

附件

ICS 03.140

CCS A 00

团

体

标

T

准

T/CIPS 018—2025

企业海外人才引进知识产权风险管理规范

Regulations on intellectual property risk management for the introduction of overseas talent by enterprises

2025 - 09 - 26 发布

2025 - 09 - 26 实施

中国知识产权研究会 发布

目 次

前言III

引言 IV

1 范围 1

2 规范性引用文件 1

3 术语和定义 1

4 风险管理原则 1

 4.1 全面管控 1

 4.2 专业审慎 2

 4.3 预防为主 2

 4.4 动态改进 2

5 风险管理组织 2

 5.1 组织架构 2

 5.2 内部机构及权责 2

 5.2.1 决策机构 2

 5.2.2 执行机构 2

 5.2.3 监督机构 2

 5.3 外部机构及服务 2

6 风险管理流程 3

7 风险识别 3

 7.1 识别要求 3

 7.2 识别范围 3

 7.4 识别方式 4

8 风险评估 4

 8.1 评估要求 4

 8.2 评估要点 4

 8.3 评估方法 4

 8.4 评估程序 4

 8.4.1 成立评估小组 4

 8.4.2 制定评估计划 5

 8.4.3 开展评估 5

 8.4.4 撰写评估报告 5

9 风险处置 5

 9.1 处置要求 5

 9.2 处置流程 5

 9.3 处置措施 5

10 沟通与记录 6

10.1	概述	6
10.2	沟通	6
10.2.1	沟通主体	6
10.2.2	沟通方式	6
10.2.3	沟通内容	6
10.2.4	沟通频率	6
10.3	记录	6
10.3.1	记录内容	6
10.3.2	记录管理	7
11	监督与改进	7
11.1	监督	7
11.1.1	监督机制	7
11.1.2	监督方式	7
11.2	改进	7
附录 A（规范性）	企业海外人才引进知识产权风险评估要点	8
附录 B（资料性）	企业海外人才引进知识产权风险评估报告	9
参考文献	12

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由浙江省知识产权保护中心提出。

本文件由中国知识产权研究会归口。

本文件起草单位：浙江省知识产权保护中心、南方电网科学研究院有限责任公司、杭州中正知识产权运营有限公司、北京市隆安律师事务所、北京市炜衡律师事务所、中国政法大学涉外法治研究院

本文件主要起草人：谢小勇、庞美蓉、金良盛、蔡丽红、田青竹、李晓莹、黄智达、沈小乐、孙玮、张艳、许翰、黄海霞、陈杰丽、张南

引 言

本文件指导企业策划、实施和运行海外人才引进过程中的知识产权风险管理。

本文件旨在基于识别—评估—应对的知识产权风险防控理念，为企业构建科学、高效运行的海外人才引进管理体系提供标准化指引，帮助企业科学设置流程，理顺机制，建立组织架构并配备充分资源，做好充分应对。

企业海外人才引进知识产权风险管理规范

1 范围

本文件给出了企业海外人才引进知识产权风险管理原则、风险管理组织、风险管理流程、风险识别、风险评估、风险处置、沟通与记录、监督与改进。

本文件适用于存在或有意愿开展海外人才招聘、入职、履职及离职等活动的企业。事业单位和社会团体等其他组织可参照本文件执行。

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 21374—2008 知识产权文献与信息基本词汇
GB/T 24353—2022 风险管理指南
GB/T 29490—2023 企业知识产权合规管理体系要求
GB/T 35770—2022 合规管理体系要求及使用指南

