

## 國際會計準則第 19 號「員工福利」簡介

### 一、國際會計準則第 19 號「員工福利」之目的及意旨

國際會計準則第 19 號「員工福利」（以下簡稱 IAS19）之目的，係訂定員工福利之會計及揭露。IAS19 適用於僱主對所有員工福利之會計，惟員工福利適用國際財務報導準則第 2 號「股份基礎給付」者除外。員工福利係指企業所給與用以交換員工提供服務之所有形式之對價，包括：

- (a) 短期員工福利，如在職員工之工資、薪資及社會安全提撥、帶薪年休假及帶薪病假、於期末十二個月內應付之分紅及獎金，以及非貨幣性福利（如醫療照顧、住宿、汽車，以及免費或補貼之商品或服務）；
- (b) 退職後福利，如退休金、其他退休福利、退職後人壽保險及退職後醫療照顧；
- (c) 其他長期員工福利，包括長期服務休假或長期輪休年假、服務滿若干年之休假或其他長期服務福利、長期傷殘福利，以及非全部於期末十二個月內應付之分紅、獎金與遞延酬勞；及
- (d) 離職福利。

### 二、國際會計準則第 19 號「員工福利」之原則

#### 1. 短期員工福利之會計處理

當員工於會計期間內已對企業提供服務時，企業應將為換取該項服務而預期支付之短期員工福利之非折現金額，認列：

- (a) 為一項負債（應計費用）（扣除任何已付金額後）。若已付金額超過福利之非折現金額，則企業應於該項預付金額將導致未來支付減少或現金退還等（此為舉例性質）之範圍內，將超過部分認列為一項資產（預付費用）；及
- (b) 為一項費用，除非另一準則規定或允許將該福利包含於資產成本中（例如見國際會計準則第 2 號「存貨」及國際會計準則第 16 號「不動產、廠房及設備」）。

#### 2. 退職後福利之會計處理

退職後福利計畫應依其主要條款及條件所產生之經濟實質分類為：

- (a) 確定提撥計畫：在此種計畫下，企業支付固定提撥金予一單獨個體（基金），若該基金未持有足夠資產以支付與員工當期或以前期間服務有關之所有員工福利，企業並不負有支付更多提撥金之法定及推定義務；或
- (b) 確定福利計畫：係指非屬確定提撥計畫之退職後福利計畫，在此種計畫下，企業之義務係對在職及以前員工提供議定之福利，若精算或投資經驗比預期差，企業之義務可能會增加。

#### **確定提撥計畫之認列與衡量：**

當員工於某一期間內已對企業提供服務時，企業應將為換取該項服務而應付之提撥金，認列：

- (a) 為一項負債（應計費用）（扣除任何已付之提撥金後）。若已付提撥金超過報導期間結束日前之服務所應付之提撥金，則企業應於該項預付金額將導致未來支付減少或現金退還等（此為舉例性質）之範圍內，將超過部分認列為一項資產（預付費用）；及
- (b) 為一項費用，除非另一準則規定或允許將該提撥金包含於資產成本中。

#### **確定福利計畫之認列與衡量：**

確定福利計畫之會計處理包括以下步驟：

- (a) **使用精算技術以對員工當期及以前期間服務所賺得之福利金額作可靠估計。**企業須決定多少福利可歸屬於當期及以前期間，並對影響福利成本之人口統計變數（如員工離職率）及財務變數（如未來薪資及醫療成本之增加）作出估計（精算假設）；
- (b) **使用預計單位福利法將該福利折現，以便決定確定福利義務之現值及當期服務成本。**確定福利義務現值係指在不扣除任何計畫資產之情況下，為清償當期及以前期間員工服務所產生義務所須之預期未來支付之現值。當期服務成本係指員工當期服務所產生確定福利義務現值之增加數。企業應使用預計單位福利法，依計畫之福利公式將福利歸屬於服務期間，並以參考報導期間結束日高品質公司債（若無深度市場，則以政府公債）之市場殖利率所決定之折現率折現；
- (c) **決定任何計畫資產之公允價值。**計畫資產包括長期員工福利基金持有之資產及合格保單。合格保單係指由保險人（非為報導個體之關係人）所發行之保單，該保單之收現僅能用於支付或挹注確定福利計畫下之員工福利，且除非符合一定條件，不能被報導個體本身之債權人

