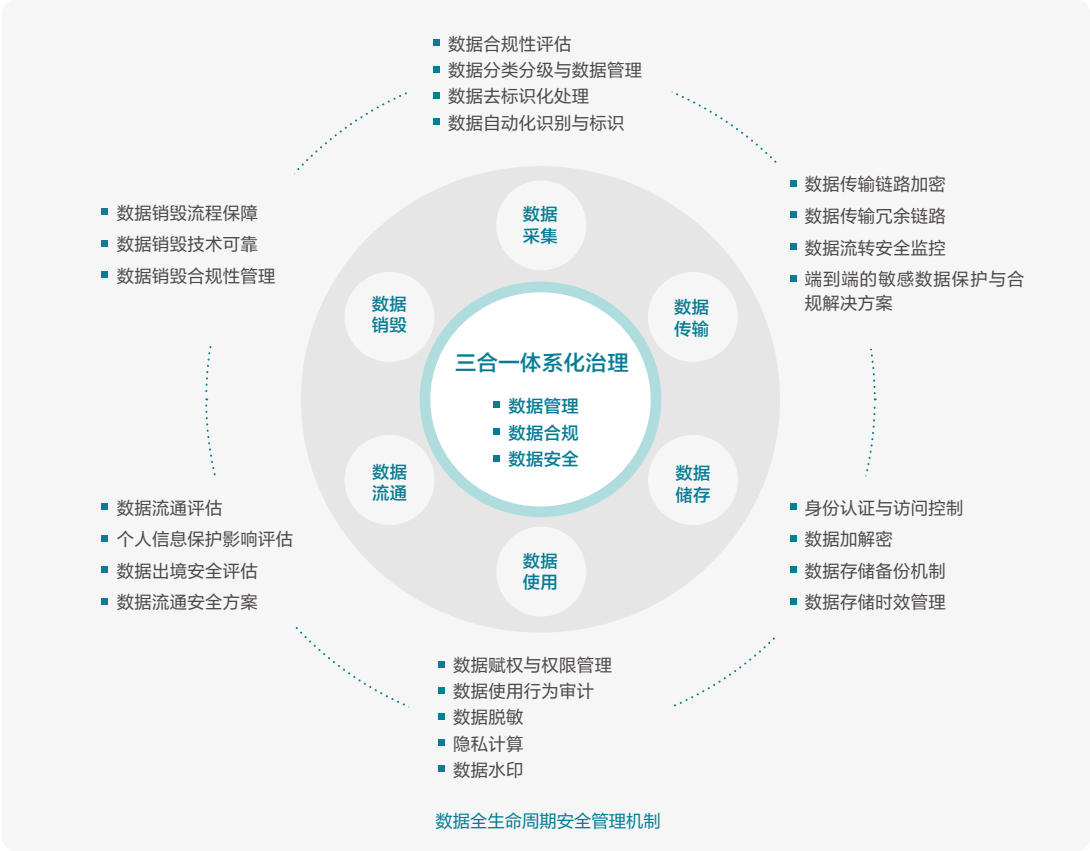
百度建立以数据管理委员会为公司顶层数据管理决策的三层管理架构，将安全指标纳入公司高管及相关岗位员工的绩效考核，推进数据安全管理工作的高效开展。



安全管理组织架构及职责

数据全生命周期安全管理机制

百度制定涵盖数据管理、数据分类分级、数据流通、数据出境、数据权限等领域的多项制度规范和安全管理举措，以及覆盖数据全生命周期的安全与隐私保护方案，包括数据的采集、传输、存储、使用、流通、销毁等环节。通过将制度规范、审批流程、技术方案应用到自研产品和平台，百度建立了“事前主动识别，事中灵活控制，事后全维追踪”的数据全生命周期安全管理机制。



有效的安全管理举措

百度已采用先进的安全防护技术，保障网络、系统、产品等领域的安全，有效防范网络攻击和恶意行为，确保业务可靠安全的运行。同时，百度采取动态数据安全保护技术并严格遵守相关法规标准要求，致力于保障用户的隐私权利。百度在漏洞攻防、安全测试等前沿领域持续发力，提升自身安全防护能力。

百度高度重视工程质量与安全，针对软件开发领域的安全挑战，百度用大模型重塑研发效率和安全，实现从管理手段向技术驱动模式的转变。通过“安全左移”，在 DevOps 全流程最可能产生问题的阶段，阻止问题，实现低门槛上手、高质量完成。在研发全过程中充分融入质量与安全的考量，帮助研发人员在设计、编码、构建、测试和验证阶段，快速发现并修复通用漏洞、供应链漏洞、机密信息泄露等各类常见安全问题，实现效率、质量、安全三者兼得。

基础设施安全



- 完善面向全业务线的《百度数据管理办法》《百度数据流通规范》《百度数据权限管理规范》《百度数据 API 管理规范》等一系列内部制度，规范数据安全组织，完善风险管理体系。

网络安全



- 在网络区域边界、应用层、数据库层、主机层等部署百度全流量防护 IDS、主机 IDS、WAF 系统、防火墙、防病毒软件、白盒审计、黑盒扫描系统等，高效识别与防护外部攻击；
- DDoS 防攻击平台全年拦截 4,973 次攻击，攻击峰值超过 650Gbps，影响出口安全的攻击都在 1 分钟内自动缓解。

代码安全



- 百度推出智能编码提效工具“文心快码”（Baidu Comate），其在研发全过程中充分融入质量与安全的考量，引入安全智能体，通过安全增强模式，脱敏敏感信息，避免在数据传输过程中造成泄露，让 AI 生成代码更安全，能够在设计、编码、构建、测试和验证阶段针对工程师代码自动快速发现并修复漏洞，解决安全问题，保障安全规范落地。

云安全



- 以 AI 为核心，以大数据和机器学习为基础，形成纵深防御体系：
- 云上网络：配备智能威胁狩猎平台产品，保障云上客户数据资产安全；
 - 端上安全：配备主机安全（HOSTEYE）云服务器安全防护产品；
 - 数据安全：配备完整的数据安全方案以及智能数据安全网关等关键产品，提升用户整体数据安全管理能力。

产品安全



- 将数据安全与隐私保护措施纳入产品和服务开发中：
- 产品上线迭代前：均需通过史宾格检测平台、联邦多方安全计算、隐私基准测试等；
 - 产品上线后：均需接受安全漏洞扫描；安全部门与业务部门通过统一的安全漏洞运维处理平台联动跟进漏洞修复；产品接入第三方 SDK 需要经过内部安全评估。

安全运营



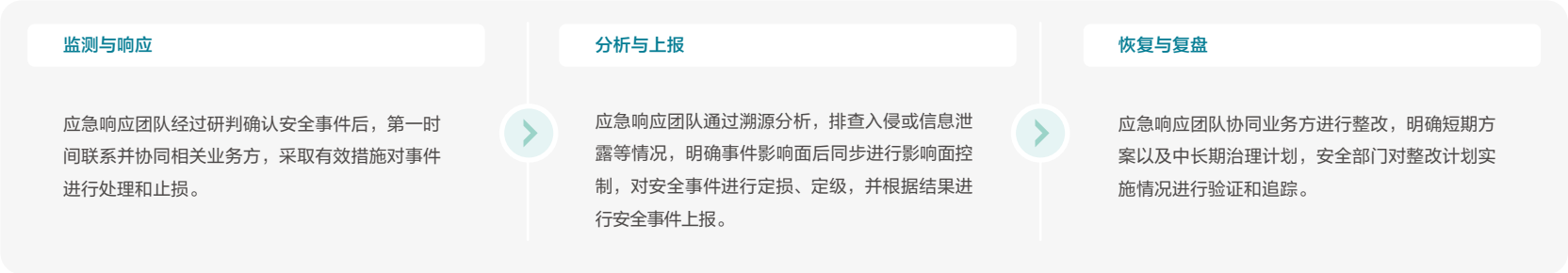
- 基于大模型、智能体等 AI 技术辅助进行威胁情报分析、入侵检测、告警研判、攻击溯源等工作，实现从被动防御到主动预防的转变，显著提升安全运营效率。

- 百度人工智能安全解决方案入选工信部《2024 年网络安全技术应用典型案例拟支持项目名单》；
- 百度安全 DDoS 防护服务荣获“CSA 2024 安全磐石奖”；
- 百度获得中国信通院深度伪造视频监测服务评估优秀级。

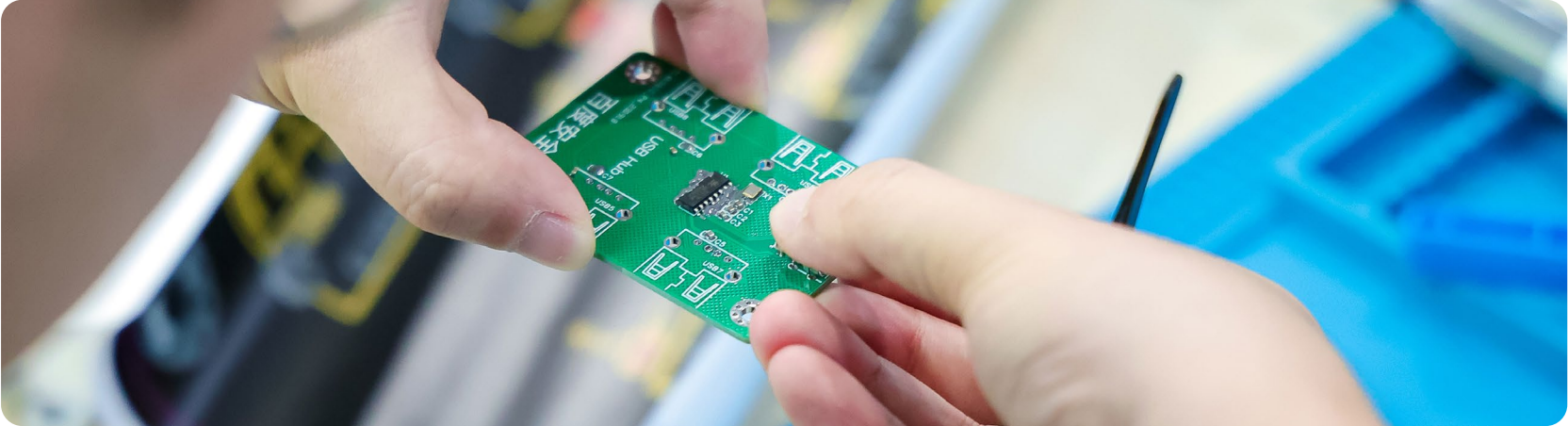


全天候安全应急响应

百度制定《百度数据安全策略》《百度数据安全事件处理细则》《百度网络安全事件处理细则》《百度安全问题处理总则》等内部制度规范，明确安全事件的定义与分级，并规定各类安全问题的相关处理角色及职责，配备 24 小时全天候安全应急响应值班团队，确保所有安全问题得到妥善解决。



安全应急事件响应流程



针对安全事件，百度会定期开展各类演练及其他预防措施。

安全事件应急响应演练

百度针对信息安全相关应急计划和事件响应程序进行定期测试。

频率：每月 2-3 次

安全攻防演练

根据业务需求，模拟黑客攻击，进行攻防演练。

2024 年百度共进行 22 次内部演练。

频率：常态化

漏洞收集及修复

通过百度建立的漏洞收集及应急响应平台，面向外部技术人员收集百度公司各产品线及业务上存在的安全漏洞并开展修复。2024 年，百度安全应急响应中心漏洞修复率达 96.17%。

频率：常态化

信息安全审计及认证

2024 年，百度共计获取和维持隐私保护、信息安全相关的认证 26 项，认证涉及百度的所有事业群组，包括智能云、移动生态、智能驾驶、技术中台以及小度。

百度积极开展内外部安全审计，保障安全管理体系的有效性和可靠性。2024 年，百度重点对公司数据安全和个人信息保护相关领域开展合规审计，重点评估公司整体治理架构、数据分类分级以及对应的安全管控措施与应对情况。所有风险点均已得到妥善处置。

全球通用安全合规认证

- ISO/IEC 42001 人工智能管理体系标准
- ISO/IEC 27001 信息安全管理体系
- ISO/IEC 27017 云服务信息安全管理体系
- ISO/IEC 27018 公有云个人身份信息（PII）保护管理体系
- ISO/IEC 27701 隐私信息管理体系
- ISO/IEC 27032 网络空间安全管理体系
- ISO/IEC 27040 信息安全存储管理体系
- ISO/IEC 29151 个人身份信息（PII）保护实践指南
- BS 10012 个人信息保护管理体系
- ISO 22301 业务连续性管理体系
- CSA-STAR 云安全认证体系，认证范围为 ACG 的 IaaS、PaaS 和 SaaS 的部分产品
- PCIDSS 支付卡行业数据安全认证，认证范围为 ACG-金融云专区
- AICPA SOC 1、2、3 Reports（含隐私原则），认证范围为 ACG 的 IaaS、PaaS 和 SaaS 的部分产品

国内权威安全合规认证

- PIP 个人信息保护认证证书，个人网盘领域首个 PIP 认证产品，认证范围百度网盘
- 数据安全能力成熟度四级认证（国内首家），认证范围为 ACG-云顾问产品的数据处理活动
- DCMM 数据管理能力成熟度认证四级
- 数据安全管理体系认证（国内首批），认证范围为 TPG-百度数据管理平台
- 可信云安全评估，认证范围云业务相关产品
- CCRC 信息安全服务资质
- 商用密码应用安全性评估，认证范围百度专有云 ABC Stack 平台系统

部门：百度内审部
（持有国际资质认证的专业内部审计人员）
频率：每年一次
内容：个人信息数据及高敏感数据风险的评估与审计。

对内审计

对外审计

机构：具有专业资质的第三方机构
频率：每年一次
内容：百度数据安全政策、体系、流程及管制情况的评估与审计。



共建安全生态

百度安全以 AI 为核心，构建安全生态系统，向全行业输出能力与解决方案。

数据安全产品

2024 年，百度重新构建了一整套数据安全产品解决方案，主要包括“管好两端”的端侧数据安全合规以及“规范中间”的企业数据安全合规的全生命周期产品，并更新数据安全产品矩阵。

“管好两端”

端侧数据安全合规全生命周期产品

史宾格、双清单（安全 SDK）、App 安全加固、App 安全扫描等相关产品整合，形成一套面向 App、小程序、智能汽车、智能终端等端侧全场景数据安全与隐私合规的产品能力矩阵。

“规范中间”

企业数据安全合规全生命周期产品

数据管理平台、GRC 数据合规、点石隐私计算等相关产品整合，形成一套全域全生命周期的数据安全合规产品方案，覆盖数据管理、数据安全、数据合规等三方面能力。

百度数据安全产品矩阵包括：

史宾格安全及隐私规范平台

融合形成“移动应用安全合规解决方案”，提供“安全检测 + 应用加固 + 应用合规”一站式安全服务。

数据安全合规平台

数据安全管理平台

以“看得见、理得清、管得住”数据资产为目标，百度结合内部实践，构建企业级数据安全管理与合规解决方案，并利用文心大模型探索 AI 时代数据管理和安全治理的新实践和新范式。

数据智能合规平台

利用领先的大模型 AI 技术，提供合规智能审计、评估、对话和报告生成等一站式解决方案，快速精准应对数据安全合规审查、测评和风险评估场景。

数据保险箱

基于“数据可见不可用，主权可控”原则，提供异构多云环境下的高价值数据资产安全防护一体化系统。

点石隐私计算产品

提供多方数据安全融合及建模分析计算的全流程服务，支持云 / 端部署，解决风险控制、精准营销、新用户冷启动等业务需求，打破数据孤岛，保障数据安全与隐私，实现数据可用不可见、安全合规共享。



- 百度获评 CCIA 数据安全和个人信息保护社会责任评价“三星”示范单位；
- 百度智能云千帆大模型数据安全解决方案获数博会 2024 优秀科技成果；
- 百度荣获 AIIA 安全治理委员会代码大模型安全、H5 人脸安全等多项认可。

行业标准编制

百度积极参与网络安全生态共建，联合多家企事业单位共同编制各类标准，持续完善安全行业生态建设，累计参与各类标准 395 余项。其中，2024 年，百度参编并发布了 30 余项标准，涵盖车联网安全、个人信息保护、人工智能安全等领域。

截至 2024 年底，
百度累计参与在研安全标准

240 余项

其中，
百度在人工智能领域参与了

35 项

安全标准制定

信息安全与个人信息保护方面，
参与了

86 项

相关标准制定



2024 年百度参与制定并发布的安全标准

- WDTA AI-STR-01《生成式人工智能应用安全测试标准》
- TC260-003《生成式人工智能服务安全基本要求》
- GB/T 22081-2024《网络安全技术 信息安全控制》
- GB/T 29240-2024《网络安全技术 终端计算机通用安全技术规范》
- GB/T 43697-2024《数据安全技术 数据分类分级规则》
- GB/T 43739-2024《数据安全技术 应用商店的移动互联网应用程序（App）个人信息处理规范性审核与管理指南》
- GB/T 43844-2024《IPv6 地址分配和编码规则 接口标识符》
- GB/T 43848-2024《网络安全技术 软件产品开源代码安全评价方法》
- GB/T 44588-2024《数据安全技术 互联网平台及产品服务个人信息处理规则》
- GB/T 44163-2024《信息技术 网络游戏未成年人监护系统技术要求》

案例 | 百度签署《人工智能安全承诺》，推动行业自律与智能向善

中国人工智能产业发展联盟积极践行《全球人工智能治理倡议》，凝聚政产学研用各方智慧，起草发布《人工智能安全承诺》（以下简称“《承诺》”），旨在推动行业自律，建立高效协同的治理机制，协力共促人工智能应用以人为本，智能向善。2024 年 12 月，在 2025 中国信通院深度观察报告会主论坛上，百度成为首批 17 家行业领军企业之一，正式签署《承诺》。

2.2

隐私与个人信息保护

在数据合规与隐私保护日益受到全球关注的背景下，百度持续完善个人信息保护机制。我们聚焦个人信息安全，通过自主研发先进的隐私保护技术、强化个人信息安全影响评估、定期组织员工培训等手段，全面提升公司治理能力，防范个人信息泄露风险，构建用户信赖的管理体系。

全面的隐私保护政策

在隐私保护方面，百度遵循“知情同意，最少够用，用户体验，安全保障”的隐私保护原则。同时，为实现隐私保护在产品中的落地和应用，百度制定《百度隐私政策总则》《百度用户个人信息保护合规总则》《百度用户信息展示安全规范》等内部制度，并为百度地图、百度网盘、百度贴吧、百度输入法等产品或服务制定公开单独的隐私政策。

这些政策尊重并保护了用户的各项基本权利，比如访问权、更正权、删除权、用户可改变授权同意的范围、注销权、提前获知产品和服务停止运营的权利。当用户希望访问或编辑其账户中的个人基本资料信息、联系方式信息、更改密码、添加安全信息、进行账户关联、身份认证时，用户可以通过产品“账号与安全”执行此类操作。如果用户无法通过上述链接访问、更正个人信息，或者用户有其他个人信息保护问题，可以通过用户服务中心的个人信息问题反馈平台与百度进行联系，百度将在验证用户身份的情况下的 30 天内进行回复。

第三方隐私保护要求

针对第三方数据管理，百度所有的数据提供均为实现完成服务所必需的目的范围，不存在向第三方收集、出租、出售或提供个人资料完成交易或服务以外的功能的情况。



有效的隐私保护举措

隐私保护平台

百度更新上线了**百度隐私保护平台**，以用户可理解的方式明确个人信息处理规则，承担企业责任，遵从隐私保护原则，将隐私保护理念融入产品和服务开发的各个环节，让用户感受到“信息被保护、意愿被尊重、服务有价值”。

安全意识培训

百度积极开展安全文化培训，提升全员及合作伙伴的个人信息保护意识，全方位赋能数字生态的健康发展。

新员工

培训：新员工入职信息安全培训

覆盖率：100% 新员工

频率：入职阶段，每周

业务需求

培训：安全技能专项培训

频率：依照业务需求，不定期开展

全体员工

演练：钓鱼邮件演练，实战攻防演习

频率：每季度

考试：全员安全意识考核

频率：每年度

供应商及合作伙伴

培训：免费提供信息安全以及隐私保护相关资源和课程培训服务，并建立数据和隐私安全考核及处罚机制。

● 案例 | 百度安全月：提升安全意识，加强隐私保护

自 2018 年开始，百度为提升全员安全意识与技能而举办安全月活动。2024 年百度安全月通过一个月“线上 + 线下”形式，共举办了十大主题活动，包括网络安全培训、数据安全讲座、安全挑战赛、互动体验、社区公益以及国家标准贯标等，全方位展示了百度在网络安全、数据安全、隐私保护、黑产打击等领域的最新实践成果。通过这些举措，百度不仅强化了员工在网络安全、数据安全和隐私保护等领域的认知与实践能力，还通过社区活动和行业标准推广，践行社会责任，推动安全生态建设。2024 年安全月活动累计参与人次超 6 万，传播曝光超 51.6 万次，较 2023 年增长 39.6%，展现了百度在安全领域的持续努力和积极成果。



信息安全与隐私保护中的人权

百度尊重用户的隐私权与信息自决权，制定了严格的政策，对用户信息与隐私安全进行保护，确保用户的个人信息得到妥善管理，保障用户的基本权利。

关键议题	政策及目标	风险识别	风险预防与应对	关键绩效回顾	补救举措
隐私权与信息自决权	政策： 《百度隐私政策总则》 《百度数据安全策略》	- 隐私信息和数据泄露风险以及技术更新滞后风险； - 法律法规变化风险以及跨境数据传输风险；	设有数据管理委员会，专门负责制定相关政策，落实对数据和个人信息保护的管理要求，监督并定期检查数据出境情况；	《百度隐私政策总则》《百度数据安全策略》已覆盖 100% 产品和业务；	一旦发生数据泄露等情况，百度会立即启动安全应急事件响应流程。进行“监测与响应，分析与上报，恢复与复盘”的安全应急流程；
	目标： - 信息安全与隐私保护制度，覆盖所有产品和业务； - 为用户提供对个人信息的决策权（包括个人数据查阅、更改、删除、注销等权利）； - 确保员工接受了完善的信息安全与隐私保护的培训。	- 信任受损风险及用户教育不足风险； - 无法自主掌控信息的决策权而导致信息安全的风险。	- 设置数据全生命周期管理机制,做到“事前主动识别，事中灵活控制，事后全维追踪”； - 设置百度隐私平台，以容易理解的方式告知用户各产品的隐私政策及知情同意界面。	100% 事业群组获得信息安全与隐私保护相关认证和资质； - 定期展开信息安全与隐私保护培训，且培训范围覆盖 100% 正式员工、外包员工、实习生。	2024 年，百度安全应急响应中心漏洞修复率达 96.17%。