3 术语和定义

GB/T 21374—2008、GB/T 24353—2022 和 GB/T 29490—2023界定的以及下列术语和定义适用于本文件。

3.1

海外人才引进 introduction of overseas talents

中国企业的境内主体以及境外分支机构按照发展需要，通过各种方式引进海外人才到企业全职工作，签订正式劳动合同等行为。

3.2

知识产权风险 intellectual property risk

企业在进行海外人才引进活动中，因知识产权所引发的不确定性以及对企业生产经营目标的影响，包括但不限于侵权纠纷、权属争议、秘密泄露等问题。

3.3

知识产权风险管理 intellectual property risk management

企业建立方针、目标，引导、控制和组织与知识产权风险（3.2）相关的协调活动，以实现对外人才引进活动中知识产权风险的及时识别、评估、处置和应对。

3.4

相关方 interested party

影响人才引进相关决策或活动，受人才引进相关决策或活动影响，或者自认为受人才引进相关决策或活动影响的个人或组织。

4 风险管理原则

4.1 全面管控

海外人才引进知识产权风险管理应覆盖企业海外人才引进前、引进中及引进后全过程，贯穿决策、执行、监督、反馈等各个环节，覆盖与人才招聘、培养和使用有关的各相关方。

4.2 专业审慎

海外人才引进知识产权风险管理应结合企业的实际情况，建立切实可行的管理制度，配备适当规模的专业人员，制定具有操作性和易理解性的风险管理流程和措施，确保风险管理的实施不会给企业的正常运营带来过大的负担或成本。

4.3 预防为主

海外人才引进知识产权风险管理应以预防为主，采取有效方法对可能存在的风险进行识别、评估与应对，从源头降低风险发生的可能性，以最大程度减少不确定因素对企业造成的潜在不利影响。

4.4 动态改进

海外人才引进知识产权风险管理应根据外部环境变化及企业实际需求变化，及时调整和优化策略与措施，并通过不断学习和实践持续改进风险管理，确保风险管理的有效性和适应性。

5 风险管理组织

5.1 组织架构

企业应建立与行业需求、业务模式和规模相匹配和适应的海外人才引进知识产权风险管理组织架构，以识别、评估、监测、控制风险。

5.2 内部机构及权责

5.2.1 决策机构

决策机构是企业海外人才引进知识产权风险管理的第一责任方，应承担以下职责：

- a) 普及和提高对企业海外人才引进知识产权风险管理工作重要性的认识；
- b) 确保海外人才引进知识产权风险管理方针和目标的制定；
- c) 界定海外人才引进知识产权风险管理活动的范围；
- d) 指定有权限和责任进行海外人才引进知识产权风险管理的部门和个人（风险责任人）；
- e) 指定有权限和责任对海外人才引进知识产权风险管理进行监督、检查的部门和个人；
- f) 为海外人才引进知识产权风险管理活动配置必要的资源；
- g) 组织海外人才引进知识产权风险管理评审，保证管理效果的有效性，并促进持续改进。

5.2.2 执行机构

执行机构是决策机构指定的有权限和责任进行海外人才引进知识产权风险管理的部门，是开展知识产权风险管理活动的直接责任方，应承担以下职责：

- a) 负责企业海外人才引进或知识产权风险的日常管理，与最高管理机构保持紧密沟通；
- b) 制定和实施企业海外人才引进知识产权风险管理制度、计划、流程和规范；
- c) 识别、评估并监测企业海外人才可能引发的知识产权风险；
- d) 制定并推进实施企业海外人才知识产权风险应对方案。

5.2.3 监督机构

监督机构是决策机构指定的有权限对海外人才引进知识产权风险管理进行监督、检查的部门，应承担以下职责：

- a) 开展海外人才引进知识产权风险管理全过程的监督检查；
- b) 提出海外人才引进知识产权风险管理改进的措施和意见。

5.3 外部机构及服务

企业可选择外部机构提供以下服务：

- a) 开展海外人才引进知识产权风险管理组织架构设计；
- b) 开展海外人才引进知识产权风险识别、评估和应对；
- c) 开展海外人才引进知识产权风险管理培训。

6 风险管理流程

企业对海外人才引进的知识产权风险管理流程通常包括风险识别、风险评估、风险处置、沟通和记录、监督与改进等环节。通常情况下，管理流程按照上述阶段和环节的顺序开展。企业海外人才引进知识产权风险管理流程见图1，是一个循环提升的过程。

