



百度 2025 年环境、社会及管治 (ESG) 报告



百度 2025 年 环境、社会及管治 (ESG) 报告



2025

目录

关于本报告	02
CEO 致辞	04
走进百度	05
ESG 管理	07
ESG 绩效	14

附录

利益相关方沟通	148
香港联交所《环境、社会及管治报告守则》索引	150
GRI 标准索引	153
SASB 标准索引	157
UN SDGs 贡献与索引	158
温室气体核查声明	161
ESG 报告审验声明	164
读者意见反馈	167

01

公司治理

董事会治理	18
风险治理	19
透明税务	23
商业道德	23
供应链管理	28
AI 伦理	30
人权尽责	35

02

信任与服务

数据安全与网络安全	42
隐私与个人信息保护	51
内容治理	57
服务保障	69

03

人才发展

人才结构	76
人才吸引与留用	78
人才培养与发展	93
员工权益与多元共融	104

04

绿色理念

应对气候变化	114
绿色运营	123
绿色产品与服务	132

05

社区发展与责任

AI 人才社区建设	136
AI 增进社会福祉	140
慈善与公益行动	145

关于本报告

本报告是百度发布的第七份环境、社会及管治报告（即 ESG 报告），充分反映百度在环境、社会及管治（以下简称“ESG”）方面的表现。本报告已根据 AA1000 审验标准（AA1000 Assurance Standard）经由第三方机构完成独立审验，审验报告列示于附录。

报告范围

本报告为年度报告，涵盖 2025 年 1 月 1 日至 2025 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（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、社会及管治报告守则》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（UNGC）“十项原则”、联合国可持续发展目标（UN SDGs）、全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards 2021）、可持续发展会计准则委员会（SASB）《可持续发展会计准则》、国际可持续准则理事会（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（IFRS S1）》《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露（IFRS S2）》编制而成。

本报告遵循了以下披露原则：

重要性原则：

百度在本报告年度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：

我们披露了可量化的关键绩效指标和部分量化绩效目标。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：

本报告使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、隐私保护和数据安全、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前瞻性，易受到不确定因素的影响而导致实际结果产生重大差异。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



李翔东 百度创始人
董事长兼首席执行官

2025 年是充满变化与重塑的一年。人工智能正引领新一轮科技革命和产业变革，并日益成为企业发展与个人成长的原生推动力。智能体成为 AI 时代最重要的应用形态，“芯 - 云 - 模 - 体”的全栈优势持续显现。站在这轮技术浪潮的前沿，百度始终践行“用科技让复杂的世界更简单”的使命，推动人工智能更好地赋能高质量发展。

过去一年，我们持续见证人工智能的效果涌现。依托 AI 全栈能力，百度智能云在城市交通减碳、普惠医疗和应急管理等相关领域取得实质性进展；萝卜快跑继续走向全球，为世界贡献绿色低碳出行的中国方案；“秒哒”降低了应用的搭建门槛，“伐谋”这样的自我演化智能体则在复杂场景中不断提升决策效率。我们坚信技术可以改变世界，从助力乡村振兴、推动无障碍出行，到守护生物多样性、提升劳动者 AI 技能，AI 正跨越一个全新临界点，让更多人共享技术进步的成果。

百度始终坚持将 ESG 理念融入企业治理。2025 年，我们继续与利益相关方携手共创可持续价值，ESG 实践获得了广泛认可：MSCI ESG 评级提升至 AA 级，并再次入选标普全球《可持续发展年鉴 2026》。我们持续获取各类信息安全与隐私保护相关认证，并扩大了 ISO 37001 反贿赂管理体系认证范围。我们建立了人工智能应用人才培训基地，持续开展人工智能应用培训，不断为社会培养 AI 人才。

ESG 治理，重在行动，更在长期坚持。2026 年是“十五五”的开局之年，国家对 AI 战略的坚定推进，让我们倍感振奋。展望未来，我们将深化 ESG 治理实践，以技术创新回应社会需求，携手各方，共同迈向更加美好的智能时代。

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，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 - 智能云 - 大模型 - 智能体”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 的搜索请求

数十亿次

是网民获取中文信息和服务的最主要入口，服务互联网用户

10 亿



百度战略业务版图

人工智能全栈布局，层层领先



ESG 管理

董事会声明

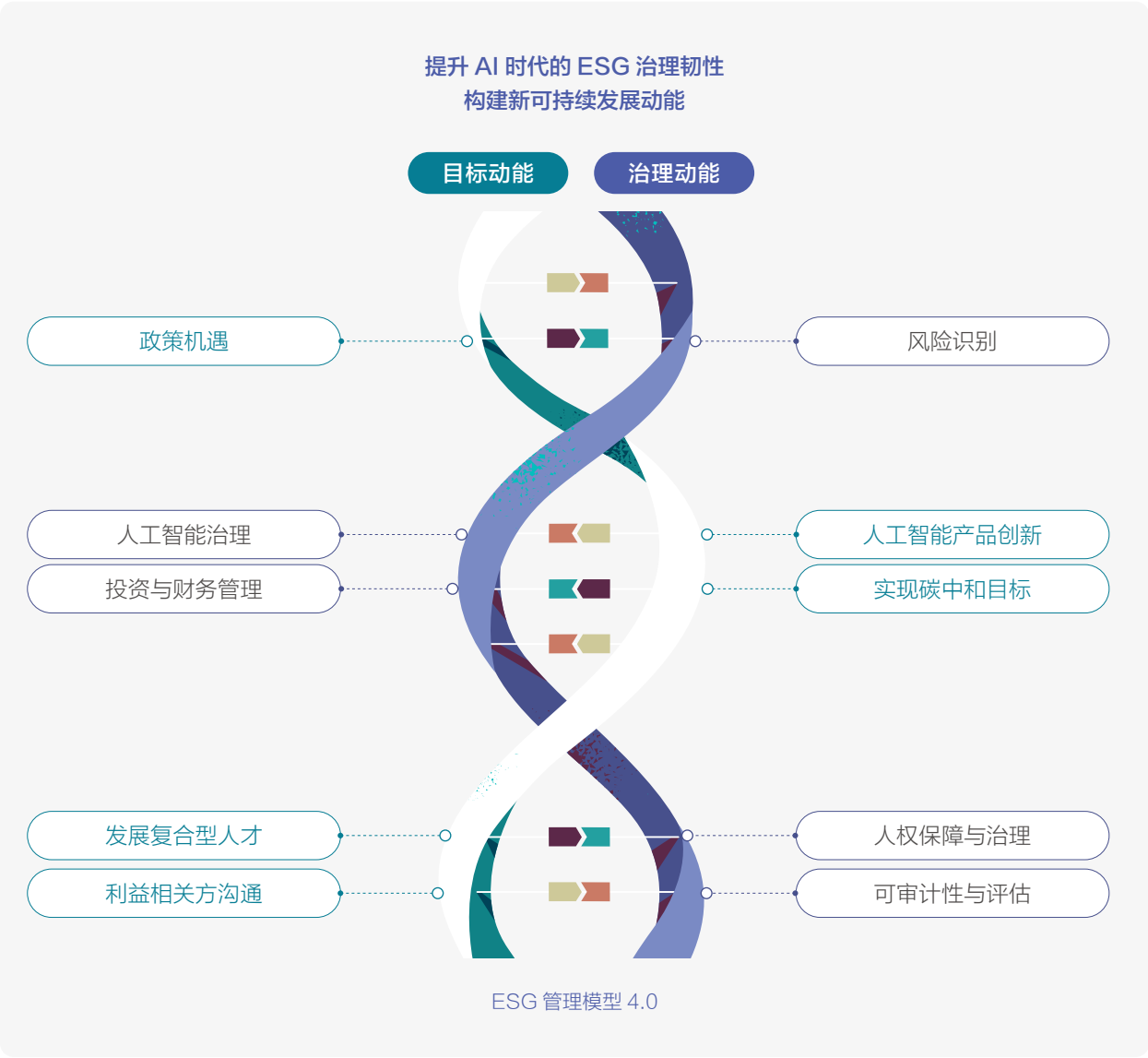
百度董事会高度重视 ESG 管理理念，将 ESG 与公司发展战略深度融合，密切关注公司 ESG 治理的综合表现，并持续完善 ESG 管理机制。在保障公司经营目标达成的同时，我们积极响应股东和利益相关方的期望，切实履行企业社会责任，持续为社会创造长期价值，为本集团可持续、高质量发展保驾护航。



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

百度致力于以可持续的方式经营和管理业务，并制定《百度环境、社会与管治 (ESG) 制度》作为 ESG 管理的基础。该制度统领公司 ESG 关键议题如信息安全与隐私保护、反腐败与商业道德、应对气候变化、产品质量与创新等相关的准则和制度，共同构成百度实现可持续发展的方针制度和保障体系。

百度构建由“董事会 – ESG 委员会 – ESG 工作组”组成的三级 ESG 管理架构，以更好部署与落实 ESG 相关工作。为推进 ESG 理念与公司运营深度结合，百度 ESG 工作组联动内部各部门，定期召开会议，推动 ESG 战略与目标的落实。

此外，公司面向全体员工开设 ESG 主题讲座与课程，内容涵盖 AI 治理、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

百度持续关注行业可持续发展议题，构建以双重重要性为核心的重要性议题识别与评估机制。我们每年开展一次重要性评估，邀请内部和外部利益相关方通过访谈、问卷调查、专题沟通等方式参与百度的重要性评估工作。

我们基于外部政策与发展趋势，结合 GRI 标准、SASB《可持续发展会计准则》、国际可持续准则理事会（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（IFRS S1）》《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露（IFRS S2）》等标准，系统识别百度 ESG 重要议题库，自 2024 年开始，每年开展双重重要性评估，从“财务重要性”和“影响重要性”两个维度，通过利益相关方调研、管理层分析和讨论等方式，形成了百度双重重要性议题矩阵。

百度双重重要性议题评估流程



百度已将该重要性评估融入公司风险管理流程中，并基于评估结果检视 ESG 战略目标、开展风险管理以及对外信息披露。2025 年，结合外部环境变化，经管理层慎重评估，并结合关键利益相关方反馈，百度双重重要性议题矩阵未发生重大改变。本年度重要性评估流程已根据 AA1000 审验标准经由第三方机构完成独立审验。

百度 2025 年双重重要性议题矩阵



信息安全与隐私保护、内容生态治理、负责任 AI 为百度从“影响重要性”、“财务重要性”两个维度综合评估排名最为重要的三个议题。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，关注其带来的影响。

	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，并间接节约成本。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 and 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，并影响品牌声誉。	如果风险发生，将会增加百度的维护及运营成本，并影响品牌声誉。	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	针对可能发生的风险，百度制定了以下应对措施： ■ 制定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。	针对可能发生的风险，百度搭建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。	为更好把握住机遇，百度持续加强负责任 AI 的原则和机制： ■ 优化 AI 伦理标准和实践，显著提升用户对百度 AI 产品的信任； ■ 加大在 AI 可解释性、可控性和公平性技术上的研发投入，开发具有行业领先水平的 AI 产品和服务； ■ 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重要参考，提升整个行业的伦理水平。

	信息安全与隐私保护	内容生态治理	负责任 AI
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。
2025 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； ■ 2025 年共开展内容审核培训 61 次、广告审核相关培训 203 次，以确保相关岗位工作人员具备良好的内容审核素养； ■ 2025 年，百度针对医疗相关广告申诉的响应率达到 100%； ■ 2025 年，百度通过人工巡查清理有害信息 8,350 万余条。	■ 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 99.7% 以上； ■ 2025 年，百度主导参与了 1 项国家标准和 1 项行业标准，同时参编 15 项伦理治理相关的国标 / 行标的制定工作。



ESG 绩效

MSCI ESG 评级
AA

入选标普全球
(S&P Global)
可持续发展年鉴
2026

晨星 Sustainalytics
ESG 风险评级
低风险

CDP
气候变化问卷评级
B

入选福布斯 2025
“全球最佳雇主” 榜单

公司治理

女性董事占比
40%

百度参编 AI 伦理治理
相关的国标 / 行标
17 项

职业道德与行为规范考试整体通过率
100%

职业道德培训总触达员工
94,000 余人次

百度通过
ISO 37001 反贿赂管理
体系认证

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组达
100%

2025 年，百度安全应急响应中心漏洞修复率达
96.19%

累计参与各类安全标准制定
450 余项

百度隐私保护平台新增
“推荐算法”专区，公
开披露信息流个性化推
荐算法逻辑

2025 年，百度共开展
内容风险管理各类培训
61 场次

人才发展

管理层女性比例
41.9%

男女平均薪酬差距
1.3%

员工平均培训时长
27.8 小时

AI 原生研发相关培训
224 场

在满意度调查中，
员工展现积极评价
91.4%

获得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证

绿色理念

“2025 百度云智大会”活动
实现碳中和

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
10,616 万千瓦时

在百度大厦、百度科技园和鹏寰大厦安
装电梯能源回馈装置，共发电
53.6 万千瓦时

社区发展与责任

AI 人才计划已成功为
社会培养 AI 人才
630 万

“一村一品” AI 助农
专项在全国
800 余个村镇落地

百度员工公益组织“小好柿”
累计发起超过
20 次公益活动

在武汉建立人工智能应用人才培训基地，输出
1,201 课时的专业培训内容

为香港大埔火灾捐赠
1,000 万港元

01 | 公司治理

百度坚持推动 ESG 理念与公司经营管理的深度融合，构建合规透明的现代企业治理体系。公司持续提升管治效能，严控运营风险，筑牢商业道德底线，积极打造可持续供应链，并与利益相关方开展真诚对话，为企业的可持续发展奠定坚实基础。

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 目标：



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。我们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，将其融入战略决策，确保公司的长期可持续发展。



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，公司制定了《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。

结合公司实际情况，百度建立了“三道线”风险管控模型，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，百度每年开展内、外部审计师的独立审计工作，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。2025 年，百度内审部与安全平台数据安全部合作，创新应用 AI 智能体，推动内部审计数智化进阶。

● 案例 | 百度创新应用 AI 智能体，驱动内部审计数智化进阶与价值创造

2025 年，百度内审部携手安全平台数据安全部，依托公司智能合规平台中的生成式大语言模型人工智能 GRC 智能体²，共同探索其在数字化审计领域的应用。通过采用控制测试与大模型集合的创新模式，公司建立了面向高同质化测试的 AI 审计智能体，利用大模型能力显著提升了审计质效。

该智能体在提升审计样本覆盖率的同时降低了资源消耗，并能快速检索异常案例、生成风险提示，支持审计人员有效识别业务特性风险。同时，系统可基于预设模板自动生成包含测试结果、影响分析以及整改建议等要素的完整审计发现，并通过平台一键推送至责任部门，实现了信息的精准对齐，全面提升整改效率。凭借这一卓越实践，百度在第四届内部审计数智化转型“领航”案例评选中荣获创新案例奖。



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。

² GRC 即 Governance, Risk & Compliance（治理、风险及合规）。

构建风险预警文化

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。2025 年，公司进一步创新教育形式，由内审团队将以往审计发现进行虚拟化处理，运用短片或图文等生动载体开展宣传推广，增强风险教育的效果。

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，还建立了关键节点的精准引导机制。在每年度萨班斯－奥克斯利（Sarbanes-Oxley）合规³审计启动期间，公司会定定向中高层管理者推送审计工作简介及相关教育材料，深化管理团队对合规治理与风险管控的理解。

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，创新性利用 AI 智能体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。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。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。



³ 指遵守《萨班斯－奥克斯利法案》（Sarbanes-Oxley Act，简称 SOX 法案）的财务报告、信息安全和审计要求的行为，该法案是一部旨在防止企业欺诈的美国法律。在美国开展业务的上市公司必须遵守 SOX 法案：实施内部控制，保护财务数据不被篡改。

● 案例 | AI 赋能通保测评

百度利用智能合规 GRC 智能体⁴，从合规在线化、评估智能化等方向深度探索大模型与业务合规融合的创新方案。2025 年，GRC 智能体完成百度 32 个内部业务的通保测评工作，将项目初始化效率从 6 人天提升至 20 分钟，检查项填写效率从 7.5 小时提升至 5 分钟，极大缩短了项目周期，降低了业务团队理解和执行风险标准的成本。

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、内容治理、气候变化等 ESG 要素融入公司的风险管理流程中，并建立了常态化的、以重要性评估为核心的 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 关键风险纳入内部审计范围，以确保各项措施的落实与效果。

2025 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 审计组定期进行专题审计。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，百度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。



⁴ GRC 即 Governance, Risk & Compliance（治理、风险及合规）。

1.3 透明税务

百度一贯秉持诚信纳税、坚持纳税与创收活动保持一致的原则，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，保障公司合规运营，促进公司高质量稳定发展。

遵守税法是百度公司治理的重要组成部分。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，通过财务报告定期披露税务相关信息。

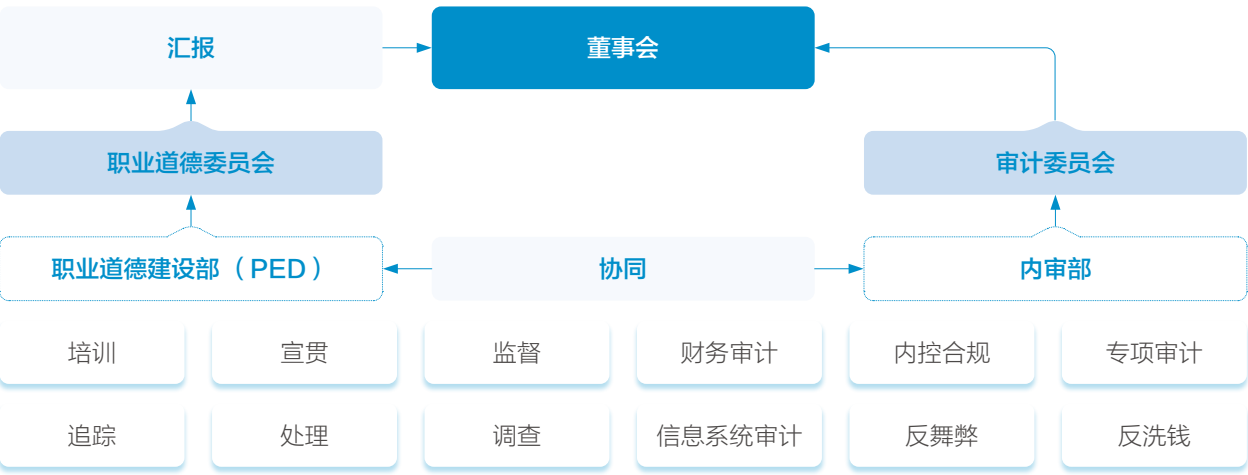
1.4 商业道德

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，百度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。





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。

百度定期对反贿赂管理进行审计，并持续扩大反贿赂管理的审计范围。2025 年，百度获得集团层面的 ISO 37001 反贿赂管理体系认证。百度每年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 类生态公司商业道德相关的系列制度，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、举报管理等各个议题，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》	《百度职业道德与行为规范》
《百度商业行为和道德准则》	《百度职业道德红线管理规定》
《百度避免利益冲突制度》	《百度合作伙伴黑名单管理办法》
《廉洁协议》	《反贿赂合规制度》
《百度职业道德举报工作管理规定》	

商业道德内部制度

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。	《百度职业道德红线管理规定》中，将索贿受贿行为明确纳入严禁红线； - 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。	《百度职业道德红线管理规定》中，将谋取私利等腐败与舞弊行为明确纳入严禁红线； - 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，对公司利益或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	避免公司及员工之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《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。

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。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。

2025 年百度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 94,000 余人次。



专项培训项目

百度职业道德培训覆盖所有正式员工、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。2025 年，开展新员工培训 26 场，共有超过 2,700 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：2025 年，线上线下参加培训总人次累计超 11,000 人次，培训总时长累计超过 50 小时；
- 专项业务培训：2025 年，总计开展职业道德专场培训 16 场，其中，2025 年 8 月，面向 MEG 销售业务平台开展反贿赂专场培训，针对管理者和员工需要关注的不同重点问题，分别开设了管理者专场和员工专场两个场次培训，线上线下参训员工共计 1,800 余人。

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，该考试的整体通过率达 100%。

内部活动

- 2025 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；
- 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；
- 公益拍卖会：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委员会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；
- 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。

管理举报与保护举报人

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》，形成了规范的举报受理和调查流程，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，相关举报途径 24 小时全天候可用。公司通过新入职员工职业道德培训、签署职业道德承诺函以及组织专项合规考试，确保每一位新成员在加入之初便了解举报渠道的使用规则。公司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。公司将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。2025 年，公司没有员工出现因内部或外部人员通过合法途径进行举报而受到解雇、降级、停职、恐吓、骚扰等不公平待遇，也没有出现对外部人员进行任何形式报复的情况。

2025 年，职业道德建设部通过查办案件追缴挽回直接经济损失 832 万元。2020 年至 2025 年，职业道德建设部通过查办案件追缴挽回直接经济损失 5,276 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

