

赛诺菲连续六年荣登“中国杰出雇主”榜首

以系统化人才战略，构筑面向未来的组织能力

2026 年 1 月 16 日，中国上海 – 在 1 月 15 日揭晓的“中国杰出雇主 2026”榜单中，赛诺菲连续九年获评“中国杰出雇主”认证，并连续六年蝉联榜首。长期、稳定地获得这一极具行业公信力的荣誉认可，不仅体现了赛诺菲在雇主实践上的持续领先，也彰显了公司以系统化人才战略为核心、不断夯实组织能力的持续投入与前瞻布局。



赛诺菲荣获“中国杰出雇主 2026”，连续第六年蝉联榜首

赛诺菲大中华区总裁施旺表示：“连续六年获得‘中国杰出雇主’第一名，是对赛诺菲人才发展体系和企业文化建设的高度认可。在生物医药行业持续变革、创新加速的背景下，我们始终相信，企业真正的竞争力源于能否持续激发人的潜能，而赛诺菲在中国的可持续发展，正是以人才为基石不断夯实而成。面向未来，我们将继续以人才为战略支点，推动组织与业务的协同发展，持续深耕中国市场，更好地满足中国人民的健康需求。”

赛诺菲大中华区人才与组织文化负责人顾皓表示：“‘中国杰出雇主’六连冠的成绩，来自于我们多年来在文化和人才体系上的持续投入和不断完善。赛诺菲致力于打造一个多元、包容、不设限的职场环境，不断完善人才发展、绩效激励与组织文化机制，让不同背景、不同阶段的员工都能获得清晰的发展路径，在各自岗位上释放潜能，与公司和中国健康事业共同成长。”

夯实人才发展体系，激发“菲凡”成长潜能

2025 年，赛诺菲在中国共有 7 款创新药物及新适应症获批，26 个临床试验申请获得批准，并启动了 10 亿欧元投资的北京胰岛素原料药项目。这一系列发展成果源于赛诺菲长期坚持将人才作为企业在中国稳健发展与持续创新的关键基石。

在“追寻发展，探索非凡”的雇主价值主张引领下，赛诺菲立足行业发展的当下，不断深化对人才发展的系统性思考，并将个人成长与企业使命紧密联结，鼓励员工不断探索、追求改变、正确行事、创造奇迹，致力于构建覆盖员工全职业周期的人才赋能体系。

围绕能力提升与职业发展，赛诺菲通过一系列实用的发展工具为每位员工打造独一无二的职业发展路径，员工可以借助 AI 规划个人发展计划（IDP），并在手机端实时获取学习资源和多元化职业发展机会。同时，公司秉持多元化招聘准则，致力于识别和消除潜在的招聘偏见，推动薪酬公平承诺，并通过“下一代领导力发展计划”、“多元招聘计划”，构建多元化人才梯队。公司丰富的内部转岗机制也为员工创造了众多跨部门、跨职能、跨区域乃至跨国实践机会，支持员工在多元业务场景中拓展视野、积累经验，提升组织的整体能力密度。

完善福利关怀体系，营造包容多元的职场文化

在关注员工专业成长的同时，赛诺菲同样重视员工身心健康与家庭福祉，不断完善企业文化建设，打造多元、包容的员工关怀体系，为员工安心发展、企业稳健成长提供坚实支撑。作为公司文化建设的重要举措，“文化对话”构建了一个充满活力的交流平台，围绕心理安全、机遇把握、互相认同等特定的文化主题，鼓励员工积极参与，分享经验与见解，从而推动企业文化理念在日常工作中落地。

针对员工工作时身心健康的需求，赛诺菲持续推进混合办公制度，并于 2025 年启用上海总部全新办公空间，为员工提供更加灵活、人性化的工作条件。由员工组织大中华区“菲常联盟”及六大包容员工俱乐部，并推出“心菲大使”、女性关爱等六大员工互助小组，同时实施“Your Voice 员工敬业度调研”等具体措施，致力于为员工打造包容性工作环境。在家庭关怀方面，赛诺菲通过“Connect Us 平台”为员工及其家庭打造独特的跨文化体验，包括菲二代子女跨国假期、赛家人员工换屋旅行、外语学习伙伴配对等，让全球赛家人紧密相连。此外，公司实施 98 天男女平等的带薪育婴假，并针对员工及其家庭在重大健康挑战中的实际需求提供更具温度的支持举措，包括搭建癌症关爱员工互助小组，为受癌症影响的员工提供专项支持，以及为直系亲属罹患重大疾病的员工提供额外假期选择。

以可持续发展和社会责任为引领，拓展人才发展的价值边界

赛诺菲将可持续发展和社会责任置于战略核心，同时将其融入人才成长的重要一环。公司鼓励员工在专业工作之外，将自身视野拓展至社会进步与可持续发展领域，积极参与公益实践，创造更广泛的社会价值。

围绕这一理念，赛诺菲在中国持续构建系统化的公益与志愿者支持机制：携手上海宋庆龄基金会设立赛诺菲中国公益专项基金；同时为员工专门设立志愿者假期，支持其长期、稳定地参与社会服务。在重点公益领域，赛诺菲持续深化在儿童健康方向的投入，着力推进“健康‘童’路”中国青少年健康关爱公益项目，提升健康素养与医疗服务的可及性，持续助力儿童友好社会建设。