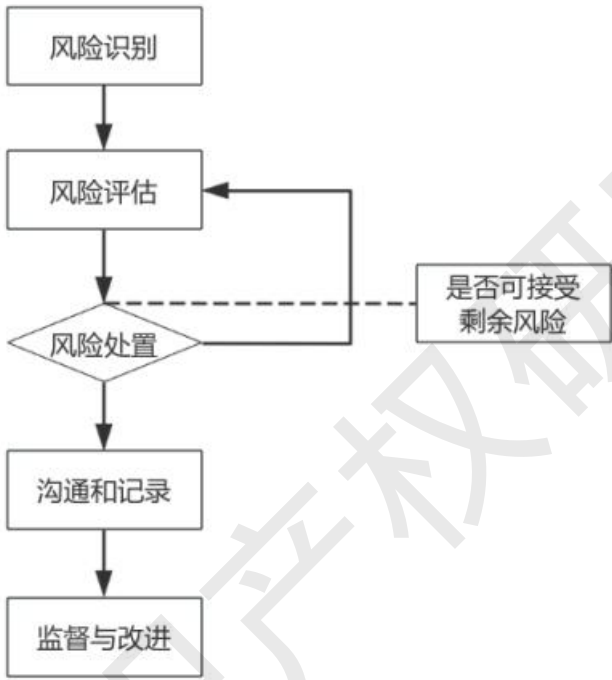


图1 企业海外人才引进知识产权风险管理流程

7 风险识别

7.1 识别要求

企业应建立系统、全面的海外人才引进知识产权风险识别机制，明确与海外人才引进相关的识别范围，选取符合企业需求的识别措施，采用相应的风险识别方式，发现、确认可能影响企业所引进的海外人才正常工作或企业生产经营活动的因素或事件。

7.2 识别范围

企业海外人才引进知识产权风险管理相关方需对与海外人才相关的技术、知识产权进行审核分析，发现、确认和描述可能产生的风险，包括但不限于以下方面：

- a) 知识产权侵权纠纷风险；
- b) 知识产权权属纠纷风险；
- c) 与知识产权相关的劳动纠纷风险；
- d) 知识产权所涉及的技术进出口管制风险；
- e) 知识产权相关的资产风险。

7.3 识别措施

企业应采取包括但不限于以下措施识别海外人才引进过程中的知识产权风险：

- a) 对海外人才进行背景调查，全面了解其身份信息、教育背景、就业现状、工作经历、学术声誉、科研状况；

- b) 全面梳理汇总与海外人才相关的知识产权情况，包括但不限于署名的作品、专利、专著、学术论文等，并从以下方面审核与其相关的知识产权状况：
 - 1) 技术特点、延续性及其教育背景、科研经历的契合度；
 - 2) 署名专利的真实性、法律状态、权属状况、许可情况和历史纠纷状况；
 - 3) 署名作品、专著、学术论文的口碑或同行评议状况；
 - 4) 署名注册的商标法律状态、权属状况、许可情况和历史纠纷状况；
 - 5) 过去完成项目或任务承担的角色、技术贡献度，是否存在未披露的商业秘密；
- c) 海外人才与其他企业签订的劳动协议、保密协议、竞业禁止协议情况，并从以下方面进行审核分析：
 - 1) 劳动协议的约束条件和期限；
 - 2) 保密协议是否会影响海外人才在本企业的正常工作；
 - 3) 竞业禁止协议所包含的地域限制、期限约定及补偿条款是否会影响海外人才在本企业工作；
 - 4) 海外人才在本企业所从事的工作是否涉及原工作地技术管制范围。

7.4 识别方式

企业海外人才引进知识产权风险识别可采用问询、检索、举报调查、收件审查等方式进行，途径包括但不限于：

- a) 与海外人才、服务机构等进行沟通确认，请其提供所需相关信息；
- b) 建立海外人才信息检索机制；
- c) 建立反馈举报机制，在一定范围征询对于海外人才的举报、收件；
- d) 组织内部研讨交流，聘请外部专家或服务机构协助识别海外人才提供信息的真实性、准确性和有效性。

8 风险评估

8.1 评估要求

企业应依据既定的风险识别结果，参照评估要点，运用科学合理的评估方法，从风险发生的可能性、影响程度、扩散范围等维度，按照既定的评估程序对海外人才引进全流程中潜在的知识产权风险进行全面、客观的评估，形成科学、客观的风险等级判定结论与评估报告。