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

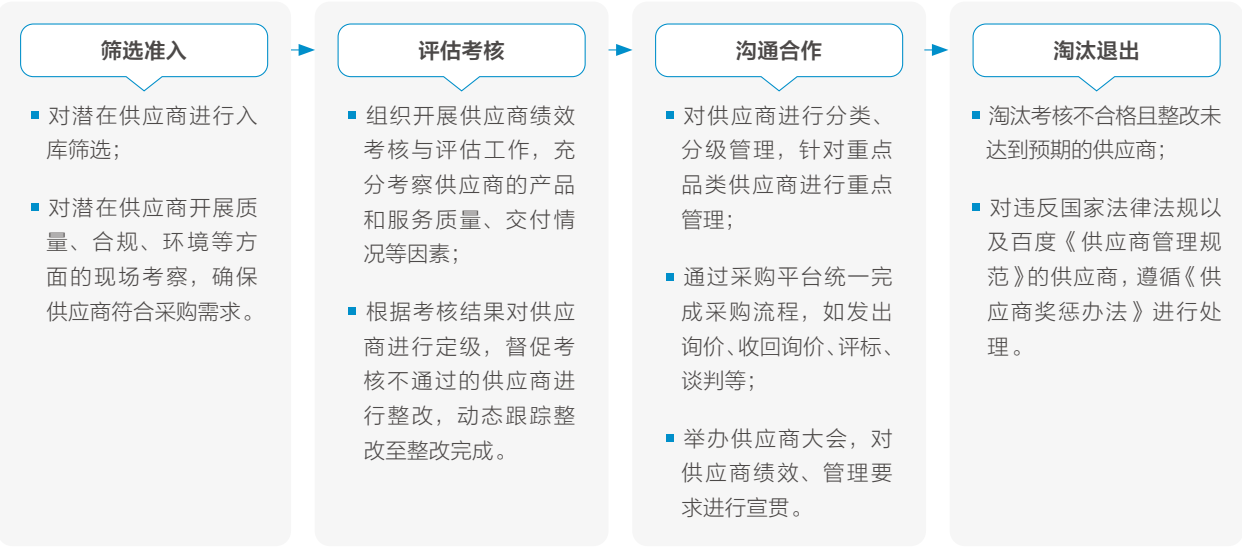


1.5 供应链管理

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，百度实现了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。

有效的供应商管理

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，建立了涵盖供应商筛选准入、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。管理内容涵盖基本信息查询、分类、绩效考核等，使公司实时掌握供应商各项情况，持续提升供应商管理的透明度。



截至 2025 年 12 月 31 日

公司有中国供应商数量
(含港澳台地区)

14,104 家

海外供应商

6,083 家

2025 年

我们共评价和
考核供应商

3,559 家

供应商考评合格率

98.3%

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》，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，通过供应商 ESG 培训，引导供应商及合作伙伴持续提升环保管理水平。

未来，我们计划对供应商 ESG 制度实施情况进一步增加考察力度、扩大考察范围。如遇重大问题，我们将在必要时开展现场尽职调查，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； - 严格要求供应商遵守《百度人权政策》，不对员工进行任何形式的体罚，为员工提供不低于生活工资的劳动报酬，并遵守相关劳动法律法规及其规定的工时标准。	- 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》，统一纳入黑名单并无限期终止合作，特殊情况除外。
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》。2025 年，涉及采购类的供应商的《廉洁协议》签署率为 77%； - 制定反腐败相关制度文件，促进供应商通过反腐败与反贿赂相关认证，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，并要求认证供应商需具有内部廉洁制度或培训手册； - 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》，统一纳入黑名单并无限期终止合作，特殊情况除外。
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； - 要求签署《百度采购平台供应商服务及隐私保护协议》。2025 年签署《百度采购平台供应商服务及隐私保护协议》的供应商比例为 100%。
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；要求重点供应商提供相关认证证书。

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，其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：

- AI 的最高原则是安全可控；
- AI 的创新愿景是促进人类更平等地获取技术和能力；
- AI 的存在价值是教人学习，让人成长，而非超越人、代替人；
- 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

在百度 AI 伦理四原则的基础上，我们依据国际主流 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，正式提出了百度科技伦理六大倡议。

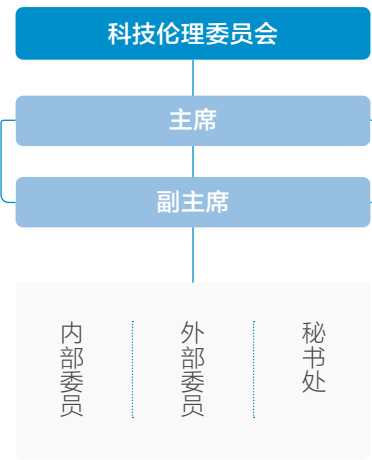


构建 AI 伦理管理框架

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。

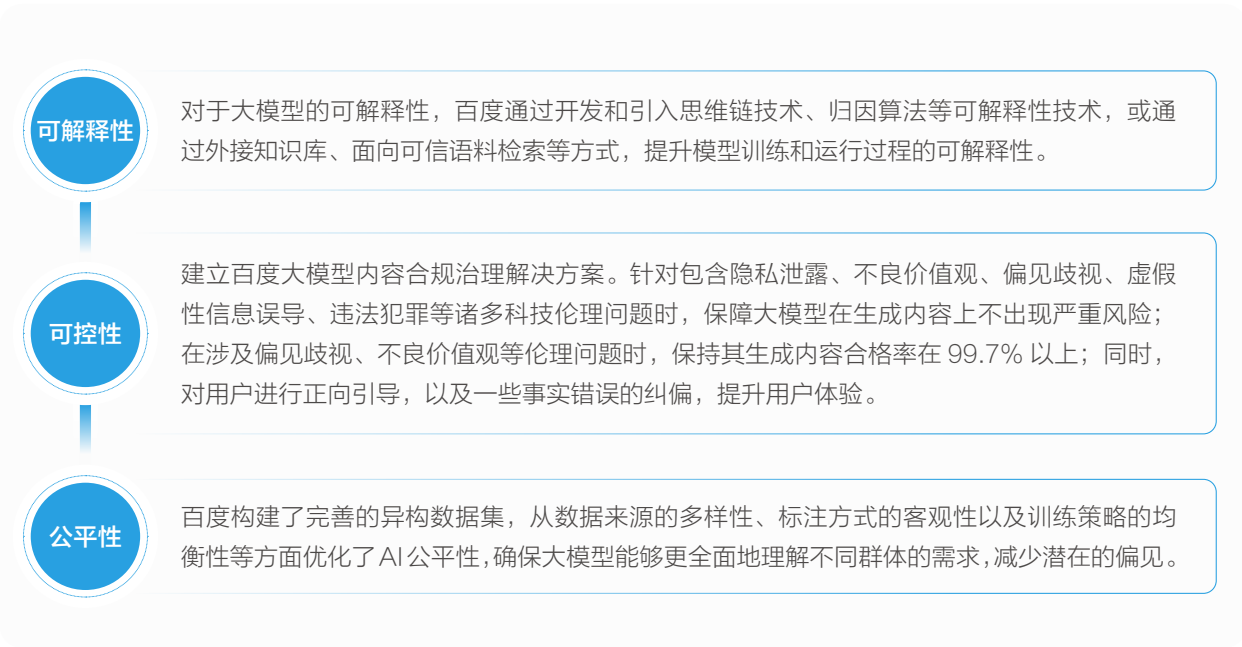
2025 年，百度科技伦理委员会全体共开展线下会议 2 次，并多次进行线上沟通，确保内外信息通报及业务伦理问题得到及时处理。



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

2025 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，能够保证人工智能体系的负责任开发和应用。百度还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

2025 年，百度进一步扩大了 ISO/IEC 42001 信息技术人工智能管理体系的认证范围，包含文心千帆大模型平台、网盘、数字人、知识管理平台等。该项认证标志着百度多个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。

● 案例 | 百度入选工信领域科技伦理敏捷治理典型案例，以生成式人工智能安全实践引领行业健康发展

2025 年，中国人工智能产业发展联盟科技伦理工作组发布《工信领域科技伦理敏捷治理典型案例集（2024）》。百度凭借在生成式人工智能领域的安全与伦理治理实践成功入选，为行业提供了科技伦理治理的优秀示范。百度构建了涵盖全生命周期的科技伦理审查机制，重点解决大模型偏见、隐私及安全对齐等核心难题，形成了集技术、制度与准则于一体的敏捷治理体系。通过持续的技术创新与标准制定，百度将抽象的伦理要求转化为可度量且可落地的技术规范，在确保产品安全合规的同时，为人工智能行业的健康与高质量发展提供宝贵的实践方案。

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》对供应商提供相关培训，以提升其 AI 伦理意识及素养。

2025 年 8 月，工信部《人工智能科技伦理管理服务办法（试行）》面向社会公开征求意见，百度第一时间响应，邀请中国信息通信研究院和法律界的相关专家与相关业务团队展开交流，强化团队在工作中的伦理认知，使其与主管部门保持一致。

参与 AI 伦理标准制定

百度致力于建设健康可信的人工智能产业发展生态，通过积极参与人工智能技术以及伦理治理的相关标准制定，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。

2025 年，百度主导参与了 1 项国家标准和 1 项行业标准，同时 15 项伦理治理相关的国标 / 行标的制定工作。

2025 年

百度主导参与了

百度主导参与了

同时参与伦理治理相关的国标 / 行标的制定工作

1项国家标准

1项行业标准

15项



- 百度跟进全国信息技术标准化技术委员会人工智能分委会（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，2025 年重点跟进政策落地的标准工作。
- 百度作为 17 家发起单位之一参与 AIIA 人工智能安全承诺活动，并在 2025 年 7 月参与《人工智能安全承诺》实践结果披露活动，在负责任的 AI 方面树立企业自律典范形象。
- 百度参加 WAIC 大会《中国人工智能安全承诺框架》发布仪式并发言，介绍百度人工智能安全和治理经验，提升百度技术科技向善的形象。



推进 AI 公平与福祉

秉承“科技为更好”的社会责任理念，百度高度重视 AI 的公平无偏与社会福祉。在持续推动人工智能技术创造社会价值的同时，我们也关注其可能带来的不平等风险与结构性影响，致力于确保技术发展成果能够被更广泛、包容性地共享。



员工

开展 AI 伦理培训：百度面向百度不同岗位员工和管理者开展 AI 伦理培训，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。

内化 AI 能力：2025 年，百度秉承对员工发展的高度重视，紧扣人工智能时代的人才战略，将 AI 能力内化与职业素养、领导力、专业技能深度融合，为全体员工打造覆盖全职业发展周期的培训体系，助力员工获取 AI 时代的必要职场技能，赋能员工的长远发展。更多举措详见“AI 赋能提效”“职业胜任力培养”章节。



用户

提升算法透明度：2025 年，百度隐私保护平台新增“推荐算法”专区，公开披露信息流个性化推荐算法逻辑，包括用户行为数据分析、画像构建和内容推荐机制，帮助用户理解算法决策过程，提升算法的透明度。

降低技术的使用门槛：我们致力于利用新技术，为用户提供多样化的产品与服务，并不断降低技术的使用门槛，让技术进步赋能更广泛的用户。更多举措详见“AI 增进社会福祉”章节。



社区

推动 AI 公正转型：百度高度关注技术进步对就业结构带来的冲击与调整。为深度践行“技术平权”理念，打破数字鸿沟，2025 年，百度联合地方政府、工会组织及高校系统，持续开展人工智能职业技能提升培训，构建了覆盖“企业组织 - 产业职工 - 青年学生”的多层次 AI 技能培训体系，帮助劳动者提升 AI 技能，实现更好的就业与增收。更多举措详见“促进 AI 公正转型”章节。



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《百度人权政策》。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。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。

百度持续制定和完善人权相关政策。2025 年，百度联合外部人权专家，对《百度人权政策》进行了修订，新增生活工资、AI 公正转型等内容。同时，根据法律法规相关要求和公司实际情况，我们定期对包括《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。

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。

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	《百度数据安全策略》	供应链管理 数据安全与网络安全 隐私与个人信息保护
	供应商及合作伙伴	《百度隐私政策总则》	
观点与表达自由的权利	用户	《百度数据管理办法》	内容治理
	用户	《百度安全问题处理总则》	
观点与表达自由的权利	员工	《百度员工手册》	内容治理
	供应商及合作伙伴	《百度内容生态管理规范》	
观点与表达自由的权利	用户	《百度用户产品风控红线标准》	内容治理
	用户	《安全审核标准》	

开展人权尽责与人权影响评估

百度依照《联合国工商业与人权指导原则》，构建《百度人权追踪指标体系》，并与第三方人权专家合作，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。

评估流程



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，针对重点的人权领域，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。

评估结果

落实人权补救

2025 年，我们再次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业务。2025 年评估结果未发生变化。

1

百度在人权保护方面已经建立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。百度将人权尽责融入业务流程，例如，在产品上线前，进行专门个人信息与隐私合规评估，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。

2

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：

- 在数据安全和隐私保护方面，虽然百度采取了多项措施，但随着大模型技术的广泛应用，新的隐私与安全风险开始显现。大模型在处理与分析大规模数据集时，可能增加数据泄露、隐私暴露的风险，对现有安全机制构成新的挑战。
- 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。

风险缓解措施

针对评估中产生的风险点，百度制定了以下风险缓解措施。

加强内部措施

- 针对数据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；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，以确保网络平台内容的公正性和包容性。

与政府保持良性沟通

- 与运营所在地的监管部门保持密切沟通，及时了解政策动态与监管要求，确保企业运营符合法律法规要求。特别是在数据安全、隐私保护及网络内容管理等方面，积极响应监管要求，共同维护网络空间的健康与安全。
- 结合百度自身的技术优势和实践经验，主动向监管方输出百度在人权保护方面的实践经验和建议，为政策制定提供科学依据与参考。

引导行业规范建立

- 积极向同行分享在人权保护方面的成功经验和最佳实践。通过组织行业论坛、研讨会等活动，搭建交流平台，促进业界同行之间的学习与合作，形成行业共识和合力。
- 保持开放的心态，从同行业企业优秀实践中汲取经验和教训，不断优化自身的策略和措施。通过相互学习和借鉴，共同推动整个行业在人权保护方面达到更高的标准。



02 | 信任与服务

百度AI交互设计实验室
Baidu AI Interaction Design Lab

百度高度重视数据安全、网络安全与隐私保护。我们构建了全生命周期的数据安全管理体系与严密的隐私保护机制，切实保障用户权益。我们坚持负责任的内容治理与卓越的服务保障，为用户打造安全、可信赖的产品与服务。

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 目标：



2.1

数据安全与网络安全

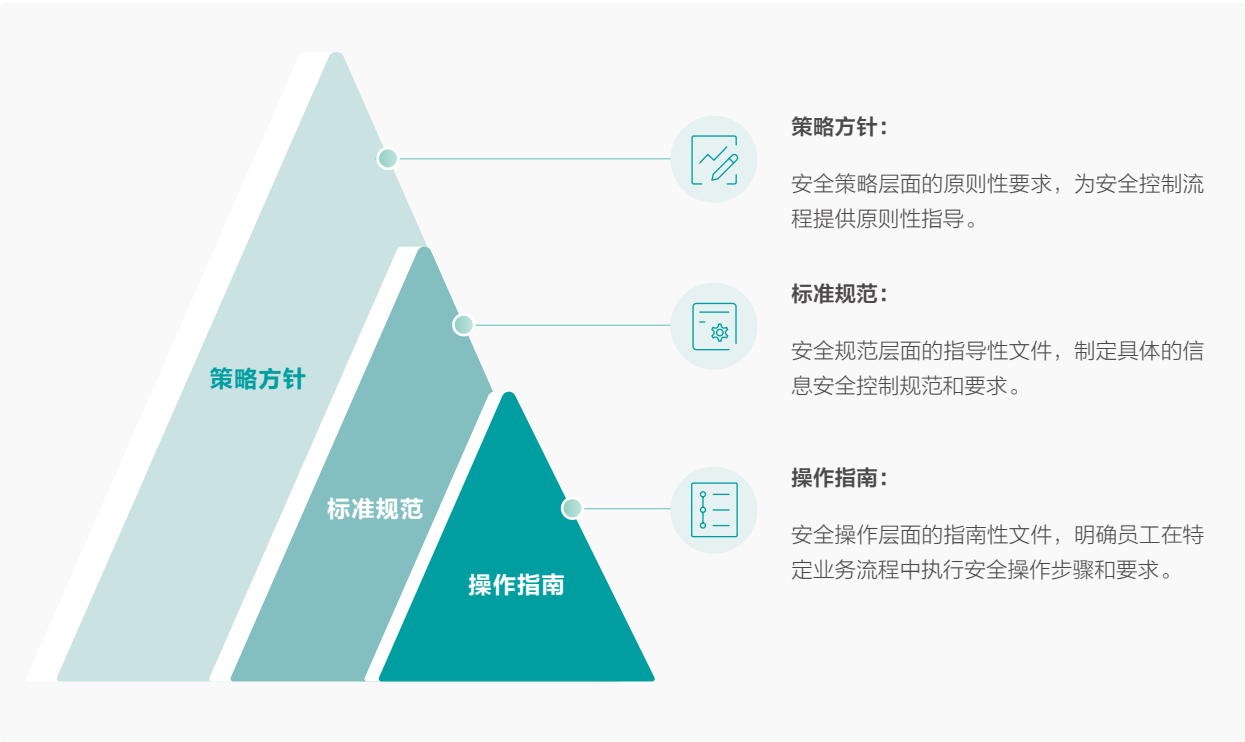
在数字化转型与人工智能加速演进的时代背景下，数据安全与网络安全已成为企业可持续发展的关键基石。百度始终严格遵循相关法律法规及国内外先进安全标准，构建覆盖数据全生命周期的安全管理体系。

通过不断完善制度体系、强化技术防护能力、提升人员安全意识及技能，百度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

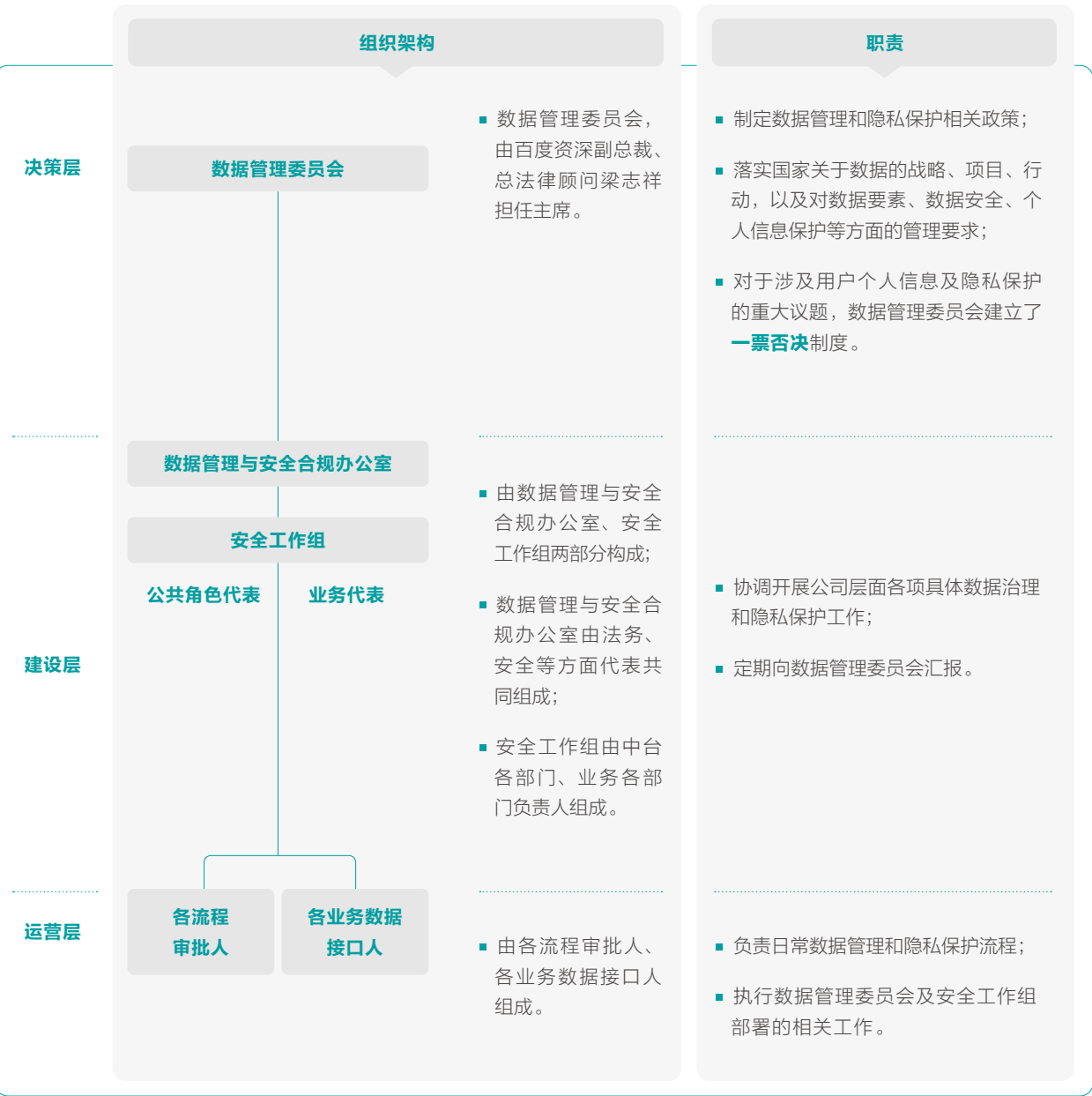
百度高度重视网络与数据安全，严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等国家相关法律法规，建立了“全层级贯穿、全业务覆盖”的制度管理体系。通过“策略、标准、指南”三级架构，将国家法律法规细化为具体的标准化流程与岗位操作指南，确保每一项安全管理要求都有章可循、有据可查，并设立严格的制度评审、发布和修订流程，确保制度持续适用和有效。

百度制定了面向百度全业务线的《百度数据管理办法》《百度数据安全策略》《百度数据流通规范》《百度数据权限管理规范》等一系列管理制度，并定期修订和完善这些制度。从数据全生命周期的精细化保护，到办公环境与终端设备的日常安全，再到第三方合作伙伴的准入与审计，我们坚持“安全与业务同步”，将安全合规要求嵌入每一项业务流程与技术方案中，确保公司数字生态链条的每一个节点都处于有效的制度监管之下，构建起严密、协同的安全防护屏障。



