

上市公司股票期权激励机制研究
——以光环新网公司为例

姓名：XXX

Research on Stock Option Incentive Mechanism of Listed
Companies-- Take Halo New Net Company as an Example

XXX

年 月

摘 要

资本市场的持续成熟与拓展正促使上市企业步入一个日趋激烈的对决领域，探索激励员工、增强公司市场竞争能力转变为公司经营中的一项紧迫议题。在此背景下，股票期权激励机制作为一种有效的激励方式，被越来越多的上市公司所采用。本文以光环新网公司为例，深入研究了上市公司股票期权激励机制的现状、问题及优化策略。通过详细分析光环新网公司的股票期权激励机制，发现其在利用不足、对非管理层核心员工激励重视不够以及行权条件缺乏长期目标设计等方面存在问题。针对这些问题，本文提出了相应的优化建议，包括利用股票期权激发公司活力、聚焦非管理层核心员工强化激励以及以长期目标为方向设计激励条件等。本篇论文不只为光环新网集团提出了明确的改善策略，同时也为其余上市企业带来了实用的参照与借鉴。

通过对上市公司股票期权激励机制的深入研究，本文旨在为企业构建一个更加合理、有效的激励体系，以激发员工潜力、提升公司竞争力，推动企业的持续稳定发展。

关键词：上市公司；股票期权激励机制；股票期权；光环新网公司

ABSTRACT

With the continuous development and improvement of the capital market, listed companies are facing increasingly fierce competition environment. Fostering employee motivation and boosting the firm's competitive edge has emerged as a key issue in the realm of business administration. Within this framework, a growing number of public corporations are embracing the stock option reward system as a potent motivational strategy. By examining Halo New Net Corporation as a case study, the research meticulously analyzes the present conditions, challenges, and enhancement tactics for the stock option incentive schemes at public firms. Upon conducting an in-depth examination of the stock option reward system, we discovered issues concerning its suboptimal use, insufficient focus on motivating key employees outside of management, and an absence of strategic planning for the long-term criteria required for option exercise. Addressing these issues, the article presents appropriate improvement recommendations, such as implementing equity-based incentives to invigorate the firm, targeting vital non-executive staff members for enhanced motivation, and formulating incentive terms guided by long-term objectives. This study offers a tailored optimization strategy for Halo New Network Corporation while also serving as a valuable resource for additional publicly traded firms.

By thoroughly examining how stock options serve as an incentive within publicly traded firms, the goal of this article is to construct an incentive framework that is both logical and impactful, thereby motivating staff, boosting the firm's competitive edge, and fostering ongoing, stable growth within the business sector.

Key words: listed company; Stock option incentive mechanism; Stock options; Halo New net company

目 录

绪论	1
一、股票期权激励相关概念界定及理论基础	2
(一) 相关概念界定	2
(二) 相关理论基础	4
二、光环新网公司股票期权激励机制分析	6
(一) 光环新网公简介	6
(二) 光环新网公司股票期权激励机制介绍	6
(三) 光环新网公司股票期权激励动因分析	9
(四) 光环新网公司股票期权激励机制方案分析	14
三、光环新网公司股票期权激励机制存在的问题	22
(一) 股票期权激励利用不足	22
(二) 对非管理层核心员工的股票期权激励重视不够	23
(三) 股票期权激励行权条件缺乏长期目标设计	24
四、光环新网公司股票期权激励机制优化建议	25
(一) 利用股票期权激励激发公司活力	25
(二) 聚焦非管理层核心员工强化股票期权激励	26
(三) 以长期目标为方向设计股票期权激励条件	28
结 论	30
致 谢	31
参考文献	32

绪论

股票期权激励机制起源于 20 世纪 50 年代的美国，经过几十年的发展和完善，已成为现代企业激励制度的重要组成部分。该企业通过向其职工授予特定数额的企业股份或购股权利，让其职工转变为企业的持股人或未来可能的持股人，进一步将其与企业的远景规划紧密相连。在如今全球化市场竞争日趋剧烈的背景下，企业能否招募并保持杰出员工，已转变为影响它们长远竞争地位的主要诸要素之一。作为一项关键的长效激励策略，股票期权奖励体系正在逐步成为上市公司中的一个主要角色。此举不仅赋予了公司员工与企业齐头并进的可能，同时也为企业的恒久进步输送了不息的助力。