8.2 评估要点

企业应通过风险评估对海外人才引进活动产生负面影响的可能性、影响范围、程度等进行综合研判，确认和描述海外人才引进可能导致的后果，包括但不限于以下几方面：

- a) 财产损失，包括固定资产投资、经济赔偿、纠纷处理费用、行政罚款等以及由此带来的损失；
- b) 商誉名誉损失，包括给企业形象、社会评价等带来的负面影响；
- c) 业务损失，包括市场准入禁止，以及企业日常经营活动，如研发计划、产品销售等的推进受挫，以及市场开拓受阻等。

8.3 评估方法

企业可采用下列方法对海外人才引进活动的知识产权风险进行评估：

- a) 风险调查表法；
- b) 风险因素分析法；
- c) 专家调查法；
- d) 风险综合分析法。

8.4 评估程序

8.4.1 成立评估小组

企业应指定相关人员组成评估小组，小组成员人数宜为3位（含）以上单数，其中应包含至少一位知识产权领域人员。

8.4.2 制定评估计划

评估小组按照引进人员岗位要求和引进目标，制定评估计划，报管理执行机构审批。

8.4.3 开展评估

根据制定的评估计划，评估小组依据附录A《企业海外人才引进知识产权风险评估要点》中的评估内容逐一核查风险点，进行识别、分析，给出评估结论。

8.4.4 撰写评估报告

评估小组按照附录B《企业海外人才引进知识产权风险评估报告》要求，撰写评估报告，给出风险评估结论。

9 风险处置

9.1 处置要求

9.1.1 企业应依据风险评估结果，对评估报告中提出的风险点，逐一制定处置措施。制定并实施相应的风险处置计划，明确风险处置的策略、措施、责任部门和人员，以最大程度降低不确定性所引发的不利后果。处置要求包括但不限于：

- a) 明确处置责任人和处置时限，确保风险得到及时有效地控制；
- b) 确保风险得到全面覆盖；处置过程中，应加强与相关部门的沟通协调，确保信息的准确性和及时性；
- c) 处置完成后，应对处置效果进行评估和总结，为今后的风险管理工作提供参考。

9.1.2 企业对海外人才引进的知识产权风险处置的目的是制定风险应对计划、选择和实施风险处置措施，以最大程度降低不确定性所引发的不利后果。风险应对计划应包括但不限于以下内容：

- a) 明确风险的性质、风险源及不利后果；
- b) 明确处置责任主体及任务分工；
- c) 明确重要和关键性事件的时间节点
- d) 明确应对的具体处置举措要求；
- e) 明确方案执行的资源保障；
- f) 明确组织记录、监督检查的相关举措要求。

9.1.3 制定风险应对计划、选择和实施风险处置措施时应考虑的因素包括但不限于：

- a) 引进海外人才获得的潜在收益；
- b) 引进海外人才付出的成本；
- c) 海外人才知识产权风险的性质及引发的不利后果；
- d) 围绕海外人才引进知识产权风险管理耗费的精力；
- e) 企业可调动、匹配的资源；
- f) 相关方的观点、认知和参与程度等。

9.2 处置流程

企业处置海外人才引进知识产权风险是一个循环提升的过程，通常按照下述顺序开展：

- a) 制定风险应对计划；
- b) 计划和实施风险应对措施；
- c) 评估风险应对措施的成效；
- d) 判断剩余风险的性质和程度是否可接受；
- e) 若不可接受，制定下一阶段风险应对措施。

9.3 处置措施

企业应采取包括但不限于以下措施处置海外人才引进的知识产权风险：

- a) 决定停止引进海外人才以规避风险；
- b) 运用谈判、无效、收购等多种手段消除风险源；
- c) 通过签订合同、商业保险等方式分担风险；
- d) 通过签订合同、商业保险等方式分担风险；
- e) 慎重判断短期风险较低且控制成本过高，暂时保留风险并制定应急预案。

