

上市公司薪酬制度怎么查，急问！上市公司的年度报表中如何看职工工资？？-股识吧

一、急问！上市公司的年度报表中如何看职工工资？？

资产负债表流动负债栏目（靠右）应付职工薪酬账户，不过这个地方太模糊，要看看附注里面对工资支付具体方式的阐述，比如每期工资发放，算做工资薪金的奖励报酬培训旅游，还有配给奖励的股票股权之类的，特别重点看看高管的工资构成。

二、建筑方案设计的目录

前言绪论 一建筑方案设计的性质与特征二设计与创作三方案设计的基本方法（一）四方案设计的基本方法（二）五现当代设计方法与基本思路 一条件的具备与把握二方案设计与工程技术问题三功能的把握四从基地环境入手五类比工作 一从概念到形象二方案设计的入手（一）三方案设计的入手（二）四造型设计五方案的再生 一方案构成方法（一）二方案构成方法（二）三方案构成方法（三）四平面构思五从平面到立体 一方案的意义与基本形成二功能确定法三场所的确定法四形体的确定法五方案的调整 一建筑方案由粗及精二建筑方案的细部设计三细节设计与规范四方案的反复与修改五方案的完成 一意象与建筑二中国古代建筑中的意象性手法三西方古代建筑中的意象性手法四近现代建筑的意象性五建筑艺术的局限性第八章创作心态一建筑创作的心态特征二理性的心态三情感的心态四建筑师的心情五建筑师的创作心态与创意第九章建筑师的修养一建筑师的素质二建筑师的造型艺术素养三建筑师的非造型艺术素养四风格问题五哲学思想附录 《建筑空间组合设计原理》（大纲）附录 《建筑设计方法论》（摘录）附录 建筑方案设计案例

三、可以根据实际行权时该股票的公允价格与激励对象实际行权支付价格的差额和数量作当年上市公司工资薪金支出

根据《国家税务总局关于我国居民企业实行股权激励计划有关企业所得税处理问题的公告》（国家税务总局公告2022年第18号）文规定，对股权激励计划实行后立即可行权的，上市公司可以根据实际行权时该股票的公允价格与激励对象实际行权支付价格的差额和数量，计算确定作为当年上市公司工资、薪金支出，依照税法规

定进行税前扣除。

对股权激励计划实行后，需待一定服务年限或者达到规定业绩条件（以下简称等待期）方可行权的。

上市公司等待期内会计上计算确认的相关成本费用，不得在对应年度计算缴纳企业所得税时扣除。

在股权激励计划可行权后，上市公司方可根据该股票实际行权时的公允价格与当年激励对象实际行权支付价格的差额及数量，计算确定作为当年上市公司工资、薪金支出，依照税法规定进行税前扣除。

四、企业薪酬调查应该怎么做

1、调查范围薪酬设计时，要考虑内部外部公平性，外部公平性的来源，先从地域上考虑。

（1）本市薪酬调查，按描述来讲，案例中公司在三线城市，没有同行企业，那么可以在未来遇到时，作为补充手法。

（2）本省代表城市，研究分析所在省省会的薪酬水平，这样比较有代表性。

（3）区域，如东三省，长江地区等等，考虑对一定区域的薪酬进行取样分析。

人才流动具有指向性，每个人也有自己的心理空间范围。

不过做到这三层分析应该够用了。

2、调查内容调查工资跟调查薪酬还是有一点点区别的，这里从企业的角度，最好把调查对象的相关企业信息也进行统计，有助于自己公司定好市场战略。

（1）分析企业的员工结构：如教育背景，工作经验年限，技术人员占比多少等等。

这一步就好比，多国交战，要知道对方有什么兵种，是空战，还是海战，不打无准备之仗。

（2）每年支付工资金额：固定薪酬，浮动资金是多少？每个企业工资组成不一样，看一下人家是怎么搭配食物，让不同类型员工吃完都不拉肚子。

（3）相关津贴福利：如膳食、交通、住房、职位、电话、技能、轮班、子女教育等等，还有相关的企业文化，主要对于代表企业看看它的特色是什么，千年美酒、百年臭豆腐、十年树人，总是古物孕育绝学。

3、调查方式（1）咨询公司：咨询公司找个靠谱的，如果不了解，就找个排名靠前的，这来的数据一般都很可靠，最主要的是，它们的数据比较有即时性。

现在是信息时代，信息的高效，就好比再破的绿皮火车也完爆赤兔马。

（2）网络数据：如果公司IT运营有能手，可以收集网络信息，筛选后，进行分析统计，新闻、QQ群、博客等等。

（3）熟人了解：利用人脉了解相关公司的情况，这种方法一般可以知底，但是不

够系统。

借个瓶子喝水，也得看瓶口大小，可以结合其它方法一起用。

(4) 招聘网站：一些招聘网站，都有推荐薪酬模块，像一些大的招聘网站，数据还是比较全的，也有代办统计业务。

4、其它(1) 对标杆企业进行了解：招聘中求职者一定会把咱们企业跟行业标杆作为比较，不求是同母双胞胎，但求揭幕无悔。

(2) 本行业人员构成分析：bulabula (3) 组织结构：bulabula (4) 岗位说明书：bulabula (5) 企业性质：国企、民营、合资(非欧)、合资(欧美)、外资(非欧)、外资(欧美) 5、设计方法(1) 基准职位定价利用基准职位的市场薪酬水平和基准职位的工作评价结果建立薪酬政策线，进而确定薪酬结构。

兼顾内外部平衡性，谁让求职者总拿你跟别人家老公比呢。

适用比较规范和与市场相关性强的企业。

(2) 直接定价法职位薪酬完全由外部市场决定，根据外部市场各职位薪酬水平，直接建立企业内部的结构。

适合于市场驱动型企业，其雇员的获取及薪酬水平的确定直接与市场挂勾。

(3) 设定薪酬调整法根据自己经营情况自行设定基准职位的薪酬标准。自己设计的不一定是最好的，但为了让它是最合适的，需要对设计的薪酬根据工作评价结果设计结构。

(4) 当前薪酬调整法不改变现有结构，直接在现有基础上进行再调整。这种变动小，其实员工接受的也快。

五、如何查上市公司一年中所支付的员工工资总额？

只看资产负债表是不够的啊 资产负债表上面只显示的是应付职工薪酬的余额 当月要是计提500 发放400 那么在上月的基础上只增加了100 这怎么能够体现总额呢

六、如何查询自己到底在那几家公司领取薪金

对于这个问题只能通过网上招聘，多找几家公司投上你个人的简历，做下人家的测试题，录用后看看哪家给的薪水高，再决定去哪家。

七、上市公司的绩效考核标准（工资制度）是保密的吗？

评选办法那是制度应该是公开的，员工和管理者的工资应该保密。

八、如何查询上市公司的真实业绩

一般上市公司会发年报和半年报，你可以直接通过一些股票软件进入公告中进行查询，到底真不真实我也不知道，但是政府要求是真实的，如果被查到做假，上市公司要负很大的责任。

九、企业薪酬调查应该怎么做

参考文档

[下载：上市公司薪酬制度怎么查.pdf](#)

[《买股票买多久盈利大》](#)

[《股票变成st后多久会被退市》](#)

[《跌停的股票多久可以涨回》](#)

[《股票除权除息日多久》](#)

[《股票开户一般多久到账》](#)

[下载：上市公司薪酬制度怎么查.doc](#)

[更多关于《上市公司薪酬制度怎么查》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/author/24588066.html>