随着资本市场的不断成熟和监管政策的逐步完善，上市公司股票期权激励机制的设计和实施也日趋科学和规范。然而，在实际操作中，如何根据企业的具体情况，设计出既符合企业自身利益，又能有效激发员工积极性的股票期权激励方案，仍然是一个值得深入探讨的问题。光环新网公司作为一家在云计算、大数据等领域具有领先地位的上市公司，其股票期权激励机制的实施具有一定的代表性和借鉴意义。本文将对光环新网公司的股票期权激励机制进行深入剖析，探究其设计思路、实施过程以及取得的成效，以期为其他上市公司提供有益的参考和借鉴。

一、股票期权激励相关概念界定及理论基础

（一）相关概念界定

1.股票期权的含义

上市企业为了鼓舞旗下高层管理者和关键技术人员，授予他们在规定时间内按既定价格购买该公司股份的特权，这一操守即为股票期权。此项权益非强制性质，职工得以依据市场动态及个人愿景决定是否予以实施。通过执行股票期权，可以提升企业的股东权益，这是由于职员是直接向公司购入尚未公开发售的股份，而不是通过二级市场进行获取。

通过执行股票期权计划，目的是使员工个人的收益与企业的持续成长紧密相连，进而唤起职工对工作的热情与创新能力。作为一种长期激励手段，股票期权有助于吸引和留住优秀人才，为公司的持续稳定发展提供有力保障。

2.股票期权激励的影响因素

作为长效激励策略的关键部分，股权期权已在许多上市企业中推广使用。然而，其实施效果受到多种因素的影响，以下将从激励对象、授予数量、激励期限和考核指标四个方面进行详细分析。

（1）激励对象

激励对象的选择是股票期权激励成功的关键。对于高层管理人员，他们通常拥有较高的决策权，其个人表现与公司整体业绩密切相关。因此，对他们实施股票期权激励可以更有效地激励他们为公司创造价值。而对于核心技术员工，他们的技能和知识是公司核心竞争力的重要组成部分，对他们实施股票期权激励可以激励他们更积极地投入工作，提升公司的创新能力。

（2）授予数量

授予数量也是影响股票期权激励效果的重要因素。授予数量过多，导致员工过于关注短期利益，忽视公司的长期发展；授予数量过少，则无法起到有效的激励作用。因此，公司需要根据员工的职位、贡献和公司的实际情况，合理确定授予数量。

（3）激励期限

激励期限是指员工可以行使股票期权的时间长度。鼓励政策若时限缩短，可能使得职员专注于眼前成果，轻视企业的远景规划；相反，如果鼓励时间过于延长，便会使得员工对企业前景感到疑虑，减弱了激励措施的成效。因此，公司需要根据实际情况，合理设置激励期限，确保员工在关注短期业绩的同时，也关注公司的长期发展。

（4）考核指标

考核指标是股票期权激励方案的重要组成部分。合理的考核指标可以确保员工的行为与公司的发展目标相一致。设定考核标准时需全面反映企业的战略规划，结合行业属性及市场状况等多元因素，以期考评成果能够体现其合理性与精确度。同时，公司还需要建立有效的

考核机制，确保考核结果的客观性和可操作性。

（二）相关理论基础

1. 委托代理理论

代理人委任理念为体系经济学中契约论的关键构成，着重研究在信息不均等与利益对立的背景下，委任方（例如股东）应如何制定理想合同以激发并管束代理方（例如经营管理者）的举止。于上市企业之内，公司股东身为企业的主体，把公司经营管理的职权授予经理层，由此构建起委托与代理的联结。委托代理理论强调通过合理的制度设计和安排，确保管理者能够以股东利益最大化为目标进行决策和管理。这种理论对于理解上市公司内部治理结构和股票期权激励机制的设计具有重要的指导意义。

2. 激励理论

美国行为学专家弗雷德里克·赫茨伯格构建了双重因素驱动模型，该模型指出，维持职员工作热情与满足感的要素分为两大类：卫生因素与动机因素。健康维护要素往往跟职场环境及职务联系紧密，涉及企业规章、行政管理、同事相处之类；另一方面，激发动力的因素与职业本质和具体工作事项挂钩，例如职业成就感、获得肯定、承担的义务等。双重激励理念对上市企业股权激励体系的借鉴意义体现在：企业应关注优化办公氛围与员工关系，排除职工的不快与消极心态；并且，需通过设计合理的奖励方案，唤起职工的积极性与创新精神，以此提升公司的整体业绩。