连续六年荣登“中国杰出雇主”榜首，印证的并非时间的简单累积，而是一套经得起变化考验的人才体系与组织能力。过去一年，赛诺菲还斩获了包括“猎聘 2025 年度非凡雇主”、“实习僧 2025 年度最爱雇主”、“雇主品牌研究所幸福职场大奖”在内的多项雇主

领域大奖，充分彰显了赛诺菲在人才培养与组织文化建设的卓越成果。面向未来，赛诺菲将继续秉承“追寻科学奇迹，焕发生命光彩”的使命，打造更加开放、多元、有韧性的组织生态，与员工、行业及社会携手，共同迈向可持续发展的未来。

###

关于杰出雇主调研机构

杰出雇主调研机构是全球人力资源实践卓越性的权威认证机构。我们助力加速推广这些实践，以丰富职场世界。通过杰出雇主调研认证项目，参与企业可获得认证并成为首选雇主。该认证基于人力资源最佳实践调研的参与情况与结果授予，该调研涵盖六大人力资源领域共 20 个主题，包括人才战略、工作环境、人才招聘、学习发展、多元包容及员工福祉。

截至 2025 年，杰出雇主调研机构已在 131 个国家/地区认证近 2,500 家企业。这些认证雇主为全球逾 1,400 万员工创造积极影响。

关于赛诺菲中国

赛诺菲是一家研发驱动、AI 赋能的生物制药公司，致力于焕发生命光彩并实现强劲增长。作为改革开放后首批进入中国的跨国企业之一，赛诺菲于 1982 年便在中国建立了办公室，目前拥有从研发、生产制造到商业运营的端到端价值链，包括 3 家生产基地和 4 大研发基地，业务覆盖制药和疫苗。赛诺菲与中国同心同行，致力于将创新药品和疫苗加速引进中国，造福更多中国百姓，也为合作伙伴、社区和员工创造更美好的生活。

如需了解更多信息，请访问 www.sanofi.cn，或关注“赛诺菲中国”微信公众号。

关于赛诺菲

赛诺菲是一家研发驱动、AI 赋能的生物制药公司，致力于焕发生命光彩并实现强劲增长。凭借对免疫系统的深刻理解，我们研发的药物和疫苗为全球数百万民众提供治疗与守护，我们的创新管线有望惠及更广泛人群。我们秉持共同的使命：追寻科学奇迹，焕发生命光彩；它激励我们锐意进取，全力应对当今时代最紧迫的医疗、环境和社会挑战，为我们所服务的人和社区带来积极影响。

媒体联系人

吴艳 | Melody.Wu@sanofi.com

赛诺菲前瞻性声明

本新闻稿包含1995年修订的《私人证券诉讼改革法案》中定义的前瞻性声明。前瞻性声明并非对历史事实的陈述。这些声明包括预测和估计以及其基础假设，涉及未来财务结果、事件、运营、服务、产品开发和潜力的计划、目标、意图和期望的陈述，以及与未来业绩相关的陈述。通常可以利用诸如“期望”、“预期”、“相信”、“打算”、“估计”、“计划”等词语，以及类似表达作为判定前瞻性声明的依据。尽管赛诺菲管理层认为该篇前瞻性声明中所反映的预期具有合理性，投资者仍需注意这些前瞻性信息和声明受制于诸多风险和不确定性因素，其中许多难以预测且通常不被赛诺菲所控制，这可能导致实际结果和发展与前瞻性信息和陈述中所表达、暗示或预测的信息存在重大差异。这些风险和不确定因素包括但不限于：研究和开发中固有的不确定因素，未来的临床数据和分析，包括产品上市后所获取的数据和所进行的分析，美国食品和药品监督管理局（FDA）或欧洲药品管理局（EMA）等监管机构对任何药物、器械或生物制品申请是否以及何时批准的决定，以及对标签和其他可能影响该类候选产品可得性或商业潜力的事项的决定，批准的候选产品可能商业上不成功的事实，替代性疗法的未来批准和商业成功，赛诺菲从外部增长机会中受益，完成相关交易和/或获得监管批准的能力，续与知识产权相关的待决或未来诉讼和这种诉讼的最终结果有关的风险，汇率和利率的趋势，以及波动的经济和市场条件，成本控制措施及其后续变化，以及流行病或其他全球危机可能给我们、客户、供应商和其他业务合作伙伴以及任何一方的财务状况带来的影响，也包括对我们的员工和全球经济带来的影响。这些风险和不确定性也包括赛诺菲在公开呈报给美国证券交易委员会（SEC）和法国金融市场管理局（AMF）的报告中已作讨论或明确的部分，其中包括列于表 20-F 的赛诺菲年

度报告（截止日期 2024 年 12 月 31 日）中的“风险因素”和“前瞻性声明警示”。除非存在可适用的法律规定，赛诺菲不承担更新和修改任何前瞻性信息和陈述的义务。