

设立实体 or 名义雇主 (EOR)？

您的全球化拓展实战指南

从市场进入速度到合规风险，本指南帮助您全面评估两种出海路径，找到最适合您企业的方案。

进入新市场前的准备清单

使用此清单审视您的海外扩展准备情况，并对比设立实体与EOR模式的行政管理负担。

1. 公司治理与经济实质

- [ ] **常驻董事/担保人要求：**确认目标市场是否要求由当地公民、永久居民或通过企业担保模式才能合法注册公司。
- [ ] **名义董事服务：**确认初始设立阶段是否需要聘请第三方名义董事。
- [ ] **经济实质要求：**核查目标市场对实体办公场所、最低员工人数或本地管理层的要求，确保符合常设机构 (PE) 认定规则和经济实质法规。
- [ ] **受益所有人申报：**确认所有最终受益所有人 (UBO) 及实际控制人已在当地公司注册机构完成申报。

2. 银行与资金流转

- [ ] **注册资本金账户：**确认目标国家在公司注册前是否要求开设本地银行账户以存入注册资本金。
- [ ] **KYC/AML合规准备：**为所有受益所有人准备实时身份验证与合规文件，以通过全球银行标准及反洗钱 (AML) 审查。
- [ ] **电子货币机构 (EMI) vs. 传统银行：**确认电子货币机构是否可以满足日常薪酬发放需求，还是需要一级银行账户来获取当地信贷和专业金融服务。

3. 劳动关系与集体谈判

- [ ] **员工代表门槛：**确认当地员工人数达到何种规模时将触发内部员工论坛、职工委员会或工会代表的设立义务。
- [ ] **跨国协商义务：**核查区域员工总数是否会在大规模组织变革时触发跨国协商要求。
- [ ] **集体谈判协议 (CBA)：**了解您所在行业或目标国家是否受到全国性、区域性或行业性集体谈判协议的约束。

4. 合规与薪酬透明

- [ ] **全球薪酬透明法规：**核查目标市场是否要求在招聘信息中披露薪酬范围，或进行薪酬公平性报告——各国要求不同，且全球薪酬公平与透明法规持续收紧。
- [ ] **本地语言劳动合同法律效力：**排查哪些目标市场要求劳动合同必须使用当地语言或采用双语版本。在许多司法管辖区，仅以英文签订的劳动合同不具法律效力。
- [ ] **工作权与全球人员流动：**交叉核查远程办公人员与本地员工的签证规则差异。数字游民签证、跨境通行许可及电子旅行授权政策在全球范围内持续变化。

5. 福利与薪酬基础设施

- [ ] **法定第 13/14 月薪：**如目标市场有法定年终奖金要求（拉丁美洲及部分亚太地区普遍要求），应提前列入预算规划。
- [ ] **本地强制保险：**确保已购买当地强制要求的工伤补偿保险、人寿保险或职业责任保险。

6. 灵活用工管理

- [ ] **员工错误分类风险：**对照各国对"合同工"与"员工"的法律界定，确保用工模式合规，避免被追缴税款及面临法律处罚。

高管视角

传统的海外实体注册模式要求企业在市场可行性尚未验证之前就投入大量资本。而选择EOR名义雇主模式，可将沉重的资本支出转化为灵活的运营成本，在降低风险的同时保持业务敏捷性。

全球扩展涉及企业的每一个职能部门。以下是各职能高管需要关注的核心议题。

首席执行官 (CEO) – 战略规模与市场敏捷性
将目标市场收益预期与从零组建团队的运营摩擦进行权衡。在锁定永久性国际架构之前，充分考虑管理跨境复杂事务所需的高管精力成本。

首席财务官 (CFO) – 资金成本与持续投入
评估资金被锁定的机会成本。在设立实体之前，充分考量注册资本要求、汇率风险以及聘请本地专业人员的持续费用。

首席人力资源官 (CHRO) – 速度与员工体验
将延迟进入市场的隐性成本与人才储备需求进行权衡。优先确保快速、合规的入职流程，以锁定全球人才。注册流程的延误就意味着人才被竞争对手抢走。

首席法务官 (CLO) 与总法律顾问 – 风险与责任
评估在目标市场的法律责任敞口，包括用工误分类、解雇赔偿等潜在风险。EOR模式作为法律雇主承担合规责任，是一种风险更可控的市场进入方式。

首席信息安全官 (CISO) – 基础设施风险与数据隐私
在向新国际市场扩展之前，充分评估平台集成能力、身份认证标准以及跨境数据传输的合规措施。

首席采购官 (CPO) – 供应商评估与成本管理
将全球供应商网络的管理效率与长期扩张预算进行对标。在投入资本之前，考虑逐国供应商评估的行政负担，以及统一全球服务协议（SLA）所带来的法律保障。