2.3 内容治理

百度秉承“用科技让复杂的世界更简单”的使命，不断完善内容治理体系建设，致力于为用户提供高质量、安全、负责任的产品和服务。

—— 产品内容治理机制

治理原则与制度

百度严格遵循经营地、提供产品或服务所在地等所有适用的法律法规，以及国际准则对治理违法信息的合法性、必要性的要求，对所有公开传播平台的信息内容进行治理。在符合治理原则的基础上，百度平衡治理与用户自由表达的关系，尊重文化、内容、观点的多样性，维护平台上创作者的发表权，保障用户基本的言论自由以及获取信息的自由。

在治理制度方面，百度依据《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国国家安全法》《网络信息生态内容生态治理规定》《互联网信息服务管理办法》等国家内容安全与生态治理方面的法律法规，制定包括《百度内容生态管理规范》《百度用户产品风控红线标准》《百度儿童个人信息保护声明》等覆盖百度全部业务线的内容管理制度。同时，百度制定《安全审核标准》等产品内容规范管理制度，根据各业务线、用户、行业组织等相关方的反馈对该标准进行优化，定期更新标准的样本库。



治理方式

百度搭建了机器审核与人工审核相结合的产品内容治理全生命周期管控体系，持续健全覆盖百度所有业务线的内容生态治理流程，对违规内容进行技术过滤，精准识别，加大对违法不良信息处理力度，维护健康有序的百度内容生态。

内容治理流程

- 内容机器审核：首先通过机器进行初步过滤，利用 AI 模型对违规内容进行高度配对，对判定为违规信息的样本直接进行过滤；
- 内容人工审核：针对机器难以判断的疑似有害的内容进行人工审核，提升审核准确性；
- 申诉机制：处置意见会以站内信形式告知用户，并给予用户申诉的权利，用户申诉后会进行逐条复审，复审完成率 100%。

除此之外，百度也会利用 AI 技术推动内容治理。在原有内容治理流程的基础上，百度利用 AI 大模型独有的特性与审核优势，保障审核标准规范化，提高审核效率与审核质量；将 AI 大模型与原有的申诉机制相结合，提高用户申诉处理率。



- 百度多模态内容安全解决方案获 WitAwards2024 年度大奖，充分显示了百度安全在 AI 安全领域的持续创新能力。



AI 大模型技术

文本

- 底层使用千万级违规词进行单词、多模匹配命中。应用层模型基于自然语义识别进行多方位的模型搭建，在色情、赌博、诈骗等内容上进行应用，保障风险内容的召回。

图像

- 底层使用百万级违禁图片库，进行相似比对召回，包含相似识图、人脸识别、残缺人脸识别、重要标识检测等，并提升对风险内容局部特征的识别，在违法、色情低俗、暴恐等内容上进行应用，保障风险内容的召回。

视频

- 底层使用关键帧提取、ASR 音频转文字、声纹识别等基础能力，并结合视频中的不雅动作、场景识别等视频理解能力，应用于色情低俗、暴恐等内容，保障风险内容的召回。



技术优势

保障审核标准规范化

- 基于 AI 大模型语义理解与分析判断的特点，通过向大模型灌输动态化的内容审核原则，训练大模型学习、理解内容审核标准，保障审核标准的稳定性与规范化。

提高审核效率与审核质量

- 对大模型进行预训练，使其拥有实时审核的能力，适应实时性的审核任务，在用户生产内容的过程中提供审核标准的提示，辅助用户及时调整不合规的内容。
- 通过对大模型的高效运用，缩短审核时间，提升审核效率，增加内容生产积极性，丰富了内容生态。

提高申诉处理率

- 利用大模型自主识别、检测的能力，对用户申诉内容进行初步审核与过滤，加速整个申诉过程。

治理内容

百度作为网络空间的重要参与者，积极履行社会责任，响应主管部门要求，持续开展对暴力、色情、谣言、网络暴力、未成年人保护等问题的治理与专项行动，致力于营造清朗、健康的网络空间。

内容治理主要方向

- 暴力
- 色情
- 仇恨言论
- 恐怖主义和暴力极端主义内容
- 谣言
- 骚扰
- 自残
- 歧视
- 未成年人保护
- 诈骗
- 毒品
- 侵权
- 危险物品
- 公民信息
- 其他

AIGC 专项治理

对于生成式 AI 产品，针对隐私泄露、不良价值观、偏见歧视、虚假性信息误导、违法犯罪等诸多科技伦理问题，百度建立了专项的治理模型。

科技伦理问题

隐私泄露风险

不良价值观

偏见与歧视

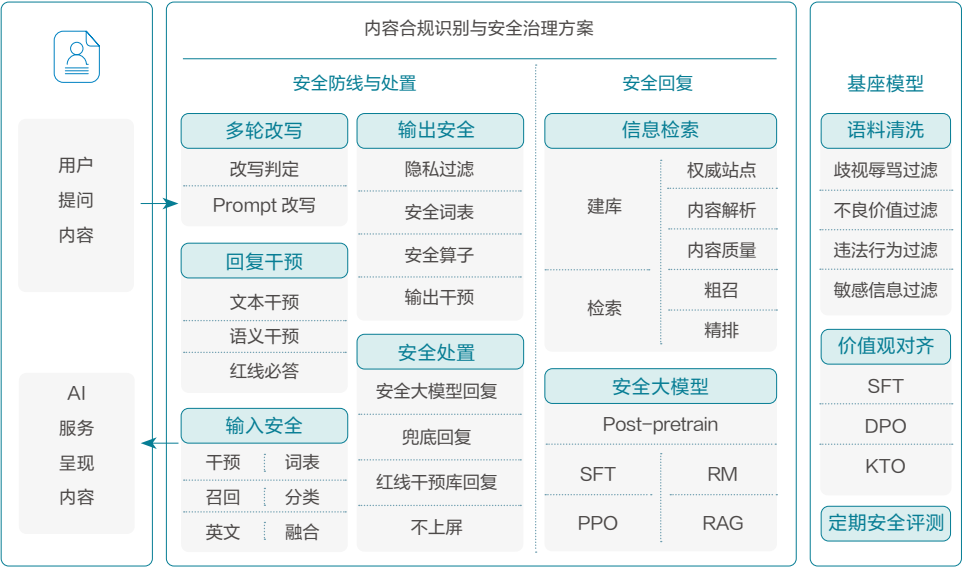
虚假信息与误导

辱骂与讥讽

违法犯罪

模型滥用

治理逻辑与方案框架



呈现效果

98.74%

涉偏见歧视、违法犯罪、不良价值观等问题，可保障大模型生成内容合格率维持在较高的比例

正向引导

错误纠偏

应答尽答

高实效性

百度通过多轮对话机制，建立用户内容审查与意图识别能力，以及回复干预机制。基于权威信息训练安全大模型，结合信任与检索增强能力，对风险问题进行安全回复，降低拒答率。在预训练阶段引入过滤机制清洗语料，服务运营阶段常态化安全评测，持续安全对齐。在该模型支持下，涉及伦理问题时生成内容合格率超 98%，还能正向引导用户、纠偏事实错误，提升用户体验。

治理培训

百度针对内容治理方面定期开展相关培训，提升内容风险管理意识及内容治理规范意识，从而提高审核质量与审核效率。

2024 年
百度针对内容风险管理共计开展各类培训

32 场次

包括专项培训

11 场

每场培训人数平均达到

2,500 余人

治理结果

百度始终履行参与公共内容治理、维护网络社会安全的使命，持续打击各类网络不良信息，并按季度发布信息安全综合治理数据，对公众公开发布内容治理成果。



2024 年有害信息清理数量（单位：亿条）

淫秽色情类	284.55
赌博类	169.99
诈骗类	72.15
非法信息交易类	23.73
制假贩假类	11.87
侵权类	6.43
暴力恐怖类	6.05
毒品类	5.94
公民信息类	5.86
危险物品类	5.45
其他类	4.59



广告内容治理机制

治理原则与制度

百度严格遵守《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《互联网广告管理办法》等运营所在地的法律法规，制定《百度商业广告管理要求》《百度广告禁推管理制度》《商业广告提交手册》，对食品、健康、化工能源、农林牧渔、房产家居、箱包服饰、游戏、软件、烟草制品、酒类产品等多个行业的广告投放进行了严格规范，指导日常管理工作。

治理方式

百度具有完善的“AI 机器审核 + 人工复检 + 人工巡检”的商业内容治理体系，综合利用多种算法和模型，形成了“事前监控一事中拦截一事事后追溯”的商业推广内容治理全生命周期的管控机制，有效保障了广告内容的合规性。百度利用大模型监测实时生成的商业推广内容，快速捕捉并识别推广内容中的不良信息，及时淘汰此类广告，有效节省广告内容因不合规而需复审的时间，提升高质量、高标准广告生成的效率。

阶段	事前监控	事中拦截	事后追溯
商业推广管理举措	- 建立事前审核机制，严格审核广告商准入资质，严禁风险广告投放； - 对高风险行业实施落地页托管，加大托管页面审核力度，避免落地页被篡改。	对已上线广告和落地页进行技术巡查，对违规内容进行下线处罚，以多重审核方式对内容进行审核过滤。	进行合规验证，杜绝广告内容篡改，若发现有害广告，进行下架处理，并对其广告账号进行关停。

百度商业推广内容治理全生命周期管控体系

治理内容

百度严格遵守《中华人民共和国广告法》等法律法规，高度重视广告规范，坚决杜绝投放涉及暴力、歧视、误导、文化敏感、不利于儿童福祉及公众身心安全与健康等违规内容的广告，严禁烟草、武器、赌博等类型广告的投放。百度搜索推广平台仅接纳合法从业者，明令禁止与淫秽、色情、暴力、恐怖、赌博、走私、造假、盗版、欺诈、作弊、侵害隐私、非法经营等违法行为相关的推广内容，并制定了“百度搜索推广十大禁区”作为平台准入的基础标准。若客户推广内容违规，新客户将被拒绝合作，已签约客户将被封禁账户，情节严重者永不合作，涉嫌犯罪的将向公安机关举报。百度会根据政策升级优化，动态调整禁止推广内容。

治理培训

为提升员工商业风控意识和专业能力，百度开展了全国基地审核员及协同团队的全方位培训，实现 100% 覆盖率。培训聚焦商业风控全产品线，强化全行业标准培训，深入讲解法规法条等，并结合案例解析答疑。培训采用线上线下结合的形式，共安排 196 场课程，涵盖各产品线及新人培训，每周 2-3 次行业强化培训，人均培训时长 3 小时 / 周，助力员工提升专业素养，保障公司业务稳健发展。

治理结果

2024 年，商业风险消除率 **99.90%**，严重违规的风险露出率 **0.10%**，在广告内容审核方面，百度对已有和新增的广告内容进行了严格审核，共清理风险物料 **253 亿余条**，其中违规视频 **1.1 亿余条**。

其中，在医疗相关广告层面，全年申诉事件数量为 **100** 余例，较 2023 年同比下降 **60%**，响应率达到 **100%**，且处置能力进一步升级，命中准确率有效提升，高效解决了广告主的诉求。

在广告创意层面，百度清除了超过 **3,000 万** 条损害未成年人身心健康的内容。

在 AIGC 层面，百度重点治理了品牌侵权、色情、名人侵权等风险，下线物料 **52.3 亿余条**。

内容治理中的人权

百度高度重视内容生态治理过程中的人权保障，针对用户的观点与表达自由权、生命权与健康权、平等免受歧视权以及免于骚扰与暴力的权利，进行全面的风险识别，确保在维护平台健康发展的同时，尊重和保护用户权利。

关键议题	政策及目标		风险识别	风险预防与应对	关键绩效回顾	补救举措
观点与表达自由的权利	政策： 《百度员工手册》 《百度内容生态管理规范》 《百度用户产品风控红线标准》	目标： - 营造开放包容的平台环境，确保用户能够自由表达观点； - 合理规范维护健康交流秩序，保障观点多样性与表达自由。	- 平台内容管理过于严格可能致使用户言论自由权受到侵害，导致用户流失； - 平台内容缺乏监管可能导致暴力、色情、恐怖、欺诈等不良信息出现，导致用户不满和监管处罚。	- 百度建立精准高效的内容审核机制，运用人工智能与人工审核相结合的方式，快速识别并处理不当内容； - 百度设立百度服务体验发展中心，7×24 小时不间断地为用户提供响应服务，同时百度设有多元化投诉渠道，随时为用户解决问题； - 百度设立用户服务中心，为用户提供可以进行申诉的平台。	- 百度内容治理、尊重观点与表达自由政策覆盖 100% 产品； 2024 年共开展内容审核培训 32 次、广告审核相关培训 196 次，以确保相关岗位工作人员具备良好的内容审核素养。	- 为用户提供申诉渠道，分级处理用户问题； - 对申诉内容逐条复审，复审完成率 100%，并通过站内通知方式告知用户处理结果； - 详细记录处理过程和结果，形成完整的投诉处理日志。
生命权与健康权	政策： 《百度内容生态管理规范》 《百度商业广告管理要求》 《百度广告禁推管理制度》	目标： - 营造安全健康的网络环境，对偏见、骚扰、网络暴力、虚假、危害生命健康等内容进行有效的治理； - 保障用户在使用平台过程中生命权、健康权、名誉权、获取信息的权利得到充分保障。	- 虚假信息误导用户以及用户隐私泄露可能导致健康风险增加； - 隐晦的偏见、暴力、恐怖等有害信息的传播可能导致用户权利受损的风险增加。	- 利用机器审核与人工审核相结合的产品内容治理全生命周期管控体系，帮助识别具有歧视、骚扰、暴力、自残自杀含义的信息，确保发布内容的准确性和安全性； - 强化用户隐私保护措施，防止个人信息泄露； - 针对 AI 生成内容，进行专项的违规内容治理。	- 利用完善的“AI 机器审核 + 人工复检 + 人工巡检”的商业内容治理体系； 2024 年，百度针对医疗相关广告申诉的回应率达到 100%； - 包含多元化与反歧视、反骚扰与暴力的内容政策，覆盖的百度产品范围达 100%。	- 通过“事前监控—事中拦截—事后追溯”的商业推广内容治理全生命周期的管控机制，及时对信息进行下架处理，并关停账号； - 针对涉事行为进行惩处，如有违法行为，将上报给执法机构。
平等、免受歧视的权利						
免于骚扰与暴力的权利						

未成年人保护

保护理念

百度高度重视未成年人的健康与安全，积极响应《中华人民共和国未成年人保护法》的实施，于新法生效当日上线“未成年人守护专线”，为未成年人提供维权保障绿色通道、线上心理疏导以及线下校园普法教育等综合服务。此外，百度发布《百度儿童个人信息保护声明》，明确阐述其在儿童个人信息保护方面的严格措施与原则。

针对未满 14 周岁的未成年人，百度遵循“正当必要”“知情同意”“目的明确”“安全保障”“依法利用”五大原则，处理儿童个人信息。该声明适用于百度平台所有儿童产品及服务，并与《百度隐私政策总则》及具体产品隐私政策共同构成完整的隐私保护框架。在收集和使用儿童个人信息时，百度明确告知使用目的，并在必要时征得监护人同意。同时，百度通过 Cookie 及相关技术提供个性化服务，确保网站正常运行。

在委托处理、共享、转让或公开披露儿童个人信息时，百度将进行严格的安全评估，并与相关方签署保密协议。为保障儿童个人信息安全，百度采取加密技术及安全事件应急预案等多重措施。儿童用户及其监护人享有查阅、更正、撤回同意、删除等权利。百度将根据实际情况适时更新该声明，并在发生重大变更时通过适当方式通知用户。

保护机制

为切实加强未成年人网络保护，营造健康安全的网络环境，百度采取了一系列综合措施，持续巩固治理成果并提升治理能力。

健全工作机制与研究体系

百度建立了完善的未成年人网络保护工作机制，加强对未成年人网络生态的研究，及时将涉及未成年人风险研究成果上报相关部门。

优化舆情监测流程

百度优化了舆情监测流程，通过建立专业的监测团队和完善的监测体系，密切关注网络热点和舆情动态，确保及时发现并回应涉及未成年人的新热点和新舆情。

完善审核与治理策略

优化策略模型，完善审核标准，开展常规与专项双线培训，精准打击治理专项内的风险内容。

引入“研究－治理”循环机制

百度风控引入“研究－治理”循环机制，搭建未成年保护与生态治理专项团队，打破传统孤立的“审核－清除”风控模式。通过敏锐洞察生态热点舆情，以及及时识别风险特征和厘清风险脉络为前提，探索系统化的研究方法和治理模式。

保护措施

为加强未成年人网络保护，百度采取了一系列专业举措，营造健康安全的网络环境。

未成年人首页信息友好行动

- 百度未成年人保护专项团队联合内容推荐分发团队，开展“未成年首页信息友好”行动；
- 对未成年用户首页浏览内容进行抽样摸排，依据“未成年不友好”视频内容分类标准，对手机百度 App 首页推荐内容进行风险评估与分级治理；
- 重点整治恐怖歌谣、消费抽卡、早恋等不良价值观内容，以及暴饮暴食、不良校园情景剧等不良行为诱导内容，干预相关内容的分发推送。

联动未保组织与多方合作

- 与未成年人保护组织互通线索，增强家长、教育者、从业者对网络涉未成年风险的认知；
- 与高校学者、社会组织、公益机构等合作，丰富网络生态问题线索来源，深入研究治理模式；
- 计划将内部研究成果转化为用户科普材料、正能量教育素材或线上线下活动，全面打击有害内容，维护网络内容生态安全。

未成年网络风险地图

- 制定未成年网络风险地图，以青少年群体参与度和内容风险程度为横纵坐标，涵盖 35 个一级圈层和 218 个细分圈层，形成内部摸排清理的基础框架；
- 持续关注风险聚集区域，对各类风险内容进行分级研究，分梯度治理。

技术赋能

百度在未成年人网络保护领域实现了技术与监管的深度融合，为未成年人营造了更加健康、安全的网络环境。

引入先进技术手段

- 百度引入大模型技术，结合机器学习和自然语言处理手段，提升内容自动审核能力；
- 通过精准用户画像分析，识别未成年用户及黑灰产用户的活动轨迹和行为特征，制定针对性保护与治理措施。

小模型辅助风险识别

- 在图文动态和短小视频业务线中，百度使用通用未成年保护小模型，主要识别资源中出现的未成年人真人出境内容，模型精确率在黑样本环境中已超 80%；
- 百度自研了“未成年交友”“未成年裸露”“打骂未成年”“儿童邪典恐怖画面”四大场景的小模型，进一步提升未成年违规场景的识别能力。



大模型有害信息审查

- 百度上线了性引诱、未成年不良交友、特殊性癖、自杀约死等大模型风控专题，针对特定范围进行 7×24 小时全天候线上巡查；
- 通过语境结合持续研判，完成清理或辅助人工审核，在未成年人高危风险区试点范围内，有害信息下降了 74%。

创新与合作

- 百度积极参与未成年人保护活动，如参评联合国儿童基金会的“联合国·服务未成年人的负责任科技创新”项目，通过技术创新为未成年人网络保护提供支持。

● 案例 | “度厂治安官”：网络生态治理与未成年人保护科普行动

百度通过“度厂治安官”这一官方内容治理账号来进行科普直播，面向未成年人保护机构人员、社工、学校教师、家长、志愿者等群体进行网络生态研究成果的科普介绍。该账号专注于治理成果公示和用户警示教育。通过发布专项治理进展和典型案例，展示平台在未成年人保护、网络犯罪打击等方面的成果，增强透明度和公信力。同时，通过图文等形式开展用户警示教育，揭示网络生态潜在风险，帮助用户提升安全意识。账号还搭建用户参与机制，鼓励用户参与风险举报与社会化治理内容，有效推动平台治理与社会共治的深度融合，助力构建健康网络环境。

● 案例 | 百度“守护数字童年”未成年人网络保护行动

2024 年，百度内容风控未成年人保护专项团队聚焦青少年网络风险研究与治理，探索互联网内容生态治理新模式。为深化社会资源合作，百度与北京、陕西、山东三地的 15 家公益组织建立联系，并与 13 家机构达成“机构合作 + 流媒体”风险互通与线索共享机制。

此外，百度联合 119 家公益机构举办 8 场“守护数字童年”专项科普活动，主要面向农村地区困境儿童、留守儿童及搬迁社区儿童的家长、学校老师、社工、志愿者讲师和公益机构工作人员。活动以线上形式开展，直播参与人数达 2,862 人，覆盖北京、上海、西安等 23 个省市及地区，有效缓解了家长在网络安全教育方面的困惑与迷茫。

同时，百度与首都互联网协会、业界专家及妈妈评审团代表围绕“未成年人网络风险新特点、新表现”研究成果开展评议，进一步推动未成年人网络保护的多方协作与实践。



2.4 服务保障

百度致力于打造完善的服务管理机制和需求响应体系，不断优化服务品质，提升用户、客户和生态伙伴满意度。

—— 用户服务保障

用户服务管理

百度致力于提升用户体验和服务质量，通过“度优优服务委员会”和“度察察自律委员会”，建立用户服务机制，为用户提供可靠的产品服务。

百度通过不断收集和分析用户反馈，改进服务流程和技术支持，确保用户遇到问题时能够获得迅速而有效的帮助。我们持续完善覆盖员工、用户、产品的用户服务体系，打造集服务、保障于一体的百度服务生态闭环。

度优优服务委员会

由业内外专家和重视用户体验的百度员工组成，共同监督百度服务水平，研究服务策略。

度察察自律委员会

作为“全民参与、全民监督”的委员会，引入社会力量共同治理，对网民举报的不良信息进行高优先级处置，并针对发现的严重问题进行专项治理。

员工

■ 对服务体验发展中心所有员工从“工作效率”“工作质量”“行为规范”三大维度设定全闭环绩效监控，并在每个月度进行定期评估。

用户

■ 为 10 亿以上的百度用户提供 7x24 小时服务，日均响应用户需求 50 万次，客服热线月均响应时限最长为 30 秒，人工服务应答率超过 85%。

产品

■ 上线搜索官网结果标识功能，防止虚假网站对用户造成侵害。

除此之外，百度在服务品牌建设、服务管理以及产服共融方面都进行了提升用户体验的举措。



用户投诉管理

百度服务体验发展中心是百度官方客服中心，其构建全面高效的客户服务体系，致力于为用户提供卓越的服务体验，并结合文心大模型的理解、生成、逻辑与记忆能力，提供智能客服方案。