3.人力资本理论

人本能力的理论突显了在经济扩张与公司进步方面，人力资本扮演的核心角色。此学说主张，通过教育、培养及对健康的投入等手段所构建的人力资本，可以有效增强一个人的知识水平、技术能力以及生产效率。上市企业里，人力资本的核心价值主要映射于职工的专业知识、技术能力及实践阅历，构成了公司最为珍贵的财富之一。从人力资本理念来看，对公众公司的股票期权奖励方案提出的警示是，企业需加大对职工的训练与成长的投入，以此提升职工的人力资本质量，进而提高公司的竞争和创新实力。

二、光环新网公司股票期权激励机制分析

（一）光环新网公简介

北京光环新网科技有限公司，简称光环新网，自 1999 年起建立，居于国内数据中心和云服务行业的前列。企业的核心运营中心设在北京市，上市编号是 300383，自成立伊始便一直专注使用尖端科技、优秀资源以及卓越服务来促进网络技术的创新与进步。

光环新网专注于提供包括互联网数据中心（IDC）及附属增值业务、云服务解决方案、互联网宽带连接（ISP）在内的全方位一体化互联网服务。随着多年不懈的积淀与成长，本企业已在北京、上海等核心地带成功建设了高标准数据中心，向客户供应了高度定制、高可靠、高安全的数据中心解决方案。另外，企业发挥其资源潜能，向顾客供应含有 AWS 云端计算等的综合化云端服务方案，构建了既安心又高效、方便且值得信赖的商用级 IDC 与云服务体系。

身为高科技公司，光环新网持续加强对研究开发、技术革新以及客户服务的资金投入，累积了行业操作的丰厚经验及数据中心的宝贵资源。企业在商界凭藉出色的服务水平和优良的品牌形象，获得了普遍的肯定和相对较大的市场占有率。公司也在勤奋寻求创新商业模式与技术实践，以应对顾客需求的持续变迁，并促进业界的连续革新与进步。

（二）光环新网公司股票期权激励机制介绍

为促进职工持续的积极性，光环新网有限企业专门制订并付诸实施了一整套针对公司董事会成员、高层管理层、关键技术（事务）工作者以及其余职员的股权激励方案。这一计划的推出旨在通过赋予员工股票期权的方式，将员工的个人利益与公司的长期发展目标紧密结合，共同推动公司的稳健成长。

该股票期权激励计划的有效期限为四年，从授予之日起计算。在计划的前 12 个月内，这段时间被定义为等待期，激励对象在此期间无法行使股票期权。等待期的设定旨在确保员工在获得股票期权后，能够有足够的时间了解公司的业务运营和未来发展策略，从而做出更为明智的决策。

届满等候期之际，将步入可执行期限阶段，也就是授权之日起第 12 个月满后直至第 48 个月期间。企业为了最大限度地调动职工的主动性与创新能力，确立了三个不同的期权执行时间，并对各自的执行条件进行了明确规定。当企业实现既定的经营成果或满足其他实施条件后，受激励方有权在规定的时间范围内执行既定份额的股票选择权。

值得注意的一点在于，到了 2020 年，光环新网企业实施的股权激励方案达到了行权的截止日期，而与此相关的所有受激励人员都顺利完成了行权，象征着该企业的股票选项激励方案已经完美落幕。

在整个实施过程中，公司严格遵守相关法律法规和监管要求，确保激励计划的公平、公正和透明。同时，公司还根据市场情况和自身业务发展的需要，不断优化激励方案，以确保其能够持续有效地激发员工的积极性和创造力。

1.激励对象与数量

光环新网企业实施的期权刺激方案覆盖了众多受激励的员工，共有一百零二位职工入选该方案参与者名单。102 位受激励的成员当中，涵盖有 22 位担任董事、高阶管理职位以及其他管理岗位的人士，49 位关键技术领域的专家，以及 31 位主要业务领域的关键员工。公司对各个级别及功能部门的员工均予以高度关注，其激励范围覆盖的人员大约占全部职工总数的百分之二十一点九八。

针对奖励对象的股权激励计划中，光环新网共发放了五百四十五万个股票期权，此数量的关联标的股票亦是五百四十五万股，所占公司总股份的百分之一。在这次股权激励中，高层领导与董事会成员共分配了一百三十五万个期股权益，余下的四百一十万个则由公司的管理团队、关键技术骨干以及主要业务骨干平分。这一分配比例既体现了对高层管理的认可，也充分重视了公司核心技术和业务团队的价值。