取得亦不能支付予報導個體。計畫資產若無市場價格，則須估計之（例如以適當折現率將預期未來現金流量折現）；

- (d) **決定精算損益總額及其應認列之精算損益金額**。精算損益包括經驗調整（指先前之精算假設與實際發生情況差異之影響）及精算假設變動之影響。企業應將上一報導期間結束日累積未認列精算損益超過緩衝區（即①上一報導期間結束日確定福利義務現值（扣除計畫資產前）之 10%與②該日計畫資產公允價值之 10%兩者較大者）之部分，除以參加該計畫之員工預計平均剩餘工作年限，即為每一確定福利計畫應認列之精算損益部分。企業亦得在一致之基礎（同樣適用於利益及損失，且於各期間一致適用）下，採用更快速認列精算損益之有系統方法。此外，企業若對所有確定福利計畫及所有精算損益均採用於發生期間即認列精算損益之會計政策，則得將精算損益認列於其他綜合損益；
- (e) **如採用或改變一項計畫，決定所導致之前期服務成本**。前期服務成本係指因當期採用或改變退職後福利或其他長期員工福利，所導致員工前期服務之確定福利義務現值之變動數。企業應以直線基礎於福利成為既得以前之平均期間內認列為費用。在採用或改變確定福利計畫後福利立即既得之範圍內，企業應立即認列前期服務成本；及
- (f) **如縮減或清償一項計畫，決定所導致之利益或損失**。縮減或清償之利益或損失應包括任何所導致之確定福利義務現值之變動、計畫資產公允價值之變動及任何先前未認列之相關精算損益及前期服務成本。企業應於縮減或清償發生時，認列該等利益或損失。

如企業有超過一個確定福利計畫，應對每一重大計畫單獨採用前述程序。

確定福利計畫下，財務狀況表中認列為確定福利負債之金額應為下列項目金額加總之淨額：

- (a) 報導期間結束日確定福利義務之現值；
- (b) 加上（減除）任何未認列精算利益（精算損失）；
- (c) 減去任何未認列前期服務成本；
- (d) 減去將直接用於清償義務之計畫資產（若有時）在報導期間結束日之公允價值。

前述加總之金額可能為負數（一項資產）。企業對因此產生之資產應按下列兩者之較低者衡量：①該加總金額②任何累積未認列淨精算損失、前期服務成本及以從計畫中退還資金或減少對計畫未來提撥可得經濟效益現值

之合計數。若決定之資產金額為②，則企業應在確定福利資產所引起之範圍內立即認列：

- (a) 當期淨精算損失及當期前期服務成本超過經濟效益現值減少額之部分；若經濟效益之現值並未變動或係增加，則應立即認列全部當期淨精算損失及當期前期服務成本。
- (b) 扣除當期前期服務成本後之當期淨精算利益超過經濟效益現值增加額之部分；若經濟效益現值並未變動或係減少，應立即認列扣除當期之前期服務成本後之全部當期淨精算利益。