此外，百度公司设有**版权投诉平台**，面向广大网民提供版权投诉服务，进一步保护权利人的合法权益。

投诉管理体系

措施类别	具体内容
多元化反馈渠道	线上渠道：百度搜索页面“意见举报”、百度各产品使用环境下直接投诉、百度产品 App 问题反馈入口； 线下渠道：电话咨询、面访； 提升渠道便捷性：线上投诉方式占比 97%，如贴吧产品中直接点击“举报”按钮进行投诉。
快速响应与处理	快速受理：7×24 小时不间断受理，职责范围内第一时间处理，非职责范围移交相关部门并解释安抚，人工应答率超 85%； 处理时效：一般性问题 4–24 小时处理，需核实问题最长 3 个工作日，高关注度问题最高优先级处理。
投诉分级解决体系	分级处理：用户分层、问题分类、对重点投诉实施分级响应。
反馈与记录	反馈结果告知：通过站内通知方式告知用户处理结果； 记录及备案：详细记录处理过程和结果，形成完整的投诉处理日志。
投诉处理原则	法律法规遵循：严格遵循法律法规，处理违反法律法规、违背伦理道德的内容； 权益保护：保护用户及其他相关方合法权益，处理侵犯他人权益的内容； 服务理念：问题可寻、寻则有管、管必有果、防患未然。

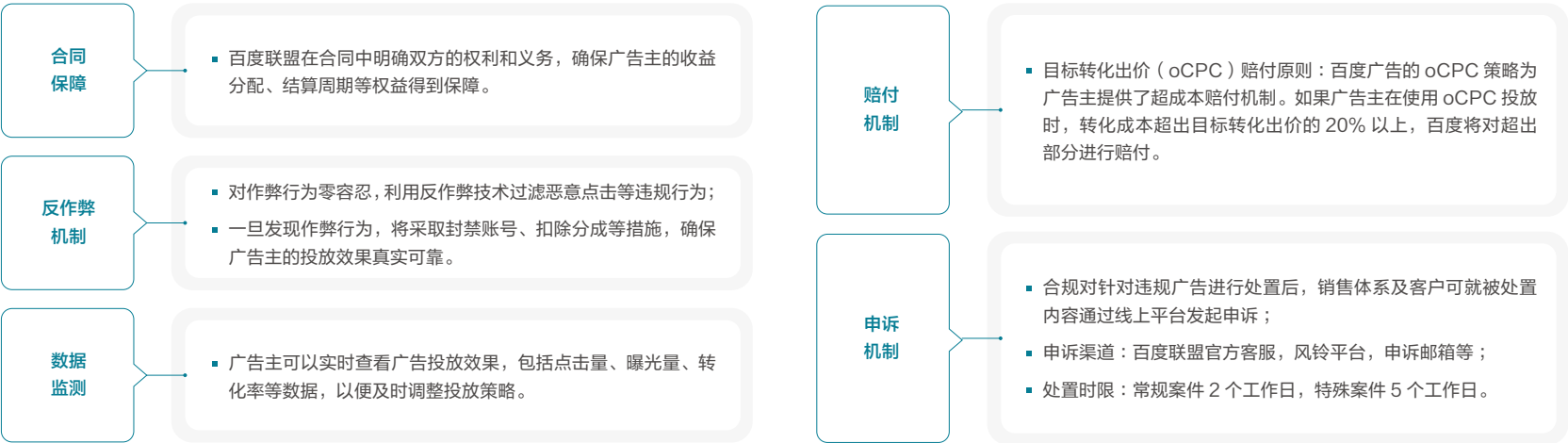
投诉管理结果

2024 年，百度收到各服务渠道受理反馈总量为 42,493,084 条，处理量 42,317,135 条，处理率达到 99.6%，其中百度 400 服务热线客服处理总量为 674,563 条，满意度达 95%；在线 IM 服务客服处理总量为 1,621,036 条，满意度达 80%。

客户服务保障

百度作为全球最大的中文搜索引擎，通过建立**百度联盟**来提供具有强竞争力的互联网流量变现专业服务。百度联盟一直致力于帮助伙伴挖掘流量的推广价值，同时为推广客户提供优质回报。迄今为止，百度联盟已推出百青藤（原网盟推广合作）、聚屏推广合作、搜索推广合作和 Hao123 推广合作方式，且与网站、软件、网吧、电信运营商、终端厂商等多类伙伴达成紧密合作，打造“简单可依赖”的专业媒体平台。

为保护广告主的权益，百度联盟采取了一系列措施，确保广告投放的合规性、精准性和高效性。



生态伙伴服务保障

百度一直是开源开放的坚定支持者和实践者，推出多个开源平台，包括产业级深度学习开源开放平台飞桨等。百度通过制定开源制度文件，推动内部项目对外开源，并鼓励参与外部开源项目，为开源社区贡献力量，确保开源合规，尊重第三方知识产权。

其中，以百度飞桨为例，它通过多种方式为行业生态提供全面的服务保障，促进行业生态建设。



同时，百度高度重视技术创新、发明创造、成果应用，持续分享自身知识创造成果，为行业发展提供有力支持。

● 案例 | 百度 AI 专利白皮书与“AI 知识产权+”行动发布

2024 年 4 月，在第 24 个世界知识产权日来临之际，百度举办“专利运用赋能 AI 产业高质量发展”论坛。论坛发布《百度人工智能创新与专利白皮书 2024》，展示了百度在 AI 大模型、软件框架、芯片、AI 原生应用、新一代智能计算操作系统、自动驾驶等方面的领先技术创新和专利优势。论坛期间，百度还正式发布“AI 知识产权+”行动方案，旨在加快 AI 专利的产业化进程，助力千行百业智能化升级。





03 | 人才发展

章节目录:

- 人才结构 >
- 人才吸引与留用 >
- 人才培养与发展 >
- 员工权益与多元共容 >

回应 UN SDGs 指标:



3.1

人才结构

多元化人才结构

指标名称	类别	单位	2024 年
员工总数	/	人	30,229
按性别划分的 员工人数	男员工	人	18,434
	女员工	人	11,795
按年龄划分的 员工人数	30 周岁及以下	人	14,150
	31-40 周岁	人	14,133
	41 周岁及以上	人	1,946
按管理层级划分的 员工人数	高层管理者	人	14
	中层管理者	人	170
	基层员工	人	30,045
非正式员工比例	兼职员工比例	%	8.6
	承包商 / 顾问比例	%	0.02
女员工比例	女性员工比例	%	39.0
	管理层中女性比例	%	43.9

指标名称	类别	单位	2024 年
女员工比例	中层管理职位中 女性比例	%	27.6
	高层管理职位中 女性比例	%	35.7
	最高管理职位中 女性比例	%	28.6
	创收业务管理职位中 女性比例	%	54.0
少数群体人数	T 序列（技术序列）中 女性比例	%	20.4
	残障员工	人	20
	中国港澳台户籍员工	人	56
	海外地区国籍员工	人	44
本地化雇佣率	少数民族员工	人	1,655
	韩国	%	100
	美国	%	19.6
	日本	%	53.6
	泰国	%	50.0

员工流失情况

指标名称	类别	单位	2024 年
员工流失情况	员工流失比率 ⁸	%	33.0
	自愿离职员工 流失比率 ⁹	%	20.3
按性别划分的 雇员流失比率	男员工	%	34.5
	女员工	%	30.8
按年龄划分的 雇员流失比率	30 周岁及以下	%	35.5
	31-40 周岁	%	29.3
	41 周岁及以上	%	42.2
按地区划分的 雇员流失比率	中国港澳台籍员工	%	25.0
	海外地区国籍员工	%	50.0

⁸ 员工流失比率 = 报告期内员工流失人数 / 员工总数 × 100%。
⁹ 自愿离职员工流失比率 = 报告期内的自愿离职员工流失人数 / 员工总数 × 100%。

3.2 人才吸引与留用

百度高度重视人力资本发展，通过深入的业务访谈分析人才储备需求，并据此进行科学合理的招聘岗位规划。2024 年，百度吸引了 11,300 位优秀人才加入，其中包含优秀毕业生 1,400 位。与此同时，百度始终坚持“以人为本”的理念，真正关心并赋能人才，确保人才“引得来，留得住”。

本年度，百度荣获福布斯中国“2024 最佳数智化雇主”，并入选福布斯“全球最佳雇主”榜单。

— 结构化人才储备体系

人才储备项目

作为全球领先的人工智能公司，百度高度重视人才储备战略，构建了结构化的人才储备体系。特别是在 AI 领域，公司通过一系列特色项目，持续吸引顶尖人才，为未来发展奠定坚实基础。

AIDU 计划

- 面向 AI 领域顶尖校园人才，致力于培养 AI 技术领军人物；
- 通过高精尖团队指导和前沿技术研发实践；
- 已有上百名技术博士深度参与机器人、自动驾驶、深度学习、大模型等领域的创新研究，推动技术突破与应用落地。

管理培训生计划

- 聚焦于 AI 时代核心业务未来领军人才培养；
- 项目覆盖产研与战略两大方向；
- 采用两年导师带教、轮岗实践与专项培养模式，助力学员快速成长；
- 截至 2024 年末，已有 40 余名管培生加入，深度参与百度核心业务与 AI 创新发展。

实习生招聘计划

- 面向在校生提供超过 6000 个实习岗位，并为优秀实习生提供充足的转正机会；
- 职位涵盖技术类、产品类、专业服务与管理支持类，以及政企行业解决方案类四大领域；
- 支持多城市选择，帮助年轻人才快速融入 AI 产业链，储备未来核心力量。

在百度 2024 年校园招聘中，约 80% 的岗位与 AI 技术相关，并首次在校招中向应届生开放大模型算法工程师、AI 大模型产品经理和策略产品经理等核心岗位。这些举措为优秀的 AI 人才提供了直接参与大规模预训练模型研发和核心产品策略制定的机会，推动了百度在 AI 领域的人才积累与发展。

创新招募行动

为确保招募到优秀 AI 人才，百度积极创新招聘形式，拉近了与学生之间的距离，进一步提升校园招聘的吸引力。

● 案例 | 百度组建校园大使团队，提升校招影响力

2024 年，百度招募了 53 名校园大使，覆盖全国 47 所高校。这些校园大使积极运营 50 个社群，与 8,000 多名学生进行互动，发布超过 2,000 条招聘信息，成为校招信息的主要传播渠道，显著提升了校园招聘的影响力与吸引力。

● 案例 | 百度举行校招提前批开放日，精准吸引目标人才

2024 年 7 月，百度在北京中关村举行了校招提前批开放日，设有 38 个展位，展现了公司的核心技术与业务亮点。各业务部门通过生动的视频演示和互动问答，深入介绍了各自的核心技术与业务优势，同时提供简历诊断和就业指导服务，吸引了大量学生前来投递简历并积极参与交流，提升了学生对百度的认知和兴趣。

智能化人才选聘工具

百度依托智能化人才选聘工具，以数据驱动实现精准匹配，构建企业与人才的高效连接桥梁，推动人才生态的可持续发展。

百度人才库

- 战略性人才管理工具；
- 整合内部外部数据，利用 AI 技术提升人岗匹配效率，为人才需求和长期人才储备提供支持。

2024 年
新增人才简历的储备

超 **40 万份**

百度智能招聘系统

- 一站式人才甄选和录用管理工具；
- 借助 AI 技术，百度智能招聘系统能够实现简历与岗位的精准匹配，同时对人才履历进行总结并生成面试考察要点，帮助招聘官更高效地筛选合适人才。

2024 年，完成甄选和录用

超 **10,000 人次**

内部人才市场

- 灵活调动：建立内部人才市场，允许员工在公司内部进行灵活的岗位调动，促进不同业务领域和角色之间的流动；
- 员工发展需求：员工可根据自身职业发展需求申请新岗位，增加其对公司各业务领域的理解，为员工提供多样化的职业发展机会。

2024 年

近 **2,000 人**

实现了内部转岗

系统性招聘管理与优化

公平、公正、透明的招聘体系是吸引人才的关键。百度高度重视招聘流程优化，努力提升候选人的应聘体验，确保每位候选人都能展示自己的最佳状态。

招聘流程管理

百度通过《百度招聘行为规范》提升招聘管理的规范性和公正性，确保招聘过程公平，优化候选人体验，增强雇主品牌。该规范适用于所有参与招聘的人员（HR、面试官等），并强调禁止任何形式的歧视行为，包括性别、年龄、民族等因素影响招聘决策。集团招聘运营管理组负责监管违规行为，并设立了投诉举报通道和招聘违规处理机制。此外，百度严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，在招聘系统中设置年龄校验，杜绝使用童工，严禁聘用未满 18 岁的应聘者。

招聘流程优化

为确保候选人的声音能够被充分听取，百度建立了反馈和申诉通道。候选人可以通过官方网站或每次面试结束后收到的满意度调研问卷，及时表达自己的意见和建议。2024 年，百度围绕招聘提质增效和提升候选人体验等核心目标，持续优化内部招聘流程和系统平台，进一步提升候选人的招聘体验。



公平、有竞争力的薪酬及激励

百度着力构建科学合理的薪酬体系、透明的奖励机制、公正绩效评估方法和多元化的激励措施，确保为员工提供公平、有竞争力的薪酬和激励。



百度绩效机制

实行定期（季度 / 年度）的绩效评估，确保 100% 的员工参与。



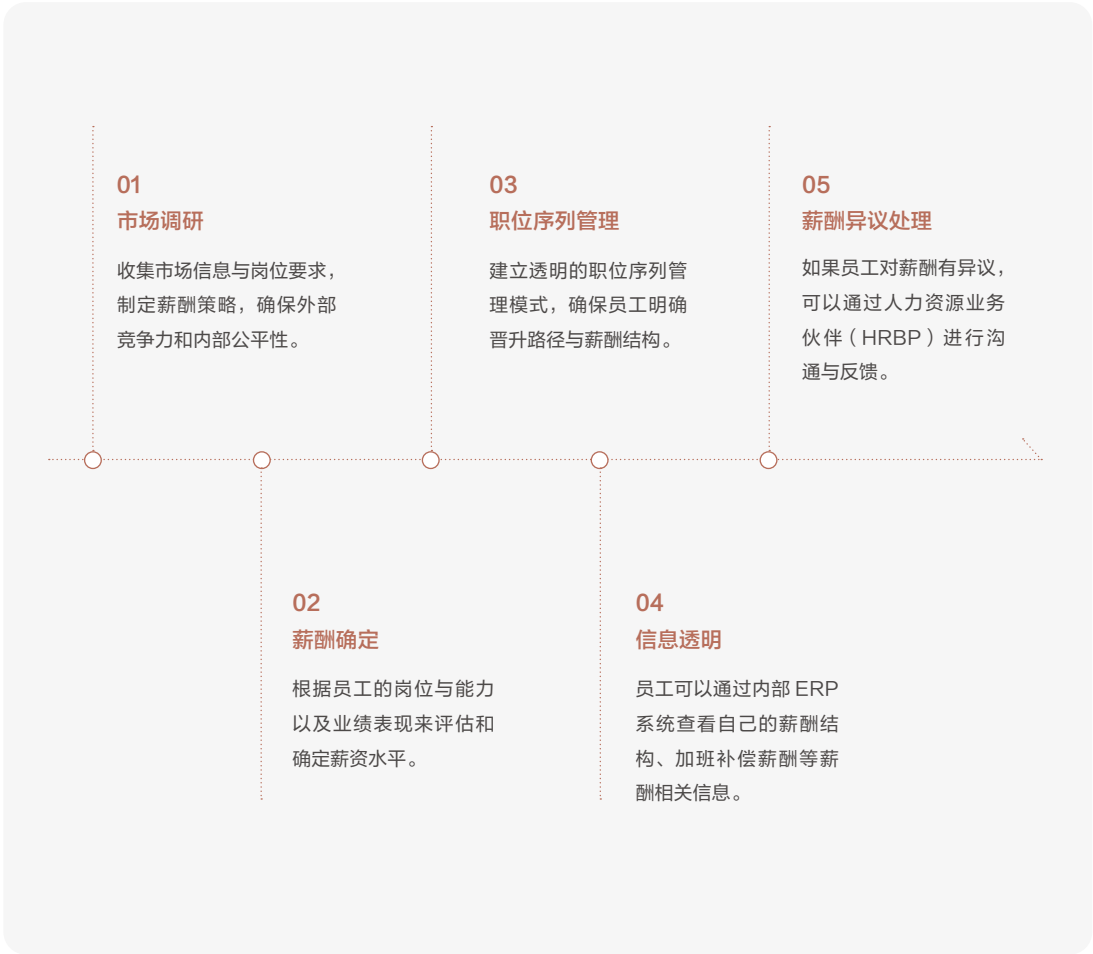
百度使用 IMPACT(“业务贡献度”)模型进行绩效年度评估,实现 360 度评估。

评估维度	评估过程
岗位绩效、任务绩效	自我评估、Peer 评估（同事评估）、上级评估、逐级校准
360 度评估	

百度 IMPACT “业务贡献度”模型

百度薪酬体系

百度建立了完善的薪酬策略与管理流程，确保为员工提供公平、有竞争力的薪酬。



百度激励机制

百度采用短期激励、长期激励、特定激励相结合的模式，鼓励共同创造和分享价值。

激励类型	覆盖范围	具体内容
短期激励	所有员工	包括月度、季度、半年和年终奖，激励力度依据岗位而定。
长期激励	近一半正式员工	为一定层级以上创造显著价值的重要人才，或者表现优秀，展现出良好价值创造潜力的高潜人才提供长期激励。
特定激励	特定团队及个人	表彰做出卓越贡献的个人和团队，例如“百度最高奖”“百度骄傲”等。

● 案例 | 百度设立“百度最高奖”激励团队创新突破

“百度最高奖”是由百度 CEO 李彦宏于 2010 年 7 月提出并设立的公司最高级别的奖项，旨在针对对公司总监级别以下的员工，奖励对公司产生卓越贡献的 10 个人及以下的小团队，鼓励“小团队做出大事业”的互联网精神。该奖项对每个获奖项目团队给予 100 万美元的奖励。基于大模型技术的创新与突破，由“云帆”“轻舟”“百炼”“纵横”四支团队夺取 2024 年“百度最高奖”。至今百度已有 51 个团队获此殊荣。



多元的非薪酬福利与关怀

百度用心关爱每一位员工，设立《百度关怀福利管理说明》，为所有正式员工、实习生及劳务人员提供薪酬以外的福利保障，使员工能够持续感受到来自公司的温暖。

非薪酬福利体系

百度构建了丰富的非薪酬福利体系，提供生活、教育、家庭、医疗等多角度的员工关怀，提升员工归属感、价值感和幸福感。

● 案例 | 百度打造节日福利体系提升员工归属感

在元旦、春节、妇女节、儿童节和中秋节等重要节日，百度为员工精心准备了礼物，如小度电子产品、定制箱包、生活用品等，以表达对员工的关心与感谢。为体现平等、多元与包容的价值观，百度在妇女节为女性员工提供礼品和休假，彰显对她们的重视。同时，在儿童节，百度为员工子女提供定制礼包，支持员工更好地平衡工作与家庭生活。

各种节日福利得到了员工的积极反馈和喜爱，使员工感受到公司的关怀与重视，从而提升员工的满意度和归属感。

生活



工作与生活平衡

尊重个人生活，提供灵活工作安排。

假期类型

除法定节假日以外，提供带薪年假、婚丧假、产假、陪产假、育儿假等假期。

员工活动

定期组织团队活动，增强团队凝聚力。

生活与节日福利

包括免费饮食、健身支持、生活服务及节日关怀。

教育



职业发展培训

提供内部培训和外部课程提升员工技能。

学历与技能提升

支持员工参与专业认证和学习机会。

家庭



家庭健康支持

推出青松计划，为入职满 2 年及以上的员工的父母提供综合医疗险、定期寿险与意外险、重大疾病险等商业保险。

礼品卡 / 慰问金

在员工结婚、生育时送上祝福；在患病、丧葬等时刻给予慰问。

医疗



保险计划

为 100% 在职员工按照规定缴存五险一金，并提供商业保险自选计划。

健康体检

每年定期为员工组织健康体检。

健康指导

聘请专业健康管理机构为员工提供专业的健康咨询和生活方式指导。

健康空间

及时解决员工身体不适或意外受伤问题，提供问诊领药、电话寻医等服务。

心理健康支持

提供免费的心理健康咨询服务。

百度员工非薪酬福利与员工关怀

平衡工作与生活

百度关心关爱每一位员工，倡导工作与生活平衡的理念，营造健康可持续的工作氛围，并增强多元化水平。

平衡工作与育儿

百度提供母婴室，对于婴儿出生一周岁内的女性员工，提供每个工作日内一小时的哺乳假。

平衡工作与护理

若出现员工本人父母需要护理的情况，员工每年可享受至少 10 个工作日的父母护理假。

灵活的工作时间

提倡高效的工作作风及价值创造导向，实行相对弹性的标准工时制，员工在保证每天 8 小时工作时间和完成规定任务的前提下，可以自由选择工作时间安排。

全面的沟通、反馈机制

百度致力于建立畅通的员工沟通机制和有效的反馈体系，通过定制化满意度调查及时了解员工需求，持续优化员工体验，为组织长期稳定发展奠定坚实基础。

畅通的沟通机制

百度建立了多元化的内部沟通渠道，并在《百度员工手册》明确规定：“鼓励公开沟通，员工可以随时与其直接上级、业务范围内的负责人、人力资源部或公司高管讨论任何有关用工管理方面的问题。我们希望通过不断改进雇佣政策来为每一位员工创造一个公开、舒适的工作氛围。”

渠道类别	渠道名称	内容
内网	论坛	员工可以自由发声，表达意见和建议。
	问答板块	高管及各业务、产品负责人通过此平台获取员工的真实想法。
	匿名提问	支持匿名提问，减轻提问者顾虑。
活动	面对面访谈	员工文化夜谈、员工访谈调研。
	年底年会	总结过去，展望未来，增强团队凝聚力。
上下级对话	简单之约	邀约 CEO，围绕员工反馈和提炼的问题展开沟通。
	总监会	及时传达管理层思考和战略导向。
	员工对话	员工活动发言、业务体系全员会、内部沟通会。

● 案例 | 百度开展“简单之约沟通会”促进公司上下透明沟通

自 2018 年 6 月起，百度定期举办“简单之约沟通会”，至今已开展 36 期。每期会议邀请高管与员工参与，旨在增进员工对公司战略和业务进展的理解。员工可通过内网提前提交问题，问题包括战略、行业、业务、文化、人才等方面，高管则针对这些问题进行详细解答，营造了透明的沟通氛围。此外，沟通会采用直播、视频回放、文字报道等多种形式，确保未能到场的员工也可以参与，进一步提升信息的透明度和可获取性。



有效的申诉机制

百度鼓励员工通过有效的、合理的途径提出并解决工作中遇到的不符合百度文化价值观的行为和问题，对职场不公平现象积极发声。员工在日常工作中如遇到或观察到不符合公司文化的行为和现象，可发起文化监察的举报。《百度员工手册》中详细列出了员工举报及投诉的通道，包括：