2.行权价格设定

光环新网在设定行使价位时，严格依循了《上市公司股权激励管理方法》（试行版）所规范的相关条款。遵循该管理规则，行使股票

期权时的价格要不低于发布激励计划之前的最后一个交易日收市价或过往三十个交易日收市均价中的最高值。

在光环新网事件的实例里，奖励议案发布前的最后一个交易日收市价定在 32.19 元，相较之下，先前三十个交易日的收市均价则是 36.24 元。于是，企业最后确定了 36.24 元作为执行价格，保障了该价格的公允性与合理性。

3.有效期限与行权安排

光环新网企业推出的股权激励方案，其选项有效时长为四年，始于授予日期。这段时长达四年的时间里，最初的一年被定为观望阶段，也就是自 2016 年 4 月 8 日起到 2017 年 4 月 8 日止，在此阶段内，受激励者不得执行任何股票期权。满足等候期后，受激励者步入可行权的时段，并须于接下来三年里逐步实行行权。明确的股权激励执行计划包括：首轮可执行期限定于 2017 年 4 月 18 日起至 2018 年 4 月 6 日止，其间股权可执行的比例达到 40.00%；次轮期限从 2018 年 4 月 16 日开始，至 2019 年 4 月 8 日结束，其中可执行股比例为 30.00%；末轮执行时段则是从 2019 年 5 月 10 日延续到 2020 年 4 月 7 日，此阶段所剩余的可执行股权比例也是 30.00%。如果激励受益人没有在既定的时间范围内实行其股权激励计划的选择权，那么这些未被行使的选择权将会被企业收归并作废处理。这一安排确保了激励计划的长期性和稳定性，同时也有利于激励对象根据公司业绩和个人贡献情况逐步行使股票期权。

（三）光环新网公司股票期权激励动因分析

1.外部动因

观察外在情况，光环新网实施股权激励计划的背后，与当期政府对此类激励方式持肯定立场密不可分，且国家已为上市企业执行此类激励措施奠定了相应的制度基础。在政府政策的有力扶持下，A股市场上实行股权激励计划的企业日渐增多，采用此种激励方式已逐步成为趋势，这种现象也在某种程度上驱动了光环新网推出自身的股权激励方案。

（1）政策环境的优化

随着国家对上市公司实施股权激励的鼓励态度不断加强，政策环境日趋完善。自《上市公司股权激励管理办法(试行)》颁布之际起，继之以相关的规章和记要相继问世，并至《上市公司股权激励管理办法》的正式执行，这一系列策略的更新和优化，为上市公司推行股权激励计划提供了确切的体系依托与执行参考。优化后的政策氛围极大增强了企业实行股票期权奖励计划的主动性与方便性。

（2）市场趋势的推动

近年来，A股市场中开展股票期权激励的公司数量不断增多，股权激励已成为一种市场趋势。众多企业渐渐认识到，推行股票期权作为奖励手段能显著提高员工的积极参与度和创新能力，进而增强企业在市场上的竞争优势和影响力。在这种市场趋势的推动下，光环新网也选择了实施股票期权激励。

2.内部动因

光环新网集团采取的执行股权激励计划的内在驱动力主要涵盖

了减少委托代理费用、挽留关键人才及促进创新能量的三个领域。

（1）降低代理成本

在企业管理过程中，必须正视的一大问题是委托代理费用，其主要由于所有者与经营者间存在的利益分歧与信息不平等所致。为缓解高层执行官与出资者之间的冲突，光环新网采取了行使股权激励计划作为应对之策。这种激励方式通过将个人利益与公司发展紧密联结，形成利益趋同效应，有助于降低代理成本。本篇论文探讨了光环新网推行股票期权激励计划前后管理成本比率和资产流转频率的变化，结果显示，尽管该公司的管理成本比率逐渐降低，仍大幅超出业界均值；另一方面，资产流转频率却展现出一种与行业趋势背道而驰的情况。这说明光环新网承担的代理费用在一定程度上偏高，采用股票期权激励机制有助于减少代理费用，并改进公司的管理体系。