10 沟通与记录

10.1 概述

企业在引进海外人才前，应与海外人才就知识产权归属、使用范围、保密义务等核心内容进行充分沟通并形成书面记录，并建立企业内部全流程知识产权风险沟通机制，明确沟通主体、方式、内容及频率，鼓励员工在日常生活工作中反馈知识产权风险线索。同时，完善知识产权风险管理记录制度，全面、准确、及时记录相关信息，以有效防范和应对知识产权风险。

10.2 沟通

10.2.1 沟通主体

企业应明确海外人才引进过程中涉及的沟通主体，包括但不限于：

- a) 企业内部的知识产权管理部门、人力资源部门、法务部门、业务部门以及海外人才本人；
- b) 企业外部的律师事务所、知识产权服务机构等专业机构。

各主体应明确自身在沟通中的职责和权限，确保沟通的高效性和准确性，保持信息共享与讨论，协同推进企业的海外人才知识产权风险管理工作。

10.2.2 沟通方式

企业应建立多样化的沟通形式，以满足不同场景和需求下的沟通要求。沟通形式可包括但不限于：

- a) 面对面会议、电话会议、视频会议等会议；
- b) 电子邮件、即时通讯工具或电子化平台等；
- c) 书面通知、培训等。

企业应根据沟通的具体情况选择合适的沟通形式，并确保沟通记录的完整性、准确性和可追溯性。

10.2.3 沟通内容

在海外人才引进过程中，沟通内容应涵盖知识产权的各个方面，包括但不限于：

- a) 入职前沟通：海外人才在原单位或项目中的知识产权成果、所涉及的知识产权纠纷或争议等知识产权背景，以及招聘企业的知识产权政策、签署《知识产权声明》、保密义务、竞业限制要求、可能涉及的第三方知识产权约束；
- b) 履职中沟通：定期与海外人才就技术研发成果的知识产权权属界定、使用范围、权益分配，以及合作项目中的知识产权共享规则等事项进行协商确认；
- c) 离职时沟通：重申知识产权归属、保密义务延续性及离职后技术使用限制，必要时签署书面补充协议，并告知窃取企业商业秘密可导致的个人刑事责任。

10.2.4 沟通频率

企业应根据海外人才引进的进展和实际情况，确定合理的沟通频率。

在人才筛选、合同签订、入职培训、项目启动等关键节点，应加强沟通，确保各方对知识产权相关问题的认识和共识。

10.3 记录

10.3.1 记录内容

企业应以书面或电子化形式对关键环节形成记录并妥善保存，记录内容包括但不限于：

- a) 海外人才入职前的背景调查资料；
- b) 海外人才的知识产权权属证明文件；

- c) 对海外人才知识产权背景的调查结果、评估意见等；
- d) 与海外人才签订的劳动合同、保密协议、竞业限制协议等法律文件的签署与修订记录；
- e) 与海外人才及相关方签订的知识产权协议、知识产权风险评估报告、沟通会议记录、培训记录、风险应对措施实施记录等；
- f) 履职期间技术成果的权属确认文件、专利申请或转让记录；
- g) 知识产权风险事件的处置过程及结果。

10.3.2 记录管理

- a) 记录保存期限应不少于法定时效或合同约定期限，且符合企业档案管理制度；
- b) 涉及商业秘密或敏感信息的记录应采取加密、权限分级等保密措施；
- c) 记录内容应真实、完整，不得涂改或损毁，确需修改时须经授权并注明修改原因及日期。

11 监督与改进

11.1 监督

11.1.1 监督机制

企业应设立知识产权风险管理监督机构或指定专职人员，根据企业海外人才引进的实际情况和风险程度，定期对海外人才引进过程中的知识产权风险防控措施实施情况进行检查，包括但不限于：

- a) 企业海外人才引进在背景调查、合同签订、培训与教育等知识产权风险管理制度方面的执行情况；
- b) 企业内部各部门和人员在海外人才引进知识产权风险管理中的职责履行情况，如是否及时沟通、准确记录、有效评估等；
- c) 企业与海外人才双方协议履行的合规性；
- d) 海外人才引进过程中的知识产权风险防控措施的落实情况。