举报渠道

电子邮件地址：

culture@baidu.com，bdjb@baidu.com

当面举报联系人：

可通过百度如流服务号“阳光职场”联系专人

职业道德意见箱位置：

百度大厦 F7-BC384 工位处

信件邮寄地址：

北京市海淀区上地十街 10 号百度大厦百度职业道德建设部（收）
邮编 100085

百家号：

可通过百度百家号“阳光百度”私信联系专人

百度依据相关法律法规及《百度职业道德举报工作管理规定》¹⁰，严格落实举报人保护措施，包括对举报人姓名、联系方式和举报事项等信息的严格保密，并严禁任何形式的报复行为。在必要情况下，百度还将为举报人提供法律咨询或援助，以切实保障其合法权益。2024 年，百度未出现因合法举报而导致的解雇、降级、停职、恐吓或骚扰等不公平待遇，且未发生对外部举报人员的任何报复事件。

¹⁰ 详见百度 ESG 网站 – 制度文件。

定制化满意度调查

为了解员工满意度及组织氛围情况，百度每季度进行一次全员季度调研，规律性地针对员工在百度组织内感受到的风气、士气、使命感做出综合评价，涵盖工作满意度、目标清晰度、乐观程度、紧张焦虑等心理健康因素等多个方面，综合反映员工满意度情况。根据员工反馈，及时洞察满意度及组织氛围问题。调研报告开放给公司管理者和 HR 查看，并及时改进管理。

满意度调研参与率
超过 **90%**

员工综合满意度
91.2%



卓越的企业文化建设

百度持续面向全体员工（包括新员工、管理层和基层团队）开展企业文化建设，主要目的是强化团队凝聚力、提升员工满意度，以及吸引并留住优秀人才。为实现这一目标，百度通过内容建设、渠道运营和活动落地，向外界传递雇主品牌核心信息，涵盖技术信仰、员工成长与关怀，以及“简单可依赖”的核心文化，持续提升雇主品牌形象。在 2024 年的组织氛围调研中，与企业文化建设相关的得分指标呈现上升趋势，表明企业文化建设对员工产生了积极影响。

强化团队凝聚力

百度骄傲颁奖礼

增强员工的荣誉感和归属感。

度厂福利集市

促进员工之间的交流与互动。

秋日嘉年华

丰富员工的文化生活和团队合作。



提升员工满意度

百度小赞

实现更及时的员工认可。

协同金花

鼓励团队合作和相互支持。



文化理解与融入

文化夜谈

促进员工对公司文化的深入理解。

文化榜样评选

表彰在文化建设中表现突出的员工。



此外，百度文化价值观考核是员工年度考核体系的重要部分，以“简单可依赖”为核心，倡导平等、包容及尊重多样性等理念。在同等条件下，文化价值观评估等级较高的员工将优先获得长期发展支持，从而促进企业文化与员工行为的深度融合。

可持续的创新氛围营造

百度重视技术创新与发明创造，坚持推进创新管理、营造技术创新氛围，并与生态伙伴共同沉淀创新成果。

我们重视研发投入。过去十年，百度累计投入的研发资金已经超过 1,800 亿元人民币，受益于马拉松式和压强式的研发策略，百度已在 AI 芯片、框架、模型和应用层面拥有关键自研技术。



百度累计投入的研发资金已经超过

1,800 亿元人民币

制定完善的创新保障机制

为了营造企业内部的创新氛围和创新文化，提升创新质量，发挥创新成果价值，百度内部制定了多项知识产权文件，包括《百度高价值专利评价标准》《百度大模型及 AI 原生专利撰写指引》《标准必要专利撰写指引》和《高价值专利管理与运营指引》等。同时，百度完善了知识产权保护管理机制，涵盖创新激励、培育挖掘、申请布局、质量提升、诉讼管理、风险防控及转化运营等知识产权全生命周期的各个环节。这些措施旨在激励企业产出更多高质量专利成果，保护企业持续创新，提升业务创新水平。随着百度人工智能技术在各个场景加速落地，这些高质量专利正持续释放增值价值，赋能企业产品和服务重构，助力业务对外合作拓展和产业智能化。

制度

2024 年，百度发布《专利奖励办法 5.0》，调整专利奖励方式，优化专利奖励方案，鼓励更高质量的技术创新和成果应用。

培训

百度每年定期为各业务部门举办专利培训，根据技术方向和业务特点开展技术提案、专利申请、专利质量、产业化运营全链条培训。

2024 年，百度累计开展专利培训超过 70 场，参与培训人数超过 3,000 人次，从业务源头调动创新保护积极性，提升创新工作水平。

彰显卓越的专利创新成果

百度凭借在人工智能领域的技术优势和深厚的知识产权积累，达成了多项国内及国际专利合作。2024 年，百度在中国发明专利申请量超 2,000 件，授权量超 3,500 件，AI 专利申请量和授权量连续六年位居中国第一。截至 2024 年 12 月，百度全球 AI 专利申请量突破 2.7 万件，国内 AI 专利申请量突破 2.1 万件。同时，百度在 AI 领域共荣获 17 项中国专利奖，包括 1 项金奖、7 项银奖，包括智能交互专利荣获该领域首个中国专利奖金奖。

中国发明专利申请量超

2,000 件

授权量超

3,500 件



Questel 发布报告显示，百度大模型专利申请量中国第一、全球领先，深度学习专利申请量全球第一；

IFIclaims 发布报告显示，百度生成式 AI 专利申请量跻身全球 TOP9，是唯一上榜的中国主体；

日经中文网中国生成式 AI 专利分析，百度生成式 AI 专利排名中国第一；

百度获得中国国家知识产权局颁发的 1 项自动驾驶领域中国专利银奖和 1 项地图领域中国专利优秀奖。



案例 | 百度发布 2024 十大科技前沿发明，引领 AI 产业新变革

2024 年 10 月 22 日，百度举办“2024 百度十大科技前沿发明”发布会，主题为“前沿发明，引领 AI 产业新变革”，所发布的十项发明成果全部涉及大模型及 AI 原生创新。这是百度连续第三年发布前沿科技创新成果，旨在鼓励高质量 AI 技术创新。这些成果不仅提升了百度自有产品的效能，还推动了 AI 原生化重构，助力人工智能赋能千行百业。通过表彰引领产业创新的前沿成果，百度激励更多创新创造，同时推动这些成果的产业化应用，加快 AI 技术的落地进程。

3.3 人才培养与发展

百度聚焦于通过双轨制晋升体系与智能化人岗匹配工具，构建高效的人才战略供应链。百度以培养具备管理和专业能力的人才，适应快速变化的市场环境为目标，借助先进技术工具提升员工工作效率，实现人才与业务的最优结合，推动组织的持续创新与发展。

百度注重 AI 浪潮下的员工技能提升，设置梯度化人才培养体系，全员覆盖与分层培养并行。百度以“全面赋能员工成长”为目的，构建人才培养体系，覆盖每一位员工的职业发展路径，并根据员工的层级和阶段特点，设计针对性的培训计划，实现从全员基础能力提升到梯度化人才培养的全面覆盖。

— 培训绩效

百度 2024 年内部培训费用超过 1,400 万元，用于支持员工的培训和人才发展。这些培训预算被规范化地用于各个方面，以保障员工享有全面的培训和成长，实现员工培训 100% 全覆盖。

指标名称	类别	单位	2024 年
按性别划分的员工受训百分比	男员工	%	100
	女员工	%	100
按职级划分的员工受训百分比	高层管理者	%	100
	中层管理者	%	100
	基层员工	%	100
员工平均受训时长	/	小时	31.6
按性别划分的员工平均受训小时数	男员工	小时	32.6
	女员工	小时	30.3
按职级划分的员工平均受训小时数	高层管理者	小时	31.1
	中层管理者	小时	41.7
	基层员工	小时	30.6



全员赋能培训体系

百度秉承对员工发展的高度重视，围绕职业素养、领导力、专业能力 & 岗位技能等多维度，为全体员工打造覆盖全职业发展周期的培训体系，并依托百度完善的培训平台及培训机制，持续提升员工综合能力与职业竞争力。

百度培训机制

为打造学习型组织、营造全员共同学习的氛围，百度设立《百度学分制》。“学分制”作为引领员工学习发展的重要公司级制度，适用于全体正式员工（实习生等员工可参照执行），有助于形成组织的知识沉淀，推动个人和组织的共同发展。

百度培训平台

百度的内部学习平台“度学堂”面向所有员工（包括实习生、兼职人员及合同工）开放，提供覆盖多领域的便捷化、一站式在线学习解决方案。2024 年，“度学堂”举办了 1,251 场次的直播培训，并新增了 350 个学习专区与 2,657 门课程，其中 1,733 门课程与大模型和前沿 AI 技术有关。

此外，百度将自身技术优势深度融入“度学堂”员工培训，创新性地应用前沿 AI 技术，使课程研发与学习体验进一步升级。



● 案例 | 百度推出“胶囊小课”赋能员工通用软技能提升

作为“度学堂”的标杆课程，通用能力培训系列“胶囊小课”围绕“成长力”“思考力”“推动力”“教练力”及“影响力”五大核心维度，帮助员工解决日常工作中的“疑难杂症”，提升软技能。该项目自上线以来，累计观看量达 101 万次，参与培训人数达 34,564 人，成为百度赋能员工发展的重要举措。2024 年，胶囊小课的平均满意度为 98%。



● 案例 | 百度构建 AI 原生研发新范式培训体系，帮助员工建立系统性 AI 思维

2024 年，百度围绕 AI 原生研发新范式，从零到一构建了全方位培训体系，系统提升员工在 AI 领域的专业知识与实践能力。该体系以“度学堂”为核心平台，全年累计上线 85 门 AI 原生精品课程。同时，公司通过线上课程、线下沙龙、实战训练营等多元化的培训形式，累计举办培训活动 100 余场。AI 原生研发新范式培训整体覆盖员工超过 25,000 人，学习总人次突破 100 万次。超过 90% 的学员反馈表示，课程学习对理解 AI 原生研发新范式具有明显帮助。



● 案例 | 百度应用 AI 数字人技术赋能培训，提升培训效率

“度学堂”通过 AI 数字人技术替代传统授课讲师，大幅缩短课程录制周期，提高知识内容的生产效率。平台还嵌入了智能搜索与智能摘要功能，帮助员工快速筛选学习资源，更精准高效地获取所需技能知识，有效提升学习成效。



新员工融入与成长

百度致力于为新员工提供全面的支持，帮助他们快速融入公司文化并实现职业成长。通过系统化的入职培训和定制化的新人培训项目，百度确保新员工能够在入职初期获得必要的知识和技能，从而顺利适应工作环境并明确发展方向。

通用入职培训

百度致力于为新员工和毕业生提供丰富多彩的培训，覆盖毕业生的文化融入、应知应会、职业素养、专业技能、业务岗位技能，并提供特色的 AI 原生系列培训和实践，帮助新员工完成从校园人向职场人、从职场人到百度人的转型，把握 AI 原生浪潮，为未来转型充电。

零度突破职场必修课

- 针对校招生与社招新员工定制设计的入职课程；
- 结合线下环节、团队与个人任务、结营考试，使其充分理解百度文化，掌握初阶工作技巧。

AI 原生体验环节

- 提供 AI 相关的工具应用课程、业务案例分享、AI 相关竞赛等定制的成长活动；
- 帮助新员工快速理解百度在 AI 生态中的核心优势和业务落地实践。

Mentor 带教计划

- 为新员工一对一配备导师；
- 提供从日常工作指导到长期职业路径建议，全方位帮助快速成长；
- 截至 2024 年末，百度有 5,363 名认证导师。



定制新人培训

百度各业务线为校招生量身打造了专属新人培训项目，涵盖业务概览、岗位技能培训、学长学姐及行业大咖分享等多元化内容，助力新员工快速熟悉业务、明晰职业发展路径，顺利融入工作环境。

MEG¹¹ 红度计划

促进校招生快速进入内容生态运营领域工作角色。

TPG¹² 智新计划

提升技术研发技能，助推创新能力发展。

ACG¹³ 腾云计划

聚焦 AI 与云计算领域的具体技术应用场景培养。

IDG¹⁴ 星火计划

提升新同学对智能驾驶业务的理解，使其快速熟悉岗位任务。

专业的职业胜任力培养

对于不同专业序列的员工，百度提供全面的职业胜任力培养方案，涵盖专业技术的深度学习和业务创新能力的提升。通过这些培养措施，百度旨在帮助员工在竞争激烈的业务环境中持续成长，从而实现从普通员工到资深专业人才的转变。

职业发展方向

T 序列（技术序列）



培训内容

包含编码能力、项目管理、架构设计、前端 / 后端功能开发、测试等核心专业能力培训。

P 序列（产品序列）



培训内容

包含产品规划、产品创新、需求洞察、数据分析、用户增长等核心专业能力培训。

E 序列（政企行业解决方案和服务序列）



培训内容

包括销售能力提升培训、解决方案专家能力提升培训等核心专业能力培训。

¹¹ MEG：移动生态事业群组。 ¹² TPG：技术中台事业群组。 ¹³ ACG：百度云事业群组。 ¹⁴ IDG：智能驾驶事业群组。

梯度化领导力培训

百度根据管理者的成长阶段和能力需求，设计分层次的领导力培训课程，全面提升各级管理者的团队领导力、战略思维和执行能力。针对不同的群体，分为管理者成长经典路线及管理者成长专项路线。培训课程丰富且实用，以领导力培养为核心，同时涵盖商业、创新、AI 原生等多个维度，全面赋能员工成长。

2024 年，
领导力相关线下培训课程累计开展

93 场

覆盖

2,838 人次

管理者成长经典路线

百度通过分层递进的领导力培养路线，设计了针对新晋、资深及中、高层管理者的领导力培养计划，旨在帮助员工逐步提升管理能力和领导水平。每个计划都具有明确的目标，使管理者能够有效应对不同管理阶段的挑战，从而在其职业发展中获得持续支持。



管理者成长专项路线

百度推出了专项培养路线，分别针对高潜力业务领军人才和技术管理者，通过企业参访、创业者交流、行动学习、教练辅导、管理培训、专业交流等定制化、多样化的发展手段，培养公司业务和技术领导者。



双轨制人才晋升体系

百度的人才晋升体系体现了多样化的发展路径，既提供了纵向晋升的机会，也鼓励横向转岗，满足员工不同的职业需求与成长目标。

纵向发展

百度的人才晋升制度采用双轨制，分为管理通道（M 序列¹⁵）和专业通道（TPE & Band 序列¹⁵）。员工在任职期间只能选择一种通道，当员工在当前层级展现出符合下一级别要求的知识、技能、经验及解决问题能力时，可以基于能力评议和管理层决策进行晋升，实现纵向发展。

管理通道（M序列）

重视员工的管理能力和领导潜力，适合有意向晋升至管理层的员工。

专业通道（TPE & Band序列）

聚焦于专业技能和技术能力，适合希望深化专业知识的员工。

横向转换

百度也鼓励员工在职级范围内进行跨领域和跨角色的发展，以培养复合型人才。当员工达到一定职级后，可在管理通道和专业通道内横向转换，挑战新岗位和任务。



¹⁵M 序列（管理序列），T 序列（技术序列），P 序列（产品序列），E 序列（政企行业解决方案和服务序列），Band 序列（销售及业务拓展类、业务研究与分析类、市场及沟通类、专业服务类等）。

支持自我发展

百度积极支持员工的自我发展，提供多样化的学习和成长机会。百度通过学习需求反馈调研以及个人定制化发展计划，帮助员工提升能力和职业竞争力。

学习需求反馈调研

百度重视员工的培训需求，每季度和每年度通过调研收集反馈，针对学习课程进行调整和优化。季度调研随机覆盖约 1/4 的员工，年度调研面向全员，提高了培训的针对性和有效性。

个人定制化发展计划

百度根据业务特色和需求，定制化培养所需的人才和梯队，提供包括通用管理、团队融合、战略研讨等多种课程，帮助员工在不同领域获得必要的知识和技能。此外，公司设置有 Mentor 带教机制，确保每一个员工都能得到个性化的职业发展。

数字化提效工具

百度通过数字化 AI 工具赋能员工提效，促进员工职业发展和技能提升。

AI 赋能研发协作

工具

Comate 平台：

- 自动生成代码，简化开发过程；
- 技术岗位员工年度完成需求量增长 10.3%；集团代码 AI 生成占比 40%。

Comate Stack：

- 支持数据工程、Prompt 工程、大模型及 AI 应用评估，提升 AI 原生应用开发效率；
- 超过 1 万名员工使用，提升协作和研发效率。

3.4 员工权益与多元共容

百度始终将员工视为企业最宝贵的财富，致力于为每一位员工提供公平、安全、包容的工作环境。我们坚持尊重人权与劳工权益，构建完善的职业健康与安全保障体系，并积极推动多元、平等与包容的职场文化。通过一系列切实有效的政策和措施，百度不仅保障了员工的基本权益，还不断为员工职业发展、身心健康和福祉提供全方位支持，助力员工在百度实现个人价值与企业共同成长。

构建职业健康与安全保障体系

百度认为，平等的保护、完善的职业健康安全措施，是企业对员工的底线承诺。百度建立了完善的职业健康保障与安全管理体系统，获得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的场所占比达 60.7%，旨在最大程度避免员工因工伤亡的情况发生。同时，百度积极推进工作场所压力管理，提供心理咨询服务，倡导体育锻炼，帮助员工缓解职业压力，维护身心健康，全面保障员工的健康与安全。

安全政策与风险管理

百度严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》等法律法规，全面落实职业健康安全与工作场所消防安全的相关要求。制定了《百度办公区管理规范》《百度办公区应急预案》¹⁶ 等一系列健康安全相关政策，适用于所有办公场所，旨在为员工提供安全的办公环境。此外，百度还建立了完善的风险评估机和应急响应措施，定期开展工作环境安全检查，及时消除安全隐患，确保员工在安全的环境中高效工作。

职业健康与急救培训

百度高度重视职业健康与急救知识的普及与培训。2024 年，我们共开展了 20 余场、累计近 800 小时的职业健康与职业病防护培训，吸引了近 1,800 名员工参与。培训内容涵盖职业病预防、健康管理，以及安全操作规范，旨在提升员工的健康意识和紧急情况下的应对能力。

此外，我们还组织了多场应急救护培训，覆盖百度员工、外包伙伴及物业人员，有效提升了各类人员的安全响应能力。全年应急救护培训累计超过 800 人次，为构建安全高效的工作环境奠定了坚实基础。

保障员工身心健康

百度高度重视员工的身心健康，通过完善的设施、多元化的服务和专业的支持体系，全面保障员工的身心健康。

百度通过设置多功能生活休闲设施、提供专业健康指导，帮助员工有效应对职场工作压力。场景涵盖休息室、健康空间、中医按摩室、健身房、瑜伽室、攀岩墙、乒乓球场、羽毛球场、篮球场、母婴室、理发店、图书室、咖啡店等，让员工在工作之余得到充分放松和休息。

公司还特别设立健康空间，为员工提供专业的健康咨询和健康管理服务，帮助员工科学规划健康生活。此外，百度每年为员工提供一次免费的健康体检，并推出健身课程、专属健身操，以及各类体育比赛，全面提升员工的健康意识和体能水平。

在心理健康方面，百度推出了乐度 EAP（员工援助计划），为员工及其直系亲属提供专业的心理咨询服务。服务范围涵盖情感问题、家庭关系、焦虑情绪及个人成长等多个领域，全面支持员工的心理健康需求。为方便员工使用，乐度 EAP 提供了多种预约方式，员工可通过电话、度生活服务号或邮件进行预约。在进行心理咨询服务时，我们严格保障员工的隐私安全，确保员工可以安心寻求帮助。截至 2024 年底，乐度 EAP 已为近 8,000 人次提供了心理支持，成为员工心理健康的重要保障。

案例 | 百度打造健康空间全方位守护员工健康

百度在办公场所设立了健康空间，为员工提供健康咨询、药品领用及专业体检等多种免费的健康服务及支持。2024 年，健康空间共计提供服务 4.6 万次，其中包括 3.2 万人次的线下咨询与药品领用，充分体现了公司对员工健康的重视与关怀。

2024 年
健康空间共计提供服务

4.6 万次

¹⁶ 详见百度 ESG 网站 - 制度文件。

打造多元、平等与包容职场环境

百度致力于创建一个包容和公平的职场工作环境，让每位员工都能感受到价值与尊重。我们通过推动性别平等和关爱少数群体，确保每个人都能在这里充分发挥潜力。我们关注文化多样性，并提供必要的支持，致力于让每位员工都能顺利融入团队。

女性职场赋能

百度坚定地秉持性别平等的理念，并严格遵循同工同酬的原则，确保女性员工享有同等回报的工作薪酬。2024 年，男女薪酬差异数据显示如下：

平均薪酬差距

0.60%

薪酬中位数差距

0.40%

平均奖金差距

1.50%

奖金中位数差距

1.10%



女性员工凭借其出色的能力，在百度可持续发展道路上持续发挥着中坚的领导力。百度充分支持女性力量发挥，为女性在科技行业中的进一步发展保驾护航。

女性在总劳动力
中的比例

39.0%

管理职位中的
女性比例

43.9%

创收业务管理职位
中女性比例

54.0%

百度高度重视女性员工的权益保障，提供全面的产育政策，以体现对生育的关怀。员工可以依据所在地法规申请产假、陪产假和育儿假。在生育假期结束后，百度会为女性员工举办复工庆祝活动并准备小礼品，帮助女性员工顺利重返职场。



■ 怀孕女员工依据所在地法律规定申请产假（最低 98 天）。



■ 男性员工可依据所在地法律法规申请陪产假¹⁷，以照顾家庭需要。



■ 员工有未满三周岁子女的，可根据地区特性享受每年不少于 5 个工作日的育儿假；

■ 若当地政府规定夫妻双方可进行育儿假调节分配的，则夫妻双方可将个人育儿假调节给予配偶使用。

尊重少数群体员工

百度关爱少数群体员工，尊重不同的文化习俗和生活习惯，并为少数群体员工提供尽可能的支持与援助。

领域

具体措施



文化尊重

尊重不同文化习俗和生活习惯，为少数群体员工融入提供便利。



就餐选择

在办公园区食堂设立清真档口或开设清真餐厅，丰富员工餐饮选择。



无障碍
设施

主要办公楼宇配置无障碍基础设施，包括独立卫生间、坡道、电梯、停车位等，方便残疾员工的工作与生活。



全球人才
支持

对来自中国大陆以外国家及地区的入职人员提供安家支持。



跨境外派
支持

为跨境外派员工提供补贴，包括基本补贴、艰苦补贴、伙食补贴和战乱补贴。

¹⁷ 陪产假实际天数以员工所在地法律政策规定为准。

劳工权益保障与人权

百度高度重视员工人权保障，确保员工享受公正和有利的工作条件，给予员工符合法规的社会保障，尊重员工观点与表达自由的权利，保障员工的生命权与健康权并严禁职场骚扰和歧视等侵犯人权行为，维护员工的合法权益。