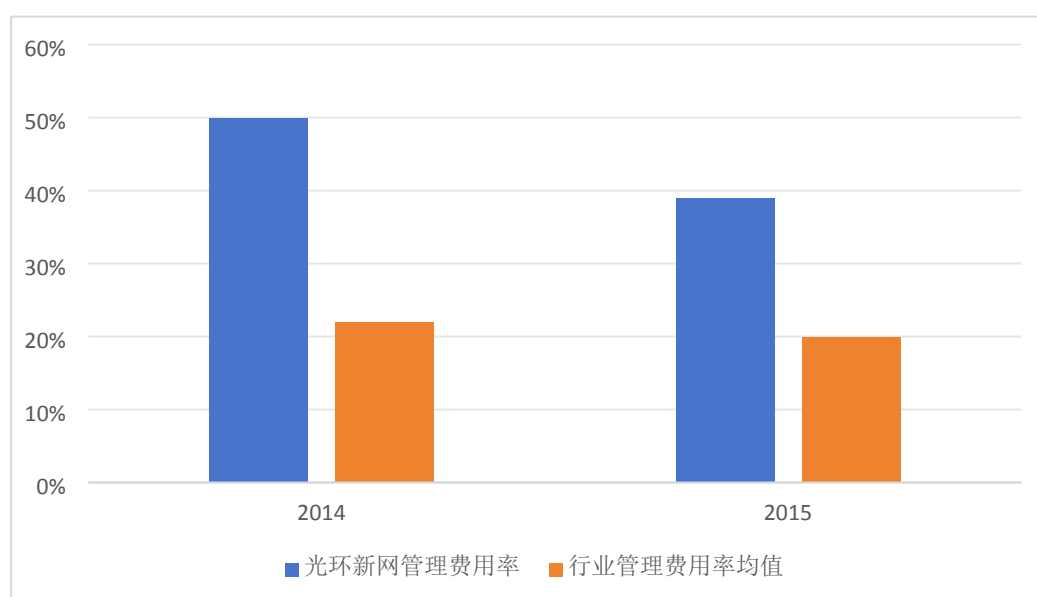


图 2-1 光环新网股票期权激励前管理费用情况及行业均值

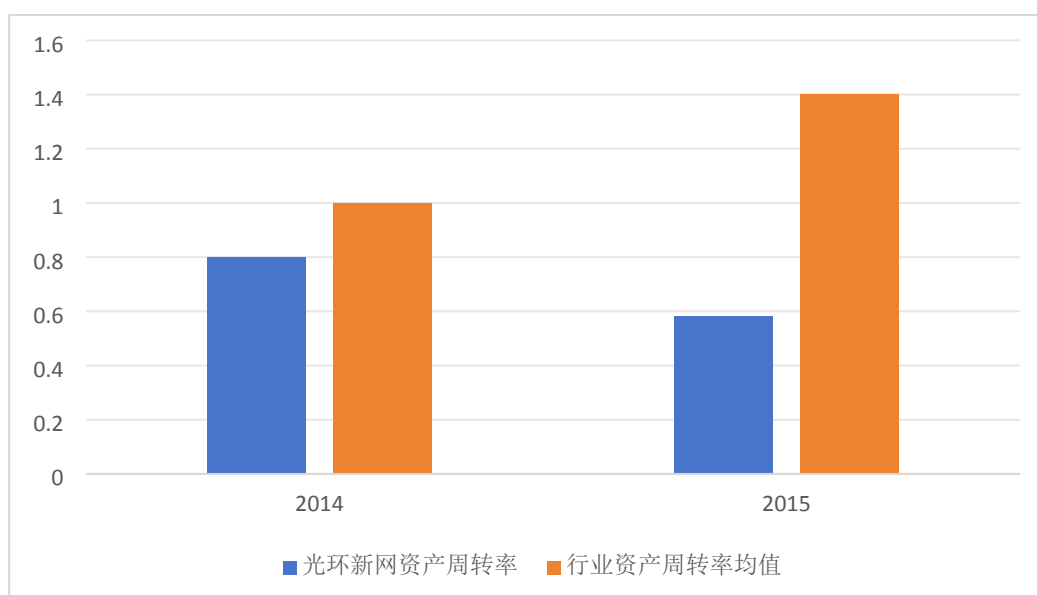


图 2-2 光環新网股票期权激励前资产周转率情况及行业均值

（2）留住核心员工

作为一家高新技术企业，光環新网深知核心员工对于公司创新和发展的的重要性。随着市场竞争的加剧，公司面临着越来越大的挑战，如何留住具备专业知识和技术能力的核心员工成为公司必须面对的问题。股票期权激励作为一种长期性的激励方式，不仅能够满足员工的经济需求，还能让员工感受到公司对他们的重视和认可，增强员工的归属感和责任感。通过实施股票期权激励，光環新网旨在稳定人才队伍，提升员工的忠诚度和工作满意度，从而确保公司的持续创新和发展。同时，这也符合人力资本理论和双因素激励理论的核心观点，即员工的知识和能力是公司发展的关键因素，而激励因素则是提高员工工作满意度和降低离职意愿的重要途径。

（3）激发创新活力

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/556041005231010154>