

國際財務報導準則解釋委員會之議事決議

潛在之減少提撥對計畫分類之影響（國際會計準則第 19 號「員工福利」）

2019 年 6 月

國際財務報導準則解釋委員會（以下簡稱委員會）收到外界詢問企業如何將國際會計準則第 19 號（以下簡稱 IAS19）之規定適用於退職後福利計畫之分類。

問題背景

企業主辦由第三方管理之退職後福利計畫。與該計畫相關之條款及條件如下：

1. 企業對該計畫具有每年支付固定提撥金之義務。企業已確認若該計畫未持有足夠資產以支付與員工當期或以前期間服務相關之所有員工福利時，企業不負有支付額外提撥金之法定及推定義務。
2. 若計畫資產對計畫負債之比率超過某設定水準，企業可減少每年提撥之金額。因此，任何之減少提撥可能受精算假設及計畫資產報酬影響。

會計問題

適用 IAS19 時，潛在減少提撥之權利之存在是否將導致退職後福利計畫分類為確定福利計畫？

委員會決議

IAS19 第 8 段將確定提撥計畫定義為「企業據以支付固定提撥金予一個單獨個體（一個基金），且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相關之所有員工福利時，企業不負有支付額外提撥金之法定及推定義務之退職後福利計畫」。確定福利計畫係指「確定提撥計畫以外之退職後福利計畫」。

IAS19 第 27 至 30 段明定與退職後福利計畫究應分類為確定提撥計畫或確定福利計畫有關之規定。

第 27 段敘明：「退職後福利計畫究應分類為確定提撥計畫或確定福利計畫，取決於其主要條款及條件所產生之經濟實質」。因此，委員會指出，對退職後福利計畫作分類時，評估該計畫之所有攸關係款及條件以及可能產生推定義務之任何非正式慣例係屬重要。該評估將辨認：

1. 企業對員工之法定或推定義務是否僅限於其同意提撥予基金之金額（第 28 段所述

之確定提撥計畫)；或

2. 企業是否具有對在職及以前員工提供議定之福利之義務(第 30 段所述之確定福利計畫)。

委員會指出，就問題背景而言，對於該計畫之攸關係款及條件之評估將包括，例如：(1) 評估決定每年提撥金及任何潛在減少提撥(包括目標比率)之方式及頻率；及(2) 評估決定該等提撥金及任何減少提撥之方式及頻率是否將精算風險及投資風險(如 IAS19 所述)移轉予企業。

委員會觀察到，企業須符合下列條件始符合確定提撥計畫之定義：(1) 企業對員工須具有支付固定提撥金予一個基金之義務；及(2) 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相關之所有員工福利時，企業不負有支付額外提撥金之義務。例如，不應具有可設定未來提撥金以補足與員工當期或以前期間服務相關之員工福利之資金短缺之可能性。

委員會亦觀察到，IAS19 第 28 及 30 段明定，在確定提撥計畫下，精算風險及投資風險實質上由員工承擔；而在確定福利計畫下，該等風險實質上由企業承擔。第 28 及 30 段：(1) 將精算風險描述為對企業而言福利之成本將比預期多之風險，或對員工而言福利將比預期少之風險；並(2) 將投資風險描述為投資之資產將不足以支應預期福利之風險。IAS19 第 BC29 段說明，確定提撥計畫之定義並未排除企業成本可能少於預期之潛在有利情況。

因此，委員會之結論為，適用 IAS19 時，潛在減少提撥之權利之存在不會導致將退職後福利計畫分類為確定福利計畫。惟委員會重申，對計畫作分類時，評估該計畫之所有攸關係款及條件以及可能產生推定義務之任何非正式慣例係屬重要。

委員會指出，適用國際會計準則第 1 號「財務報表之表達」第 122 段，企業將揭露管理階層所作對退職後福利計畫分類之判斷，若該等判斷係對財務報表認列金額具有最重大影響之判斷之一部分。

委員會之結論為，IAS19 之規定已提供充分之基礎供企業判定退職後福利計畫應分類為確定提撥計畫或確定福利計畫。因此，委員會決議不將此事項新增至準則制定之議程中。