关键议题	政策及目标	风险识别	风险预防与应对	关键绩效回顾	补救举措
享受公正和有利工作条件的权利	政策： 《百度员工手册》 《百度薪酬福利管理规范》 《百度招聘管理规范》 《百度绩效管理规范》 目标： ■ 为所有员工提供公正的绩效考评、职业发展机会和工作时长；	■ 如果出现聘用童工、强迫劳动、遏制结社自由的情况，企业经营将出现违规风险； ■ 如果未能公正地为员工提供绩效考核和职业发展机会，将有员工流失风险。	■ 招聘阶段严格筛选，确保没有童工与强迫劳动的出现； ■ 设置完善的绩效考核和绩效申诉机制； ■ 为员工提供职业发展的指导和多元化的晋升发展体系。	■ 百度未发生强迫劳动、雇佣 18 岁以下员工的情况，同时公司设有工会，支持结社自由和集体谈判权； ■ 为 100% 员工提供公平、有竞争力的薪酬； ■ 员工平均培训时长 31.6 小时； ■ 100% 的正式员工接受了年度绩效考评。	■ 一旦发现聘用童工、强迫劳动、遏制结社自由的情况，工会将迅速介入，采取严肃处理措施，坚决杜绝此类行为的发生； ■ 如果员工对薪酬、福利等方面（如绩效考核、裁员补偿或员工支持计划）的政策有疑问或提出申诉，人力资源部将及时提供帮助，处理相关事宜； ■ 一旦出现未能正常缴纳社会保险的情况，百度将迅速计算并补缴所有未支付的社会保险，同时向受影响的员工提供相应的补偿；
	■ 拒绝童工、强迫劳动等一切违反国内国际劳工雇佣原则的行为； ■ 为员工提供结社自由和集体谈判的权利； ■ 为员工提供有竞争力的薪酬，依法为员工缴纳社会保险，并提供多样化的福利支持。	■ 如果企业未能依法为所有员工正常缴纳社会保险，可能面临来自政府的罚款、补缴、强制审计等合规风险； ■ 若公司未能为员工提供充足的保障与支持计划（如生育假、护理假、家庭支持计划等），员工可能感到被忽视和不公，导致高离职率和人才流失。	■ 为所有员工依法依规缴纳社会保险； ■ 为员工提供各项支持计划，包括生育假、护理假、家庭支持计划等。	■ 为 100% 员工缴纳社会保险； ■ 员工福利假期等支持计划覆盖 100% 正式员工。	■ 如出现任何违规情况，百度将进行内部审查并及时进行整改，更新相关制度，确保合规性并防止类似问题再次发生。

关键议题	政策及目标	风险识别	风险预防与应对	关键绩效回顾	补救举措
观点与表达自由的权利	政策： 《百度员工手册》 《百度内容生态管理规范》 《安全审核标准》 目标： - 保障员工言论自由，为员工的公开沟通增加渠道； - 员工能够畅通地反馈与工作相关的争议。	限制员工表达自由会导致员工意见沟通反馈不及时，进而降低员工士气和工作满意度，引发团队合作不畅和工作效率降低的风险。	- 通过多元化内部沟通渠道（内网、活动、上下级对话）促进员工意见交流； - 定期展开员工满意度调查，了解员工内心需求。	- 支持员工顺畅沟通的政策，覆盖 100% 的正式员工和实习生； - 员工满意度调查参与率超过 90%，员工综合满意度为 91.2%。	- 组织紧急会议，与员工沟通问题并听取意见； - 重新检查并调整沟通政策，确保支持员工表达自由； - 发布明确的整改措施及时间表，并定期更新反馈处理进度，增强透明度和信任感。
生命权与健康权	政策： 《百度安全管理规范》 《百度员工手册》 《百度办公类资产管理制度》 目标： - 为所有员工提供安全和健康的工作场所； - 保障员工不从事危险性工作； - 通过合理的手段，支持员工身心健康。	- 互联网工作人员长时间使用计算机可能引发视力损伤和颈肩痛等身体健康风险； - 快速发展的高强度工作环境可能导致焦虑和抑郁等心理健康风险。	- 建立完善的职业健康政策和风险管理机制； - 进行多场职业健康与安全有关培训； - 实施工作场所压力管理，开展身体健康活动并提供心理健康咨询服务。	- 健康与安全政策覆盖 100% 的正式员工和实习生； - AED 紧急救援措施覆盖了百度 20 个办公场所； - 健康与职业病防护培训已开展近 800 小时，参与培训的员工人数接近 1,800 位； - 获得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的场所占比达 60.7%。	- 事故发生后，迅速启动预案，确保员工安全； - 详细调查事故，分析原因并制定改进措施； - 事故结束后，为受影响员工提供健康检查和必要的经济补偿。2024 年，百度为 22 位员工提供了工伤补偿、2 位员工提供了工亡补偿。
平等、免受歧视的权利	政策： 《百度员工手册》 《百度招聘管理规范》 《百度培训管理规范》 《百度职业道德建设工作管理规定》 《百度职业道德举报工作管理规定》 《百度职业道德与行为规范》	- 在招聘、雇用、培训、晋升和薪酬福利等方面的日常管理中，可能存在无意的歧视或偏见的风险，影响员工的平等待遇和发展机会； - 在工作场所或与工作相关的外部环境中，可能存在性骚扰、心理骚扰、身体暴力等不当行为的风险，影响员工的身心健康； - 存在员工可能因担心举报而受到打压或报复，从而抑制对潜在诉求和意见的表达的风险。	- 在招聘、雇用、培训、晋升和薪酬福利等方面开展满意度调查，并建立申诉机制，以确保员工享受平等、免受歧视、免于骚扰与暴力的权利； - 积极开展有关培训，培训内容涵盖多元、平等、包容、反对职场歧视、反对职场骚扰与暴力等有关内容； - 公开声明对职场歧视、骚扰、暴力行动零容忍，建立多种举报渠道，并切实保护举报人权益。	- 管理层中女性占比：43.9%； - 男女平均薪酬差距：0.6 %； - 多元化与反歧视政策覆盖 100% 的正式员工和实习生； - 反骚扰与反不正当竞争政策覆盖 100% 的正式员工和实习生。	- 及时调查与处理：对举报的歧视或骚扰行为迅速展开调查，并根据结果采取适当措施，确保公正处理； - 保护举报人和受害者：确保举报人在举报过程中不受报复，同时为受害员工提供心理疏导和法律咨询，维护其合法权益； - 提供支持 with 复职安置：对受到影响的员工，提供必要的工作安置和心理支持，帮助其顺利复职和恢复积极性； - 透明处理结果：保持处理过程的透明度，及时向全体员工通报处理结果，增强举报机制的公信力与信任度。
免于骚扰与暴力的权利	目标： - 为所有员工提供平等机会，确保同工同酬，不受性别、种族、年龄等因素的影响； - 保障所有员工（特别是女性员工）免于职场骚扰与暴力行为； - 确保举报人不因举报而遭受不公平待遇。				

04 | 绿色理念

章节目录：

应对气候变化



绿色运营



绿色产品与服务



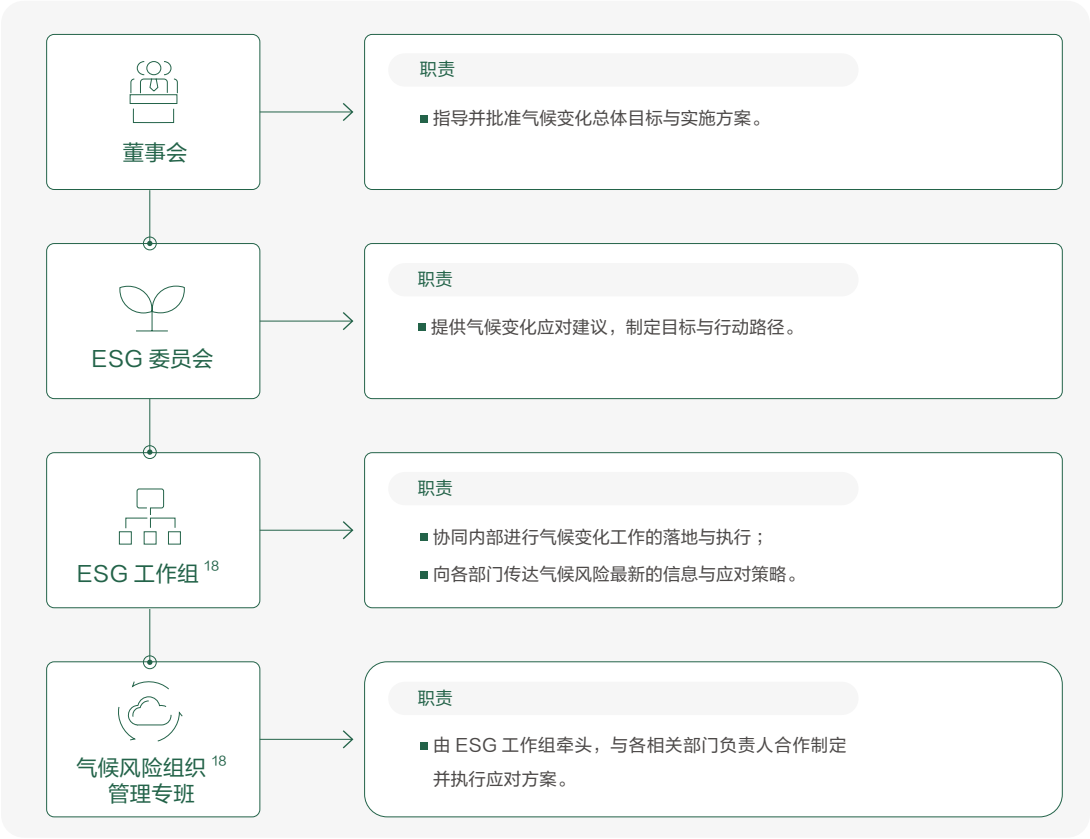
回应 UN SDGs 指标：



4.1 应对气候变化——推进气候管治

气候变化是人类面临的共同挑战，亟需各方携手应对其带来的风险。百度积极响应国际《巴黎协定》目标和中国“3060”双碳目标，承担应对气候变化的企业责任，识别运营过程中的气候风险，并寻找发展机遇。我们致力于通过应用 AI 技术实现绿色转型，并以此赋能用户、产业以及社会的绿色发展。

百度参考 IFRS《国际财务报告准则 S2 号—气候相关披露》的框架及建议，建立以董事会为最高领导层的气候变化管理体系，并配置气候风险组织管理专班负责落实具体工作，逐步将气候变化融入企业治理。



设立考核标准

除明确各层级职责外，百度还通过设定 OKR 考核推进气候治理。百度行政、数据中心等相关部门业务负责人将能效提升、精细化运营、节能环保和推进碳中和重点项目列入 OKR 绩效目标。OKR 季度绩效完成情况将影响年度考核考核。



¹⁸ 随着百度气候治理的精细化，ESG 工作组与气候风险组织管理专班的职责更加明晰，在此我们调整了部分表述。

制定气候战略

百度充分认识到气候变化会对我们的业务运营产生影响。我们通过气候情景分析，识别和分析在不同情景下所面临的气候风险与机遇，识别其影响周期、影响范围以及对百度的财务影响，定期调整应对气候变化的战略方向。

气候情景概述

百度根据政府间气候变化专门委员会第六次评估报告（IPCC AR6）共享社会经济路径（SSPs）、国际能源署（IEA）发布的气候情景，分别选取了低碳和高碳气候情景，用以评估百度业务运营及价值链中的气候风险与机遇。通过气候情景分析，我们进一步制定和调整百度的气候风险应对举措，以此增强我们的气候韧性。

风险与机遇类别	评估范围	气候情景模型	
物理风险 - 急性风险 - 慢性风险	业务运营及价值链	政府间气候变化专门委员会第六次评估报告（IPCC AR6）共享社会经济路径（SSPs）	低碳情景 SSP1-2.6 情景描述： 本情景假设到 2100 年保持低于 2℃ 的升温，与《巴黎协定》下的现有承诺相一致。
转型风险 - 政策与法规风险 - 技术风险 - 市场风险 - 声誉风险			高碳情景 SSP5-8.5 情景描述： 本情景假设二氧化碳排放量到 2050 年比目前的水平增加约一倍。
转型机遇 - 资源效率 - 能源来源 - 产品与服务		国际能源署 (IEA)	低碳情景 净零排放情景（NZE） 情景描述： 本情景假设全球到 2050 年实现净零排放，平均气温稳定在高于工业化前 1.5℃ 内的水平。
			高碳情景 既定政策情景（STEPS） 情景描述： 本情景假设除各国政府现行政策外，无额外政策实施的情况下，全球平均气温到 2100 年将上升 2.4℃。

气候情景分析

2024 年，百度在原有气候风险识别清单的基础上，结合气候情景分析结果，细化了所面临的气候风险与机遇，识别了气候风险的影响周期及可能的财务影响。根据百度的业务发展实际情况，我们在 2024 年继续将大模型发展所带来的潜在影响纳入考量。

	风险类型	风险	潜在影响	应对措施	影响范围
转型风险	政策与法规风险	- 企业低碳披露义务增强； - 政策法规对企业低碳要求日趋严格。	- 国际、国内监管机构、资本市场评级机构等不断提升对企业环境相关信息的披露要求，百度为达到信息披露标准可能会产生的数据收集、运营管理等成本； - 为符合政策监管要求，百度可能会产生业务节能与减碳投资。	- 强化环境信息披露能力，研究和管控政策风险，加强与利益相关方沟通，及时响应各利益相关方要求； - 能源精细化管理，对各项能效数据进行自动化统计，并定期披露； - 坚持数据中心节能技术投入，提高清洁能源使用比例，并及时披露相关信息。	直接运营
	技术风险	- 低碳技术研发、设施改造使企业成本增加； - 数据中心未能通过研发新技术进行低碳转型。	- 在国家双碳目标背景下，低碳技术蓬勃发展，对百度节能环保技术研发、设施应用以及节能减排专项投资可能提出更高的要求； - 大模型的迅速发展使算力需求激增，导致能源消耗增加，为百度绿色数据中心低碳技术的研发可能带来更严峻的挑战。	- 探索 AI 技术、供电系统、冷却系统、算力等技术的结合方式，并考虑技术方案适配性； - 在数据中心最大限度应用风能、太阳能等可再生能源，并采用低能耗设备； - 通过人工智能技术开展预测性分析与自动化调度，有效调度资源，提升整体计算效率。	价值链上游、直接运营

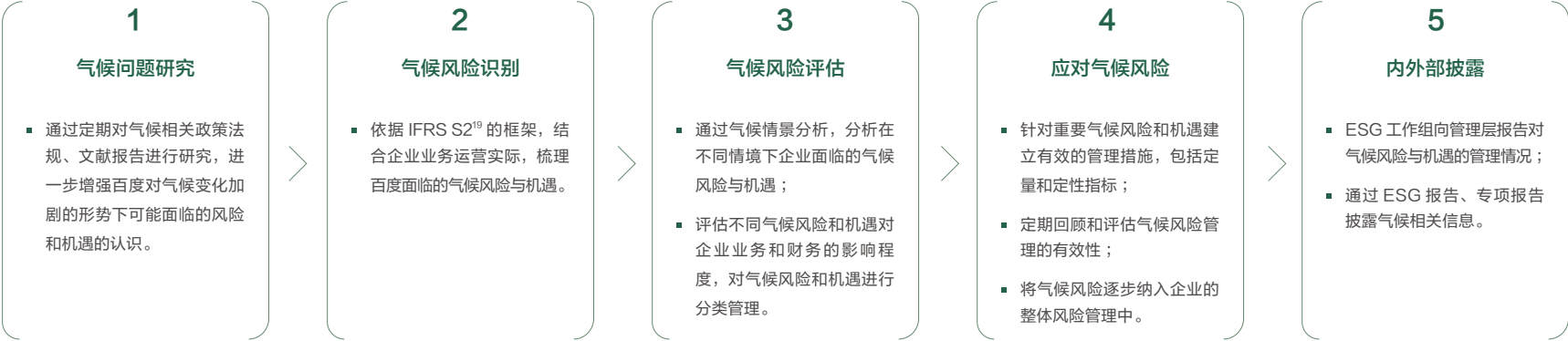
	风险类型	风险	潜在影响	应对措施	影响范围
转型风险	市场风险	- 消费者行为发生变化，逐渐呈现低碳消费偏好； - 能源价格上涨，导致运营成本上升。	- 社会公众对低碳消费的需求提高，百度数据中心及百度产品如未能有效降低生产运营过程中的碳排放，可能导致部分下游客户因低碳消费偏好，减少对相关产品及服务的需求； - 随着国内外低碳政策的推进，更多企业采购可再生能源，能源价格可能出现波动。	- 回应市场低碳需求，基于多年的 AI 技术积累，针对交通、高排放企业持续推出智慧供热、智慧水务、智能交通等绿色解决方案，帮助客户实现绿色低碳转型； - 打造绿色数据中心，致力于为客户提供 100% 可再生能源的 AI 云服务； - 提高百度产品绿色属性，满足绿色消费需求。	价值链上游、直接运营、价值链下游
	声誉风险	未实现或未能按期实现气候战略，导致公司负面反馈增加。	若百度仅发布气候战略与相关声明，并无实质性应对举措，可能因“漂绿行为”受到来自客户、投资者及社会公众的质疑，对企业融资、企业形象等产生负面影响。	根据百度六大减排路径，制定减排目标及达标方法，定期披露百度减排措施与成效。	直接运营、价值链下游
物理风险	急性风险	- 气旋、飓风、台风； - 极端降雨、洪水； - 突发极端高温天气； - 突发极端低温天气。	台风、极端降雨等极端气候条件可能会造成百度数据中心及公司日常运营业务中断，对百度的业务运行及企业形象产生负面影响。	- 数据中心选址时完成对当地自然灾害预分析，从而提前规避台风、极端降水等极端天气影响地区，保护数据中心的安全运行； - 数据中心团队制定《百度数据中心应急管理办法》，对于公共卫生事件、火灾、台风、地震、安全事故、限电、内涝等多重极端场景制定了应急预案，并定期组织全员演练。	直接运营、价值链下游
	慢性风险	气候和降水模式发生极端变化。	极端的气候变化、极端的降水量变化可能引发持续高温及水资源匮乏，造成百度数据中心运营所需的水资源成本增加，并对数据中心制冷及节水技术提出更大的挑战。	- 自建数据中心优先选择可高效利用自然冷源技术、绿色能源（如风电等可再生能源）丰富的地区； - 持续研发液冷技术，降低机械制冷的能耗。	价值链上游、直接运营

	机遇类型	机遇	潜在影响	应对措施	影响范围
转型机遇	资源效率	提升电力、水等资源利用效率，降低运营成本。	通过研发和采用新技术，更新设备，百度可以提升电力、水等资源的利用效率，降低运营成本。	加强百度数据中心节能技术的研发投入，进一步提升数据中心能源利用效率，降本增效。	直接运营
	能源来源	转型低碳能源，降低能源成本。	为达到全球减碳目标，政策趋向于要求使用更多可再生能源，百度可以通过探索更先进的可再生能源技术，降低能源成本。	积极探索可再生能源技术，增加风能、太阳能等设施的部署，降低低碳情景下的能源使用成本。	价值链上游、直接运营
	产品与服务	开发与创新低碳产品，开发新市场。	扩展低碳商品与服务相关业务，提升百度产品的市场占有率。	百度智能云、智能驾驶等事业群积极开发与低碳相关的解决方案，提升市场占有率，增加企业营收。	直接运营、价值链下游

气候风险管理

识别和评估气候风险的流程

为了提升对气候风险的识别、评估与管理能力，百度建立了针对气候风险的管理流程。我们定期研究、识别和评估百度面临的气候风险和机遇，持续管理与应对气候风险，以此增强我们的气候韧性。



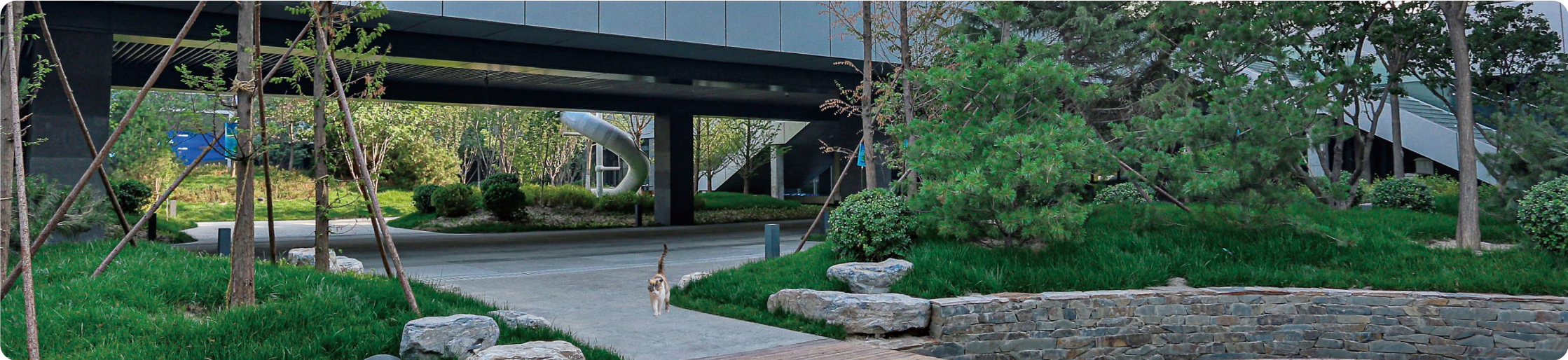
¹⁹ 《国际财务报告准则 S2 号 -- 气候相关披露》。

指标与目标

2021 年，百度发布了 2030 年实现运营层面碳中和的气候目标，我们以 2020 年为基准年，制定减排目标，发布了百度六大减排路径，积极开展绿色实践，不断提升能源使用效率和清洁能源使用比例。同时，我们应用 AI 技术，赋能各行业绿色发展。



²⁰ 随着科技进步，百度采用更先进的技术与管理方式，因此路径二构建智慧办公楼宇的表述与以往披露有所升级，在此我们进行了说明。



百度每年开展温室气体排放盘查，对能源消耗及碳排放实现精细化管理，并制定碳减排行动方案，持续推进温室气体减排工作。

2024 年，我们对 33 个运营场所（包括办公大楼和数据中心）启动温室气体核查工作。通过核查，我们查明百度在运营中产生的温室气体主要包括：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs。