11.1.2 监督方式

应通过内部审计、专项检查、不定期抽查、第三方评估等方式开展监督工作，可形成监督报告，对发现的问题及时通报相关部门和人员，督促其限期整改。

11.2 改进

企业应根据监督结果和内外部环境变化，及时对海外人才引进的知识产权风险管理工作进行改进，包括但不限于：

- a) 企业内部海外人才引进知识产权风险管理工作存在问题或不足，如制度不完善、执行不到位、风险防控措施不力等；
- b) 企业海外人才引进的内外部环境发生变化，如法律法规调整、市场环境变化、新技术发展、业务拓展、企业战略转型等。

企业在海外人才引进全流程中应总结知识产权风险管理工作中的经验教训，将有效的措施和方法及时纳入企业知识产权管理制度，持续提升企业海外人才引进知识产权风险管理水平。

附录 A

(规范性)

企业海外人才引进知识产权风险评估要点

企业海外人才引进知识产权风险评估要点见表 A.1。

表 A.1 企业海外人才引进知识产权风险评估要点

序号	风险类型	评估要点
1	海外人才个人身份信息	身份信息核实；个人海外求学情况；个人海外就业情况；
2	海外人才个人就业情况	目前就业现状（全职/兼职/离职）；如若离职状态，需核离职文件（需公证认证）；竞业禁止内容（期限/领域/地域）
3	商标权权利状态、权利归属情况	有效；无效；权利转让/变更/续展；异议；共同共有
4	专利权权利状态、权利归属情况	有效；无效；权利转让/变更/续展；职务发明创造；非职务发明创造
5	著作权权利状态、权利归属情况	职务作品；委托作品；汇编作品；合作作品；法人作品；特殊职务作品
6	不同国家、不同地域对商业秘密的法律界定、保护强度存在较大差异性	追溯其来源国法律对商业秘密的界定及保护强度（如美国《经济间谍法案》的域外适用性）
7	技术进出口审查合规	国内外进出口管制方面的法律法规规定；海外人才技术来源国对技术出口的管制；我国对技术进口的管制
8	海外人才引进渠道安全性审查	机构本身的合法性、合规性、真实性；机构内部具体对接业务的工作人员的身份信息真实性
9	海外人才与企业需求的匹配度低	行业特点、企业本身业务特点、企业自身的市场战略和布局；海外业务具体岗位职责；海外人才自身优势
10	引进人才前期投入成本过高的风险	企业岗位前期设计；企业岗位预算成本；人才引进需投入的成本；海外人才引进后产生经济收益的预估

附 录 B

(资料性)

企业海外人才引进知识产权风险评估报告

企业海外人才引进知识产权风险报告示例见表B.1。

表 B.1 企业海外人才引进知识产权风险评估报告

企业海外人才引进知识产权风险评估报告

报告编号:

委托评估单位:

评 估 机 构:

评 估 日 期:

× × × ×年制

表 B.1 企业海外人才引进知识产权风险评估报告（续）

评估单位	名称			
	地址			
	电子邮箱			
	负责人		职务	
	联系人		联系方式	
评估机构	名称			
	地址			
	电子邮箱			
	负责人		职务	
	联系人		联系方式	
评估时间		评估完成时间		
评估总分				
评估要求 方式				
评估基本情况、结论及建议				

表B.1 企业海外人才引进知识产权风险评估报告（续）

评估专家组成员名单						
职务	姓名	单位	职称/职务	从事专业	联系电话	签字
组长						
组员						

评估机构保障本次评估的公平性、真实性和准确性，对本次评估结果负责。

评估机构（盖章）

年 月 日

参 考 文 献

- [1] 国家知识产权局：《企业知识产权保护指南》
 - [2] 罗强、于志辉、陈蓬、冯晓伟等.知识产权视角下的技术创新人才的引进[M]. 北京：知识产权出版社, 2021
 - [3] GB/T 27914-2011 企业法律风险管理指南
 - [4] GB/T 29490-2023 企业知识产权合格管理体系 要求
-

ICS 03. 140

A 00

关键词：海外人才、风险