高效的安全管理体系

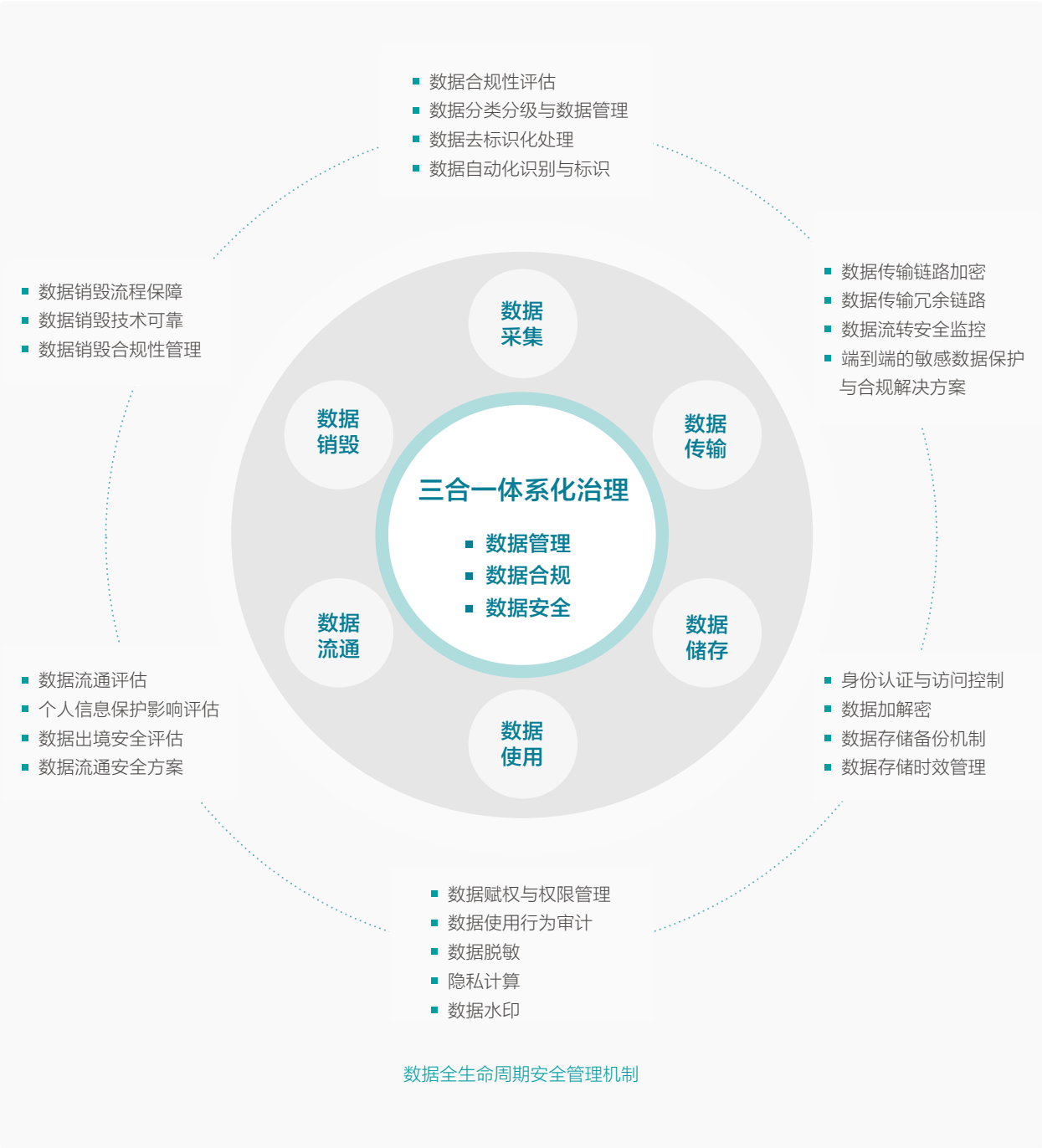
百度建立以数据管理委员会为公司顶层数据管理决策机构的三层管理架构，每季度向董事会汇报数据安全和网络安全进展。百度将安全指标纳入公司高管及相关岗位员工的绩效考核，推进数据安全管理工作的高效开展。



安全管理组织架构及职责

数据全生命周期安全管理机制

百度将制度规范、技术方案等应用于自研产品和平台上，建立“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，包括数据的采集、传输、存储、使用、流通和销毁等环节。



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。

基础设施安全

- 建立面向全业务线的一系列内部制度，如《百度 IDC 基础环境安全策略》《百度服务器日志安全规范》《百度业务上云安全规范》等，完善风险管理体系；
- 零信任安全架构在办公环境落地，应用层强制身份认证比例 99% 以上。

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；
- 数十个入侵攻击场景检测能力专项提升，大力投入有效性建设，安全防护能力持续提高；
- DDoS 防攻击平台全年共检测出攻击 14,158 次，最大攻击峰值 598.37Gbps，授权防御的业务，如果出现影响出口安全的攻击均在 1 分钟内自动缓解。

云安全

构建纵深防御体系，并充分应用数据、大模型 AI 技术等，健全云账号和云凭据的系统化安全防护能力、增强云安全能力透明度：

- 云账号：全面推进更安全的双因子认证默认开启，并升级风控技术助力访问体验升级；
- 云凭据：从默认安全策略、更细粒度的访问控制能力、异常调用监测及告警等“事前 - 事中 - 事后”全环节提升客户云凭据的使用安全；
- 信任中心：全新发布百度智能云信任中心，让客户更直接、清晰了解百度智能云在安全、合规、隐私等层面的产品、功能和实践指南。

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运营中心联动跟进漏洞修复；产品接入第三方 SDK 需要经过内部安全评估；
- 2025 年，针对集团重点业务完成上百次安全评估工作，提前发现安全风险并协助业务完成修复；
- 基于全流程的安全左移能力，建设多项代码安全检测能力，实现上线前风险有效管控，线上暴露重点风险大幅降低；基于百度“文心快码”智能代码助手，建设了敏感信息自动化检测与托管能力，帮助业务快速发现并解决敏感信息硬编码问题，有效避免业务敏感信息泄露。

安全运营

以 AI 技术深度赋能安全运营核心环节，构建智能化安全运营体系：

- 针对告警分析、威胁情报运营，依托 AI 实现分钟级研判响应，研判正确率超过 95%，运营效率显著提升；
- 通过 AI 编排驱动安全事件分析和自动化处置，全年事件调查效率提升 30%，显著提升风险处置效率，降低安全事件扩散风险。

在百度内部，AI 智能体已被深度应用于软件开发的全生命周期，成为提升安全性和效率的“数字员工”。我们在需求、编码、测试、部署等研发流程的关键节点部署了具备决策与执行能力的专属智能体，包括产品文档智能体、编码智能体、安全智能体、单测智能体、合规智能体等。这些智能体能够自动完成其角色对应的任务，使人类工程师更专注于系统设计和任务拆解，在大幅提升研发效率的同时，兼顾安全与代码质量。如安全智能体通过学习企业安全规范，能在编码阶段自动发现并阻断硬编码风险，识别准确率超过 95%，将数小时的人工操作压缩至分钟级，从源头高效消除隐患。通过智能体实现“安全左移”，百度实现了上线前漏洞修复率提升 47%，漏洞修复效率从小时级降至分钟级，线上运营风险和工单数量大幅下降。

- 在 2025 全球数字经济大会暨第七届北京网络安全大会（BCS）上，百度大模型安全解决方案入选中国网络安全优秀案例 TOP50。
- 百度连续三年参与中国网络安全产业联盟数据安全工作委员会数据安全和个人信息保护社会责任试点评价。2025 年再次获评社会责任绩效等级评价三星（系统级），为已颁发评价的最高级别。
- 在中国人工智能产业发展联盟（AIIA）安全治理委员会主办的年度会议上，百度再度当选安全治理委员会“副组长单位”。



7*24 小时安全应急响应

百度制定《百度网络安全事件处理细则》《百度数据安全事件处理细则》《百度安全问题处理总则》等内部制度，规范安全事件的定义与分级，各层级安全管理职责，以及各级别安全事件处罚机制，确保安全事件按照级别进行严肃处理。我们还建立了信息安全事件监测与应急响应机制，通过标准化操作流程（SOP）对各类信息安全威胁进行识别、分析与处置。

监测与响应

应急响应团队经过研判确认安全事件后，第一时间联系并协同相关业务方，采取有效措施对事件进行处理和止损。

分析与上报

应急响应团队通过溯源分析，排查入侵或信息泄露等情况，明确事件影响面后同步进行影响面控制，根据上述制度规范对安全事件进行定损、定级，并根据结果进行安全事件上报。

恢复与复盘

应急响应团队协同业务方进行整改，明确短期方案以及中长期治理计划，安全方对整改计划实施情况进行验证和追踪。

安全应急事件响应流程

百度构建了信息安全漏洞全生命周期管理机制，定期扫描持续识别系统潜在安全漏洞。针对发现的安全隐患，统一纳入工单系统进行分级管理与闭环跟踪，明确责任人及整改时限。在漏洞修复完成后，开展复核验证，确保整改措施有效落实，并沉淀典型案例，形成标准操作流程（SOP），持续提升组织层面的安全响应能力与经验复用水平。

针对安全应急事件响应流程，百度定期开展各类演练及其他预防措施，并针对漏洞持续开展收集和修复工作。

安全事件响应演练

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

根据业界威胁和实际业务需求，模拟黑客攻击，进行攻防演练。

频率：常态化

绩效：2025 年百度共进行 19 次内部演练

漏洞收集及修复

百度对内深耕安全治理体系搭建，强化漏洞主动发现能力，对外搭建漏洞收集与应急响应平台，面向外部技术人员征集百度各产品线及业务安全漏洞并推动闭环修复。

频率：常态化

绩效：2025 年，百度安全应急响应中心漏洞修复率达 96.19%



信息安全审计及认证

2025 年，百度共计获取和维持隐私保护、信息安全相关的认证 37 项，认证涉及百度的所有事业群组，包括智能云、移动生态、智能驾驶以及个人超级智能等。

全球通用安全合规认证	中国权威安全合规认证
■ ISO/IEC 42001 人工智能管理体系标准 ■ ISO/IEC 27001 信息安全管理體系 ■ ISO/IEC 27017 云服务信息安全管理體系 ■ 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 ■ PCI DSS 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 ■ TISAX® 最高等级（AL3）– 严格保密与非常高可用性标签范围	■ 数据安全能力评定资格证书 – 数据安全评估（二级）最高级 ■ 数据安全能力评定资格证书 – 数据安全建设（二级）最高级 ■ 个人信息保护合规审计自审计能力评价（PCA-SC）规范级 ■ 网络安全专用产品测评 / 认证 ■ 商用密码产品认证 ■ 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 ■ 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

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。2025 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。

对内审计	对外审计
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。	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、流程及管治情况的评估与审计。

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

百度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	“规范中间” 企业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。	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。

史宾格安全及隐私规范平台	
■ 百度前瞻性地构建了一套覆盖“培训、需求、开发、测试、运营”全生命周期的隐私合规治理方法论，通过深度融合大模型技术，构建了一套“端云协同”的智能化检测矩阵，基于“史宾格 APP 合规检测平台”将合规要求内化为标准、工具与流程，化“被动合规”为“主动合规”。 ■ “史宾格”以人工智能技术为支撑，自动抓取 APP 的 UI 结构树，模拟真实用户路径，对 APP 进行地毯式探索，确保检测无死角。 ■ “史宾格一合规 SDK”通过静态插桩和动态 HOOK 技术，在不改动 APP 业务代码的前提下，实现个人信息采集频次统计，并一键自动化生成符合规范的“双清单”页面，极大降低了企业的改造成本。	
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，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。

百度数据安全产品矩阵

■ 百度在中国信息通信研究院泰尔实验室大模型安全审核能力评估中，成为首家荣获最高级别的“优秀级”评级的企业；

■ 文心大模型与百度大模型内容安全平台——红线大模型荣获中国信息通信研究院泰尔认证中心颁发的“大规模预训练模型（文本生成功能）安全认证证书”，认证级别均为“增强级”的最高级别。



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 450 余项。其中，2025 年，百度参编并发布了 30 余项标准，涵盖数据安全、个人信息保护、人工智能安全等领域。

截至 2025 年底，百度累计参与在研安全标准 210 余项。其中，百度在人工智能领域参与了 39 项在研安全标准制定；数据安全与个人信息保护方面，参与了 67 项在研安全标准。

截至 2025 年底，百度累计参与在研安全标准	其中，百度在人工智能领域参与在研安全标准制定	数据安全与个人信息保护方面，参与在研安全标准
210 余项	39 项	67 项

2025 年百度参与制定并发布的部分安全标准：

■ GB 46864-2025 《数据安全技术 电子产品信息清除技术要求》

■ GB/T 45404-2025 《数据安全技术 大型互联网企业内设个人信息保护监督机构要求》

■ GB/T 46068-2025 《数据安全技术 个人信息跨境处理活动安全认证要求》

■ GB/T 45230-2025《数据安全技术 机密计算通用框架》

■ GB/T 45392-2025 《数据安全技术 基于个人信息的自动化决策安全要求》

■ GB/T 46071-2025 《数据安全技术 数据安全和个人信息保护社会责任指南》

■ GB/T 45654-2025 《网络安全技术 生成式人工智能服务安全基本要求》

■ GB/T 45674-2025 《网络安全技术 生成式人工智能数据标注安全规范》

■ GB/T 45652-2025 《网络安全技术 生成式人工智能预训练和优化训练数据安全规范》

■ GB/T 45574-2025 《数据安全技术 敏感个人信息处理安全要求》

■ TC260-PG-20253A 《网络安全标准实践指南 移动互联网未成年人模式技术要求》

2.2 隐私与个人信息保护

在隐私保护方面，百度严格遵循“知情同意，最少够用，用户体验，安全保障”的隐私保护原则，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，构建用户信赖的隐私保护体系。

全面的隐私保护政策

隐私保护制度

百度严格遵守《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，坚持“合规先行、风险导向”的管理原则。我们制定了《百度隐私政策总则》《百度数据安全策略》《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》等规范标准，推动实现隐私保护在产品中的落地和应用。其中，《百度隐私政策总则》《百度数据安全策略》已覆盖百度所有产品与服务。在此基础上，我们还为百度地图、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、身份认证等，用户可通过产品“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。

2025 年，百度公司进一步完善个人信息保护制度矩阵，确保治理要求覆盖业务全链条：

对内

百度重新修订《公司员工信息安全要求》，通过强化制度防范“内部威胁”，确保数据处理行为的合规性。

■ 权限最小化管控: 严禁员工从事超出其所在业务组正常授权范围的操作，通过“职责分离”原则，有效杜绝数据越权访问。

■ 信息流转红线：严禁将相关敏感信息进行非授权扩散或发布，筑牢公司内部的数据安全防线。

对外

制定发布《对外提供 SDK 隐私合规指引》，将个人信息保护延伸至产品生态的最前沿：

■ 构建合规生态体系：通过标准化流程指导各产品线，确保对外发布的 SDK 在设计之初即符合监管最高标准。

■ 保障开发者与用户权益：开发者在集成公司 SDK 时能够“无缝合规”，保障用户权益，坚持公司作为技术服务方的责任担当。

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。

供应商

- 制定《百度 App 生命周期管理安全规范》《第三方 SDK 安全准入规范》，避免因第三方 SDK 引起的隐私泄露事件风险，明确第三方 SDK 引入前，需对 SDK 开展代码安全性评估、来源安全性评估以及隐私安全评估及审计，在评估审计中识别到的高危问题均整改完成后才可引入第三方 SDK；
- 要求相关供应商或合作伙伴提供对应的隐私政策，对个人信息收集情况进行详细说明；
- 要求提供就共享事宜已明确征得用户单独同意的证据，如单独弹窗等；
- 签订《数据安全与保密协议》，明确第三方数据保护义务。

合作伙伴

- 通过《第三方个人信息保护能力评估表》，严格要求第三方合作伙伴提供安全资质、数据来源、合规证明、安全证书（如 ISO 证书）等相关文件，对第三方开展数据安全尽职调查；
- 制定《第三方合作项目安全规范》，明确第三方合作中涉及百度资源使用时相关方职责和要求；
- 签订并遵守《百度安全要求附加条款》，涉及第三方开发或在百度产品中集成或调用第三方模块 / 服务，使用百度域名或者百度 IDC 资源的情况下，需签订该条款；
- 针对百度系 APP 引入第三方 SDK，开展完善的安全评估流程。

用户方

- 在百度相关产品中嵌入第三方共享清单，对第三方隐私政策等信息、共享情况进行展示。



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”。

2025 年，百度隐私保护平台新增“推荐算法”专区，公开披露信息流个性化推荐算法逻辑，包括用户行为数据分析、画像构建和内容推荐机制，帮助用户理解算法决策过程，提升用户的知情权和信任度。

全流程风险管控机制

百度全面推行“Privacy by Design”理念，将合规要求内嵌于产品研发周期（SDLC），通过自研史宾格自动化能力与常态化风险治理，确保相关隐私风险得到闭环处置。

前置需求评审，建立设计源头合规

- 在产品功能设计之初，引入合规团队的前置评审机制。针对涉及用户个人信息处理的场景进行隐私影响评估（PIA）。

技术工具赋能，上线前基准测试

- 为提升风险发现的精准度与效率，依托自研隐私合规检测工具史宾格，通过大模型能力赋能在测试阶段对潜在风险的深度探测。

严控供应链安全，实施第三方 SDK 评估

- 对拟引入的第三方 SDK 执行涵盖“代码安全性评估”“安全尽职调查”及“隐私行为审计”的多维评估流程，严防供应链风险向内部蔓延。

资产定期盘点，实现治理清晰透明

- 建立了常态化的个人信息资产盘点机制。通过季度定期盘点，对公司内部移动应用资产进行核实与校准，为合规治理提供详实的基础底座。

漏洞收录响应，构建持续优化闭环

- 安全应急响应中心（BSRC）实现隐私合规漏洞的收录，推动相关隐私风险有效修复，驱动公司个人信息保护体系的迭代进化。

安全意识培训

百度持续深化安全文化建设体系，升级安全意识学习平台，涵盖安全资讯、科普解读、场景贴士、沉浸式游戏、活动激励五个板块，互动浏览量累计 58.4 万人次。

通过场景化训练与趣味化激励引导相结合的创新模式，全面强化员工个人信息保护认知、规范数据安全操作行为、提升风险防范实战能力，推动安全理念深度融入日常工作规范，切实推动安全意识培训从被动要求转向主动践行。

百度构建了“全员覆盖、分级分类”的培训体系，覆盖群体包括公司全员、业务合作伙伴及关联协作方等。2025 年通过“安全统一服务平台”开展的系列培训及活动，累计参与员工超 5 万人次，覆盖百度核心业务线及关联协作团队，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

同时，百度在职员工年度复训率不低于 98%。

全体员工

■ 钓鱼邮件演练：按员工生命周期与风险等级分层

将安全意识培养嵌入员工职业旅程，按“阶段分区”（入职、试用期、在职）和“风险分区”（高风险岗位如财务、研发专项攻防）推送差异化策略，引入 AI 高仿真场景训练。2025 年落地 2 次全员、18 次专项演练，覆盖超 11.3 万人次。

■ 专题讲座

围绕个人信息保护、黑灰产、电信诈骗等高频风险领域，邀请行业专家与实战民警开展专题讲座，精准传递专业知识与实操技能，全方位提升全员安全意识与合规认知。

■ 全员安全意识考核

频率：每年度

正式员工培训覆盖率达 100%。

中管

■ 安全意识培训课程

特别打造中管安全意识培训课程，聚焦中层管理人员，通过线上等更高效的课程形式，系统赋能其安全领导力、团队风险管控与应急指挥能力，通过“精准靶向”与“分层赋能”的双重驱动，构建起全员覆盖、责任清晰的安全培训闭环。

供应商及合作伙伴

培训：通过定制化课程与安全宣贯实现风险共防，合作伙伴核心团队培训覆盖率超 90%，形成“企业 - 伙伴”协同防护网络。

案例 | 百度安全月，促进全员安全意识提升

自 2018 年起，百度为提升全员安全意识与技能而举办安全月活动。2025 年，百度安全月以“个人信息保护”为主题，策划了五大主题活动，涵盖 20 余项子活动，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，进一步提升了全体员工的安全意识和技能，为百度全线业务的安全防护水平奠定了坚实基础。活动在保障体验感的同时，切实将安全知识转化为员工实操能力，为公司各项业务筑牢安全防线。活动累计参与 5.7 万人次，传播累计阅读达 70 万次，进一步夯实了全员共建共享的安全文化基础。



案例 | 打造全民安全知识竞赛，助力营造清朗网络环境

在 2025 国家网络安全宣传周期间，百度打造了首届全民安全知识竞赛，覆盖超 1,500 万贴吧用户。这次活动打破了网络安全知识传播的壁垒，有效激发了社会公众学习安全知识的兴趣，将专业的网络安全知识以更生动、更接地气的方式送达网民，为共同营造清朗、安全、可信的网络空间注入了强劲的“百度能量”。



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	隐私权与信息自决权
政策及目标 	政策： 《百度隐私政策总则》 《百度数据安全策略》 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。
风险识别 	1 隐私信息和数据泄露风险以及技术更新滞后风险； 2 法律法规变化风险以及跨境数据传输风险； 3 信任受损风险及用户教育不足风险； 4 无法自主掌控信息的决策权而导致信息安全的风险。
风险预防与应对 	1 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； 2 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”； 3 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。
关键绩效回顾 	1 《百度隐私政策总则》《百度数据安全策略》等内部管理制度覆盖 100% 产品和业务； 2 100% 事业群组获得信息安全与隐私保护相关认证和资质； 3 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。
补救举措 	1 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； 2 2025 年，百度安全应急响应中心漏洞修复率达 96.19%。

2.3 内容治理

百度致力于为用户提供高质量、安全、负责任的产品和服务。我们秉承“用科技让复杂的世界更简单”的使命，不断完善内容治理制度与体系建设，积极与外部协作，强化内容治理成效。

