

汉坤法律评述

2026年6月18日

北京 | 上海 | 深圳 | 杭州 | 武汉 | 海口 | 香港 | 新加坡 | 纽约 | 硅谷 | 伦敦

AI 企业出海（五）：全球股权架构搭建下股权激励安排策略

作者：刘夏艺 | 周庭吉 | 赵晨辰¹

引言

目前，AI 行业呈持续爆发扩张态势，加剧了 AI 行业核心人才争夺。相关研究机构此前预测，到 2030 年中国²AI 人才缺口可能多达 400 万人³。在此压力下，股权激励（下称“ESOP”）已成为 AI 企业锁定关键研发人员的主要工具。对于计划出海的 AI 企业，股权架构的选择直接决定了 ESOP 的搭建路径，而不同架构下，ESOP 设置及预留方式均存在差异。

本文将作为 AI 企业出海系列文章的第五篇，重点聚焦于 AI 行业 ESOP 特点、AI 企业出海股权架构下 ESOP 的设置安排策略以及可能引发的争议，为 AI 企业出海的人才吸引手段提供借鉴和参考。

一、AI 行业 ESOP 特点

对于 AI 企业而言，其算法工程师、大模型研发人员等高度稀缺人才系其重要资产，亦为其高速发展所必不可少的战略储备，因此，AI 行业的 ESOP 设置较传统行业呈现如下核心特征：

- 激励总量更高：AI 企业上市前激励水平通常较其他传统行业更高，通常占到公司总股份数或总注册资本的 10%至 20%。
- 授予时点更早：AI 企业向相关人员（下称“被授予人”）授予 ESOP 的时点相较其他传统行业更早，多见于在公司成立后的一年内。
- 归属机制更为灵活：许多 AI 企业会设置为一年等待期+剩余归属期内按月归属的方式，而非传统行业下在全部归属期内按年归属的方式。
- 考核指标更侧重研发和创新指标：AI 企业在 ESOP 归属的考核指标上会更加侧重于专利数量指标、芯片迭代数量指标或项目研发里程碑达成指标等指标达成情况，而非传统行业下相关财务数据指标达成情况。

¹ 实习生白一帆对本文的写作亦有贡献。

² 为本文表述之目的，“中国”/“中国境内”/“境内”不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区；“境外”/“中国境外”系指除中国境内以外的其他司法区域。

³ AI 人才争夺暗战。

二、出海各架构类型下的 ESOP 设置及预留策略

由于 ESOP 的本质是通过向关键员工或顾问发放公司股份/股权的形式吸引并锁定相关人才,因此 ESOP 的设置常见于在 AI 企业融资主体之上进行。承我们于《[AI 企业出海 \(一\): 全球股权架构搭建策略](#)》中所述, 现有出海的 AI 企业股权架构搭建主要系红筹架构、境外直接投资和平行架构三种方式(基于近期相关政府部门的监管政策, 新搭建红筹架构的企业数量迅速减少, 且有许多企业已在拆除红筹架构, 但仍有许多存量的或有特殊考量的企业保留了红筹架构, 因此我们在本文中仍一并介绍红筹架构的 ESOP 安排)。针对不同架构项下相关融资主体的设立地不同, 相关 ESOP 在设置安排上亦存在区别。

(一) 红筹架构

红筹架构下, AI 企业的融资主体设立地通常为开曼群岛。开曼公司层面的 ESOP 池预留方式常见于两种方式: 一是开曼公司通过股东会/董事会决议的方式由股东会/董事会批准预留等同于 ESOP 池大小的普通股股份数, 并审议批准相应的 ESOP 计划, 而无需设立实体实际持有相关股份; 二是设立持股平台实际持有开曼公司的 ESOP 股份, 完成 ESOP 股份的实际发放和预留, 并由股东会/董事会审议批准相应的 ESOP 计划。

就较为早期的 AI 企业而言, 从最便利且控制成本的角度出发, AI 企业通常采取前述第一种方式完成 ESOP 池股份的预留, 随着 AI 企业融资规模逐渐扩大以及上市进程逐渐加快, AI 企业通常视被授予人的国籍情况不同, 逐步过渡为前述第二种方式。在 ESOP 计划项下的期权或限制性股权兑现完成后, 视 AI 企业整体的上市节奏, AI 企业会基于 ESOP 计划及其与相关被授予人员签订的授予协议约定以及适用法律规定, 完成被授予人员相关 ESOP 股份的确权。届时为确保创始人对 ESOP 池股份的表决权, AI 企业亦会考虑在员工持股平台层面采用 A/B 股的设置方式, 其中 A 股系有表决权的普通股, 由创始人控制的持股平台持有; B 股系无表决权的普通股, 由届时确权后的被授予人⁴持有。