²¹ 2024 年百度范畴一、范畴二、范畴三温室气体排放经由第三方专业机构核查与认证。

²² 直接排放，包括固定燃烧源和逸散排放，涉及锅炉设备、餐厅设备、制冷机等。

²³ 间接排放，涉及外购电力以及外购蒸汽与热力。

²⁴ 间接排放，涉及外购电力以及外购蒸汽与热力。

²⁵ 其他间接排放，包括员工通勤、租赁数据中心电耗。

温室气体排放情况²¹

范畴	单位	2022 年	2023 年	2024 年
范畴一温室气体排放量 ²²	吨二氧化碳当量	20,320.9	20,039.0	20,569.5
范畴二温室气体排放量（基于位置） ²³	吨二氧化碳当量	801,942.2	903,195.5	777,438.8
范畴二温室气体排放量（基于市场） ²⁴	吨二氧化碳当量	—	851,017.7	645,057.7
范畴三温室气体排放量 ²⁵	吨二氧化碳当量	1,299,528.5	1,452,401.7	1,326,462.1
温室气体排放总量（基于位置）	吨二氧化碳当量	2,121,791.6	2,375,636.2	2,124,470.4
温室气体排放总量（基于市场）	吨二氧化碳当量	—	2,323,458.5	1,992,089.2
温室气体排放强度（基于位置）	吨二氧化碳当量 / 百万元人民币	17.2	17.6	16.0
温室气体排放强度（基于市场）	吨二氧化碳当量 / 百万元人民币	—	17.2	15.0

4.2 绿色运营

百度积极推进企业的绿色运营，我们通过内部制度约束，不断研发与运用新技术和新方法，让我们的办公楼宇与数据中心更加绿色。

积极推进环境治理

环境政策

百度切实遵循上市地、业务运营地的环境法律法规。为提升我们的环境治理能力，百度制定了环境相关政策。我们定期审阅和修改环境政策，以确保与法律法规要求、百度制定的各项环境目标相一致。相关政策的具体条文可在百度 ESG 官网查阅。

政策	《百度环境、社会与管治（ESG）制度》 ²⁶
承诺	我们把环境因素和目标融入到业务活动中，并结合对环境影响的持续管理，将对环境造成的负面影响（包含温室气体排放、对生物多样性的潜在影响、对资源和土地的使用等）降到最低。另外，我们将通过采用清洁能源，利用自然条件等方式，减少数据中心等高耗能节点的能源消耗。
适用范围	本 ESG 制度适用于百度（Baidu, Inc.）及其所有分公司、子公司、关联公司所有普通员工、高管层、顾问和董事会成员、百度供应商。

²⁶ 详见百度 ESG 网站 - 制度文件。

环境问题沟通

百度通过 ESG 网站、百度公众号、百度内网等渠道，向内、外部披露我们的环境政策、举措与绩效。我们通过多种途径，在环境问题上与我们的内、外部利益相关者保持了紧密沟通。百度也在公司内部定期举办不同形式的活动，让员工了解公司的环境目标，并提高员工的环境保护意识。



高效的能源管理

百度积极响应国际《巴黎协定》1.5℃温控目标和中国“3060”双碳目标，持续推动百度 2030 碳中和的气候目标顺利达成。

为实现有效的能源管理，在制度层面，百度制定了《能源管理手册》，通过设置三级能源管理团队架构，明确各层级职责，更好地进行能源管理。在行动层面，百度积极开展绿色行动，不断探索节能减排的途径，持续提升新能源使用率，打造更加可持续的工作场所。同时，我们加强对员工的科普教育，提高其环保意识，促进员工共同行动，践行百度的绿色承诺。



能源使用情况

指标	单位	2022 年	2023 年	2024 年
柴油	吨	118.5	81.1	75.0
汽油	千克	377,725.3	8,171.2	6,130.4
天然气	万立方米	267.2	277.3	267.9
外购电力	兆瓦时	902,076.0	1,020,507.6	1,145,027.5
外购热力 ²⁷	吉焦	104,748.0	102,029.3	86,756.3
可再生能源	千瓦时	6,074,031.0	52,179,275.0	62,322,603.2
直接能源消耗总量	兆瓦时	32,340.9	28,475.1	27,447.6
间接能源消耗总量	兆瓦时	931,156.6	1,048,833.4	1,169,113.2
能源消耗总量 ²⁸	兆瓦时	963,497.5	1,077,308.4 ²⁸	1,196,560.8



²⁷ 2024 年，我们调整了外购热力的计算方法，为保持数据的可比性，我们修正了 2022、2023 年的外购热力数据。

²⁸ 为免疑虑，以上数据均为四舍五入，2023 年百度能源消耗总量等于该年直接能源与间接能源消耗总量之和。

数据中心能源管理

百度致力于建设节能、低碳的数据中心。数据中心成立低碳节能管理小组，搭建运维管理平台，参照往年运行数据，制定年度碳使用率 (CUE)、电能使用效率 (PUE) 以及水资源使用率 (WUE) 等目标，并将目标拆解至月、季度指标进行评估与考核。

2024 年，
百度数据中心 PUE 年平均值²⁹

1.20

百度数据中心 WUE 年平均值

1.61

²⁹ 2024 年，百度数据中心 GPU 占比进一步提升，GPU 对温度要求更苛刻，需要更低的送风温度，因此与 2023 年相比，PUE 有所上升。



供电方案

- 百度云计算（阳泉）中心采用全球首例市电直供 + 高压直流离线架构，供电效率高达 99.5%。
- 百度“平湖”直流锂电系统，将高压直流输电 (HVDC) 和磷酸铁锂电池系统级整合，实现全模块化设计，功率模块效率高，且具有环保无污染、使用寿命长、维护成本低等优点。“平湖”直流锂电系统供电效率提升 1%，节省电池室 60% 的空间，为数据中心供电方案带来全新突破，助力数据中心绿色低碳发展。
- 百度“瀚海”端到端高效电源技术，通过一体化电源解决了传统方案效率低、供电链路冗长等问题，全链路效率提升超过 2%。本产品已获得 2024 中国算力大会创新先锋奖、2024 中国 IDC 产业创新技术产品奖，并已申请获得相关专利 12 项。



制冷技术

- “冰川”相变冷却技术，利用无油气泵、蒸发冷凝、动力热管等技术将整体数据中心换热环节重构，中间无任何换热环节，将数据中心制冷系统换热效率做到最优，整体提升制冷效率 20%，大幅降低数据中心碳排放。
- “灵溪”液冷冷却创新架构与解决方案，支持单机柜功率密度 120kW 以上，满足 IT 迭代需求；系统具备 AI 智能散热功能，适应气候范围广泛，年均 PUE 小于 1.15。
- 2024 年百度“灵溪”液冷冷却系统与“冰川”相变冷却系统进行融合创新，在冷源侧实现“风液同源”设计，即实现风冷与液冷的结合运用，“风液比”自适应调节；在负载侧与行级高效末端结合，支持更高功率密度机柜部署，更加彰显其高密高效、安全可靠、弹性灵活、敏捷部署的优势特点，为不断发展迭代的人工智能数据中心 (AIDC) 应用场景提供一种高效散热的解决方案。
- 浸没式液冷技术，将所有 IT 设备浸没在绝缘性的液体中，通过液体的循环交换进行散热，实现 IT 设备的 100% 液冷散热。



清洁能源使用

- 数据中心持续提升可再生能源使用占比。

2024 年，
可再生能源使用占总能源消耗的

5%

- 光伏发电：2024 年，
数据中心分布式光伏发电量

27.3 万千瓦时

- 绿电交易：进行绿电市场化交易，
采买绿电约

5,980 万千瓦时

办公区域能源管理

百度积极管理办公区域的能源与资源，推广国际标准化能源管理系统和环境管理体系认证工作。百度大厦、科技园、奎科大厦，获得 ISO14001 环境管理体系认证，覆盖率为 60.7%；百度大厦、科技园、奎科大厦、方舟大厦、电通时代广场已获得 ISO50001 能源管理体系认证，覆盖率为 66.6%。



综合环境监控云平台

- 在总部各办公区域应用，实时监控办公场所的温度、湿度等环境数据，灵活调整运行策略，实现能源精细化管理。



能源管理监控平台

- 打造多维度全方位的集团能源精细化、智慧化管理体系。



设备改造与维护

- 在百度大厦、百度科技园、鹏寰大厦、上海研发中心等办公楼进行照明节能改造，

年节电量约

445 万千瓦时

- 在总部办公楼进行电梯节能装置改造，

年节电量约

47 万千瓦时

- 在深圳百度国际大厦进行空调风机冷凝水回收改造，

年节电量约

175,000 千瓦时

- 在深圳百度国际大厦西塔地库照明线路加装时控开关，夜间自动关闭灯具，

年节电量约

73,500 千瓦时



清洁能源

- 在百度大厦、鹏寰大厦、百度科技园、上海研发中心、深圳百度国际大厦安装太阳能光伏发电板，

2024 年共发电约

226 万千瓦时



碳抵消

- 百度通过购买符合国际标准的碳减排额度，对一部分运营产生的碳排放进行抵消。

案例 | “零碳绿色大会”——
2024 百度云智大会

2024 年 9 月，2024 百度云智大会在北京中关村国际创新中心举行。根据权威第三方机构必维认证的数据核查，本次大会使用符合国际标准的风能碳减排额度，完全中和了此次大会产生的 182 吨二氧化碳，打造了一场“零碳大会”。

水管理实践

百度重视水资源的管理。2024 年，我们通过制定节水目标、设备升级及探索节水技术等方式，进一步提高百度数据中心、多个办公楼宇的水效，降低我们的业务运营对环境的影响。

用水情况

指标	单位	2022 年	2023 年	2024 年
总取水量	吨	1,997,531.4	2,071,681.1	2,110,550.2
取水密度	吨 / 人	57.4	61.5	69.8
总排水量	吨	903,837.2	698,859.4	645,421.3
雨水回收量	吨	5,210.0	5,551.0	3,521.0



节水流程

用水监测

建立用水台账，通过远传水表实时记录用水数据，并结合日常人工抄表，做好用水监测。

漏水检测

合理设置压力表、关键水管部位敷设漏水绳，结合压力表读数 and 漏水报警，做好漏水检测。

节约用水

根据系统需要进行水质处理，在运行过程中控制电导率及浓缩倍数，减少排放，节约用水。





节水技术

- 根据数据中心所在区域气象参数制定数据中心制冷方案，选择最优的制冷方案，如在华北地区大范围应用间接蒸发冷却 (IDEC) 技术，过渡季和冬季可采用干模式制冷，数据中心耗水量较传统数据中心减少约

50 %

- 采用污水回用方案并落地：在阳泉地区采用污水回用方案，将原计划排放的污废水进行回收利用，数据中心制冷系统用水量降低

20 %



节水设备

- 使用感应式节水器具。
- 优先选用节水型冷却塔。
- 应用反渗透水处理系统，对污水进行处理再循环使用。



循环利用

- 百度科技园冷却塔增加溢水回流装置，冷却塔冷却水循环利用，年节水量约

15,600 吨

- 百度科技园全年通过雨水回收装置收集雨水，年节水量约

420 吨

- 在深圳百度国际大厦进行空调风机冷凝水回收改造，年节水量约

1,350 吨



废弃物管理实践

百度制定了《垃圾分类管理制度》，以减量化、无害化为目标，建立涵盖投放、收集、运输、处理等环节的垃圾管理流程。我们采取多种手段，如分类、再利用、对员工宣导等方式，减少废弃物的产生和对环境的影响，并由专业处理公司进行清运。同时，我们每日监测并记录各类废弃物产生量。



保护生物多样性

生物多样性是全人类福祉的基石，承载着地球命运共同体的未来。百度积极采取措施，承诺尽最大努力减少自身生产活动对自然和生物界的直接及间接影响。

治理

在本年度，我们依据自然相关财务信息披露工作组（TNFD）的框架建议，由 ESG 委员会及 ESG 工作组首次系统性地评估了生物多样性议题对公司业务运营的重要性。通过识别与自然相关的影响及依赖因素，我们进一步明确了相关管理流程与关键指标目标，为公司制定自然相关的长期规划奠定了坚实基础。

战略

百度参照 TNFD 建议的 LEAP（Locate, Evaluate, Assess, Prepare）流程识别自然相关的影响及依赖³²⁻³⁴。

层级	指标	描述	重要性
依赖	\	百度在资源利用方面对自然的依赖并不显著。	极低
	噪音干扰	数据中心运行（如柴发、冷却塔等）可能导致噪音污染，干扰物种种群和栖息地。	中等
影响	用水量	尽管潜在影响相对有限，但若管理不当，仍可能造成一定程度的负面影响。	低
	温室气体排放		低



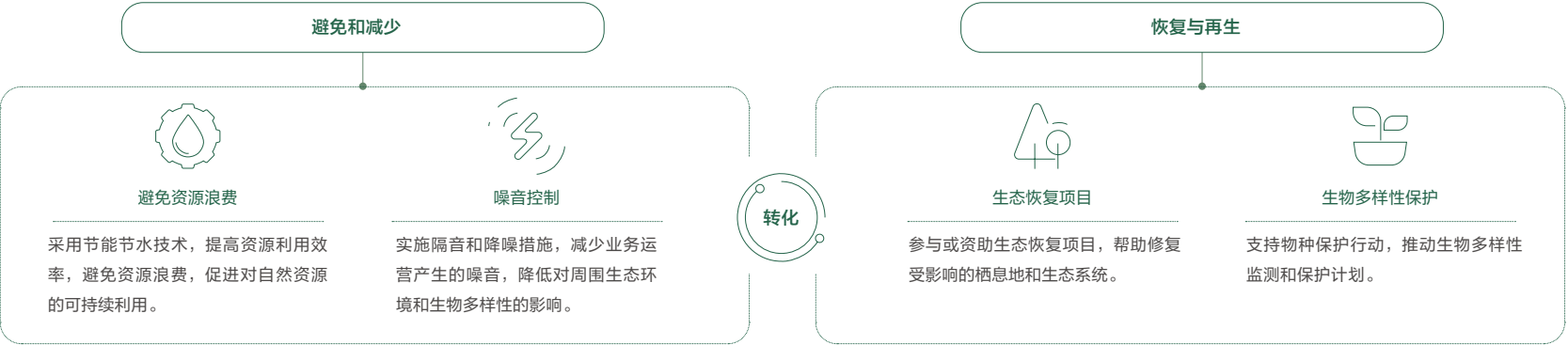
³² 百度运用生物多样性影响评估工具（BIA）和综合生物多样性评估工具（IBAT）对自身运营地点进行定位与评估，确定可能对生物多样性产生影响的区域。已累计评估 27 处办公场所，6 处自营办公中心及 1 处车辆运营场所，均不涉及高风险区域。

³³ 运营地点周围存在部分受 IUCN 濒危等级、RCB 濒危等级或受《中华人民共和国野生动物保护法》保护的物种，包括田鸨、黄嘴白鹭、红颈苇鹀和黑尾塍鹀等鸟类，其活动范围较大。

³⁴ 百度参考 TNFD 推荐的 ENCORE 数据库，评估自身业务活动对自然的影响和依赖程度。

风险管理

针对识别出的水资源利用、噪音干扰等自然相关议题，百度制定了以下风险管理策略：



百度积极运用 AI 技术促进自然生态及生物多样性保护，承担企业在可持续发展中的战略责任。

指标与目标

百度认识到水资源管理是自然资本保护的关键，且与气候变化和生物多样性密切相关。因此，公司致力于减少业务活动中的用水量，节约水资源，积极管理和应对水风险。相关举措及目标可参见本章节：[水管理实践](#)。



案例 | 百度创新 AI 解决方案，护航中华白海豚

作为联合国“保护沿海生物多样性项目”实施点，厦门珍稀海洋物种国家级自然保护区重点保护中华白海豚等 12 种珍稀物种及其栖息地。百度智能云千帆平台与众数信科、厦门理工学院等单位合作，通过 AI 技术构建了“监测—救护—研究—科普”全链条白海豚保护体系：利用卫星遥感和水下设备构建智能监测系统，实时追踪种群动态；建立标准化的救护体系，实现专业救治与康复跟踪；联合科研机构，深化物种生态研究；打造沉浸式科普基地，提升公众环保意识。AI 技术正推动海洋生态保护向智能化发展，为构建人与自然和谐共生的蓝色家园注入科技动能。



案例 | 百度与国际爱护动物基金会（IFAW）合作推出“濒危物种 AI 守护官”

为打击野生动物非法交易，百度飞桨与国际爱护动物基金会（IFAW）携手推出“濒危物种 AI 守护官”。该项目利用人工智能技术，致力于识别被非法交易的野生动物及其制品的图片。2024 年，双方通过飞桨平台开发工具 PaddleX，定制打造了“濒危物种 AI 守护官 2.0 版”，将野生动物的识别范围从原来的 3 类扩展至 34 类，并显著提高了识别准确率。未来，双方将持续探索，拓展应用场景，与执法部门紧密合作，为保护生物多样性提供创新的技术解决方案，以 AI 技术赋能野生动物保护。



百度保护濒危动物主题公仔

4.3 绿色产品与服务

百度将可持续发展与业务融合视为下一个市场机遇。在不断推进公司绿色运营的同时，我们也期待通过 AI 技术，为客户、产业及社会提供绿色产品与服务，不断赋能绿色转型。我们期望通过共同努力，一同为减缓气候变化作出贡献。

● 案例 | 百度地图——低碳出行碳减排项目

百度在北京市生态环境局、北京市交通委的指导下，按照《北京市低碳出行碳减排方法学》开发低碳出行碳减排项目。该项目通过采集经用户授权的出行数据，计算用户因采用低碳出行方式获得的减排量。用户参与该活动后，可以通过绿色出行，如骑行、步行、乘坐公交地铁等行为积累碳减排量。用户领取碳减排量后可以用一定量的减排量兑换相应的具有实际价值的公交充值券或奖品。该低碳出行碳减排项目在百度地图 App 内以“绿动星球”活动呈现，现已覆盖全国多地，自 2020 年 9 月 8 日上市以来，已累积带动 304.09 万用户参与。其中，2024 年新增参与用户达 95 万人。



● 案例 | 百度智能云——全国生态环境监测行业大模型

中国环境监测总站联合百度智能云、清华大学，基于百度智能云千帆大模型平台 ModelBuilder 和 AppBuilder, 探索构建首个生态环境监测大模型智能助手，创新提出“场景设计—夯实基础—模型构建—应用先行”开发理念。针对生态环境监测的数据生产、质量管理、分析应用等关键场景构建统一的行业知识库及专家案例库，研发一批算法工具及智能体，以高效感知、灵活响应、敏捷分析、精准预测为目标，充分释放监测数据在现代环境治理中的核心价值。智能助手具备“查数据”“懂监测”“智答疑”等功能，能够灵活查询环境质量状况，理解不同专业知识背景的问答语言，并给出清晰回答。智能助手可支持空气质量问答、水监测站点基础信息问答、污染源运维答疑，回答准确率超 90%，并持续提升。生态环境监测大模型智能助手将助力环境监测业务技术创新能力智能化升级，提升中国环境监测总站业务管理、决策指挥和公共服务的效率和质量。

● 案例 | 百度地图——智能调度大脑

百度地图结合覆盖全国的物流地图和百度领先的人工智能技术，为快消、汽车、能源、化工等多个行业打造智能调度大脑。在充分考虑货车的物理限制（限高、限宽、限重、限轴重）之外，结合地图未来出行的交通预测大数据，实现了高效路网计算、为多点配送场景实现了运筹优化，通过技术赋能，平均里程节约超过 10%，为节能降碳持续贡献科技力量。



● 案例 | 萝卜快跑——提供绿色安全的出行服务

2024 年，萝卜快跑推出搭载自动驾驶大模型 Apollo ADFM³⁵ 的第六代无人车。该无人车能够处理城市复杂道路场景，实现城市级的全域复杂场景覆盖，让更多用户享受到绿色、安全的美好出行体验。

2024 年 11 月底，萝卜快跑获批香港首个自动驾驶车辆先导牌照，以香港为起点开启面向全球的业务拓展。萝卜快跑致力于让更多国家和地区的用户享受到自动驾驶技术带来的绿色低碳、安全舒适的出行体验。



³⁵ Apollo ADFM：全球首个能够支持 L4 级别无人驾驶应用的自动驾驶大模型。

05 | 社区发展与责任

章节目录：

AI 人才社区建设



AI 增进社会福祉



慈善与公益行动



回应 UN SDGs 指标：



5.1 AI 人才 社区建设

百度高度重视 AI 人才培养，以推动技术创新和产业转型为核心战略，构建 AI 社区，打造可持续人才生态。

2024 年，百度开展了一系列 AI 人才培养活动，并联合各地工会推出“劳动者第二技能学习平台”，以科技赋能产业职工 AI 素养提升，提升社会整体的技术能力和竞争力。

这些战略行动不仅响应了行业需求，也彰显了百度在数字经济时代的社会责任。

— 推动 AI 人才培养

百度在 2020 年提出“5 年内为全社会培养 500 万 AI 人才”的计划。2024 年 4 月，百度宣布已提前完成“500 万 AI 人才计划”，截至 2024 年 12 月，百度已培养 592 万 AI 人才。

在“500 万 AI 人才计划”完成的基础上，百度又发布“百度人才培养星河计划”，将为社会再培养 500 万大模型人才，并积极展开了一系列有关活动。

● 案例 | “百度之星”连续举办 20 载，铸就编程人才摇篮

百度依托其深厚的技术底蕴与行业经验，深化人工智能教育，培养技术精英。自 2005 年启动的“百度之星”程序设计大赛，是国内唯一连续举办了 20 年的企业级编程赛事，它不仅被列入了高校“国赛”名单，更被誉为“技术界奥斯卡”。该比赛至今已吸引了超过 30 万名参赛选手，覆盖千余所学校，成功发掘并培养了百余名顶尖的编程人才。这一赛事彰显了百度在技术生态建设与社会责任践行中的引领作用，为培养更多具备创新精神与实践能力的编程人才奠定了坚实的基础。



● 案例 | 百度与中国计算机学会联合发起“CCF- 百度松果基金”

为加速人工智能技术产业化进程，推动前沿研究与商业场景的深度融合，百度与中国计算机学会联合发起了“CCF- 百度松果基金”。该项目涵盖八大研究方向，并重点扶持高校、科研院的青年学者开展 AI 技术攻关与成果转化，促进 AI 技术创新与跨界融合，加速 AI 人才培养与行业生态构建。