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》《百度用户产品封控红线标准》《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。百度还制定《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。



除此之外，百度还利用 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。



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。



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。



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 99%，还能正向引导用户、纠偏事实错误，提升用户体验。

● 案例 | 网络暴力专项治理

2025 年，针对“开盒、挂人”等网络暴力行为，百度建立涉网暴舆情应急响应机制及工作专班，进一步增强网络暴力治理能力。

提前预警：强化热点事件舆情追踪，针对话题热度异常上涨、评论区恶意情绪浓厚等情况设置预警。

正向引导：针对“开盒”问题，百度积极开展正向引导。推出“如果被‘开盒’的，是你”系列宣传公告，以第一人称视角呈现被恶意曝光、造谣攻击的伤害结果，引导网民共识“拒绝开盒、拒绝网络暴力”。

主动打击：我们全面清理回查涉网暴账号，对重点账号新增发文信息加强内容审核和巡查，针对发布违规内容的账号制定处罚措施，形成震慑效应，避免形成恶性传播链。

快速响应：百度强化网暴防护与举报受理，私信环节针对网暴攻击设置了一键举报，对于针对开盒网暴的举报内容开通高优受理渠道。

技术赋能：百度上线防开盒大模型，用于针对开盒及黑产行为的规模化识别与拦截，于 2025 年 6 月正式上线应用。



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。2025 年，百度针对内容风险管理共计开展各类培训 61 场次，覆盖 24,000 余人次。

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。



2025 年重点类别有害信息清理数量⁵

⁵ 随着市场及国家法律法规监管的变化，2025 年，百度调整了有害信息清理数量的统计方式，该数据主要包含搜索、贴吧、网盘和百家号等产品。

共建内容生态

百度积极与政府、社会组织等机构合作，共享经验、协同探索内容治理新模式，与行业和社会共同推进平台内容生态建设。

2025 年 8 月，百度加入 CCIA 数据安全工作委员会反“开盒”技术工作组，携手各方共同应对网络暴力挑战，以技术赋能治理，营造健康网络环境。

百度还联合高校学者、社会组织、公益机构，积极推动未成年保护研究与实践，详细举措可参见本章节 - 未成年人保护。

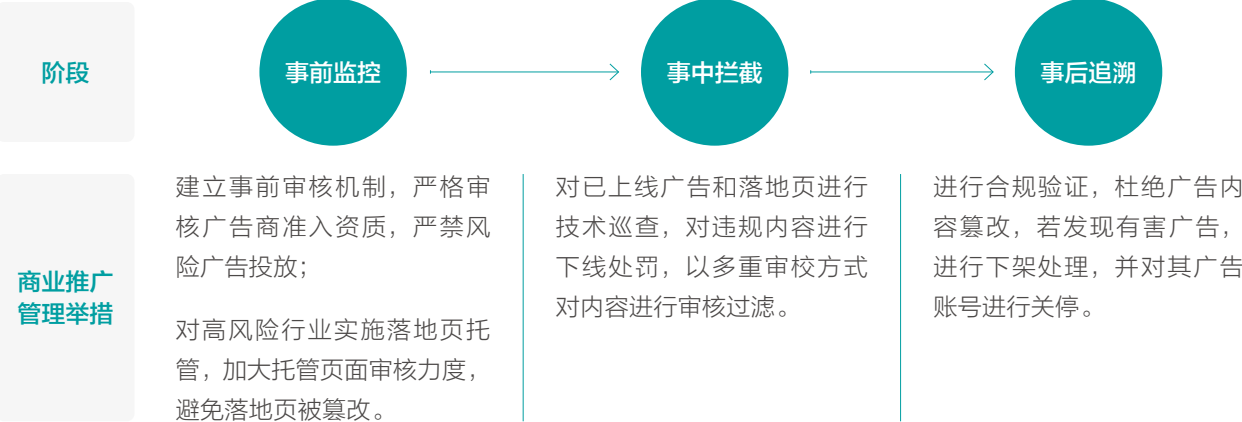
广告内容治理机制

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 - 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，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。



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。百度制定了“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，深入讲解法规法条等，并结合案例解析答疑。2025 年，百度累计开展相关培训 203 场，人均周培训时长 3.5 小时，覆盖商业广告全产品线及新员工入职培训，实现审核团队风险识别与处置能力的系统提升，进一步夯实了平台广告合规防线，促进了健康有序的广告生态建设。



治理结果



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。我们致力于维护平台健康发展的同时，尊重与保护用户的各项权利。2025 年，我们对内容治理中的人权进行了全面的风险识别。针对用户观点与表达自由权、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，我们构建了系统的风险预防与应对和补救措施。

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
观点与自我表达的权利	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； ■ 2025 年,共开展内容审核培训 61 次、广告审核相关培训 203 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》		■ 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；	■ 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；	■ 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；
平等、免受歧视的权利	《百度商业广告管理要求》 《百度广告禁推管理制度》	■ 虚假信息误导用户，以及用户隐私泄露可能导致的风险增加；		■ 2025 年，百度针对医疗相关广告申诉的响应率达到 100%；	
免于骚扰与暴力的权利	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。	■ 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。	■ 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。	■ 包含多元化与反歧视、反骚扰与暴力的内容政策，覆盖百度的产品范围达 100%。	■ 针对涉事进行惩处，如有违法行为，将上报给执法机构。

未成年人保护

保护理念

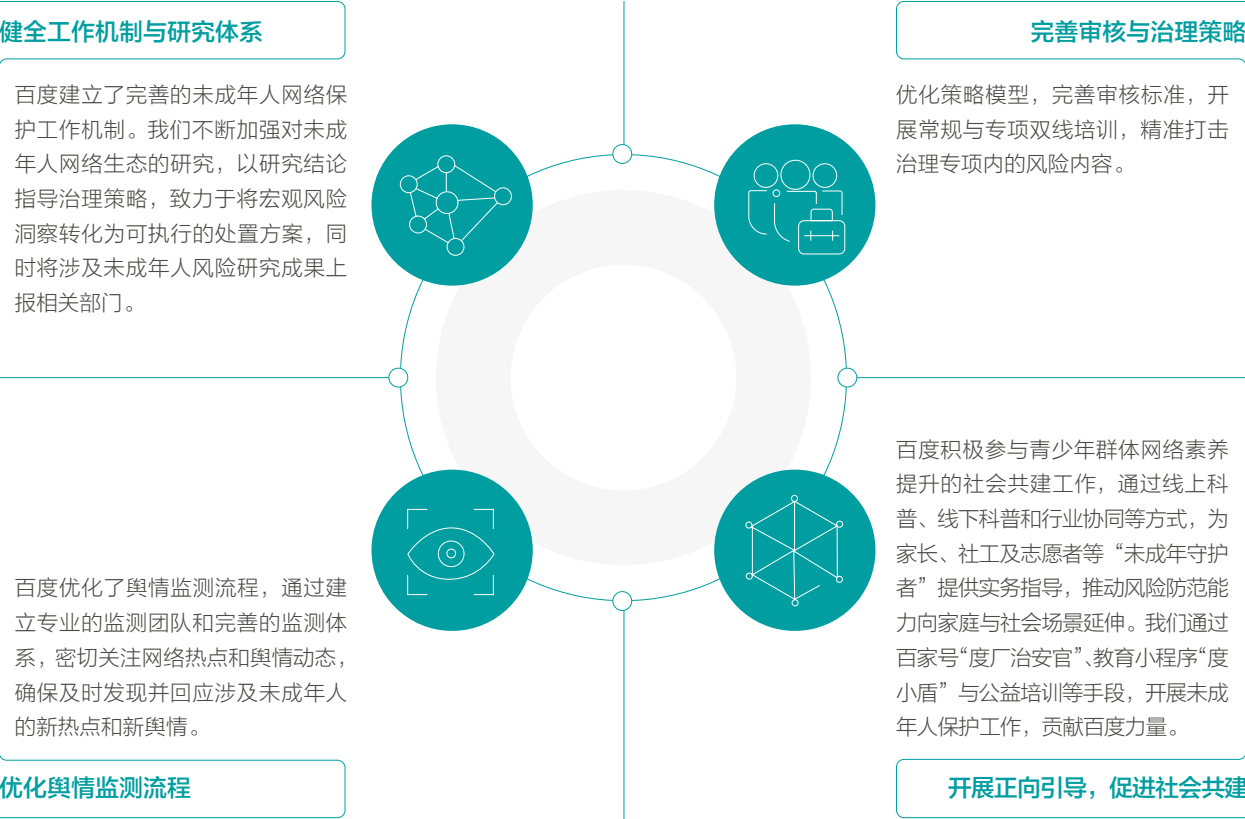
百度高度重视未成年人的健康与安全，积极响应《中华人民共和国未成年人保护法》《未成年人网络保护条例》等法律法规，于新法生效当日上线“未成年人守护专线”，为未成年人提供维权保障绿色通道、线上心理疏导以及线下校园普法教育等综合服务。此外，百度发布《百度儿童个人信息保护声明》，明确阐述其在儿童个人信息保护方面的严格措施与原则。针对未满 14 周岁的未成年人，百度遵循“正当必要”“知情同意”“目的明确”“安全保障”“依法利用”五大原则，处理儿童个人信息。

《百度儿童个人信息保护声明》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。



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，营造健康安全网络环境。



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，为未成年人健康、安全的网络环境打造提供技术赋能。

画像识别

- 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；
- 百度上线性引诱、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%。

反网暴智能体——“小安心”

- 百度专项推进开发反网暴智能体——“小安心”守护未成年人的“数字童年”，为遭受网络暴力困扰的未成年用户提供即时支持与陪伴。
- “小安心”为受害者提供救助通道，也在日常场景中持续开展教育与引导，致力于推动形成清明、理性、友善的网络空间。



保护成果

2025 年，百度累计拦截和处置涉及未成年人违规内容 349 万条，处置涉未成年违规账号 16,919 个，短期禁言 38,784 个，有效降低了未成年接触有害信息的风险。

2025 年，百度共处置涉未成年人网暴信息 13 万条，对 1,130 条主题跟帖进行应急干预，协助受害方及时获得帮助。

案例 | 构建线上多元科普矩阵，推进未成年人保护

百度线上科普“度 u know”系列，以未成年人网络风险为核心，通过叙事化案例切入、风险链条拆解与可执行安全提示相结合的方式，构建面向青少年用户的网络安全科普体系，内容形式涵盖文字科普、漫画叙事与场景化互动题库等多种表达形态，围绕不良行为引导、不良价值观渗透、儿童色情滥用、新型社交风险、网络诈骗、诱导消费、网络暴力等重点问题展开，结合平台治理中发现的真实案例进行还原与分析，帮助未成年人识别网络风险、理解背后套路，并掌握基本的自我保护方法。



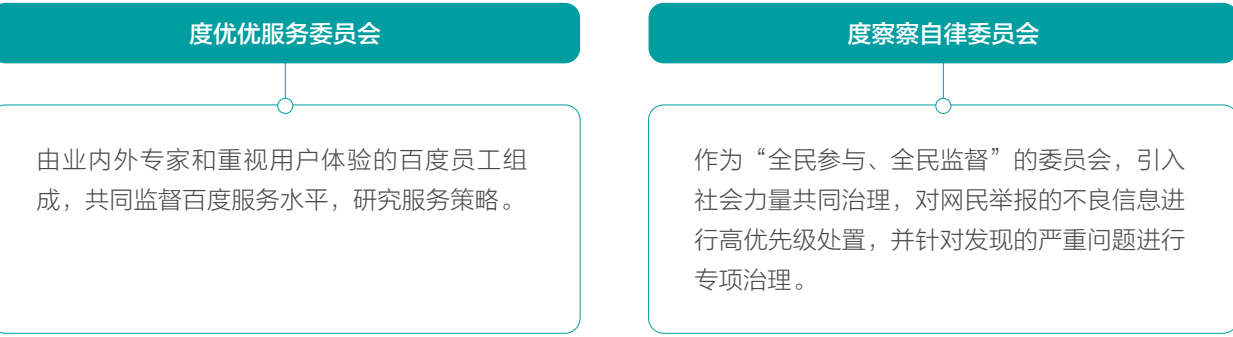
服务保障

百度致力于构建覆盖全面、响应高效的客户服务体系，不断优化服务品质。我们深入倾听用户声音，通过问题沉淀与复盘，推动产品优化与生态治理。同时，我们持续构建综合性的服务体验保障体系，增强社会协同能力，携手行业与监管机构共同维护消费者权益，树立可靠、专业的服务形象，持续提升用户、客户和生态伙伴满意度。

用户服务保障

用户服务管理

百度始终以用户体验为核心，致力于不断提升用户体验和服务质量。我们通过“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，切实做到“件件有着落，事事有回音”。我们秉承“有问题能找到、找到后有人管、管理后有结果、结果后防复发”的四阶服务承诺，持续完善覆盖员工、用户、产品的客户服务体系，打造集服务支持、权益保障与用户教育于一体的百度服务生态闭环。

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。

2025 年度，累计开展各类培训 160 场，覆盖 593 人次。培训工作紧扣业务发展需求，全方位、多层次以精准化教学提升团队战力，以结构化储备强化组织韧性，取得显著成效。

用户

为超过 10 亿百度用户提供 7*24 小时不间断服务，日均响应用户需求 50 万次，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，百度持续提升组织协同效能，推动业务发展与服务体验双轮驱动。我们在服务品牌建设、服务运营管理、产服深度融合和智能服务创新等方面都采取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，通过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。依托百度在 AI 领域的深厚积累，我们率先探索并应用文心大模型于客户服务场景，借助其卓越的理解、生成、逻辑与记忆能力，显著提升智能客服的交互体验，持续引领智慧型服务解决方案的创新与实践。

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



投诉管理结果

2025 年，百度收到各服务渠道受理反馈总量为 36,595,972 条，处理量 36,427,274 条，处理率达到 99.5%，其中百度 400 服务热线客服处理总量为 417,252 条，满意度达 91%；在线 IM 服务客服处理总量为 1,538,729 条，满意度达 81%。

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 推广等合作方式，且与网站、APP、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。2026 年 2 月，飞桨 3.3 版本发布。



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

● 案例 | 百度已主导超 1,000 项开源项目，社区贡献者超 2.1 万

2025 年，百度持续推进开源生态建设，升级 AtomGit 平台并发布多项开源成果。截至 2025 年 10 月，公司已主导 1,000 余个开源项目，累计吸引 2.1 万名社区贡献者。百度先后开源飞桨深度学习平台、Apollo 自动驾驶、ECharts 等核心项目，持续降低技术门槛，构建从代码到产业的创新闭环。其中，飞桨与文心大模型形成“双层开源”体系，已开源 ERNIE 4.5 系列 10 款模型，覆盖多种参数规模与应用场景。2026 年 3 月，百度文心衍生模型 PaddleOCR 在 GitHub 上的 Star 数突破 7.33 万，首次超越谷歌旗下开源 OCR 标杆产品 Tesseract OCR（7.32 万），成为全球 Star 数最高的开源 OCR 项目。通过开放共建与开发者支持，百度不断推动技术普惠与产业协同发展。

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



员工权益与多元共融



回应 UN SDGs 目标：



百度建立了完善的职业发展机制，致力于培养复合型人才，全面提升员工在 AI 时代的职业竞争力。我们打造了充满机遇、健康且具有温度的职场环境，保障员工权益与身心健康，实现人才与公司共同成长。

每一步，都算数

3.1

人才结构

多元化人才结构

指标名称	类别	单位	2025
员工总数	/	人	28,079
按性别划分的员工人数	男员工	人	17,213
	女员工	人	10,866
按性别划分的新员工比例	男员工	%	50.5
	女员工	%	49.5
按年龄划分的员工人数	30 周岁及以下	人	12,257
	31-40 周岁	人	13,685
	41 周岁及以上	人	2,137
按年龄划分的新员工比例	30 周岁及以下	%	81.3
	31 周岁及以上	%	18.7
按管理层级划分的员工人数	高级管理者	人	16
	中层管理者	人	180
	基层员工	人	27,883
非正式员工比例	兼职员工比例	%	10.7
	承包商 / 顾问比例	%	0.02
女员工比例	女性员工比例	%	38.7
	管理层中女性比例	%	41.9
	初级管理职位中女性比例	%	43.4
	中层管理职位中女性比例	%	26.7
	高层管理职位中女性比例	%	43.8
	最高管理职位中女性比例	%	25.0
	创收业务管理职位中女性比例	%	52.1

指标名称	类别	单位	2025
少数群体比例	残障员工	人	20
	中国港澳台户籍员工	人	60
	海外地区国籍员工	人	41
	少数民族员工	人	1,540
本地化雇佣率	美国	%	22.6
	日本	%	57.1
	泰国	%	50.0

员工流失情况

指标名称	类别	单位	2025
员工流失情况	员工流失比率 ⁶	%	35.3
	自愿离职员工流失比率 ⁷	%	20.7
按性别划分的雇员流失比率	男员工	%	36.2
	女员工	%	33.8
按年龄划分的雇员流失比率	30 周岁及以下	%	41.8
	31-40 周岁	%	30.2
	41 周岁及以上	%	29.8
按地区划分的雇员流失比率	中国港澳台户籍员工	%	35.0
	海外地区国籍员工	%	39.0

⁶ 员工流失比率 = 报告期内员工流失人数 / 员工总数 × 100%。

⁷ 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

百度高度重视人才队伍建设，通过深入调研精准识别岗位缺口，科学制定人才招聘计划。2025 年，百度吸引了近 15,000 位优秀人才加入，其中包含优秀毕业生 1,500 位。百度坚持以人为本的原则，通过完善的关怀体系与职业支持，在吸引人才的同时积极提升留用率，确保人才队伍的持续稳定与健康发展。

本年度，百度入选福布斯“全球最佳雇主”榜单。

结构化人才储备

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

- 2025 年百度 AIDU 计划全面升级，以解决 AI 领域的前瞻或突破性难题为出发点，在全球范围吸引顶尖校招技术人才，筛选和培养百度集团技术领军人才；
- 通过带教资源、定期评估反馈、匹配培训课程、营造技术人才成长氛围四个方面，满足顶尖技术人才在专业聚焦、导师带教和专业成就激励方面的需求；
- 目前已累计上百名技术博士深度参与大模型算法、多模态算法、大模型基础架构、深度学习决策规划算法、自动驾驶感知算法、AI 异构计算研发、语音技术、芯片架构研发等领域的创新研究，推动技术突破与应用落地。

管理培训生计划

- 聚焦于 AI 时代年轻领军人才培养；
- 基于个人意愿和能力特点定制化设计两年培养期的轮岗路径，高管亲自带教，助力人才快速成长；
- 截至 2025 年末，已累计入职 50 余名管培生，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 7,000 个实习岗位，并为优秀实习生提供充足的转正机会，岗位涵盖技术类、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，并支持多城市选择，帮助年轻人才快速融入 AI 产业链，储备未来核心力量；
- 2025 年，首次推出“三大实习专项计划”，三大事业群组开放真实的大客户 AI 场景、提供充足的算力资源，让实习生参与到核心产品的技术创新与研发中。2025 年该专项计划共计 151 名实习生入职；
- 未来三年，百度将持续开放更多实习岗位给优秀校园人才，并持续加强对实习生的培养，进一步提升实习转正率。

创新招募行动

2025 年，百度校园招聘通过秋季招聘的广泛覆盖、AIDU 开放日的深度沉浸与清北技术沙龙的专业聚焦，构建了层次分明、定位清晰的人才吸引体系。

案例 | 百度构建校园大使网络，深化校企人才交流

2025 年，百度招募了 58 名校园大使，覆盖全国 45 所高校。这些校园大使积极运营 90 个社群，与近万名学生进行互动，发布超过 6,000 条招聘信息，内推近 500 位优秀毕业生加入百度，成为校招信息传播与校企人才交流的重要渠道，显著提升了校园招聘的影响力与吸引力。

案例 | 百度举行 AIDU 计划开放日，深度链接顶尖博士人才

2025 年 5 月，百度举行 AIDU 计划开放日，定向邀请 60 余名顶尖高校及科研院所的博士研究生，通过技术分享、实地探索及一对一深度沟通等环节，搭建起学生与百度 22 个业务组织的直接对话桥梁。参与者在与技术专家及高管的深入交流中，全面感知百度在人工智能及大模型领域的战略布局。此次活动有效打通了线下高层次人才交流通道，为公司核心技术研发储备了高质量的后备力量。



案例 | 百度开展 AIDU 技术沙龙，通过前沿学术交流强化高端科技人才储备

2025 年，百度在 1024 程序员节期间，在清华大学与北京大学连续举办了两场 AIDU 技术沙龙。公司技术委员会主席及多位核心架构师围绕文心大模型与视频大模型等前沿课题，与近 200 名顶尖学子进行深度学术探讨。活动还整合了多个业务部门的专家力量，针对芯片、数字人及智能驾驶等领域开展现场交流。通过搭建高水平的技术对话平台，百度在增强技术品牌公信力的同时，成功吸引并储备了一批具备深厚学术背景的优秀人才。



数智化赋能人才选聘机制

百度将 AI 技术深度应用于人才选拔，通过智能算法实现人岗精准匹配，显著提升了人才识别的准确度与招聘效率，推动人才生态的可持续发展。百度建立内部人才市场，通过内部选拔与岗位轮换，进一步支持员工实现职业生涯的多元成长。

百度人才库

- 战略性人才管理工具；
- 整合内、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；
- 针对 AI 大模型顶尖技术人才需求，通过参与国际会议、举办技术开放日、参与或组织高校技术论坛等形式丰富顶尖技术人才库，2025 年累计储备 349 名目标候选人，99% 以上为博士。

2025 年
新增个人简历储备

超 130 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。

2025 年
完成甄选和录用

超 10,000 人次

内部人才市场

- 设立“活水平台”，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；
- 员工可根据自身职业发展需求申请新岗位，增加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。