对比概览：EOR vs. 设立实体

全球雇佣主要有两条路径：使用EOR名义雇主服务，或自行设立本地法律实体。以下对比帮助您判断哪种模式更适合您的扩张计划。

设立实体：
您的持续管理责任

法律合规

需持续关注当地税法、劳动者权益和法定缴费的变化。

区域复杂性

需应对各地区差异化的法规要求——解雇赔偿基金、欧洲的数据隐私法规，到亚太地区的法定缴费制度。

行政管理负担

需跨时区手动跟踪本地化费用、多币种薪酬发放及入职流程更新。

资金停滞

需满足当地银行的最低存款要求，并应对汇率波动风险。

EOR:
内建的全球雇佣合作伙伴

自动化合规

将180+国家和地区的劳动法规数字化，通过实时合规更新消除本地人事管理的复杂性。

自动化薪酬处理

所有区域性法定缴款均由平台代为处理。

G-P Gia™

AI代理可即时提供合规解答，并在数分钟内为50+国家和地区以及全美 50个州生成人事文件。

自助服务门户

在统一平台上完成入职与福利管理，省去全球团队的大量工单处理。

EOR vs. 设立实体

对比维度	名义雇主 (EOR)	设立实体
市场进入速度	48–72 小时	3–6 个月*
常驻董事	不需要	通常为强制要求
银行与资金	借助EOR的基础设施运作，无需自行开设当地银行账户或处理外币事务。	需要当地银行账户、税务登记和注册资本存缴。
合规风险	由EOR作为法定雇主承担	由企业自行承担
战略定位	适合各种规模的团队，快速进入市场，无需长期行政锁定。	适合拥有稳定、大规模员工队伍的长期运营。

*具体时间因国家和实际情况而异。

G-P 快览

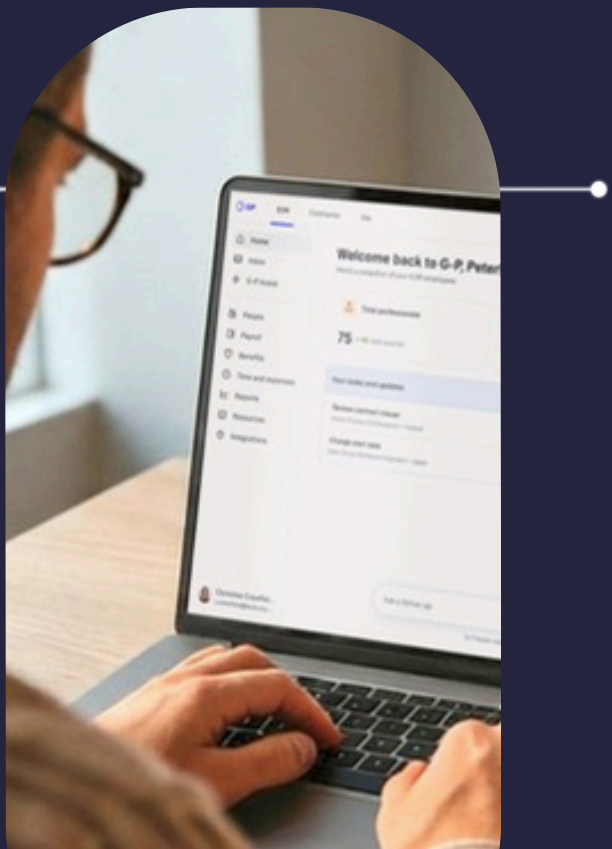
与依赖第三方合作网络的服务商不同，G-P在全球100+国家和地区拥有自主运营的基础设施，减少了中间环节，确保了更清晰的法律责任归属，让全球雇佣更加简单可靠。



退出策略

业务需求会不断变化。当需要裁撤员工或退出某个市场时，以下是两种模式下的预期对比。

设立实体	名义雇主 (EOR)
退出陷阱 在许多国际司法管辖区，关闭实体的流程繁琐、耗时且成本高昂。	**合规离职** 由专业的人事和法律团队确保离职流程符合当地法规，降低劳动纠纷风险。
持续的法律责任 即使决定关停，企业仍需继续承担实体注销的资金投入和管理工作，可能涉及当地清算人、法院现场备案及复杂的法定终止和资本汇回程序。	**快速退出市场** 最终薪酬结算和全面运营收尾最快可在30天内完成。



G-P 的快速通道

G-P的EOR名义雇主服务帮助企业跳过繁重的实体注册流程，一步直达员工入职环节。我们代您管理当地税务、员工福利以及不断变化的全球合规要求。

来自全球企业的真实案例

> 我们在当地没有实体，也不想仅为了在某个国家雇佣一两个人就投入资源去注册公司。G-P正好解决了这个问题——我们可以借助他们在全球的成熟基础设施，通过他们的实体雇佣我们的员工。

Eduardo Ramos
Sr. Staff Total Rewards Analyst at Boston Dynamics

> 与之前的服务商相比，G-P在操作便捷性和处理非标准需求的灵活性上都更胜一筹。合同和变更事项增加了额外的审核环节，这是我们以前没有的，而且定价也更加清晰。发票和支付流程也更加精简。拥有一位尽职的本地客户成功经理让我们非常安心。

Steve Kilroe-Smith
Finance Manager at Away Digital

> 从零开始在瑞典注册公司需要投入大量的时间和精力。我在网上找到了G-P，他们的快速响应和关于启动成本等方面的详细说明给我留下了深刻印象。顾问帮我评估了需求并量身定制了方案。通过G-P，我顺利雇佣到了合适的人选并快速完成入职，也不需要自己去研究瑞典的劳动法、养老金和各项本地法规。

Martin Bjorheim
CEO and Founder at Sublimtech

关于 G-P

G-P（Globalization Partners）是全球雇佣领域的领导者。作为全球首个智能化全球雇佣平台 (Agentic Global Employment Platform)，G-P将各国劳动法规与合规要求直接嵌入企业现有工作流程，帮助各种规模的企业管理全球员工的完整生命周期。
G-P 服务覆盖180余个国家和地区，拥有超过十年的全球运营数据积累，以及业界规模最大的本地人力资源、法律和合规专家团队。这些深厚的行业积淀驱动着我们的EOR (名义雇主服务)、Contractor (合同工管理) 和 G-P Gia™ (智能助手) 产品。

随时随地雇佣，全球无限扩展。立即申请方案报价。