至今，已有 1,200 余位教师参与申请，累计投入超千万经费，支持 61 所学校，142 位青年教师完成 AI 科研工作成果孵化与创新。

“CCF- 百度松果基金”不仅构建了开放协同的创新生态，更助力了我国人工智能产业生态快速发展。

AI 人才培养项目

编程与 大模型竞赛	百度之星 技术界奥斯卡，程序员的“黄埔军校”，国内唯一一个连续举办 20 届的企业级编程赛事； 被列入高校“国赛”名单，累计 30 余万人参赛，发掘和培养百余名顶尖编程人才。	IKCEST “一带一路”国际大数据竞赛 结合当下热点设立竞赛主题，以文心智能体为赛题工具的国际型赛事； 已连续举办 10 届，累计 2.4 万余支队伍参赛，覆盖五大洲 21 个国家。2024 年，共 3,997 支队伍参赛，视频播放量超 100 万次。	中国高校计算机大赛——人工智能创意赛（C4-AI） 面向全球高校各专业在校学生的科技创新类竞赛，开放式答辩 +AI 作品展，激发学生应用前沿 AI 工具设计与研发； 已连续举办 7 届，累计 2.5 万余人参赛。2024 年，共 3,962 支队伍参赛，100% 覆盖双一流高校。
AI 教育 与培训	“大国智匠”计划 针对高职院校展开合作，建立师生 AI 人才培养体系，推广应用百度大模型技术； 与 11 家职教集团合作，针对 10 余个行业的职业院校，推动数字乡村建设及人才培养，覆盖 1,000 余所职业院校，培养数十万名职业院校学生。	AICA 首席 AI 架构师培养计划 联合深度学习技术及应用国家工程研究中心，旨在培养应对人工智能与实体经济融合挑战的新型复合型人才； 已累计向业内输送 489 位专业认证的 AI 架构师。2024 年，第 8 期项目圆满结束，79 位学员获得 AI 架构师认证。	AI 师资培训计划 联合国内头部高校，举办深度学习师资培训班； 已举办 41 期公益师资培训，共培训 AI 相关专业教师 5,200 余人，覆盖 1,300 余所高校。
产学协同 与资助	产学协同育人项目 连续 9 年支持由教育部高等教育司发起的产学合作协同育人项目，促进高校与企业合作； 累计投入超千万教学及科研基金，支持 300 余所高校的 800 余个教学项目，为 4,300 余名教师提供技术支持。	CCF- 百度松果基金 与业界领先行业学会联合发起课题基金，深入大模型研究和探索； 1,200 余位教师参与申请，累计投入超千万经费支持 61 所学校，助力 142 位青年教师完成 AI 科研工作成果孵化与创新。	百度奖学金项目 发掘在 AI 领域具有独到见解、勇于挑战传统的优秀青年，推动技术创新与应用拓展； 已连续举办 12 届，面向全球华人学子开放申请，累计为 106 名全球顶尖的优秀学子颁发奖金超千万元。

促进 AI 公正转型

百度积极响应国家创新驱动发展战略，以科技赋能产业职工 AI 素养提升。百度为劳动者打造人工智能学习助教，帮助他们提升科技应用能力，助力中国产业迈向数智化新未来。

● 案例 | 百度联合各地工会推出“劳动者第二技能学习平台”

为帮助社会职工适应快速发展的人工智能时代，2024 年，百度联合武汉市总工会推出“劳动者第二技能学习平台”，服务于武汉 308 万名职工和 2.1 万个基层工会组织。平台提供丰富的课程资源，涵盖人工智能各个领域，并邀请行业专家授课，确保学习内容权威且易于理解。职工们可以通过手机或电脑随时随地学习，灵活方便。至今，“劳动者第二技能学习平台”已在武汉、山西、南京、深圳、广州、东莞、安徽、北京等多个不同的省市开放，赋能劳动者第二技能，切实促进社会的 AI 公正转型。

服务于武汉职工

308 万名

覆盖基层工会组织

2.1 万个



5.2 AI 增进 社会福祉

百度利用 AI 技术，在乡村振兴、教育公平、普惠医疗、残障人士支持及法律服务等多个领域持续探索创新，推动社会福祉的全面提升。百度以实际行动践行可持续发展，履行社会责任，致力于实现更广泛的社会影响力。

AI 加速乡村振兴

百度通过 AI 技术赋能农业生产、农村经济及乡村服务，推动乡村振兴和农民增收，并提供便捷的居民服务，履行企业社会责任。

● 案例 | 百度联合中国工程院朱有勇院士及团队推出“农民院士智能体”

为提高农民的农业生产技能，百度用 AI 技术赋能农业生产，推动乡村振兴。2024 年 6 月，中国工程院朱有勇院士及团队与百度共同推出了“农民院士智能体”。该智能体基于文心智能体平台创建，学习了朱有勇院士的研究成果以及相关的农业知识，可以为农民解答生产生活中的问题，促进科技助农惠农。村民可以随时提问旱地稻种植条件、培育技术、病虫害防治等实际生产遇到的问题，“农民院士智能体”都能一一详细解答，助力农业技术成果的高效普及，解决农业生产问题，助力乡村经济发展。



● 案例 | 百度数字人技术助力乡村直播带货

为推动乡村振兴，用 AI 技术带动农村经济增长，百度提供 AI 数字人技术助力乡村直播带货。在黑龙江伊春市，家庭主妇翠花利用百度慧播星的数字人技术，录制视频生成“数字人翠花”，在线销售东北特产，获得良好的销售业绩。此外，来自西藏的拉姆借助该技术克服了普通话不标准的障碍，实现了 7×24 小时的互动直播，成功将虫草等特产销售到全国各地。自 2023 年以来，百度慧播星的“千村万户直播计划”已覆盖 2,000 个农村，帮助数万村民实现了顺畅的直播带货，显著推动了乡村经济的发展。



● 案例 | 百度携手中卫慧通合作推出 24 小时 AI “居民助理”

为了增进乡村服务，为乡镇居民提供便捷的生活服务，2024 年，百度与中卫慧通在河南省周口市沈丘县合作推出了“居民助理”智能助手，旨在为当地居民提供高效的服务。该助手已入驻 1,000 多个居民微信群，居民可以通过语音或文本召唤“居民助理”，迅速获取医保缴费、户籍办理、天气情况等信息，极大方便了居民的日常生活。此外，沈丘县还推出了“村长 Copilot”，该工具能够自动生成工单，显著提高基层工作人员的工作效率。目前，智能助手已覆盖 6,000 多个村庄，服务约 1,000 万居民，充分展示了 AI 技术在乡村治理和服务中的优势。



AI 促进教育公平

百度致力于利用 AI 提供个性化教育服务，确保优质教育资源惠及更多教育资源匮乏的地区，促进教育公平。

● 案例 | 百度 AI 学习助手助力偏远山区儿童教育

为提升偏远地区的儿童教育质量，促进教育公平，2024 年，百度在四川凉山彝族自治州的阿依圆梦书屋引入了 AI 学习助手，结合自然语言处理和知识图谱，为当地儿童提供丰富的学习资源、个性化学习体验和讲题答疑服务。AI 学习助手依托于一系列小度智能设备。其中，小度 AI 护眼学习机搭载的 AI 老师，依托大模型能力，能够讲解学习材料中的知识点，拆解解题思路，以“授人以渔”的方式辅导孩子功课；小度智能词典笔能够快速扫描和查询单词，帮助儿童在阅读中更好地学习外语；小度智能屏能够全天候陪伴，提供儿童故事和科普知识等内容。借助这些智能设备，当地儿童不仅能够实现自适应学习，还能在教师资源匮乏的地区持续获得优质教育资源。这种技术赋能的教育模式有效缩小了城乡教育差距，为促进教育公平提供了创新路径。



AI 推动普惠医疗

百度致力于推动普惠医疗，通过人工智能技术构建精准医患匹配机制，优化医疗资源配置，提高患者获取优质医疗服务的效率，从而提升患者看病就医的可及性和满意度。

● 案例 | 百度健康助力医疗资源分配优化

为了让人人“看得上病、看得起病、看得好病”，百度健康在 AI 技术的支持下，推出了多项创新应用，包括 AI 精准找医生、AI 医学报告解读、AI 用药助手等。这些应用以健康助手的形式，7×24 小时为用户提供服务，帮助用户精准匹配医院和医生、解读医学报告、了解药品用法，并多轮解答日常健康问询。此外，百度健康还推出了基于 AI 的“智能加号”服务，让有需求的患者能够获得宝贵的医疗资源。

百度健康利用互联网和 AI 消除了“信息差”，实现了患者与医疗资源的精准匹配，不仅减少了医疗资源的浪费，还提升了整体服务质量，为用户提供了更高效便捷的医疗体验，切实推动了普惠医疗。



AI 帮助残障人群

百度依托 AI 技术，持续投入无障碍产品和技术的研究，关注残障人群的生活便利和社会参与，致力于弥合数字鸿沟。

案例 | 萝卜快跑助力视障人士独立出行

为确保视障人士的出行独立性和安全性，萝卜快跑邀请视障人士加入无障碍功能开发，包括自动感应寻车、自动开启车门等功能。在乘车过程中，萝卜快跑无人车搭载的语音交互系统进一步优化了乘车体验。为了深入了解视障者在实际出行中遇到的痛点和需求，2024 年，萝卜快跑邀请了一位盲人女孩及她的四位视障朋友进行体验。通过这次体验，萝卜快跑团队收集到了关于按钮设计、屏幕设计和语音提示等方面的反馈，并进行了相应的功能优化，助力视障人士独立出行。



案例 | 百度文心快码助力视障人士开发编程

为降低视障人士进入 IT 行业的门槛并提升其编程能力，百度文心快码 (Comate) 于 2024 年 12 月推出了国内首个支持无障碍开发的编程工具。“文心快码无障碍版”可以通过指令、自然语言和快捷键等多种方式，帮助视障程序员快速定位代码行并完成开发任务。用户直接用自然语言描述需求，文心快码就能直接生成数十甚至数百行的可运行代码。百度文心快码让视障开发者的工作流程变得更加流畅，并极大地提高了他们的工作效率，为视障人士创造了更多职业发展机会。



案例 | 百度手语数字人助力听障人士顺畅沟通

为改善听障人士的沟通体验，提升公共服务场所对听障人士的服务质量，确保他们能够平等、高效地与他人沟通。百度智能云曦灵 AI 数字人平台与生态伙伴于 2024 年联合推出了支持双向手语翻译的数字人手语一体机。该设备放置在医院、车站等公共服务场所，能够实时将听障人士的手语转化为文字或语音，实现顺畅的双向交流。这一创新的数字人手语一体机突破了传统单向沟通的局限，真正实现了互动交流。这一举措不仅大幅提升了听障人士的生活质量和社会参与度，也展现了百度在推动社会包容性和公平性方面的努力。



AI 赋能法律服务

百度基于 AI 技术赋能法律服务，提供智能法律咨询和高效的工作支持，显著提升了法律服务的可及性和效率。

法行宝基于百度文心大模型打造，目前已在全国推广城市近

30[↑]

法行宝已为超过

940 万人

提供了高效的、可信赖的法律服务，成为普通人的免费 AI 律师



● 案例 | 百度法律智能体驱动法律行业服务升级

为了解决公众在法律咨询中面临的信息不对称和高成本问题，同时帮助律师和律所降低运营成本、提升工作效率，百度于 2024 年推出了法律智能体法行宝。该工具旨在提供免费的法律咨询通道，并提升律师的服务效率。法行宝基于百度文心大模型打造，在破解公众法律诉求“高门槛”困境方面成效显著：日均服务百万用户的法律咨询需求，以零成本方式让基层群众获得专业级法律建议，真正实现“正义不因经济条件而缺席”的普惠价值。

对于法律行业而言，法行宝开创了“AI+ 律师”协同服务新模式。通过与各地律师协会的合作，百度成功举办多场法律盛会，目前已在全国近 30 个城市推广，近 7,000 名律师体验了法行宝带来的变革效应，用 AI 推动了法律行业的收入增长和法律服务的可及性。

作为法律公益新基建，法行宝已构建起政企社联动的普法生态。针对社会热议事件，与多家公益机构及社会组织发布普法倡议，全年举办多样化普法教育活动，触达超千万城乡居民，让万千用户拥有了自己的“免费 AI 律师”。这不仅是 AI 守护普通人合法权益的价值与社会意义，更为法治中国建设注入了科技动能。



5.3 慈善与公益行动

百度积极履行社会责任，以坚定的信念和实际行动致力于公益事业的发展。通过广泛的社区资助和公益救助，积极响应社会需求，不断促进社会的可持续发展。

公益救助与社会责任

作为心怀大爱的企业，百度积极进行社会救助。百度通过支持个人和组织³⁶，向社会有需要的群体提供帮助。2022 年至 2024 年，百度向社会捐赠 1.36 亿元，用于自然灾害、困难帮助、偏远地区青少年教育等方向的支持。

● 案例 | 百度援助西藏自治区日喀则市地震灾区

2025 年 1 月 7 日，西藏自治区日喀则市定日县发生 6.8 级地震。百度基金会迅速响应，向灾区捐款 100 万元，并通过百度爱采购平台为灾区提供救援物资和过冬物资，帮助受灾群众渡过难关。

百度基金会迅速响应，向灾区捐款

100 万元



³⁶ 百度支持个人的项目包括 Hello World 等，支持的组织包含百度基金会、中国红十字基金会、北京大学教育基金会等。

社区资助与公益行动

“Hello World”是百度最重要的公益品牌项目之一。该项目的捐赠主要来源包括公益拍卖、社会募捐和员工募捐。其公益支出包括但不限于：向贫困地区的学校捐赠书籍、学习用品和运动器材，并提供培训课程，以支持孩子们的学习与成长；在贫困地区建设公益图书馆，为社区提供丰富的学习资源；资助困难儿童的学费，帮助他们顺利完成学业等。通过这种方式，百度不仅强化了对社区资助的承诺与责任，还增强了员工公益行动与社区之间的联结，不断促进社会可持续发展。

● 案例 | 百度公益拍卖为“Hello World”项目募集善款

2024 年，百度共举办 3 次公益拍卖会。竞拍商品来自百度员工礼品报备机制³⁷，全年共拍卖出 1,309 件商品，吸引 3,097 名员工参与竞拍，筹集金额近 327,825 元。所有拍卖所得款项由百度基金会用于支持“Hello World”公益项目。

2024 年，百度共举办公益拍卖会

3 次

全年共拍卖出商品

1,309 件

筹集金额近

327,825 元



³⁷ 详见 1.4 商业道德 - 促进商业道德文化建设。

附录

利益相关方沟通

百度通过多种渠道倾听来自利益相关方的意见和建议，保障与利益相关方的交流畅通，致力于共创可持续价值。2024 年，百度累计举行了 22 次 ESG 沟通路演活动，及时回应股东及利益相关方关注，并同步相关议题进展情况。

利益相关方	沟通方式	期望与诉求
股东及投资者	▪ 股东大会	▪ 持续稳定的业务增长
	▪ 定期报告与公告	▪ 合规运营
	▪ 投资者邮件及会议沟通	▪ 风险管理
	▪ ESG 沟通路演	▪ 产品服务与质量
用户	▪ 用户反馈渠道	▪ 用户体验提升
	▪ 产品调研反馈	▪ 信息安全
	▪ 公司网站及社交媒体互动	▪ 数据与隐私保护
		▪ 内容生态治理
政府及监管机构	▪ 信息披露	▪ 产品质量保障
	▪ 合作项目	
	▪ 日常沟通与汇报	▪ 合规运营
	▪ 监督检查	▪ 信息安全
员工	▪ 来访接待	▪ 数据与隐私保护
		▪ 内容生态治理
	▪ 内部办公系统	▪ 员工权益保障
	▪ 内部沟通会	▪ 员工培训及发展
供应商	▪ 定期调研反馈	▪ 员工福利保障
	▪ 线上线下培训活动	▪ 职业病防护
	▪ 邀标	▪ 可持续供应链
	▪ 项目采购	▪ 诚信经营
	▪ 合同与协议	▪ 互利共赢
	▪ 供应商管理大会	▪ 供应商赋能
	▪ 供应商业务沟通会	
	▪ 其他供应商交流活动	

利益相关方	沟通方式	期望与诉求
合作伙伴 / NGO	▪ 百度世界大会	▪ 技术创新
	▪ 百度 AI 开发者大会	▪ 合作发展
	▪ 百度云智峰会	▪ 产品质量保障
	▪ 百度联盟峰会	▪ 低碳运营
媒体	▪ 项目合作	▪ 企业社会责任
	▪ 技术交流	
	▪ 成果分享	
		▪ 信息公开透明
环境	▪ 新闻发布会	▪ 合规运营
	▪ 媒体专访	▪ 信息安全
	▪ 受邀参加百度举办的会议或活动	▪ 数据与隐私保护
	▪ 百度网站及社交媒体互动	▪ 内容生态治理
社区		▪ 企业社会责任
	▪ 应用节能减排技术	▪ 排放物管理
	▪ 开发绿色产品	▪ 能源与资源节约
	▪ 用户低碳意识培养	▪ 低碳运营
	▪ 社区活动	▪ 开展公益项目
	▪ 百度网站及社交媒体互动	▪ 志愿者活动

联交所 ESG 标准索引

指标	详情	对应页码
强制披露指标		
管治架构		
	披露董事会对环境、社会及管治事宜的监管。	P05–08
	董事会的环境、社会及管治管理方针及策略，包括评估、优先排列及管理重要的环境、社会及管治相关事宜（包括对发行人业务的风险）的过程。	P05–08
	董事会如何按环境、社会及管治相关目标检讨进度，并解释它们如何与发行人业务有关联。	P06–08
汇报范围		
	解释环境、社会及管治报告的汇报范围，及描述挑选哪些实体或业务纳入环境、社会及管治报告的过程。若汇报范围有所改变，发行人应解释不同之处及变动原因。	P01
「不遵守就解释」指标		
A. 环境		
层面 A1：排放物		
一般披露	有关废气排放、向水及土地的排污、有害及无害废弃物的产生等的政策；及遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	P73、84、86
A1.1	排放物种类及相关排放数据。	P86
A1.2	直接（范围 1）及能源间接（范围 2）温室气体排放量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	P79
A1.3	所产生有害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	P86
A1.4	所产生无害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	P86
A1.5	描述所订立的排放量目标及为达到这些目标所采取的步骤。	P78–79

指标	详情	对应页码
A1.6	描述处理有害及无害废弃物的方法，及描述所订立的减废目标及为达到这些目标所采取的步骤。	P86
层面 A2：资源使用		
一般披露	有效使用资源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	P81–85
A2.1	按类型划分的直接及 / 或间接能源（如电、气或油）总耗量（以千个千瓦时计算）及密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	P81
A2.2	总耗水量及密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	P84
A2.3	描述所订立的能源使用效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	P81–83
A2.4	描述求取适用水源上可有任何问题，以及所订立的用水效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	P84–85
A2.5	制成品所用包装材料的总量（以吨计算）及（如适用）每生产单位占量。	P86
层面 A3：环境及天然资源		
一般披露	减低发行人对环境及天然资源造成重大影响的政策。	P80–90
A3.1	描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动。	P80–90
层面 A4：气候变化		
一般披露	识别及应对已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜的政策。	P75–77
A4.1	描述已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜，及应对行动。	P75–77
B. 社会		
层面 B1：雇佣		
一般披露	有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的政策；及遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	P55、70、71

指标	详情	对应页码
B1.1	按性别、雇佣类型（如全职或兼职）、年龄组别及地区划分的雇员总数。	P53
B1.2	按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率。	P53
层面 B2：健康与安全		
一般披露	有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的政策；及遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	P68、71
B2.1	过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的人数及比率。	P71
B2.2	因工伤损失工作日数。	无
B2.3	描述所采纳的职业健康与安全措施，以及相关执行及监察方法。	P68
层面 B3：发展及培训		
一般披露	有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动。	P63–67
B3.1	按性别及雇员类别（如高级管理层、中级管理层）划分的受训雇员百分比。	P63
B3.2	按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数。	P63
层面 B4：劳工准则		
一般披露	有关防止童工或强制劳工的政策；及遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	P55
B4.1	描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工。	P55、70
B4.2	描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。	P55、70
层面 B5：供应链管理		
一般披露	管理供应链的环境及社会风险政策。	P21–22
B5.1	按地区划分的供货商数目。	P21
B5.2	描述有关聘用供货商的惯例，向其执行有关惯例的供货商数目，以及相关执行及监察方法。	P21–22
B5.3	描述有关识别供应链每个环节的环境及社会风险的惯例，以及相关执行及监察方法。	P21–22

指标	详情	对应页码
B5.4	描述在拣选供货商时促使多用环保产品及服务的惯例，以及相关执行及监察方法。	P21–22
层面 B6：产品责任		
一般披露	有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及隐私事宜以及补救方法的政策；及遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	P30–51
B6.1	已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比。	不适用
B6.2	接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法。	P49
B6.3	描述与维护及保障知识产权有关的惯例。	P51、61、62
B6.4	描述质量检定过程及产品回收程序。	不适用
B6.5	描述消费者数据保障及私隐政策，以及相关执行及监察方法。	P37–39
层面 B7：反贪污		
一般披露	有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的政策；及遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	P19–20
B7.1	于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果。	P20
B7.2	描述防范措施及举报程序，以及相关执行及监察方法。	P16–20
B7.3	描述向董事及员工提供的反贪污培训。	P19
层面 B8：社区投资		
一般披露	有关以社区参与来了解营运所在社区需要和确保其业务活动会考虑社区利益的政策。	P92–100
B8.1	专注贡献范畴（如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育）。	P92–100
B8.2	在专注范畴所动用资源（如金钱或时间）。	P92–100

GRI 标准索引

使用说明	百度于 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日参照 GRI 标准报告了此份 GRI 内容索引中引用的信息
使用 GRI 1	GRI 1: 基础 2021

指标	指标说明	所在报告位置
GRI 2: 一般披露 2021	2-1 组织详细情况	P05
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	P01
	2-3 报告期、报告频率和联系人	P01
	2-4 信息重述	P01
	2-5 外部鉴证	P110-111
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	P04
	2-7 员工	P53
	2-8 员工之外的工作者	P26
	2-9 管治架构和组成	P12
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	P12
	2-11 最高管治机构的主席	P12
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	P05-06
	2-13 为管理影响的责任授权	P05-06
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	P05-06
	2-15 利益冲突	P17-18

指标	指标说明	所在报告位置
GRI 2: 一般披露 2021	2-16 重要关切问题的沟通	P07-08
	2-17 最高管治机构的共同知识	P06
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	P06
	2-19 薪酬政策	P06
	2-20 确定薪酬的程序	P06、56-57
	2-21 年度总薪酬比率	P69
	2-22 关于可持续发展战略的声明	P05
	2-23 政策承诺	P05-06、26
	2-24 融合政策承诺	P05-06、26
	2-25 补救负面影响的程序	P26
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	P16-20
	2-27 遵守法律法规	P17
	2-28 协会的成员资格	P25、47
	2-29 利益相关方参与的方法	P101
	2-30 集体谈判协议	P27

指标	指标说明	所在报告位置
GRI 3：实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	P07-08
	3-2 实质性议题清单	P07-08
	3-3 实质性议题的管理	P07-08
GRI 201：经济绩效 2016	201-1 直接产生和分配的经济价值	详见年报
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	P75-77
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	P58
	201-4 政府给予的财政补贴	无
GRI 203：间接经济影响 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	P92-100
	203-2 重大间接经济影响	P92-100
GRI 204：实践采购 2016	204-1 向当地供应商采购的支出比例	P21
GRI 205：反腐败 2016	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	P19-20
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	P19
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	P20
GRI 206：反竞争行为 2016	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	P16-18
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	P86
	301-2 所用循环利用的进料	P86
	301-3 再生产品及其包装材料	P86
GRI 302：能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	P81
	302-2 组织外部的能源消耗量	P81
	302-3 能源强度	P81
	302-4 减少能源消耗	P81-83
	302-5 产品和服务的能源需求下降	P89-90