2025 年

近 1,100 人

实现了内部转岗

填补空缺岗位

超 14 %

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。

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。集团招聘运营管理组负责监管违规行为，并设立投诉举报通道和招聘违规处理机制。

招聘流程优化

百度致力于构建负责任、面向未来的招聘与选拔体系。2025 年，百度通过面试官运营流程全面线上化，建立了严格的认证、培训与考核机制，提升面试环节专业性与公平性。我们持续迭代面试评估维度，将“好学自驱”作为考察维度之一，通过多元化方法识别并吸引具备持续学习与创新潜力的优秀人才，为公司发展储备动力。

为确保候选人的声音能够被充分听取，百度面向候选人提供多个端口的反馈通道，包括在百度招聘官方网站提供反馈渠道，并在候选人完成每一次面试后发送满意度反馈调研问卷。



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

百度实行定期（季度 / 年度）的绩效评估，确保 100% 的员工参与。

百度绩效管理流程



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。



⁸ OKR：目标与关键成果法。

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。

1. 市场调研	收集市场信息与岗位要求，制定薪酬策略，确保外部竞争力和内部公平性。
2. 薪酬确定	根据员工的岗位与能力以及业绩表现来评估和确定薪资水平。
3. 职位序列管理	建立透明的职位序列管理模式，确保员工明确晋升路径与薪酬结构。
4. 信息透明	员工可以通过内部 ERP 系统查看自己的薪酬结构、加班补偿薪酬等薪酬相关信息。
5. 薪酬异议处理	如果员工对薪酬有异议，可以通过人力资源业务伙伴（HRBP）进行沟通与反馈。

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，鼓励共同创造和价值分享。

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	构建覆盖广泛的股权激励体系，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。2025 届百度最高奖授予了“心流”团队，以表彰其突破传统内容理解与分发模型割裂的局限、首创端到端多模态内容理解与序列生成技术。至今百度已有 52 支团队获此殊荣。



多元的非薪酬福利体系建设

百度认为，员工的幸福感不仅源于物质回报，更源于身心的健康状态与工作生活的平衡。百度致力于构建全面福利体系，为所有员工提供有温度的职场体验，支持每一位员工实现可持续的职业发展。

身心健康保障

百度将员工的身心健康视为企业发展的基石，建立了从预防监测到专业干预的健康管理闭环。

保险计划	为 100% 在职员工按照规定缴存五险一金，为正式员工提供综合医疗险、重大疾病险、大病医疗险、疾病身故 / 全残保险、意外伤害保险、公共交通保险等商业保险，优于法律标准。
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。
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。

案例 | 百度守护员工与家庭健康

2025 年，百度为员工提供了多元化健康体检方案，涵盖四大品牌机构及多家公立医院。针对员工群体常见的健康风险，百度定制了 10 款专项加项包，员工可根据自身需求免费选择 2 项，以实现从通用体检向个性化健康管理的升级。为提升体验，百度设置早鸟 VIP 体检区域，营造更加舒适、高效的体检环境。百度还将健康关怀延伸至员工家庭，员工可以用优惠价格为家属预约体检并享受同检服务。通过多层次的健康保障，百度持续守护员工及家庭健康。

灵活休假与平衡机制

百度倡导工作与生活的深度平衡，通过制度化手段保障员工的休息权，鼓励员工以充沛的精力投入价值创造。

平衡工作与生活

完善的带薪年假制度

- 百度根据员工司龄和公司内部政策，提供不低于法定要求、且在部分司龄区间和适用情形下高于法定标准的带薪年假安排。制度通过公司内部制度平台向全体员工公开，确保员工充分知情；
- 百度通过 ERP 系统对年假授予、使用进行管理：依据员工入职时间、工龄等条件定期自动授予员工带薪年假，员工可随时在系统中查看年假余额、已休与未休情况；
- 公司通过制度要求管理者合理安排员工休假，确保未休年假可延期或依法获得工资报酬。

全周期的婚育支持

- 百度提供婚假、产假、陪产假、育儿假等假期；
- 百度设置母婴室，对于婴儿出生一周内的女性员工，提供每个工作日内一小时的哺乳假。

专项父母护理假

- 对于员工本人父母出现需护理的情况，员工每年可申请至少 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。





生活关怀延伸

百度深知员工在职场之外承担的重任，通过将福利权益延伸至重要人生节点及核心家庭成员，切实解决员工的后顾之忧。在法律规定外，百度还额外为员工家人提供商业保险，为员工提供年节礼品、慰问金等。

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、疾病身故 / 全残保险、重大疾病险等商业保险；
- 为员工子女提供综合医疗险。

礼品卡 / 慰问金

- 在员工结婚、生育等人生重要时刻送上礼品卡或祝福；
- 在员工及亲属患病、丧葬等时刻给予及时的慰问金支持。

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。”

渠道名称	内容
内网论坛	员工可以自由发声，表达意见和建议。
总监会	及时传达管理层思考和战略导向。
简单茶话会	邀约公司高管 / 业务负责人，围绕员工反馈和关心的问题展开沟通。
部门沟通会	各体系全员会、年会，各组织思研会等。
面对面访谈	员工文化夜谈，员工访谈调研等。

案例 | 百度开展“简单茶话会”，促进公司上下沟通

2025 年起，百度定期举办“简单茶话会”，营造透明的沟通氛围。我们邀约公司高管，围绕员工反馈和问题展开沟通。员工可在内网调研中提交问题，报名现场参与，通过和公司高管的面对面交流，答疑解惑，开展深入沟通。此外，沟通会还采用文字报道的形式进行回顾，确保未能到场的员工也可以了解参与，进一步提升信息的透明度和可获取性。



有效的举报机制

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。



文化监察举报渠道

culture@baidu.com

此外，员工如遇到不符合职业道德的行为和现象，可通过多种渠道进行举报和反馈。《百度员工手册》中详细列出了员工举报及投诉的通道，包括：

职业道德举报渠道

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

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》，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。2025 年，百度未出现员工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。

定制化满意度调查

为了解员工满意度及组织氛围，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，涵盖奖惩公平度、沟通开放度、目标清晰度、协同顺畅度、支持反馈程度、信心乐观程度、心理健康因素如紧张焦虑等多个方面，综合反映员工满意度情况。公司将根据员工反馈，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。



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，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 2025 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

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

作为领先的人工智能公司，百度始终走在技术的最前沿，相信技术创新是核心竞争力。多年来，百度在人工智能领域创新深耕，各层面都有自主研发的领先产品和技术，并在研发迭代中积累了深厚的创新成果。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 1,900 亿元人民币。

过去十年，百度累计投入的研发资金已经

超过 **1,900** 亿元人民币

百度高度重视专利的申请、布局、保护与运营，构建完善的知识产权管理体系。我们通过持续的技术创新和专利积累，保持自身在人工智能领域的领先地位，并为行业健康发展贡献力量。

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，百度内部制定多项知识产权文件，包括《通用模型算法专利撰写指引》《AI 原生应用专利撰写指引》《专利审查意见答复指引》和《知识产权运营项目指南》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

- 百度实施《专利奖励办法 5.0》，鼓励更高质量的技术创新和成果应用，进一步激发全体员工的高质量技术创新活力。

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、产业化运营全链条专利培训。
- 2025 年，百度累计开展专利培训超过 20 场，参与培训人数超过 2,500 人次，从业务源头调动创新保护积极性，提升创新工作水平。

案例 | 百度举行世界知识产权日活动，完善创新激励机制并提速大模型专利产业化落地

2025 世界知识产权日期间，百度以“专利赋能大模型应用”为主题举行专项活动，发布《百度人工智能创新与专利白皮书 2025》，展现了百度在大模型及应用领域的专利成果。通过对重要专利项目进行表彰奖励，百度进一步优化了内部创新保障机制，营造了积极的技术研发氛围。同时，百度推出“AI 知识产权+”行动方案 2.0，探讨专利技术赋能大模型应用的新图景，加快人工智能专利产业化。

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。2025 年，百度在中国发明专利申请量超 2,000 件，中国专利授权量超 2,500 件，AI 专利申请量和授权量连续七年位居中国第一。截至 2025 年 12 月，百度全球 AI 专利申请量突破 2.9 万件，国内 AI 专利申请量突破 2.4 万件。

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，其中智能交互专利荣获该领域唯一的中国专利奖金奖。在自动驾驶领域，百度已获得 3 项中国专利银奖、3 项中国专利优秀奖，全面覆盖定位、感知、控制、规划及操作系统等各大主要方向，奖项级别和奖项数量在行业内均居首位。

截至 2025 年 12 月，
百度全球 AI 专利申请量突破

2.9 万件

国内 AI 专利申请量突破

2.4 万件



3.3

人才培养与发展

百度致力于培育具备专业实力与管理素养的人才，以应对快速变化的市场挑战。通过聚焦于双轨制晋升体系与智能化人岗匹配工具，百度构建高效的人才战略供应链，并借助先进技术工具提升员工工作效率，实现人才优势与业务需求的高度匹配，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。百度根据员工的层级和阶段特点，设计针对性的培训计划，确保从基础素质增强到专业深度发展的全面衔接，有力支持员工的持续进阶与价值实现。

—

培训绩效

2025 年，百度用于支持员工培训和人才发展的专项培训费用累计超 1,800 万元。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	2025 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	高级管理者	%	100
	中级管理者	%	100
	基层员工	%	100
员工平均受训时长	/	小时	27.8
按性别划分的员工平均受训小时数	男员工	小时	27.5
	女员工	小时	28.3
按职级划分的员工平均受训小时数	高级管理者	小时	25.3
	中级管理者	小时	29.0
	基层员工	小时	30.4
员工人均培训投入金额	/	元	644

2025 年

中国发明专利申请量

超 2,000 件

授权量

超 2,500 件

- 意大利卢卡 IMT 高级研究院等机构研究显示，百度 AI 授权专利总量位居全球第二；
- Questel 发布报告显示，百度在生成式 AI 领域凭借 1,755 件专利申请量排名全球第一；在大模型及深度学习领域专利申请量分别为 1,471 件与 7,670 件，均位居全球第一；
- 百度在智能体、多模态 AI 及数字人等前沿领域持续领跑，专利申请量均稳居国内第一。



● 案例 | 百度发布 2025 十大科技前沿发明，提速人工智能应用价值实现

2025 年 11 月 3 日，百度发布 2025 十大科技前沿发明，内容涵盖人工智能算力、框架、模型、场景应用全栈技术体系，以鼓励研发团队进行持续的前沿技术探索。这些成果聚焦于关键核心技术的突破，解决了多项行业难题，在技术水准上达到了国际领先地位。本年度评选高度强调发明的实用价值，致力于通过技术与实际业务的深度融合，显著提升人工智能在各领域的应用效益。



全员赋能培训体系

百度秉承对员工发展的高度重视，紧扣人工智能时代的人才战略，将 AI 能力内化与职业素养、领导力、专业技能深度融合，为全体员工打造覆盖全职业发展周期的培训体系。公司依托智能化的学习平台与先进的培训机制，系统性推动员工向 AI 原生思维转型，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。2025 年，“度学堂”新增了 103 个学习专题、369 个学习专区与 2,690 门课程，并举办了 1,173 场次直播培训，其中 61% 以上的内容与大模型和前沿 AI 技术有关。

此外，“度学堂”平台联合技术部门和内部知识库共同开发了千人千面的课程推荐算法，分别从“员工个体的岗位任职要求、员工实际工作内容需求、员工个人兴趣需求”三个维度推荐个性化课程，全方位满足各岗位员工的个性化成长需求。员工可在课程推荐页面、推荐卡片上交互，进一步优化个人算法，实现课程推荐精准度的双向反馈与校准。



AI 赋能提效

百度鼓励每一位员工主动拥抱 AI 技术，实现个人职业价值与组织运营效率的同步提升。

数字化提效工具

百度积极倡导全员利用数字化提效工具，利用百度“文心快码”智能代码助手提升协作和研发效率。AI 已经成为集团研发提效的主要支撑，2025 年公司人均每月交付需求数量对比 2024 年提升 11.7%。

具体工具	内容描述
文心快码（Baidu Comate）	- AI 编程辅助工具，为开发者提供贯穿软件开发全流程的智能编码辅助，大幅提升研发交付效率和质量。 - 全年贡献代码 1.655 亿行；AI 代码生成占比超 56.6%。
Agent 研发基础设施	- 构建统一的 Agent 研发基础设施，助力 Agent 规模化落地与持续迭代，支持 Agent 开发调试、部署运行、效果评估与数据迭代、大模型路由等，提供开箱即用的智能体研发基建，支撑智能体研发提效。 - 超过 1 万名员工使用，围绕真实场景提供可复用、可规模化的 AI 原生研发能力，助力工程师和多角色在 AI 原生时代获得更强的创造力与交付力。

内化 AI 能力

百度构建了多元化 AI 培训赋能体系，通过 AI 线上课程、AI 实战工作坊、线下技术交流等形式，系统提升员工对 AI 技术的理解与应用能力。公司围绕 AI Coding、AI Prototype、AI 评估等关键能力开展训战结合式实践，推动员工从认知提升向行为转变。2025 年，公司围绕 AI 主题累计开展 224 场学习 / 培训交流活动，覆盖 260 万余学习人次，累计学习时长达 15 万小时。AI Coding 实战工坊已在 16 个业务落地线下专场，沉淀 100 余篇 AI 原生优秀实践案例，有效促进了 Coding Agent 在业务场景中的应用与推广。

为了将前沿 AI 赋能转化为长久的人才竞争力，2025 年，AI 能力正式纳入百度任职资格标准。百度程序员认证体系将 Coding Agent 使用能力纳入工程师核心能力要求，由原有的 QC（Qualified Coder）体系升级为 QAC（Qualified Agentic Coder）体系，系统性推动 AI 工具在研发实践中的规范化应用。目前，QAC 认证已成为所有工程师代码提交的准入门槛，有效促进了工程师 AI 能力的规模化提升与内化。

● 案例 | 百度打造 AI+ 社区，通过知识共建共享驱动组织能力进阶

2025 年，百度正式上线 AI+ 社区，致力于打造公司内部的 AI 知识新地标。社区联合 7 个业务部门开展共建，吸引 120 余位技术发烧友参与内容生产，围绕 16 个主题栏目系统沉淀 4,400 余篇 AI 相关知识文档，累计实现 1.5 万人次深度阅读、100 万次以上的访问。通过机制化共建与内容沉淀，AI+ 社区持续推动 AI 知识传播与实践经验复用，为员工能力提升与组织知识资产沉淀提供了坚实支撑。



● 案例 | 百度开展 1024 工程师日活动，推广 AI 原生研发范式

2025 年，1024 工程师日活动以“全程热 AI”为主题，聚焦工程师文化建设与 AI 原生研发范式推广。其间首次举办的 Vibe Coding 大赛，吸引 500 余人参与，提交作品 535 个。通过 1024 主题大会等形式，百度面向全员宣贯工程师文化与 AI 新理念，对内覆盖 13 万余人次，同比增长 136%，并同步开展外部传播，覆盖 8,000 余人次，持续扩大公司技术文化影响力。



● 案例 | 百度举办 Hackathon 第 30 季大赛，促进 AI 应用场景化落地

百度 Hackathon 大赛紧密围绕公司“AI 能力内化”战略，聚焦 AI 原生研发与 AI Coding 在真实业务场景中的应用落地。此次大赛吸引近 700 名员工报名，征集有效创意并产出 158 个 AI 原生演示模型，其中 90% 以上的作品使用 AI Coding 工具。赛事有效促进了青年人才培养，校招参赛占比达 21%，入围核心展示环节比例显著提升。相关成果沉淀带动知识库访问量增长 26.3 万次，持续放大技术共创与组织学习的长期价值。



新员工融入与成长

百度始终致力于全面支持新员工，帮助他们快速融入公司文化并实现职业成长。依托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，顺利适应工作环境，并明确未来发展方向。

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。新员工入职脱产培训人均时长为 3-5 天。

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；
- 2025 年，完成 1,100 余名校招生培训，培训满意度 9.80 分。

职场基本功训练营

- 通过设置结构化思维、沟通协同、问题分析与解决、AI workflow、抗逆力等主题课程，加速职场转身，毕业生可选修完成。

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 2026 年 1 月，百度有 5,920 名认证导师。

定制新人培训

百度各业务线为校招生和新员工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。

培训地图	相关课程	重点内容
部门培训	MEG – 红度计划 ⁹	■ 为 MEG 校招生定制打造的专属培训课，通过“业务人”“职业人”“文化人”三模块助力 MEG 的校招生完成从学生到职场人的转型。
	ACG – 腾云计划 ¹⁰	■ 意为“腾云驾雾”，旨在助力 ACG 校招新同学在百度智能云的平台上，贴近 AI 脉搏，加速学习融入，拓展全局视野，洞察前沿趋势，早日独当一面。
岗位培训	新人T序列：“码神特训营”	■ 面向所有 T（技术）序列新人的必修课，旨在帮助新同学提高个人工程力意识，促进研发效率的提升及 AI 原生思维的打造； ■ 内容包含上手工作必须要掌握的研发流程、工具平台、安全制度与规范、编码质量、AI 原生研发范式、Coding Agent 等内容，帮助新同学提高个人工程能力意识、减少安全事故、快速上手工作； ■ 对于校招生，通过专业力基础与进阶课程、专项拓展及“一年级生·面对面”线下主题大会等多元形式，分阶段支持校招生完成“融入 – 上手 – 胜任”的能力跃迁； ■ 2025 年，完成 4,000 余名 T 序列新人培训。项目覆盖 1,029 名校招生，培训覆盖率达 99%，有效夯实工程基础能力。
	毕业生 P 序列：“后浪计划”	■ 校招产品新同学的必修课，旨在通过帮助新同学高效了解工具平台、夯实基本功，加速融入与成长； ■ 围绕“专业必修 – 专项拓展”两阶段开展系统培养，涵盖需求分析、产品规划、数据分析及 AI 原生实践等核心能力； ■ 2025 年，培养覆盖率达 94%，持续提升了产品人才的专业胜任力与业务适配度。

⁹ MEG：移动生态事业群组。

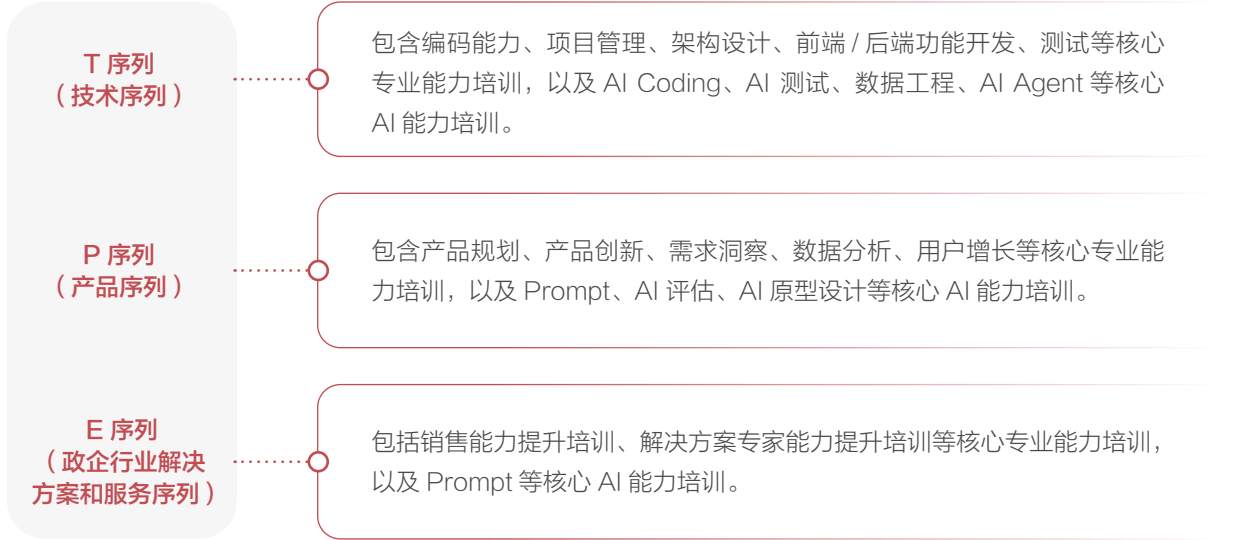
¹⁰ ACG：智能云事业群组。

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，涵盖专业技术深度学习和业务创新能力提升。2025 年，百度专业序列“学习地图”完成关键升级，全面进化为“AI 时代的学习地图”，围绕岗位专业能力与 AI 能力两大维度，构建系统化、可进阶的成长路径，并完成 AI 学习资源的匹配与 30 个学习专题建设，持续牵引员工学习发展，支撑专业能力与 AI 能力的协同提升。



百度职业胜任力发展培训



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，全方位强化各级管理者的团队统筹、战略决策及落地执行能力。针对不同群体，我们制定管理者成长经典路线及管理者成长专项路线，以领导力培养为核心，广泛覆盖商业、创新、AI 原生等多个维度，通过多元化、实战化的课程体系，全面赋能管理人才的持续进步。

管理者成长经典路线

百度分层递进的领导力培养路线精准覆盖了从新晋、资深到中高层管理者的各个职阶。通过目标导向的分层培养方案，我们致力于系统化提升管理梯队的综合胜任力，助力管理者从容应对不同发展阶段的岗位挑战，从而在其职业发展中获得持续支持。