(二) 境外直接投资

境外直接投资的架构下, AI 企业的融资主体即为中国境内实体。相比红筹架构中开曼公司的 ESOP 设置方式而言, 中国境内实体通常会设立有限合伙企业等主体来实际持有预留的 ESOP 股权。但同样地, 视 AI 企业的发展阶段不同, 持有该等预留股权的主体可能会有一定差别。

在 AI 企业发展极早期阶段, 如 AI 企业刚设立尚无融资, 可能会考虑由创始人代持预留股权的方式完成 ESOP 池预留。但该代持的情况将随着 AI 企业融资的进程发生变化, 例如在 AI 企业引入投资人的情况下, 投资人通常会要求由 AI 企业创始人作为执行事务合伙人设立的有限合伙企业作为员工持股平台, 并以该员工持股平台持有 ESOP 池的预留股权, 以在创始人不丧失对预留股权表决权的基础上, 进一步对创始人的个人持股与 ESOP 池预留股权进行更为直接的切割。

通常来说, 由于中国境内实体市监局变更等程序性要求相对复杂(例如若涉及变更, 则视主管部门要求可能需要全体股东/合伙人书面同意), 故从 AI 企业降低后续行政管理成本的角度出发, 针对被授予人而言, 即使其根据 ESOP 计划及相关授予协议约定行权, AI 企业在上市前通常亦不倾向于将该等人员显名登记为员工持股平台的合伙人或融资主体层面的股东。该等显名登记的安排通常最迟会在 AI

⁴ 如被授予人为非中国籍公民, 则可直接办理; 如被授予人为中国籍公民, 则可在 AI 企业上市后完成《国家外汇管理局关于境内个人参与境外上市公司股权激励计划外汇管理有关问题的通知》项下的登记及其他适用的境外投资管理流程后才可办理。

企业临近上市前基于上市计划统一处理。

（三）平行架构

平行架构下，就境内融资主体的 ESOP 设置和境外直接投资模式下并无实质差异。但就其境外融资主体而言，如该等主体并非于开曼设立，而系为深入某国家/地区市场而在该等法域设立，则 ESOP 设置应当基于当地法域的适用法律要求完成。

以在美国特拉华州设立的 C-Corp 形式的公司为例，当地法律允许 C-Corp 类型的公司采取类似于开曼公司决议预留的方式预留 ESOP 池股份，在被授予人根据 ESOP 计划及其与公司签署的授予协议约定完成行权后，境外融资主体可再将相关股份正式发行给被授予人。但需特别留意的是，美国税法项下针对股票和不同种类期权（如激励性股票期权（ISO）或非限定性股票期权（NSO））的税务成本及税务报送要求不同，因此，该等在特拉华州设立的 C-Corp 类型境外融资主体在授予 ESOP 种类时仍需综合考虑被授予人的税务成本及境外融资主体的行政管理成本。

此外，如境外融资主体 ESOP 发放的被授予人为中国籍公民，则在境外融资主体正式向被授予人发放股份前，应注意完成该被授予人相关的中国境外投资监管的手续及流程。

三、ESOP 跨境争议的管辖权之争

即使 AI 企业已设置了完备的 ESOP 安排，当核心人才离开企业时，仍可能产生关于 ESOP 的相关争议。而 ESOP 跨境争议核心关注点之一为：该争议应由中国境内管辖还是由中国境外相关司法区域管辖。

在红筹架构及平行架构下，企业通常通过“境内运营公司签署劳动合同、境外融资主体授予期权”的主体分离方式处理 ESOP 安排，并在期权授予协议中约定适用境外法律及由境外法院或仲裁机构解决争议。在该等安排下，一旦发生争议，员工可能需要面对境外主体、境外法律及境外程序，维权成本和程序成本较高，客观上会降低争议被实际推进的可能性。

但近期裁判趋势显示，上述在境外解决争议的协议约定并不当然导致中国境内无权对相关争议进行管辖。具体而言：如果被授予人已经实际取得实体股权、股份或员工持股平台份额，由于相关争议通常更接近股东协议或其他股份制安排项下的权利义务争议，无论是管辖地、适用法律等，原则上会更多尊重双方约定由境外来处置。然而，期权类权益则常常与劳动关系挂钩，会与入职承诺、服务期限、绩效考核和离职处理相关联，中国境内的司法实践中会结合 ESOP 的实际情况进行穿透式核查，以判断是否可将该 ESOP 争议视为劳动争议，从而由中国境内管辖。