指标	指标说明	所在报告位置
GRI 303：水资源和污水 2018	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	P84-85
	303-2 管理与排水相关的影响	P84-85
	303-3 取水	P84
	303-4 排水	P84
	303-5 耗水	P84
GRI 304：生物多样性 2016	304-1 组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	P87
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	P87
	304-3 受保护或经修复的栖息地	P88
	304-4 受运营影响的栖息地中已被列入世界自然保护联盟 (IUCN) 红色名录及国家保护名册的物种	P87
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	P79
	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	P79
	305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	P79
	305-4 温室气体排放强度	P79
	305-5 温室气体减排量	P79
	305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放	P79
	305-7 氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ）和其他重大气体排放	P79
GRI 306：废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	P86
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	P86
	306-3 产生的废弃物	P86
	306-4 从处置中转移的废弃物	P86
	306-5 进入处置的废弃物	P86
GRI 308：供应商环境评估 2016	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	P21-22
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	P21-22

指标	指标说明	所在报告位置
GRI 401：雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	P53
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	P58
	401-3 育儿假	P58
GRI 402：劳资关系 2016	402-1 有关运营变更的最短通知期	无
GRI 403：职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	P68
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	P68
	403-3 职业健康服务	P68
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	P68
	403-5 工作者职业健康安全培训	P68
	403-6 促进工作者健康	P68
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	P68
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	P68
	403-9 工伤	P71
	403-10 工作相关的健康问题	P68
GRI 404：培训与教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	P63
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	P64-67
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	P56
GRI 405：多元化与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	P12、53
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	P69
GRI 406：反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	P70-71
GRI 407：结社自由与集体谈判 2016	407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	无
GRI 408：童工 2016	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	无
GRI 409：强迫或强制劳动 2016	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	无

指标	指标说明	所在报告位置
GRI 411：原住民权利 2016	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	无
GRI 413：当地社区 2016	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	P92-100
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	无
GRI 414：供应商社会评估 2016	414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	P21-22
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	P21-22
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐助	无
GRI 416：客户健康与安全 2016	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	P40-47
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	无
GRI 418：客户隐私 2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	无

SASB 标准索引

议题	会计标准	编码	披露位置
硬件设施环保足迹	■ 能源总消耗		
	■ 电网电力比例	TC-SI-130a.1	P81-84
	■ 可再生能源比例		
	■ 抽水总量	TC-SI-130a.2	P84-85
	■ 水资源总消耗，高或极高标准线水压力地区百分比		
	■ 关于环境因素整合到数据中心战略规划中的讨论	TC-SI-130a.3	P82、85
数据隐私与表达自由	■ 行为广告与用户隐私相关政策与实践的描述	TC-SI-220a.1	P37-39、44-47
数据安全	■ 数据泄露的数量		
	■ 涉及个人识别信息（PII）的百分比	TC-SI-230a.1	P30-39
	■ 受影响的用户数量		
	■ 关于识别和解决数据安全风险方法的描述，包括使用第三方网络安全标准	TC-SI-230a.2	P30-36
招聘 & 管理一支全球化、多样化和技能化的员工队伍	■ 雇员参与百分比	TC-SI-330a.2	P53
	■ 管理人员		
	■ 技术人员	TC-SI-330a.3	P53
	■ 所有其他雇员的性别和种族 / 民族代表百分比		
管理技术中断带来的系统性风险	■ 与运营中断相关的业务连续性风险说明	TC-SI-550a.2	P13-15、30-39

UN SDGs 贡献与索引

重点回应目标	百度承诺与主要行动	对应章节
1 无贫困	- 援助西藏自治区日喀则市地震灾区，增强其抵御灾害能力，降低其遭受灾害的影响程度； "Hello World" 公益品牌项目募集善款资助贫困地区可持续发展。	公益救助与社会责任 社区资助与公益行动
2 零饥饿	- 推出“农民院士智能体”，提高农业生产力； - 提供 AI 数字人技术助力乡村直播带货，提升农民收入。	AI 加速乡村振兴
3 良好健康与福祉	- 重视员工的身心健康，设立健康空间，为员工提供专业的健康咨询和健康管理服务； - 助力医疗资源分配优化，推动普惠医疗。	构建职业健康与安全保障体系 AI 推动普惠医疗
4 优质教育	- 为全体员工打造了全面且健全的培训体系； - 推出“劳动者第二技能学习平台”，提升技能劳动者的 AI 素养； - 为偏远山区的儿童教育提供支持，促进教育公平。	全员赋能培训体系 促进 AI 公正转型 AI 促进教育公平
5 性别平等	- 推动女性在各级管理层的参与，促进性别平等； - 多元化与反歧视政策、反骚扰与反不正当竞争政策覆盖 100% 的正式员工和实习生； - 女性员工的权益保障，提供全面的产育政策，以体现对生育的关怀。	打造多元、平等与包容职场环境 劳工权益保障与人权
6 清洁饮水和卫生设施	重视水资源的管理，提高水效并降低业务运营对环境的影响。	水管理实践

重点回应目标	百度承诺与主要行动	对应章节
7 经济适用的清洁能源	- 百度数据中心不断优化能源结构，大力使用清洁能源，年度采购 5,980 万度绿电； - 积极管理办公区域的能源与资源。	数据中心能源管理 办公区域能源管理
8 体面工作和经济增长	- 全年为社会创造 11,300 个新就业机会，其中为毕业生提供就业机会 1,400 个； - 严格遵守法律法规，杜绝使用童工，严禁聘用未满 18 岁的应聘者； - 建立了完善的职业健康保障与安全管理体系，创造安全和有保障的工作环境； - 关爱少数群体员工（如残障人士），并为其提供尽可能的支持与援助； - 重视员工人权保障，确保员工享受公正和有利的工作条件，给予员工符合法规的社会保障。	结构化人才储备体系 系统性招聘管理与优化 构建职业健康与安全保障体系 打造多元、平等与包容职场环境 劳工权益保障与人权
9 产业、创新和基础设施	- 过去十年，百度累计投入的研发资金已经超过 1,800 亿元人民币； 2024 年，百度在中国发明专利申请量超 2,000 件，授权量超 3,500 件，AI 专利申请量和授权量连续六年位居中国第一。	可持续的创新氛围营造
10 减少不平等	- 禁止任何形式的歧视行为，包括性别、年龄、民族等因素影响招聘决策； - 为所有员工提供平等机会，确保同工同酬，不受性别、种族、年龄等因素的影响。	系统性招聘管理与优化 劳工权益保障与人权

重点回应目标	百度承诺与主要行动	对应章节
11 可持续 城市和社区	■ 推出 24 小时 AI “居民助理”，增强社区参与性和包容性，推动可持续城镇治理； ■ 百度地图结合覆盖全国的物流地图、百度领先的人工智能技术和未来出行的交通预测大数据，实现了高效路网计算、为多点配送场景实现了运筹优化，为节能降碳持续贡献科技力量。	AI 加速乡村振兴 绿色产品与服务
12 负责任 消费和生产	■ 百度不断完善个人信息与隐私保护制度，通过研发前沿的保护技术、定期开展培训、强化内部管理等举措，防范个人信息泄露； ■ 百度秉承“用科技让复杂的世界更简单”的使命，不断完善内容治理体系建设，致力于为用户提供高质量，安全，负责任的产品和服务； ■ 以减量化、无害化为目标，建立完善废弃物管理机制，减少废弃物的产生和对环境的影响，助力绿色转型； ■ 将可持续发展与业务融合，致力于通过 AI 技术为客户和社会提供绿色产品与服务。	隐私与个人信息保护 内容治理 废弃物管理实践 绿色产品与服务
13 气候行动	■ 参考 IFRS《国际财务报告准则 S2 号 -- 气候相关披露》的框架及建议，建立气候变化治理体系，制定碳减策略与目标，定期识别气候变化风险，开展应对气候变化行动。	推进气候管治
14 水下生物	■ 通过 AI 智能监测和科研合作，推动海洋保护区建设与生物多样性保护，提升海洋科学研究能力。	保护生物多样性
15 陆地生物	■ 推出“濒危物种 AI 守护官”，利用 AI 技术打击野生动物非法交易（如象牙交易），保护生物多样性。	保护生物多样性

重点回应目标	百度承诺与主要行动	对应章节
16 和平、正义与 强大机构	■ 将 ESG 理念融入公司的经营管理中，不断完善自身的管治水平，管控企业运营风险，筑牢商业道德底线； ■ 建立有效、负责和透明的人权与劳工权益保障制度，确保各级的决策反应迅速，具有包容性、参与性和代表性； ■ 在公司内部推动和实施反歧视性政策以促进可持续发展； ■ 推出法律智能体法行宝，降低司法服务的门槛，提高司法服务的效率，推动法治普及。	ESG 管理 人权尽责 AI 赋能法律服务
17 促进目标实现的 伙伴关系	■ 百度积极参与网络安全生态共建，联合多家企事业单位共同编制各类标准，持续完善安全行业生态建设； ■ 百度一直是开源开放的坚定支持者和实践者，推出多个开源平台，为行业生态提供全面的服务保障，促进行业生态建设； ■ 与国际爱护动物基金会（IFAW）、中国环境监测总站、清华大学等机构在不同的议题上开展多样化合作，加强可持续发展伙伴关系； ■ 通过多边合作与技术共享，已培养 592 万 AI 人才，推动 AI 技术的广泛普及与国际化发展。	安全生态共建 生态伙伴服务保障 保护生物多样性 绿色产品与服务 推动 AI 人才培养

温室气体核查声明

温室气体核查意见书

授予

百度集团股份有限公司

必维认证（北京）有限公司（以下简称“必维”）受百度集团股份有限公司的委托，对百度集团股份有限公司报告的温室气体排放量进行独立的第三方核查，本核查意见适用于下文所述工作范围内的相关信息。

核查边界:

- 核查场所名称：百度集团股份有限公司
- 核查地址：北京市海淀区上地十街 10 号百度大厦(总部)
27 处办公场所，6 处自营数据中心及 1 处车辆运营场所（详见核查报告）
- 温室气体报告期限：2024 年 01 月 01 日 - 2024 年 12 月 31 日

组织边界: 百度集团股份有限公司实施运营控制的活动和设施

报告边界：百度集团股份有限公司组织边界内，办公、数据中心区域，车辆运营和相关管理活动过程中产生的直接温室气体排放及其重要的间接温室气体排放

经核查的排放量:

- 类别1: 直接温室气体排放: 20,569.48 吨二氧化碳当量
 - 类别2: 输入能源的间接温室气体排放: 747,435.82 吨二氧化碳当量 (基于位置输入能源的间接温室气体排放: 655,076.69 吨二氧化碳当量 (基于市场))
 - 类别3: 运输的间接温室气体排放: 1,140.49 吨二氧化碳当量
 - 类别4: 使用投入产品的间接温室气体排放: 1,325,321.55 吨二氧化碳当量
 - 类别5: 与使用组和生产产品的间接温室气体排放: 非重要间接排放, 未量化
 - 类别6: 其它来源的间接温室气体排放: 非重要间接排放, 未量化
- 经量化的总排放量: 2,124,470.35 吨二氧化碳当量 (基于位置)
- 1,992,089.22 吨二氧化碳当量 (基于市场)

限制性叙述：排除其他非重要间接温室气体排放

温室气体核查依据:

- ISO 14064-1:2018 温室气体 - 第1部分: 组织层面温室气体排放和移除的量化和报告的要求及指南
- ISO 14064-3:2019 温室气体 - 第3部分: 温室气体声明核查和审定规范及指南

保证等级:

- 合理保证

核查方法:

- 访谈相关人员；
- 评审提供的文件证据；
- 评估用于数据收集、汇总、分析和检查的量化方法和信息系统；
- 核查抽样场所和数据源。

认证机构地址：中国北京市东城区东长安街1号东方广场西一办公楼9层902室，邮编：100738
需进一步澄清本意见书的核查范围，可直接向本意见书持有者查询
要查证本意见书之有效状态请电：+86 10 59683663

第1页，共3页

核查结论:

基于核查工作实施过程和核查发现, 百度集团股份有限公司在盘查报告中提供的温室气体排放量数据, 与ISO 14064-1:2018 温室气体 - 部分1: 组织层面温室气体排放和移除的量化和报告的要求及指南是相符的。

独立、公正和胜任能力声明:

必维集团是一家拥有190多年历史,在质量、环境、职业健康安全和社会责任领域提供独立验证服务的机构。必维核查团队与百度集团股份有限公司及其管理人员不存在其它的商业关系,核查团队的核查活动是独立的、公正的,不存在任何利益冲突。必维集团在整个业务范围内实施商业道德准则,以确保员工在日常业务活动中保持最高的道德标准。

核查组长：鲍涵

核查日期: 2025年02月17日-20日

编号: EMICN100537A

签发日期: 2025年03月03日

版本号: No.1

必维认证（北京）有限公司授权代表

认证机构地址：中国北京市东城区东长安街1号东方广场西一办公楼9层902室，邮编：100738
为进一步澄清本意见书的核查范围，可直接向本意见书持有者查询
要查证本意见书之有效状态请电：+86 10 59683663

第2頁，共3頁

温室气体核查声明书（附件）

百度集团股份有限公司委托必维认证（北京）有限公司对其的报告边界范围内的温室气体排放进行第三方核查，核查的关键信息如下：

类别1,类别2	消耗量	单位	备注
直接能源消耗总量	27447.63	MWh	折算成用电量
天然气	2,679,056	m³	
柴油	74.97	t	
汽油	6,130.39	kg	
间接能源消耗总量	1169113.15	MWh	折算成用电量
外购电力	1,145,027.50	MWh	
外购热力	86,756.33	GJ	
再生能源电力	62,322.603	kWh	

认证机构地址：中国北京市东城区东长安街1号东方广场西一办公楼9层902室，邮编：100738
需进一步澄清本意见书的核查范围，可直接向本意见书持有者查询
要查证本意见书之有效状态请电：+86 10 59683663

第3頁，共3頁

ESG 报告审验声明

CTI 华测认证

独立审验声明

华测认证有限公司（“华测认证”）对百度集团股份有限公司（“报告组织”）在《百度 2024 年环境、社会及管治（ESG）报告》（“报告”）中披露的可持续发展信息开展审验。该过程的目的足为利益相关方提供报告组织提供的信息作出决策时提供信心。

本声明的目标利益相关方

- 股东及投资者
 - 员工
 - 媒体
- 用户
 - 供应商
 - 环境
- 政府及监管机构
 - 合作伙伴/ NGO
 - 社区

审验标准

AA1000 审验标准第三版

审验范围

- 核实验证的内容、背景和应用以及报告内所呈现的可持续发展信息的质量；
- 评估报告对 AA1000 审验原则（2018）包容性、实质性、回应性和影响性的符合程度；
- 审查报告中描述的可持续发展实践和绩效信息；
- 评估可持续发展信息的报告机制和与报告应用标准的一致性；
- 评估纳入报告的数据收集、量化和数据管理的适用性和适当性。

审验类型

类型 2 审验

审验深度

审验议席

AA1000 原则最低程度

特定可持续发展信息的质量

审验深度

中度审验

中度审验

编制标准及参考依据

《百度 2024 年环境、社会及管治（ESG）报告》依据纳斯达克证券交易所发布的《ESG 报告指引 2.0》、香港联合交易所发布的《环境、社会及管治报告指引》及相关《上市规则》条文者为文件，参考联合国全球契约组织（UNGC）“十项原则”、全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准》（GRI 标准）、可持续发展会计准则委员会（SASB）发布的《可持续发展会计准则委员会准则》、国际可持续发展准则理事会（ISSB）发布的《国际财务报告可持续发展披露准则》及联合国可持续发展目标（UN SDGs）编制而成。

披露信息的来源

报告名称：百度 2024 年环境、社会及管治（ESG）报告
来源：百度集团股份有限公司

审验方法

- 华测认证依据审验工作程序制定审验计划，并按计划实施审验活动。华测认证本着职业怀疑的态度开展审验，审验活动包含以下程序：
- 理解、测试、判断报告组织遵循 AA1000 审验原则的程度或流程，在此基础上对报告组织遵循 AA1000 审验原则的程度做出评估；
 - 就产生影响的报告的有效性开展管理层访谈，访谈人员包括公司最高管理层、部门管理人员以及负责可持续发展的管理人员；
 - 基于抽样，对报告组织的管理实践、业务流程和证据收集等过程进行审查和检查；
 - 收集和评估能够支持报告组织遵循 AA1000 审验原则的程度证据资料和管理层声明。

审验结论

华测认证依据 AA1000 审验标准第三版对报告组织编制的报告中披露的可持续发展信息开展了类型 2 中度审验，根据 AA1000 审验原则（2018）的要求，华测认证得出结论如下：

报告组织和报告对 AA1000 审验原则（2018）的符合性

包容性	华测认证审验后认为，报告组织识别并了解利益相关方，与利益相关方进行妥善、透明和及时的沟通，将关键利益相关方的关注点纳入公司可持续发展方面的重要考虑，符合 AA1000 审验原则（2018）包容性要求。
实质性	华测认证审验后认为，报告组织使用双重重要性议题评估原则确定已识别的实质性议题的重要性、可能性以及目前和预期的未来影响，对报告组织内部和外部的各个方面进行了实质性的评估，符合 AA1000 审验原则（2018）实质性要求。
回应性	华测认证审验后认为，报告组织利用适当的报告框架，对重大事项方面的回应报告中得到了界定和体现，符合 AA1000 审验原则（2018）回应性要求。
影响力	华测认证审验后认为，报告组织有明确程序来定期监测和衡量可持续发展的影响，且拥有专业人员来有效推动可持续发展议程，符合 AA1000 审验原则（2018）影响力要求。

报告披露的可持续发展信息的质量

对于报告中描述的如下可持续发展信息，华测认证没有发现重大错误陈述：

可持续发展实践信息

ESG 管理	双重重要性议题评估
公司治理	“三道线”风控管控模型 - 商业道德管理举措 - 供应商 ESG 培训 - 科技伦理委员会 - 科技伦理审查 - AI 伦理培训 - 人权风险识别与应对策略 《廉洁协议》
信任与诚信	- 安全管理体系 - 安全管理举措 - 安全事件定义分级 - 信息安全审计及认证 - 个人信息处理授权 - 产品内容治理机制 - 广告内容治理机制 - 投诉管理体系 《百度隐私政策总则》 《百度用户个人信息保护合规总则》 《百度用户信息披露安全规范》 《百度内容生态管理规范》 《百度用户产品风控红线标准》 《百度儿童个人信息保护声明》
人才发展	- 人才储备项目 - 绩效 360 度评估 - 员工举报及投诉的通道 - 举报人保护 “度学堂”学习平台 - 职业生涯力发展培训 - 职业健康与急救培训 - 健康空间 - 关爱弱势群体 《员工手册》 《百度办公区管理规范》 《百度办公区应急指南》 《百度高价值专利评价标准》 《百度大模型及 AI 原生专利撰写指引》 《标准必要专利撰写指引》 《高价值专利管理与运营指引》

绿色理念	- 气候治理组织架构 - 六大减排路径 - 能源管理架构 - 数据中心/节能管理小组 - 数据中心 IDEC 节水技术 - 生物多样性评估
社区发展与责任	劳动者第二技能学习平台
可持续发展绩效信息	- 不良信息治理数量 - 各服务渠道受理及投诉总量、处理量 - 员工总数 - 员工敬业度百分比 - 员工平均入职时长 - 隐私保护、信息安全相关的认证量 《百度隐私政策总则》和《百度数据安全策略》对产品和服务的覆盖率 - 中国发明专利申请量、授权量 - 无害废弃物排放总量 - 有害废弃物排放总量 - 总取水量 - 百度数据中心 PUE 年平均值 - 百度数据中心 WUE 年平均值 - 百度向社会捐赠额

审验的局限性及缓解方法

- 华测认证在审验过程中存在的局限性及缓解方法：
- 华测认证仅通过访谈和查验事实证据的方式确认各项可持续发展绩效指标均有明确的数据来源；
 - 华测认证无法对报告中描述意见、信念、期望、期望、期望、未来意图等观点出具审验意见；
 - 华测认证在未来审验工作中会基于持续改进的宗旨，进一步关注报告组织可持续发展信息披露和管理工作的改善提升。

华测认证的胜任力和独立性

华测认证成立于 2004 年，是经中国国家认证认可监督管理委员会（CNCA）批准，经中国合格评定国家认可委员会（CNAS）认可，具有独立第三方公正地位的专业认证机构。在实践质量、环境、能源、职业健康等管理体系认证和温室气体排放信息第三方审核方面具备丰富的经验。除了对可持续发展信息的审验外，审验组的任何成员都没有与百度集团股份有限公司、其董事、高管以及各部门经理存在业务关系。经过华测认证的内部公正性评估，我们认为本次审验不存在任何利益冲突。

签发人：[Signature]



读者意见反馈

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您在百忙之中阅读《百度 2024 年环境、社会及管治（ESG）报告》。殷切盼望您对报告和我们的工作提出意见与建议。您可以通过邮寄、扫描后发送电子邮件的方式直接提出您的宝贵意见。谢谢！

1. 您的工作单位属于百度的哪一类利益相关方？

- ☐ 股东
- ☐ 员工
- ☐ 供应商
- ☐ 用户
- ☐ 政府
- ☐ 社区
- ☐ 银行
- ☐ 学术机构
- ☐ 其他（请说明）_____

2. 您对本报告的总体评价如何？

- ☐ 好
- ☐ 较好
- ☐ 一般
- ☐ 差

3. 您认为本报告所披露的信息、数据的清晰度、准确性、完整度如何？

- ☐ 好
- ☐ 较好
- ☐ 一般
- ☐ 差

4. 您认为本报告反映本公司所承担的经济责任的全面性如何？

- ☐ 好
- ☐ 较好
- ☐ 一般
- ☐ 差

5. 您认为本报告反映本公司所承担的环境责任的全面性如何？

- ☐ 好
- ☐ 较好
- ☐ 一般
- ☐ 差

6. 您认为本报告反映本公司所承担的社会责任的全面性如何？

- ☐ 好
- ☐ 较好
- ☐ 一般
- ☐ 差

7. 您认为本报告的设计、排版效果如何？

- ☐ 好
- ☐ 较好
- ☐ 一般
- ☐ 差

8. 您认为本报告中最为需要改进的内容是什么？

- ☐ 公司治理
- ☐ 信任与服务
- ☐ 人才发展
- ☐ 绿色理念
- ☐ 社区发展与责任

9. 您希望了解但并未在本报告中披露的内容有哪些？

10. 您对本公司环境、社会及管治工作和报告编制的意见和建议有哪些？