领导力发展项目		目标群体	项目目标	培养形式	项目效果
启航		新任经理人	转变新任管理者管理意识、提升管理技能。	采用“测学考练行”一体化的培养方式。	- 每年为公司培养 200 余位管理者。目前在任的资深经理人超过 50% 为该项目的校友； 2025 年，启航毕业学员 241 人，人均学习时长 27.5 小时，总学习时长 6,628 小时。
扬帆		新任组织负责人	提升新任组织负责人相关能力、拓展视野、促进协同。	“双轨并行”模式：课程线 + 课题线；线上 + 线下课程、行动学习、大咖辅导。	2025 年，扬帆毕业学员 102 人，人均学习时长 56 小时，总学习时长 5,712 小时。
管理加油站		资深经理人	以公司年度重点管理主题为牵引，帮助资深经理人持续精进管理技能。	线上 + 线下课程、行动学习、行业大咖分享等。	- 解决管理者实际问题，培养百度特色管理者，平均满意度 9.7 分； 2025 年，共开设线下课程 7 场，共覆盖 199 人次，人均学习时长 50 小时，总学习时长 9,950 小时。
Mini MBA		新任中管和高潜中管后备群体	系统学习工商管理知识，拓展商业视野、锻炼高位思考，学习有效的管理工具和方法论。	线上 + 线下课程、行动学习、行业大咖分享等。	截至目前举办 12 期，累计学员 500 余名，其中近 50% 晋升成为中管干部。
中高管培养计划	领航计划	中管干部	培养中管干部群体，为中管干部提供学习资源补给，夯实综合管理能力，拓宽认知边界。	线上 + 线下课程、行业大咖分享等。	- 助力每位新晋升或入职的中管掌握五级领导力，提升作为中管的担当能力； - 通过导师制着重打造商业思维能力，提升综合业务打仗能力。
	导师制		完善目标干部群体在组织、职责、角色、文化等方面的认知，辅助完成角色初期的平稳融入。	与导师一对一的辅导交流。	- 帮助新晋升、新入职中管干部完成角色转变和融入； - 提升干部的领导力，扩展跨领域的管理视野，增强多元化视角，促进认知升级。

管理者成长专项路线

百度推出了针对业务、管培生和高潜力业务领军人才的专项培养路线，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，培养公司业务领导者。

培训项目	目标群体	计划目标	培养形式	项目成果
业务定制培训	业务重点人群	根据业务阶段和组织需求，为业务提供定制化人才培养解决方案。	线上 + 线下课程、行动学习、内部优秀经验分享、图书共读、行业大咖分享、企业参访等。	2025 年，共开设线下课程 109 场，共覆盖超 3,000 人次。
管培生培养计划	管培生	结合集团战略及 AI 时代年轻业务领军人所需的能力素质，以终为始，提供定制化成长赋能。	两年导师带教、内外部大咖分享、线下课程、沙盘推演、自治工作坊、线上学习资源、研讨会等。	截至 2025 年末，已有 50 余名管培生加入，深度参与百度核心业务与 AI 创新发展。
风雷计划	高潜力业务领军人才	挖掘具备核心潜力的优秀年轻人才，帮助其快速成长为公司未来的业务领军人才。	外部企业参访、行业大咖分享、线下课程、读书会、研讨会等。	2025 年，组织各类活动 20 余场，涵盖企业参访、创业者分享、内部交流等多种形式，覆盖 300 余人次；各项活动满意度评分均高于 4.8 分（5 分制）。



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）和专业通道（TPE & Band 序列）。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。



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。



¹¹ T 序列（研发序列），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（销售服务类、市场类、业务拓展类、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

百度重视员工的学习需求和反馈，并针对当前课程的学习反馈，开展现有课程迭代以及新课程的开发，与时俱进地帮助员工和管理者解决实际问题。

百度每季度以随机抽样的方式开展培训需求调研，面向不同角色员工。2025 年，百度共开展 8 次季度培训需求调研。2025 年年底，百度面向全员开展了 2026 年度学习需求调研，针对入职未满一年新员工、入职满一年员工、新任管理者、中层管理者四个人群分别设计并发放调研问卷，有效回收率达 78%。

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。



3.4 员工权益与多元共融

百度视人才为发展的根基，全力构建公正、安全且包容的职场环境。我们坚定履行人权保护与劳工权益承诺，持续完善职业健康安全保障机制，积极营造多元平等的工作氛围。凭借系统化的管理举措，百度在确保员工权益的同时，深度关怀个体的身心健康与职业发展，助力员工价值与企业愿景深度融合，实现长远共赢。

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，获得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的场所占比达 61.1%，旨在最大程度避免员工因工伤亡的情况发生。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》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。百度还建立了完善的风险评估机制和应急响应措施，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。2025 年，我们共开展了近 20 场、累计近 750 小时的职业健康与职业病防护培训，吸引了近 1,300 名员工参与。培训内容涵盖职业病预防、健康管理，旨在提升员工的健康意识和紧急情况下的应对能力。

此外，百度在各职场均配置了 AED 急救设施，并定期组织多场应急救护培训，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 200 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。

百度特别设立健康空间，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，我们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 2025 年末，乐度 EAP 已为 8,000 余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

百度在办公场所设置健康空间，配备专业医生护士，为员工提供线下及线上健康咨询、常见药品与健康应急包领用等多种免费的健康服务及支持。2025 年健康空间累计提供 4.6 万次服务，其中咨询领药共服务 4 万人次，覆盖 1.3 万人，充分展现了公司以人为本的健康保障理念与人文关怀。

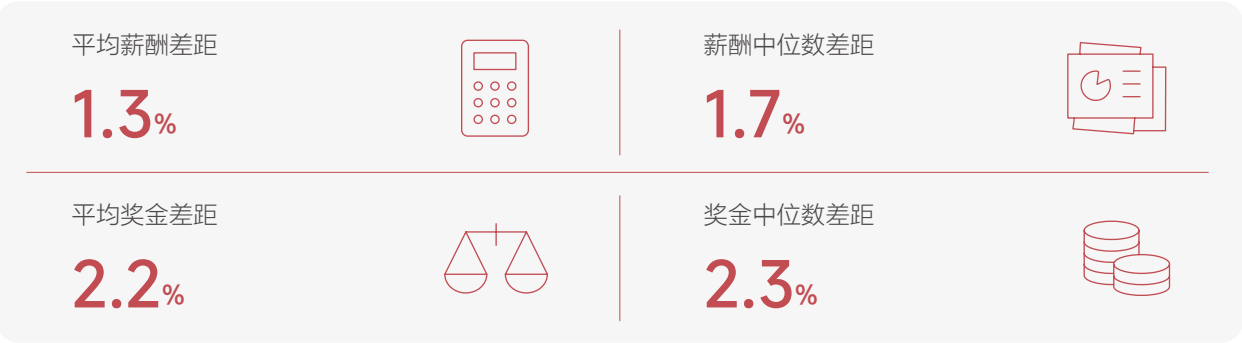


打造多元、平等与包容的职场环境

百度致力于营造包容公正的职场生态，确保每位员工都能获得应有的价值认可与尊严。我们深化性别平等实践并加强对少数群体的精准关怀，助力各类人才发挥最大潜力。我们高度重视文化多样性，通过提供必要的支持，确保员工快速融入团队并实现卓越表现。

女性职场赋能

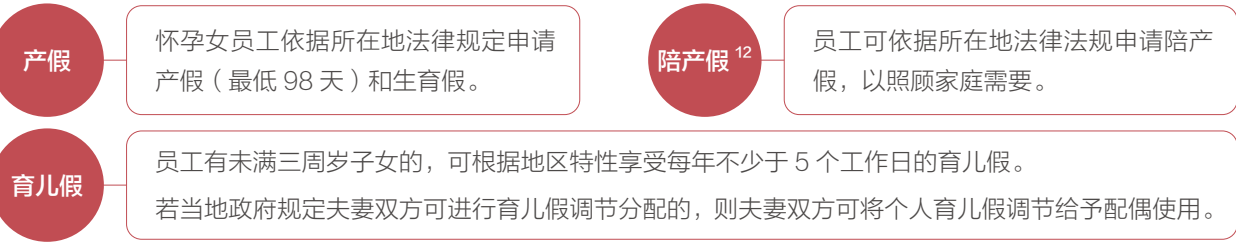
百度坚定地秉持性别平等的理念。我们严格遵循同工同酬的原则，每年对性别薪酬差距进行评估，确保女性员工享有同等回报的工作薪酬。2025 年，男女薪酬差距显示如下：



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。

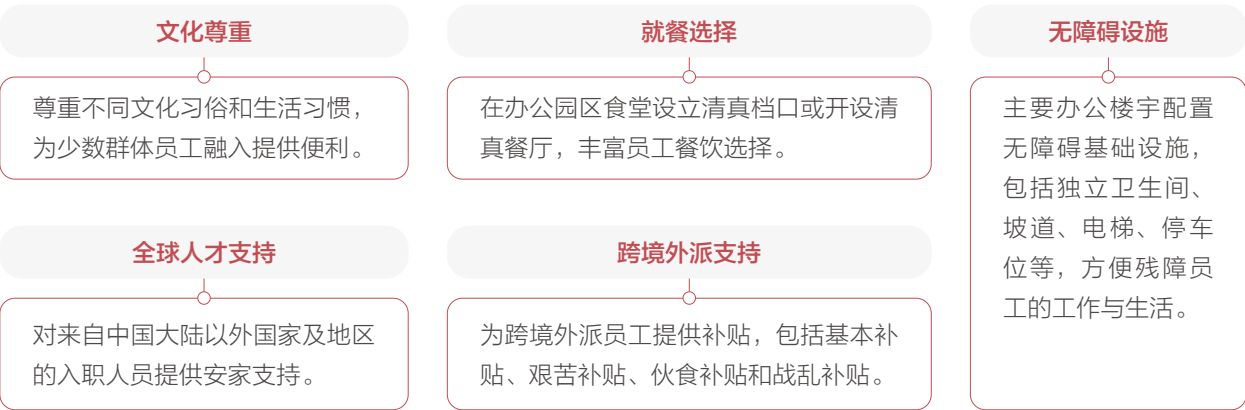


百度高度重视女性员工的权益保障，提供全面的产育政策，以体现对生育的关怀。员工可以依据所在地法规申请产假、陪产假和育儿假。在生育假期结束后，我们会为女性员工举办复工庆祝活动并准备小礼品，帮助女性员工顺利重返职场。此外，我们在国际妇女节为所有女性员工提供专属半天假期。



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。



多元化员工社团

百度社团是由百度员工自发组建、自主运营的兴趣发展平台。目前，百度拥有 31 个社团，涵盖多个门类，包括体育领域的羽毛球社、足球社、网球社，艺术领域的手工社、摄影社、音乐社，以及专业成长领域的演讲社、智电社等，充分彰显了百度开放包容的组织氛围。我们通过搭建展示自我与跨界交流的平台，持续激发组织的内在活力，提升员工归属感。在员工社团基础上，公司还鼓励不同背景员工建立交流网络，促进多元文化融合与包容性组织氛围建设。



¹² 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，给予员工完善的社会保障，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》	- 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； - 建立定期薪酬回顾与灵活性专项调薪相结合的动态激励留才机制。	- 支持员工的结社自由，百度设有工会，内部已有 31 个各类社团； 2025 年未发生强迫劳动、雇佣 18 岁以下员工的情况； - 为 100% 员工提供公平、有竞争力的薪酬； 2025 年，员工平均培训时长 27.8 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，人力资源部将立即介入，妥善处理相关事宜；
社会保障权	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； - 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。	- 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； - 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。
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； 2025 年，员工满意度调查参与率超过 95%，员工综合满意度为 91.4%。	- 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。

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
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； ■ 严格按照政府政策执行工伤补偿。	■ 健康与安全政策覆盖 100% 的正式员工和实习生； ■ AED 紧急救援措施覆盖百度 22 个办公场所； ■ 2025 年，员工参与健康与职业病防护培训已开展近 750 小时，参与培训的员工接近 1,300 位； ■ 获得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的场所占比达 61.1%。	■ 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。2025 年，百度为 32 位员工提供了工伤补偿，1 位员工提供了死亡补偿。
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，并建立了申诉机制，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、暴力行为零容忍，建立多种举报渠道，并切实保护举报人权益。	■ 管理层中女性比例：41.9%； ■ 男女平均薪酬差距：1.3%； ■ 男女平均培训时长差距：0.8 小时； ■ 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辅导和法律咨询，维护其合法权益； ■ 提供支持与复职安置：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 目标：



百度坚定落实绿色低碳发展战略，积极应对气候变化挑战，稳步推进碳中和目标。我们持续优化办公楼宇与数据中心的资源利用效率，应用 AI 技术实现绿色转型，携手合作伙伴共同守护人与自然和谐共生的美好未来。

4.1

应对气候变化

气候变化是全人类共同面临的重大挑战。百度积极应对气候变化带来的挑战，承担应对气候变化的企业责任。我们积极响应国际《巴黎协定》目标和中国“3060”双碳目标，识别并应对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。

治理

百度参考《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露（IFRS S2）》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

为进一步推动气候治理体系落地，百度在明确职责分工的基础上，设定 OKR 考核机制。百度行政、数据中心等相关业务负责人将能效提升、精细化运营、节能环保和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绩效考核。

¹³ 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。

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，评估气候韧性。

气候情景概述

百度选取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）发布的低碳和高碳气候情景，开展百度业务运营及价值链中气候风险与机遇评估。我们通过气候情景分析评估结果，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共享社会经济路径 (IPCC AR6 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。
				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。
转型风险 	■ 政策与法规风险 ■ 技术风险 ■ 市场风险 ■ 声誉风险		国际能源署 (IEA)	低碳场景 ■ 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。
转型机遇 	■ 资源效率 ■ 能源来源 ■ 产品与服务			高碳场景 ■ 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 2.5℃。

气候情景分析

2025 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 2025 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； ■ 政策法规对企业自身运营及供应链低碳要求日趋严格。	■ 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； ■ 若无法满足绿色供应链管理要求，百度可能会面临供应链韧性下降，声誉及市场竞争力下降。	■ 强化环境信息披露能力，研究政策管控风险，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，对各项能效数据的自动化统计，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； ■ 构建绿色采购标准，加强供应商环境绩效审核与合作，赋能供应商低碳能力建设。	价值链上游、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、设施应用及节能减排专项投资提出更高的要求； ■ 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使用风能、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
	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。	■ 随着社会公众对低碳消费需求提高，百度数据中心及百度产品如若未能有效降低生产运营过程中的碳排放，可能导致下游客户因低碳消费偏好，降低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，对公司造成负面影响。	■ 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普遍质疑，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

风险类型	风险	潜在影响	应对措施	影响范围
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，保护数据中心安全； ■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、内涝等多种极端场景制作了应急预案，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 ■创新与开发低碳产品，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

风险管理

百度已建立覆盖风险识别、评估、管理应对的系统化气候风险管理流程。我们定期研究、识别和评估百度面临的气候风险和机遇，制定有效的管理措施，推动气候风险管理与公司战略、运营融合，增强我们的气候韧性。

识别和评估气候风险的流程



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。在内部，我们通过技术优化持续提升能源使用效率，并提升清洁能源使用比例。在外部，我们应用 AI 技术，赋能各行业绿色发展。

百度六大减排路径



¹⁴ 随着科技进步，2025 年，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。

2025 年，我们对 34 个运营场所（包括办公楼宇、数据中心和车辆运营场所）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。

温室气体排放情况¹⁵

范畴	单位	2023 年	2024 年	2025 年
范畴一温室气体排放量 ¹⁶	吨二氧化碳当量	20,039.0	20,569.5	22,172.3
范畴二温室气体排放量（基于位置） ¹⁷	吨二氧化碳当量	903,195.5	777,438.8	781,831.8
范畴二温室气体排放量（基于市场） ¹⁸	吨二氧化碳当量	851,017.7	645,057.7	693,053.2
范畴三温室气体排放量 ¹⁹	吨二氧化碳当量	1,452,401.7	1,326,462.1	1,701,142.7
温室气体排放总量（基于位置）	吨二氧化碳当量	2,375,636.2	2,124,470.4	2,505,146.7
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	2,416,368.1
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	17.6	16.0	19.4
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	18.7



¹⁵ 2025 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。2025 年，由于业务量提升，租赁数据中心存在新机房交付与机柜上架，范畴三排放量有所上升。

¹⁶ 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。

¹⁷ 间接排放，涉及外购电力以及外购蒸汽与热力。

¹⁸ 间接排放，涉及外购电力（基于市场）以及外购蒸汽与热力。

¹⁹ 其他间接排放，包括员工通勤、租赁数据中心电耗。

4.2 绿色运营

百度积极推进企业的绿色运营，通过完善内部制度与管理机制，不断研发与运用新技术和新方法，持续提升办公楼宇与数据中心的绿色、低碳水平。

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 >> 《环境、社会与治理（ESG）制度》

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。

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²⁰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。我们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。



²⁰ 详见附录 - 利益相关方沟通。

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，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。我们不断加强对员工的节能教育，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	2023 年	2024 年	2025 年
柴油	吨	81.1	75.0	81.2
汽油	千克	8,171.2	6,130.4	2,017.2
天然气	万立方米	277.3	267.9	247.8
外购电力	兆瓦时	1,020,507.6	1,145,027.5	1,225,921.5
外购热力	吉焦	102,029.3	86,756.3	81,289.5
可再生能源	千瓦时	52,179,275.0	62,322,603.2	106,163,464.6
直接能源消耗总量	兆瓦时	28,475.1	27,447.6	25,480.6
间接能源消耗总量	兆瓦时	1,048,833.4	1,169,113.2	1,248,489.4
能源消耗总量 ²¹	兆瓦时	1,077,308.4	1,196,560.8	1,273,970.0

²¹ 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。我们在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，制定年度碳使用效率（CUE）、电能使用效率（PUE）以及水资源使用效率（WUE）等目标，并将目标拆解至月、季度指标进行评估与考核。

2025 年
百度自建数据中心 PUE 年平均值为

1.20

2025 年
百度自建数据中心 WUE 年平均值为

1.65

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，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，是百度新一代数据中心电源技术，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%，单园区年节电超过 600 万度，全面助力数据中心绿色运行。本产品已申请获得相关专利超过 20 项，并入选由中国专利保护协会与工信部“2025 年度绿色技术创新典型案例”。

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。“灵溪”液冷冷却系统已在保定四期新建数据中心大规模部署，服务于先进算力的通用计算及异构计算服务器集群，助力人工智能数据中心节能降碳。
- 2025 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，具有高密高效、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。
2025 年起，百度北京亦庄数据中心与供应商签订了 100% 绿电采购合同。

2025 年，百度可再生能源占总能源消耗的

8.3%

■ 光伏发电：

2025 年，数据中心分布式光伏发电量约

26.8 万千瓦时

■ 绿电交易：

2025 年，百度数据中心通过电力市场化交易，采买绿电约

9,393.1 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 ISO 14001 环境管理体系认证，覆盖率为 61.1%；百度大厦、科技园、奎科大厦、方舟大厦、电通时代广场已获得 ISO 50001 能源管理体系认证，覆盖率为 66%。

综合环境监控云平台

- 在总部各办公区安装环境监测装置，实时监控办公场所的温度、湿度等环境数据，并上传至环境监测平台。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，构建能源管理平台，监测总部主要楼宇的能源使用情况。

设备改造与维护

- 冷站智控改造项目：通过软硬件系统升级，优化软件控制算法，实现中央空调制冷站的自动运行与精准调节。经测算，系统综合节能率约 10%。
- 在百度大厦、百度科技园和鹏寰大厦安装智能空调控制面板，安装完成后，2025 年 11 月和 12 月实际运行节电量约 10.8 万千瓦时。
- 百度大厦、百度科技园和鹏寰大厦安装的电梯能源回馈装置共发电约 53.6 万千瓦时。

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

2025 年共发电约

220.4 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 | “2025 百度云智大会”实现碳中和

2025 年 8 月，2025 百度云智大会在北京国家会议中心二期举办。大会以“智能，生成无限可能”为主题，全景拆解 AI 从技术到产业的转化路径，推动智能时代的产业变革。

根据权威第三方机构必维认证的数据核查，大会使用符合国际标准的风能碳减排额度，完全中和了活动中产生的 271.8 吨二氧化碳，实现了碳中和，符合“零碳大会”。

水管理实践

百度高度重视水资源的管理。2025 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、办公楼宇的水资源使用效率，降低业务运营对环境的影响。

用水情况

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
总取水量	吨	2,071,681.1	2,110,550.2	2,183,887.2
取水密度	吨 / 人	61.5	69.8	77.8
总排水量	吨	698,859.4	645,421.3	636,410.9
总耗水量 ²²	吨	1,372,821.7	1,465,128.9	1,547,476.4
雨水回收量	吨	5,551.0	3,521.0	10,115.0

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，结合压力表读数和漏水报警，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，过渡季和冬季采用干模式制冷，使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

2,975 吨

百度科技园全年通过雨水回收装置收集雨水，用于绿化浇灌，年节水量约

1,250 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

²² 为免疑惑，以上数据均为四舍五入。

废弃物管理实践

以废弃物减量化、无害化为目标，百度制定《垃圾分类管理制度》，建立了涵盖投放、收集、运输、处理等环节的废弃物管理流程。我们采取分类、再利用、员工宣导等方式，减少废弃物的产生和对环境的影响，并建立日常监测流程，每日监测并记录各类废弃物产生量。百度运营中产生的废弃物由政府批准的专业处理公司进行清运。

2025 年，百度通过优化办公区垃圾分类回收流程、推动纸品包装箱回收利用等方式，进一步提升了资源循环利用效率，减少废弃物的产生。

废弃物产生量

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
无害废弃物排放总量 ²³	吨	5,105.2	4,638.4	4,858.2
无害废弃物排放密度	吨 / 人	0.2	0.15	0.17
有害废弃物排放总量 ²⁴	吨	26.6	38.8	28.5
有害废弃物排放密度	吨 / 人	0.0008	0.0013	0.001

无害废弃物	单位	数量
办公纸张	千克	10,691.3
废纸箱书报	千克	20,523.0
废金属	千克	298.0
废塑料	千克	1,692.0
厨余垃圾	吨	2,408.2
有害废弃物	单位	数量
电池	节	14,195
灯管	根	3,543
电子设备	台	10,433
硒鼓墨盒	个	694
其他垃圾	单位	数量
其他垃圾	吨	2,416.8