2023 年 5 月，北京一中院召开新闻发布会，发布涉股权激励劳动争议典型案例，并披露 2019 年至 2023 年 3 月期间，北京一中院及辖区法院共审结涉股权激励民事案件 334 件。其中，鲁某与 A 公司案体现出，在股权激励与劳动关系履行密切相关的情形下，法院可能认为股权激励本质上属于劳动者提供劳动所取得的对价，并将相关争议纳入劳动争议范围处理。同样地，其他地方的法院也已经有越来越多类似的判决。我们发现，在这类案件中，法院并不会仅以中国境外主体授予期权及协议约定境外管辖为由排除中国境内审理，而是结合期权是否被纳入薪酬安排、境内主体是否参与承诺及管理、期权归属是否与劳动关系履行及解除密切相关等因素进行穿透式审查，并最终将相关期权利益纳入劳动争议框架下处理。

因此，基于上述裁判趋势，AI 企业在设计 ESOP 的方案和文本时，不再能简单认为只要在 ESOP 文件中约定中国境外授予主体、中国境外法律及中国境外争议解决机制，就一定能够实现由中国境外管辖，而是需要基于 ESOP 的具体安排来研判。例如，如果期权被写入 Offer Letter 或薪酬确认书并折算为年化价值，

归属或行权条件主要取决于境内用人单位的服务年限、绩效考核和在职状态，境内 HR 或管理层持续作出承诺性解释，中国境内主体实际参与授予、归属、行权或离职处理，或者 AI 企业在期权即将归属前恶意解除劳动关系，则该等争议被认定为与劳动关系高度关联，这种情况下，即便设置了诸多境外元素，也很有可能直接被中国境内劳动仲裁委、法院直接作为劳动争议案件或者中国境内民事案件进行处理。

当然，这样的趋势也并非意味着完全颠覆性的转变。在 2023 年底公布的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）（征求意见稿）》中曾提及“用人单位基于劳动关系以股权激励方式为劳动者发放劳动报酬，劳动者请求用人单位给付股权激励标的或者赔偿股权激励损失发生的纠纷属于劳动争议……”，而在 2025 年 9 月 1 日正式生效的内容中却没有保留该条有关股权激励处置规定的内容。也足以说明，实践中，这类纠纷的处置仍存在不小的争议。根据实践中案件的情况，如果激励协议、授予通知、管理系统和后续沟通均由中国境外主体独立完成，权益不进入中国境内薪酬总包，员工可自主决定是否参与且拒绝参与不影响既有劳动条件，权益价值主要取决于融资、上市、估值等资本事件并伴随投资风险，离职后的已归属/未归属权益、回购价格和行权窗口也有清晰且相对均衡的安排，则仍可能更尊重协议约定争议解决机制和法律适用。

对于 AI 企业而言，人员离职带来的 ESOP 处置的争议并非单纯通过某一条管辖或法律适用条款即可解决的问题，而是涉及用工管理、股权结构、融资估值、核心人才稳定和声誉管理的综合问题。建议 AI 企业在搭建和执行 ESOP 时，谨慎研判不同权益形态及具体操作事实可能导致的争议定性，客观分析员工离职后可能发生争议对企业现金流、股权结构、后续融资及上市进程的影响，并在离职处理前预留充分的沟通、测算和证据整理空间。

四、结论及建议

AI 企业出海进程中的 ESOP 设置，本质上是在特定股权架构下对稀缺技术人才的长期绑定与价值分配机制。我们建议 AI 企业在出海筹划阶段即明确以下要点：

其一，根据核心研发团队的国籍构成、目标上市地及融资节奏，前置选择 ESOP 池股份预留方式与持股载体，避免后续架构调整时的权益承接争议或产生不必要的税务成本；

其二，在归属机制与考核指标的设计上，保持与 AI 行业研发周期相匹配的灵活性，同时确保知识产权归属、竞业限制等条款与激励计划深度绑定；

其三，无论采用何种架构，均应提前评估上市审核中关于 ESOP 被授予人穿透披露的要求，如涉及中国籍自然人境外投资，则应及时完善申报境外投资审核、备案、登记、报告等各项手续，防止法律合规瑕疵对后续资本运作造成障碍；

其四，在 ESOP 协议文件中，约定中国境外仲裁及开曼、美国等域外适用法律，虽然可能与涉及争议权利的主体具有更密切联系、亦可能更有助于明确各方预期并增强 ESOP 安排的独立性，但在当前穿透式审查趋势下，该等条款并不能当然排除境内劳动仲裁或法院的审查及处置可能。AI 企业仍应结合 ESOP 权益是否被纳入薪酬安排、中国境内主体是否参与承诺或管理、归属条件是否与劳动关系履行及解除高度绑定等因素，综合评估员工离职后可能发生争议的处理路径及对企业的影

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国或其他相关司法管辖区法律及实务的最新动态和发展，仅供参考，不应被视为任何意义上的法律意见或法律依据。

如您对本期《汉坤法律评述》内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所以下人员联系：

刘夏艺

电话： +86 10 8516 4158

Email: xiayi.liu@hankunlaw.com

周庭吉

电话： +86 21 6080 0375

Email: tingji.zhou@hankunlaw.com