企業應於損益中認列下列金額加總之淨額，除非另一準則規定或允許將其包括於資產之成本中：

- (a) 當期服務成本；
- (b) 利息成本。利息成本係指因距離福利之清償更近一期，導致確定福利義務現值於一期間內之增加數。利息成本係以期間開始日所決定之折現率乘以整個期間確定福利義務之現值計算，並考慮該義務之任何重大變化；
- (c) 任何計畫資產之預期報酬及任何歸墊權之預期報酬。計畫資產報酬係指計畫資產之利息、股利及其他收入，連同計畫資產已實現與未實現之利益或損失，減除管理該計畫之成本（除包含於精算假設內用以衡量確定福利義務者外），並減除所有計畫本身應付之稅款。計畫資產預期報酬應根據在期初對相關義務之整體期間報酬之市場預期，並反映因實際提撥予基金及基金實際支付福利後所持有計畫資產公允價值之變化。該預期報酬與實際報酬間之差額為一項精算損益，該損益應與確定福利義務之精算損益合併，以決定與「緩衝區」比較之金額。此外，企業僅於幾乎確定他人將歸墊用於清償確定福利義務所須之部分或全部支出時，始應認列此歸墊權（例如非屬合格保單之保單歸墊權）為一單獨資產，企業應以公允價值衡量該項資產，並在其他方面依與計畫資產相同之方式處理；
- (d) 依企業之會計政策所決定之精算損益；
- (e) 前期服務成本；
- (f) 任何縮減或清償之影響；及
- (g) 因確定福利資產限額所產生之影響，除非依規定而認列於損益之外。

### 3. 其他長期員工福利之會計處理

其他長期員工福利係採用簡化之會計處理，其與退職後福利會計處理之差別在於長期員工福利之精算損益立即認列且不適用「緩衝區」，而所有前期服務成本應立即認列。

#### 4. 離職福利之會計處理

企業僅在已明確承諾下列事項之一時，始應認列離職福利為負債及費用：

- (a) 在正常退休日前終止聘雇某一員工或員工團體；或
- (b) 為鼓勵員工自願接受精簡而提供離職福利。

當離職福利到期期間超過報導期間後 12 個月時，應使用折現率將其折現。在做出要約以鼓勵自願接受精簡之情況下，離職福利之衡量應以預期接受該要約之員工人數為基礎。

### 三、精算假設之判斷

精算假設係企業用以決定提供退職後福利最終成本之各種變數之最佳估計，其中包括人口統計假設及財務假設。精算假設應為不偏且相容。該等假設若既非不審慎亦未過度保守即屬不偏，若能反映如通貨膨脹、薪資增加率、計畫資產報酬及折現率等因素間之經濟關係，即為相容。

人口統計假設處理員工離職、傷殘、提前退休及死亡之比率、計畫成員之扶養親屬具有享受福利資格者之比率及醫療計畫之支付請求比率等事項。財務假設則處理折現率、未來薪資及福利水準、未來醫療成本及計畫資產之預期報酬率等事項。以下列舉作財務假設時應考量之事項：

**折現率：**折現率反映貨幣時間價值，而非精算或投資風險。用以將退職後福利義務折現之折現率，應參考報導期間結束日高品質公司債之市場殖利率決定。在此類債券無深度市場之國家，應使用政府公債之市場殖利率。公司債或政府公債之貨幣及期間應與退職後福利義務之貨幣及估計期間一致。若未具有到期日夠長之深度市場債券以配合所有福利支付之估計到期日，企業應運用適當期間之現時市場利率以折現較短期間之支付，並沿殖利率曲線將現時市場利率外推，以估計到期日較長之折現率。

**未來薪資及福利水準：**未來薪資增加之估計考慮通貨膨脹、年資、升遷及其他相關因素，如就業市場之供需情況。若計畫之正式條款（或該等條款以外之推定義務）規定企業在未來期間改變福利，義務之衡量應反映該等改變，而精算假設不反映在報導期間結束日，未在計畫之正式條款（或推定義務）中訂定之未來福利變動。

**未來醫療成本：**關於醫療成本之假設，應考慮由於通貨膨脹及醫療成本之特定變動所引起之醫療服務成本之估計未來變動。退職後醫療福利之衡量，需

對未來支付請求之水準與頻率以及滿足這些請求之成本作相關假設。企業基於有關其本身實際之歷史資料估計未來醫療成本，並在必要時輔以其他企業、保險公司、醫療提供者或其他來源之歷史資料，並就母體之人口統計組合與作為歷史資料基礎之母體人口統計組合不同之處予以調整。企業對於未來醫療成本之估計亦應考慮技術進步、健康照護方式之改變，以及計畫參與者健康狀況改變之影響。