2025 年办公垃圾分类统计

²³ 包括办公纸张、废纸箱书报、废金属、废塑料、厨余垃圾以及其他无害垃圾。
²⁴ 包括废弃灯管、废弃电子设备、废弃硒鼓墨盒和废旧电池。

优化办公区垃圾分类回收流程

在办公区域设置分类回收垃圾桶，并张贴清晰的回收标识，员工可按指引分类投放。清洁人员将每日对可回收物品进行集中清运，并交由专业回收公司回收处理。

推动纸品包装箱的循环利用

各办公区将有序存留保洁纸品外包装箱，供员工在搬迁或整理物品时重复使用，以实现资源的可持续利用。



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

自 2024 年起，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。2025 年，我们认为评估结果未发生重大变化。

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²⁵⁻²⁷。

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
	噪声干扰	数据中心运行（如柴发、冷却塔等）可能导致噪声污染，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

²⁵ 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 处自营数据中心及 1 处车辆运营场所，均不涉及高风险区域。

²⁶ 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，包括田鸫、黄嘴白鹭、红颈苇鹀和黑尾膝鹬等鸟类，其活动范围较大。

²⁷ 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、噪声干扰等自然相关议题，百度制定了以下风险管理策略：

避免和减少	避免资源浪费	采用节能节水技术，提高资源利用效率，避免资源浪费，促进对自然资源的可持续利用。
	噪声控制	实施隔音和降噪措施，减少业务运营产生的噪声，降低对周围生态环境和生物多样性的影响。
修复与再生	生态恢复项目	参与或资助生态恢复项目，帮助修复受影响的栖息地和生态系统。
	生物多样性保护	支持物种保护行动，推动生物多样性监测和保护计划。

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。

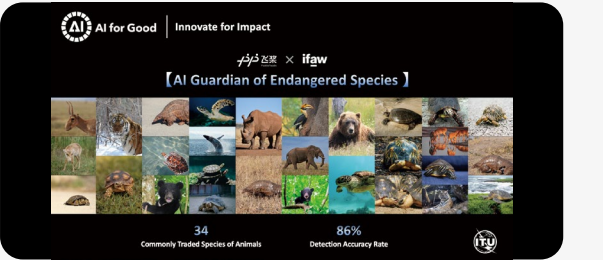
指标与目标

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。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。

该案例在“2025 爱迪生奖”中获最佳新产品奖银奖，并在 2025 人工智能向善全球峰会中入选“人工智能向善：创新扩大影响案例集”。



4.3

绿色产品与服务

作为一家负责任的科技企业，百度一直将可持续发展与业务融合视为我们的下一个市场机遇。在不断推进公司绿色运营的同时，我们也积极利用领先的 AI 技术，为客户、产业及社会持续提供绿色产品与服务，赋能全社会的绿色转型，为减缓气候变化作出贡献。

● 案例 | 萝卜快跑——拓展全球绿色版图

凭借纯电驱动与智能调度系统，萝卜快跑正以每周 25 万单的绿色运力，重塑城市交通的碳足迹，持续扩展绿色版图。现在，萝卜快跑也已在迪拜、阿布扎比、瑞士等全球多地开启规模化测试与服务，将中国领先的自动驾驶技术转化为全球普惠的低碳方案，为全球更多地区构建数字化、可持续的未来绿色出行生态。



● 案例 | 百度地图——智慧物流

2025 年，百度地图与新石器及九识等领军企业达成深度合作，将行业领先的 LD 数据²⁸产品全面开放给无人配送平台，为无人配送小车装上超视距的“上帝之眼”，面对禁行区域、复杂路口、施工区域等突发场景，可通过精准的驾车路线规划让无人配送车采取降速或路径调整措施，大幅降低行驶风险，有效降低配送过程中的能源消耗。未来，百度地图将持续开放 LD 数据等核心技术能力，携手更多行业伙伴，共同推动智能出行与智慧物流领域的技术创新，为用户创造更安全、更高效且符合低碳趋势的出行与配送体验。



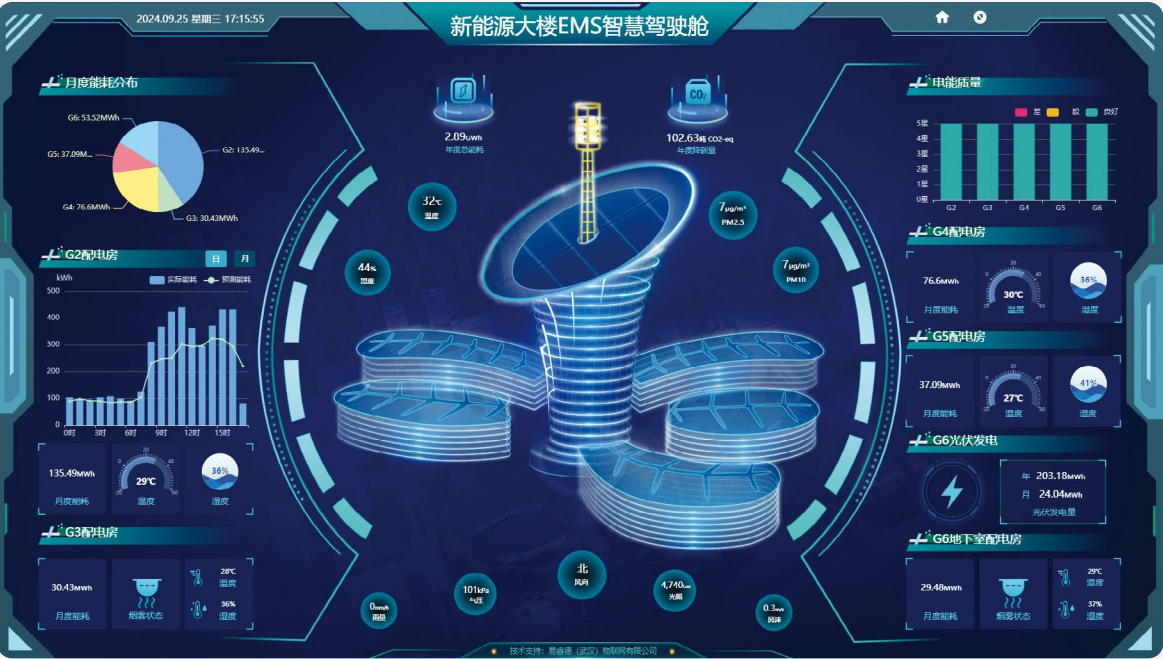
²⁸ LD 数据：车道级地图数据。

● 案例 | 百度智能云——SaaS 信控平台解决城市拥堵难题

百度智能云推出 SaaS 信控平台，以轻量化软件驱动模式重构传统的城市交通治理范式。该方案无需大规模路侧感应设备的建设或者破土动工，依托海量浮动车数据与交通大模型，仅需两周即可实现全城交通信号的优化部署，实现对城市路网的精准化治理。目前，该方案已在海口、鄂尔多斯、许昌、永州等 40 余座城市应用，平均降低车均延误 8% 以上，部分地区提升通行效率达 15% 至 30%。这种模式减少了车辆在路口的停车次数与怠速等待时间，成功降低了城市交通的整体碳排放，以更低的成本助力城市实现了轻量化的低碳转型。

● 案例 | 百度飞桨——智慧能源管理系统

基于百度飞桨时序模型库 PaddleTS 的能力，百度飞桨（武汉）人工智能产业赋能中心为易睿德（武汉）物联网有限公司的能源管理系统智能化升级提供了核心技术支撑。该智慧能源管理系统已在武汉新能源研究院应用，对园区能源与环境实行智能化监控与管理，将电力负荷预测准确率从 50% 提升至 86%，光伏发电预测准确率同步达到 83%，储能调度效率增长 40%，有效提高了能源利用效率、降低了能耗成本。据统计，该系统每年能产生约 30 万度清洁电能，实现碳减排超 250 吨，相当于约 1.1 万棵树一年吸收的二氧化碳总量，成功利用 AI 技术构建了高效节能的绿色园区新范式。



05 | 社区发展与责任



百度积极履行社会责任，构建多层次的人工智能技能培训体系，助力 AI 的公正转型，践行技术平权理念以缩小数字鸿沟。我们参与应急管理、社区治理及慈善公益行动，让更多人共享技术红利，为数字时代的社会发展贡献力量。

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 目标：



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，建立可持续的人才生态。

2025 年，百度持续推进 AI 人才培养战略行动，旨在系统性提升社会公众的技术能力水平和人才竞争力。这些行动响应国家 AI 发展需求，彰显百度在数字经济时代的社会责任。

推动 AI 人才培养

百度通过技术竞赛、师资培训、科研基金、人才基地等多种产学研合作模式，长期推动 AI 人才计划。2025 年，百度宣布将再为全社会培养 1,000 万 AI 人才。截至 2025 年末，百度已培养 630 万 AI 大模型人才。

类别	项目 / 活动	核心内容	成果及影响
算法与人工智能竞赛	百度之星	高校教育教学改革和创新人才培养的重要算法竞赛项目。	已举办 21 届，累计参赛人数超过 35 万，覆盖院校超过 1,800 余所，发掘和培养百余名顶尖编程人才，被列入高校“国赛”名单。
	IKCEST “一带一路”国际大数据竞赛	结合当下热点设立竞赛主题，2025 年以文心智能体为赛题工具的国际型赛事。	已连续举办 11 届，累计约 3 万队伍参赛，覆盖五大洲 21 个国家。2025 年，共吸引 4,517 支队伍和 4,791 人参赛。
	中国高校计算机大赛——人工智能创意赛（C4-AI）	业界首个在中国地标图腾地——中华世纪坛举办的高校国赛，开放式答辩 +AI 作品展，激发学生开发前沿 AI 应用及 AI 相关工具的设计研发。	竞赛连续举办 8 年，累计超 3 万人参赛。2025 年，共 4,119 支队伍，累计 5,378 人参赛，100% 覆盖“双一流”高校。
AI 教育与培训	百度松果 AI 人才实习实训基地	联合高校共同搭建产教融合的 AI 人才培养平台。	2025 年首次推出，与 100 余所普通本科院校达成合作，累计支持数千名学生。
	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 569 位专业认证的 AI 架构师。2026 年 1 月，第 9 期项目圆满结束，80 位学员获得 AI 架构师认证。
	AI 师资培训	联合国内不同层次高校，举办深度学习师资培训班。	截至 2025 年底，已覆盖 1,300 余所高校，培养数十万名在校生。
产学研协同与科研基金	产学协同育人项目	连续 10 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，大力推动产教融合。	累计投入超千万教学及科研基金，支持 300 所高校的 800 余项目实施，为超 4,300 名教师提供教学培训等技术支持。
	CCF- 百度松果基金	与业界领先行业学会联合发起科研基金，助力高校青年学者开展 AI 相关研究和探索。	1,400 余位教师参与申请，累计投入超千万经费支持 300 所学校。2025 年，共收到 150 余份青年学者申报书，其中“双一流”院校总占比 80%。

● 案例 | 百度打造松果 AI 人才实习实训基地，通过校企深度协同构建可持续人才育人生态

2025 年，百度正式推出百度松果 AI 人才实习实训基地项目。该项目以普通本科院校为主体合作对象，目前已与桂林电子科技大学、青岛大学、佛山大学、西安科技大学等 100 余所高校建立合作，投入优质产业教学资源和技术平台资源，涵盖 AI Studio 教育版实训平台、AI 产业实践课程及每年 2 万小时算力支持等，并深度参与高校专业培养方案设计与教材共建工作。

项目打造了教学、实践、竞赛、认证一体化培养体系，支持师生基于百度 AI 平台及飞桨星河社区开展科研及教学创新，组织学生参与“百度之星”、C4-AI 等国家级赛事，旨在赋能数千名学子在真实产业环境中提升技术应用能力，有效推动 AI 技术普惠与产教融合。

● 案例 | 百度推出“AI 应用创造营”，助力技术科普，提升公众科学认知

2025 年 9 月，百度联合中国计算机学会（CCF）发起“百度 AI 应用创造营”科普月活动，通过轻量化、趣味性的 AI 应用共创模式，向大众普及人工智能技术。

首期活动“养猪吧，少年”聚焦智慧农业，支持高校青年团队利用 AI 技术实现猪只健康监测与智能选猪，生动呈现 AI 如何赋能传统农业。该活动直播累计观看人次达 22 万，展示了百度 AI 在农业场景的落地能力与技术亲和力。



在第二期“唐卡的 AI 修复日记”中，百度将技术融合至非遗文化传承领域，在四川大学博物馆展示了 AI 助力非遗修复的创新成果。线下集市吸引了千余名学子参与互动体验，相关技术话题在社交平台累计获得超 314 万次阅读。全媒体渠道报道逾 3,800 篇，触达数十万受众，成功将百度技术资源转化为可感知的社会价值，为 AI 知识普及与人才培养积累了丰富的实践案例。



促进 AI 公正转型

百度深刻意识到，以大模型为代表的人工智能技术正在全球范围内加速重塑产业链与就业结构。百度高度关注技术进步对就业结构带来的冲击与调整，在推进技术创新与产业智能化升级的同时，形成一套的社会补偿机制，助力 AI 公正转型。百度联合地方政府、工会组织及高校系统，持续开展人工智能职业技能提升培训，构建了覆盖“企业组织 - 产业职工 - 青年学生”的多层次 AI 技能培训体系，帮助劳动者提升 AI 技能，实现更好的就业与增收。百度深度践行“技术平权”理念，旨在打破数字鸿沟，真正实现让转型者有能力把握数智化时代的机遇。

开展生成式人工智能应用培训

百度在全国范围内与中华全国总工会合作，面向企业和基层工会开展生成式人工智能应用培训。2025 年，百度作为唯一技术支撑单位，参与全国总工会主办的全国职工数字技能大赛“生成式人工智能系统应用员观摩赛”，提供“生成式人工智能行业发展技能包”，系统培训参赛者有关多模态模型应用、智能体构建及数字人实践能力等内容。赛事吸引了全国 5,200 余名职工代表参与。



产业职工 AI 能力普及

百度在湖北武汉建立了人工智能应用人才培训基地，通过线上与线下协同的教学模式，系统化输出 1,201 课时的专业培训内容。内容涵盖多模态大模型应用、智能体构建、数字人制作及生成式人工智能工具实操等，致力于提升一线劳动者的数字化应用能力，助力其适应快速发展的人工智能时代。

2024 年起，百度联合各地工会推出“劳动者第二技能学习平台”，服务于当地 308 万职工及 2.1 万基层工会组织，面向基层职工提供系统化 AI 学习资源。

案例 | 百度助力劳动者掌握 AI 应用新本领

2025 年 6 月，武汉市钢铁厂硅钢“老师傅”胡惊雷，在学习完“劳动者第二技能学习平台”课程后，制作了自己的智能体和数字人，用于内部培训，将专业知识和经验一直留在徒弟身边。2025 年 7 月，武汉市总工会宣教部的职工小朱老师在参加过人工智能应用人才培训基地的线下培训活动中，制作智能体和数字人参加了“全国工会融媒体宣传技能大赛”，并最终帮助湖北省代表队获得团体优胜奖。



高校青年 AI 职业素养提升

百度与安徽省共青团省委及学联合作，为全省约 150 万高校学生提供新职业技能与 AI 技能应用课程，并配套智能简历工具，支持青年群体适应数字化就业环境，提升职场竞争力。

5.2 AI 增进社会福祉

百度利用 AI 技术推动社会福祉，涵盖多个领域，包括乡村振兴、教育公平、普惠医疗、残障人士支持和应急系统管理等。我们用实际行动推动可持续发展并履行社会责任，致力于实现更广泛的社会价值。

AI 加速乡村振兴

百度深耕人工智能乡村应用，以 AI 手段协同驱动产业振兴与文化遗产，加速农产品高效流通，实现工匠技艺的焕新表达。

● 案例 | 百度“一村一品”AI 助农专项降低电商运营壁垒

百度“一村一品”AI 助农专项通过深度融合人工智能技术与电商生态，致力于消除小微农户的运营壁垒、助力优质农产品高效外销。在贵州毕节上小河村，项目依托百度慧播星数字人技术，通过录制原驻村干部潘芳极简素材，生成了可 7*24 小时不间断工作的虚拟主播，助力当地积压的鹿茸成功打开销路，刺梨及茶叶等产业实现数字化转型。目前，该专项已与湖北、贵州、黑龙江等省份达成省级深度合作，在全国 20 省 25 个市 800 余个村镇落地了政府搭台、企业赋能、农户受益的创新模式。通过持续孵化产地直播间，百度已助力遵义供销社带动 300 余户农户增收，并实现湖南脐橙等特产在短时间内的规模化销售，累计实现农产品销售额 5,400 万元，带动 900 万斤农产品突破地域限制走向全国市场，充分彰显了科技赋能乡村振兴与推动农产品出山的显著社会价值。



● 案例 | 百度百科携手农业农村部，科技赋能乡村文化与产业振兴

2025 年，百度百科与农业农村部帮扶司达成合作，成为“乡村工匠国际交流推介活动”独家中文百科支持平台。双方共同推动全国 6,000 余名乡村工匠名师入驻百度百科“繁星计划”，以数字化手段助力乡村技艺传承、弘扬乡村工匠文化。此外，百度百科积极探索技术创新应用，依托智能体与数字人技术复原、解读工匠精湛技艺，打造如全国乡村工匠名师柴战柱等工匠的“数字分身”，让公众可沉浸式互动体验完整工艺流程。这一创新模式以科技赋能人文传承，为乡村振兴探索出全新发展路径。



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，通过技术创新切实推动教育机会的实质性公平。

● 案例 | 百度教育发布“AI 伴学”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，2025 年百度搜索正式推出 AI 伴学系列功能，将普通智能手机转化为集 AI 精准练、AI 口语及 AI 作文批改于一体的免费学习机。在四川大凉山等偏远地区，该技术通过提供试卷夹、错题本及提分指南等工具，有效解决了乡村学生课后辅导资源匮乏的痛点，使孩子们在家即可通过手机实现快速批改作业与个性化知识点分析。这种成本低、高效率、覆盖全学段、全学科的辅助学习模式增强了乡村学子的自主学习能力，切实减轻了农村家庭的教育支出压力，促进了城乡课后教育机会的实质性公平。



● 案例 | 百度文库用 AI 绘本点亮山区童心梦想

在湖北深山的乡村学校里，支教老师小春利用百度文库 AI 绘本为留守儿童开启了一场特殊的艺术实践。针对山区资源匮乏且孩子们长期缺少父母陪伴的现状，小春通过人工智能技术将孩子们笔下的六一心愿转化为生动的动画影像。其中一名孩子表达了希望与坐轮椅的父亲去县城吃汉堡的渴望，小春借助 AI 绘本功能让这一愿望在屏幕上成为现实的流动画面，带给孩子极大的慰藉。通过将这些承载梦想的动画发送给远方务工的父母，百度文库以技术手段连接起跨越时空的亲情，让孩子们纯真的心愿化作流动的爱，切实提升了偏远地区儿童的幸福感与获得感。



AI 推动普惠医疗

百度依托 AI 持续深化普惠医疗实践，推动医疗优化资源配置并提升医患匹配效率，全方位保障医疗服务的公平触达与公众健康。

● 案例 | 百度智能云灵医开放平台实现就医精准协同

百度智能云灵医开放平台与北京市 114 预约挂号平台达成深度合作，共同上线智能分导诊功能。依托灵医大模型的海量医学知识储备及多模态语义融合解析技术，系统能够 7*24 小时响应患者的语音或文字描述，通过多轮追问精准捕捉病症信息，自动生成条理清晰的病情总结，为后续诊疗判断提供扎实依据。该服务已广泛覆盖北京市 290 余家医院及 2.5 万余个科室，实现单日处理咨询量提升 5 倍，且分诊准确率突破 95%。

此外，灵医开放平台进一步提供健康科普、医学报告解读、药品及皮肤病咨询等 20 多个智能体，共同构成了涵盖诊前、诊中、诊后的全流程智能医疗服务体系。目前，平台已累计服务超过 800 家等级医院、4,000 余家基层机构及 100 多家医疗企业，通过先进技术打破了患者与医疗资源间的对接壁垒，显著提升了就医效率与体验。



AI 帮助残障人群

百度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”探索科技助盲新模式

为保障视障群体出行的独立性与安全性，萝卜快跑持续迭代“无障碍关爱”功能，通过自动感应寻车、自动启闭车门及全场景语音交互等智能化功能，为视障群体构建起更安全更便捷的出行环境。截至目前，萝卜快跑已在全国范围内累计提供无障碍服务超 2,000 人次。

在深耕技术的同时，萝卜快跑积极履行社会责任。国际盲人节期间，萝卜快跑联合海南盲协开展专项体验活动，帮助视障人士跨越出行鸿沟；国际残疾人日期间，与武汉残联跨界合作，通过上线残疾人艺术家联名“彩蛋车”，向公众展现残障群体的精神风貌，号召社会各界关注残疾人生活。

凭借在科技助残领域的探索与人文温度，萝卜快跑的无障碍服务于 2025 年成功入选武汉残联“科技助残十大案例”；同年，在人工智能向善全球峰会上，入选“人工智能向善：创新扩大影响案例集”并荣获杰出案例奖。萝卜快跑正通过持续的技术升级，打破传统出行壁垒，探索人工智能向善的新范式。



AI 支撑应急管理

百度将人工智能技术应用于公共安全与应急管理领域，推动应急管理从“被动响应”向“主动防控”、“经验驱动”向“数据智能驱动”转型，为筑牢国家公共安全防线注入科技动能， 通过加强对风险隐患的识别与预警，辅助相关部门优化处置流程，全力守护公众的生命财产安全。

● 案例 | 久安大模型助力国家应急管理体系升级

百度智能云联合应急管理部大数据中心打造久安大模型 2.0 作为专业应急大脑，深度融合了 510 万余份专业语料与 23.5 万条行业高质量数据，构建覆盖 5 大类、31 小类风险的安全评估体系，具备底座先进、生态兼容、感知多模、认知专业、安全可靠、自主可控等显著特点，实现了从感知到认知的技术跨越，并有效重塑了应急管理业务模式。

该模型打造了应急管理业务咨询、基层应急辅助执法、森林火情应急处置及风险隐患主动预警等多个智能体。在汛期，“久安”大模型根据气象预警自动编排任务，实现暴雨、洪涝灾害及城市内涝等风险的自动识别与预警，已在多地防台防汛监测预警工作中发挥重要作用。作为国家应急管理部人工智能重点实验室的核心共建单位，百度的相关研究成果已在全国 20 余个应急管理机构落地，以技术创新全方位护航国家长治久安。



5.3 慈善与公益行动

百度积极履行企业社会责任，以坚定的信念和实际行动致力于公益事业的发展。通过广泛的社区投资和公益救助，我们积极响应社会需求，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²⁹，向社会有需要的群体提供帮助，重点关注防灾减灾、困境帮扶以及偏远地区青少年教育等公益领域。

● 案例 | 百度支援香港大埔火灾救援与重建

2025 年 11 月 26 日，香港新界大埔宏福苑发生五级火灾，牵动社会各界关切。为助力受灾同胞渡过难关，百度宣布捐赠 1,000 万港元专项资金，用于受灾民众的紧急安置、生活保障及灾后重建。

社区投资与公益行动

“Hello World”是百度最重要的员工公益项目。该项目的捐赠主要来源于公益拍卖、社会募捐和员工募捐。其公益支出涵盖多个领域，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。这些公益行动体现了百度对社区投资的承诺与责任。通过这种方式，百度增强了与社区的联系，促进社会的可持续发展。

● 案例 | 百度公益拍卖为“Hello World”项目募集善款

2025 年，百度基金会共举办 3 次公益拍卖会，全年共拍卖出 1,032 商品，吸引 1,800 余名员工参与竞拍，拍卖及报备筹集金额 43.9 万元。所有拍卖的商品均源自百度同学在日常工作中通过报备机制主动上交的礼品³⁰，所有拍卖所得款项由百度基金会用于支持“Hello World”公益项目。



²⁹ 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。

³⁰ 详见 1.4 商业道德 - 促进商业道德文化建设。

员工志愿公益活动

2025 年 3 月，百度正式成立“小好柿”百度员工公益组织，通过组织内部的志愿者招募模式，将员工的专业技能与社会公益需求链接，致力于用科技的力量让好“柿”持续发生。2025 年，“小好柿”组织累计发起超过 20 次公益活动。

此外，我们通过举办“小好柿”公益创想赛，收集了员工提交的 900 余个涵盖无障碍出行、AI 陪伴及 AI 助老等领域的创新方案，全方位构建了极具百度技术底色的可持续员工公益生态。

案例 | “小好柿”助力强降雨灾后重建

2025 年 7 月，面对多地强降雨灾情，“小好柿”百度员工公益组织联合百度健康，连夜向灾区发放装满应急药品的健康药箱，为受灾家庭提供必要的医疗防护支持，助力受灾地区恢复生机，彰显了科技企业的社会责任担当。



案例 | “小好柿”用 AI 重塑乡村课堂

“小好柿”百度员工公益组织于 2025 年 9 月走进云南大理漾濞县苍山西镇，为金牛、河西及慈济三所完小的孩子们带去 AI 支教课堂计划。项目通过百度秋日嘉年华公益市集成功筹集 1.7 万元专项基金，并向学校捐赠了电脑、智能手机及人工智能科普绘本等教学物资。在课程设计上，百度志愿者联动文小言及 Hackathon 融合项目，为孩子们量身定制了涵盖口语练习、AI 玩偶互动及创意生图的通识课程，有效激发了边远地区学子对前沿技术的探索热情。



案例 | “小好柿”帮助银发群体跨越数字鸿沟

2025 年重阳佳节期间，百度文心大模型联合国家老年大学及中国老龄事业发展基金会，正式启动了 AI 助老公益计划系列课程。由“小好柿”员工公益组织组成的志愿者团队深入魏公村校区，通过实操教学引导老年学员使用 AI 助老智能体查询健康养生知识与防诈骗指南，有效降低了高新技术的应用门槛。

项目还累计向全国相关机构捐赠了 500 台小度智能屏，为长辈们提供了包括一键呼救、健康监测及视频连线在内的全方位科技关怀。通过长期的课堂接力与技术优化，该计划致力于将复杂的人工智能转化为老年人随手可用的生活助手，助力银发群体在数字时代中更加从容且自信地生活。



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。2025 年，百度累计举行了 12 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 ▪ 定期报告与公告 ▪ 投资者邮件及会议沟通 ▪ ESG 沟通路演	▪ 持续稳定的业务增长 ▪ 合规运营 ▪ 风险管理 ▪ 产品服务与质量
用户	▪ 用户反馈渠道 ▪ 产品调研反馈 ▪ 公司网站及社交媒体互动	▪ 用户体验提升 ▪ 信息安全 ▪ 数据与隐私保护 ▪ 内容生态治理 ▪ 产品质量保障
政府及监管机构	▪ 信息披露 ▪ 合作项目 ▪ 日常沟通与汇报 ▪ 监督检查 ▪ 来访接待	▪ 合规运营 ▪ 信息安全 ▪ 数据与隐私保护 ▪ 内容生态治理
员工	▪ 内部办公系统 ▪ 内部沟通会 ▪ 定期调研反馈 ▪ 线上线下培训活动	▪ 员工权益保障 ▪ 员工培训及发展 ▪ 员工福利保障 ▪ 职业病防护
供应商	▪ 邀标 ▪ 项目采购 ▪ 合同与协议 ▪ 供应商管理大会 ▪ 供应商业务沟通会 ▪ 其他供应商交流活动	▪ 可持续供应链 ▪ 诚信经营 ▪ 互利共赢 ▪ 供应商赋能

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

香港联交所《环境、社会及管治报告守则》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。	P08–13
	董事会的环境、社会及管治管理方针及策略，包括评估、优次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。	P08–13
	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。	P09–13
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。	P02
“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。	P128–129
A1.1	排放物种类及相关排放数据。	P129
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）。	P129
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）。	P129
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。	P129
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。	P129
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。	P123–129
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）。	P124
A2.2	总耗水量及密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	P128
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。	P124–127
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。	P128
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。	P129
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。	P123–131
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。	P123–131

指标	详情	对应页码
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。	P81、108–111
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。	P76–77
B1.2	按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率。	P77
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。	P104–105
B2.1	过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的人数及比率。	P111
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。	P104–105
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。	P93–103
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。	P93
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。	P93
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。	P81、108–109
B4.1	描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工。	P108–109
B4.2	描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。	P108–109
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。	P28–29
B5.1	按地区划分的供货商数目。	P28
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。	P28–29
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。	P28–29
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。	P28–29
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。	P57–73
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

指标	详情	对应页码
B6.2	接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法。	P70–71
B6.3	描述与维护及保障知识产权有关的惯例。	P90–91
B6.4	描述质量检定过程及产品回收程序。	不适用
B6.5	描述消费者资料保障及私隐政策，以及相关执行及监察方法。	P51–56
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。	P23–27
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。	P27
B7.2	描述防范措施及举报程序，以及相关执行及监察方法。	P27
B7.3	描述向董事及员工提供的反贪污培训。	P26
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。	P136–147
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）。	P136–147
B8.2	在专注范畴所动用资源（如金钱或时间）。	P136–147
D 部分：应对气候变化 ³¹		
管治		P114
策略	气候相关风险和机遇	P116–119
	业务模式和价值链	P116–119
	策略和决策	P115–119
	财务状况、财务表现及现金流量	P116–119
	气候韧性	P115–119
风险管理		P120
指标及目标	温室气体排放	P122
	气候相关转型风险	无
	气候相关物理风险	无
	气候相关机遇	无
	资本运用	无
	内部碳定价	无
	薪酬	P114
	行业指标	无
	气候相关目标	P121

³¹ 百度遵循香港联合交易所《环境、社会及管治报告守则》D 部分气候相关披露要求开展信息披露。鉴于公司气候管理体系仍在持续完善，部分条款涉及前瞻性判断、财务量化分析等内容，相关数据统计与分析能力尚在建设过程中，故依据合理资料宽免、能力宽免及商业敏感信息宽免，对第 20、21、25、26、30 至 32 条款相关内容暂未完全披露；第 34 条款因公司尚未建立内部碳定价机制，作出否定声明；第 19、24、33、38 及第 40 条款相关管理机制及量化披露内容正在规划中。公司将逐步持续提升气候风险量化分析及管理能力，完善相关披露。

GRI 标准索引

使用说明	百度于 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	P05–07
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	P02–03
	2-3 报告期、报告频率和联系人	P02–03
	2-4 信息重述	P02–03
	2-5 外部鉴证	P164
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	P06–07
	2-7 员工	P76–77
	2-8 员工之外的工作者	P34–35
	2-9 管治架构和组成	P18
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	P18
	2-11 最高管治机构的主席	P18
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	P08–09
	2-13 为管理影响的责任授权	P08–09
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	P08–09
	2-15 利益冲突	P23–25
	2-16 重要关切问题的沟通	P10–13
	2-17 最高管治机构的共同知识	P08–09
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	P08–09
	2-19 薪酬政策	P08–09
	2-20 确定薪酬的程序	P82–83
	2-21 年度总薪酬比率	P106
	2-22 关于可持续发展战略的声明	P08
	2-23 政策承诺	P08–09、34–35
	2-24 融合政策承诺	P08–09、34–35
	2-25 补救负面影响的程序	P36–39

指标	指标说明	所在报告位置
GRI 2: 一般披露 2021	2-26 寻求建议和提出关切的机制	P23-27
	2-27 遵守法律法规	P23
	2-28 协会的成员资格	P33
	2-29 利益相关方参与的方法	P148-149
	2-30 集体谈判协议	P108-109
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	P10-11
	3-2 实质性议题清单	P10-11
	3-3 实质性议题的管理	P10-13
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	P116-119
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	P84-86
	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	P136-147
	203-2 重大间接经济影响	P136-147
GRI 204: 实践采购 2016	204-1 向当地供应商采购的支出比例	P28
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	P23-24
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	P26
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	P27
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	P23-27
GRI 301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	P129
	301-2 所用循环利用的进料	P129
	301-3 再生产品及其包装材料	P129
GRI 302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	P124
	302-2 组织外部的能源消耗量	P124
	302-3 能源强度	P124
	302-4 减少能源消耗	P124-127
	302-5 产品和服务的能源需求下降	P132-133

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	P128
	303-2 管理与排水相关的影响	P128
	303-3 取水	P128
	303-4 排水	P128
	303-5 耗水	P128
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	P130-131
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	P130-131
	304-3 受保护或经修复的栖息地	P130-131
	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	P130-131
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	P122
	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	P122
	305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	P122
	305-4 温室气体排放强度	P122
	305-5 温室气体减排量	P122
	305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放	P122
	305-7 氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ）和其他重大气体排放	P122
GRI 306: 废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	P129
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	P129
	306-3 产生的废弃物	P129
	306-4 从处置中转移的废弃物	P129
	306-5 进入处置的废弃物	P129
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	P28-29
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	P28-29
GRI 401: 雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	P76-77
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	P84-86
	401-3 育儿假	P106-107
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	P104-105
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	P104-105

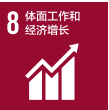
指标	指标说明	所在报告位置
GRI 403： 职业健康与安全 2018	403-3 职业健康服务	P104-105
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	P104-105
	403-5 工作者职业健康安全培训	P104-105
	403-6 促进工作者健康	P104-105
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	P104-105
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	P104-105
	403-9 工伤	P111
GRI 404： 培训与教育 2016	403-10 工作相关的健康问题	P104-105
	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	P93
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	P93-103
GRI 405： 多元化与平等机会 2016	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	P82-83
	405-1 管治机构与员工的多元化	P18、P76
GRI 406： 反歧视 2016	405-2 男女基本工资和报酬的比例	P106
	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	P110-111
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
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	P136-147
	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	P28-29
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	P28-29
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	P57-68
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	无
GRI 417： 营销与标识	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	P57-68
	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	无
	417-3 涉及市场营销的违规事件	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 可再生能源比例	TC-IM-130a.1	P124-127
	总取水量 总耗水量，高或极高标准线水压力地区百分比	TC-IM-130a.2	P128
	关于环境因素整合到数据中心战略规划中的讨论	TC-IM-130a.3	P125、128
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-IM-220a.1	P51-56
	个人信息被用于次要用途的用户数量	TC-IM-220a.2	无
	因涉及用户隐私的法律程序而导致的资金损失总额	TC-IM-220a.3	无
	（1）执法部门调取用户信息请求的数量， （2）涉及请求的用户数量， （3）导致信息披露的百分比	TC-IM-220a.4	无
	核心产品或服务受到政府强制监控、屏蔽、内容过滤或审查的国家列表	TC-IM-220a.5	无
	政府要求删除内容的请求数量，以及对该类请求的执行（合规）百分比	TC-IM-220a.6	无
数据安全	数据泄露的数量 涉及个人识别信息（PII）的百分比 受影响的用户数量	TC-IM-230a.1	P42-56
	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-IM-230a.2	P42-50
	需要工作签证的员工百分比	TC-IM-330a.1	P77
招聘 & 管理一支 全球化、多样化和 技能化的员工队伍	雇员敬业度百分比	TC-IM-330a.2	P88
	以下各类人员中（1）性别和（2）多元化群体的占比：（a）高级管理层，（b）非高级管理层，（c）技术人员，以及（d）所有其他员工	TC-IM-330a.3	P76
管理技术中断带来的 系统性风险	因涉及反竞争行为法规的法律程序而导致的资金损失总额	TC-IM-520a.1	无

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
	■ 支援香港大埔火灾，帮助受灾民众的紧急安置、生活保障及灾后重建；	公益救助与社会责任
	■ “Hello World” 公益品牌项目募集善款资助贫困地区可持续发展。	社区投资与公益行动
	■ “一村一品” 助农专项助力乡村直播带货，提升农民收入。	AI 加速乡村振兴
	■ 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；	构建职业健康与安全保障体系
	■ 助力医疗资源分配优化，推动普惠医疗。	AI 推动普惠医疗
	■ 为全体员工打造了全面且健全的培训体系；	全员赋能培训体系
	■ 建立人工智能应用人才培训基地，支持“生成式人工智能系统应用员观摩赛”，提升劳动者的 AI 素养；	促进 AI 公正转型
	■ 为偏远山区的儿童教育提供支持，促进教育公平。	AI 促进教育公平
	■ 推动女性在各级管理层的参与，促进性别平等；	打造多元、平等与包容的职场环境
	■ 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；	劳工权益保障与人权
	■ 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
	■ 积极管理办公区域的能源与资源。	办公区域能源管理
	■ 百度不断优化能源结构，大力使用清洁能源，2025 年可再生能源使用量 10,616.3 万千瓦时；	数据中心能源管理

重点回应目标	百度承诺与主要行动	对应章节
	■ 全年为社会创造近 15,000 个新就业机会，其中为毕业生提供就业机会 1,500 个；	结构化人才储备
	■ 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；	系统性招聘管理与优化
	■ 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；	构建职业健康与安全保障体系
	■ 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；	打造多元、平等与包容的职场环境
	■ 过去十年，百度累计投入的研发资金已经超过 1,900 亿元人民币；	可持续的创新氛围营造
	■ 2025 年，百度在中国发明专利申请量超 2,000 件，授权量超 2,500 件，AI 专利申请量和授权量连续七年位居中国第一。	
	■ 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；	系统性招聘管理与优化
	■ 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；	劳工权益保障与人权
	■ 百度联合地方政府、工会组织及高校系统，持续开展人工智能职业技能提升培训，构建了覆盖“企业组织 – 产业职工 – 青年学生”的多层次 AI 技能培训体系，帮助劳动者提升 AI 技能，实现更好的就业与增收。	促进 AI 公正转型
	■ 百度地图通过向新石器及九识等物流企业开放车道级高精度数据，赋能末端配送平台实现更安全且低碳的智能调度，助力构建环境友好型智慧物流体系；	绿色产品与服务
	■ 百度智能云 SaaS 信控平台利用大模型技术在 40 余座城市实现了无需额外硬件的交通优化，通过减少车辆怠速与通行延误降低了城市碳排放，以极低成本提升了交通系统的运行效率；	AI 加速乡村振兴
	■ 百度百科利用数字人技术复原并解读乡村工匠技艺，以人工智能赋能传统文化保护；	AI 支撑应急管理
	■ 百度智能云联合国家应急管理部打造久安大模型，在全国超过 20 个机构落地，提升城市抵御灾害的能力。	隐私与个人信息保护
	■ 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；	内容治理
	■ 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；	废弃物管理实践
	■ 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。	绿色产品与服务

重点回应目标	百度承诺与主要行动	对应章节
	参考 IFRS《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露（IFRS S2）》的框架及建议，建立气候变化治理体系，制定减碳策略与目标，定期识别气候变化风险，开展应对气候变化行动。	<u>应对气候变化 - 治理</u>
	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，保护生物多样性。	<u>保护生物多样性</u>
	- 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。	<u>ESG 管理</u> <u>人权尽责</u>
	- 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）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 630 万 AI 人才，推动 AI 技术的广泛普及与国际化发展。	<u>共建安全生态</u> <u>生态伙伴服务保障</u> <u>保护生物多样性</u> <u>推动 AI 人才培养</u>

温室气体核查声明





BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification



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
编号：EMICN100815A
版本号：No.1

核查日期：2026年02月02-06日
签发日期：2026年3月23日


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
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2页，共3页



BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification



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	25,480.60	MWh	折算成用电量
天然气	2,477,592.76	m³	
柴油	81.20	t	
汽油	2,017.17	kg	
间接能源消耗总量	1,248,489.39	MWh	折算成用电量
外购电力	1,225,921.47	MWh	
外购热力	81,289.49	GJ	
再生能源电力	106,163,465	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页，共3页

162

32 2025 年，可再生能源实际使用量高于核查使用量，原因是截至核查结束时，部分绿证暂未取得。

163

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 2025 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。该过程的目的是为利益相关方根据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

- 核实报告的内容、背景和应用以及报告期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

审验议题	审验深度
AA1000 原则遵循程度	中度审验
特定可持续发展信息的质量	中度审验

编制标准及参考依据

《百度 2025 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、社会及管治报告守则》及相关《上市规则》条文咨询文件，参考联合国全球契约组织（UNGCC）“十项原则”、联合国可持续发展目标（UN SDGs）、全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards 2021）、可持续发展会计准则委员会（SASB）《可持续发展会计准则》、国际可持续准则理事会（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（IFRS S1）》《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露（IFRS S2）》编制而成。

披露信息的来源

报告名称：百度 2025 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，并按照计划实施审验活动。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；

○ 就产生影响的过程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视和检查；

○ 收集和评估能够支持报告组织遵循 AA1000 审验原则的程度的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。
影响性	华测认证审验后认为，报告组织有明确的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）影响性要求。

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	
○ 利益相关方沟通	○ 双重重要性议题评估
公司治理	
○ 风险管理体系	○ 科技伦理审查
○ 公开举报机制	○ AI 伦理培训
○ 商业道德管理举措	○ AI 伦理管理框架
○ 供应链可持续管理举措	○ 人权风险识别与应对策略
○ 供应商 ESG 培训	○ 《百度职业道德与行为规范》
○ 反贿赂管理体系认证	○ 《反贿赂合规制度》
信任与服务	
○ 安全管理体系	○ 投诉管理体系
○ 安全管理举措	○ 《百度隐私政策总则》
○ 安全漏洞管理	○ 《百度用户个人信息保护合规总则》
○ 信息安全审计及认证	○ 《百度用户信息展示安全规范》
○ 个人信息的决策权	○ 《对外提供 SDK 隐私合规指引I》
○ 产品内容治理机制	○ 《百度内容生态管理规范》
○ 广告内容治理机制	○ 《百度用户产品风控红线标准》
○ 疑似有害信息处理	○ 《百度儿童个人信息保护声明》
人才发展	
○ 人才结构	○ 多元化员工社团
○ 绩效 360 度评估	○ 人才储备项目
○ 员工举报机制	○ “度学堂”学习平台
○ 职业胜任力发展培训	○ 《百度员工手册》
○ 职业健康与安全保障举措	○ 《百度办公区应急预案》
○ 职业健康与急救培训	○ 《通用模型算法专利撰写指引I》
○ 多元非薪酬福利体系	○ 《AI 原生应用专利撰写指引I》

绿色理念	
☐ 气候治理组织架构	☐ 废弃物回收利用举措
☐ 六大减排路径	☐ 危险废弃物管理
☐ 清洁能源使用	☐ 《能源管理手册》
☐ 能源节约举措	☐ 《垃圾分类管理制度》
☐ 制定节水目标	
社区发展与责任	
☐ AI 人才培养	☐ AI 普惠医疗
可持续发展绩效信息	
☐ 职业道德宣教培训人次及覆盖范围	☐ 各服务渠道受理反馈总量、处理量、处理率
☐ 有害信息清理数量	☐ 信息安全与隐私保护相关认证及资质覆盖率
☐ 员工总数	☐ 《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
☐ 分类别员工人数	☐ 无害废弃物排放总量
☐ 员工综合满意度	☐ 有害废弃物排放总量
☐ 员工平均受训时长、员工受训百分比	☐ 总取水量、排水量、耗水量
☐ 员工培训投入	☐ 百度数据中心 PUE 年平均值
☐ 中国发明专利申请量、授权量	☐ 百度数据中心 WUE 年平均值
☐ AI 专利申请量与授权量	

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、推论、愿望、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。在实施质量、环境、能源、职业健康等管理体系认证和温室气体等环境信息的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。



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 2025 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？