

國際會計準則第 19 號正體中文版草案

員工福利

徵 求 意 見 函

(僅準則部分對外徵求意見，有意見者請於 99 年 10 月 25 日前，將意見以電子郵件方式寄至 tifrs@ardf.org.tw)

財 團 中 華 民 國 會 計 研 究 發 展 基 金 會
法 人 國 際 會 計 準 則 翻 譯 覆 審 專 案 委 員 會

國際會計準則第 19 號

員工福利

A 部分

財團法人中華民國會計研究發展基金會

國際會計準則翻譯覆審專案委員會 翻譯



財團法人
會計研究發展基金會
ACCOUNTING RESEARCH AND DEVELOPMENT FOUNDATION

國際會計準則第 19 號

員工福利

本版納入截至 2009 年 12 月 31 日發布之國際財務報導準則對本準則所作之修正。

國際會計準則委員會 (IASB) 於 1998 年 2 月發布國際會計準則第 19 號「員工福利」。國際會計準則第 19 號於 1999 年 5 月依據國際會計準則第 10 號「資產負債表日後事項」(1999 年修訂) 而修正，於 2000 年本準則再次修正。

國際會計準則理事會 (IASB) 於 2001 年 4 月決議，依據舊章程所發布之所有準則及解釋於修正或撤銷前仍應適用。

國際會計準則理事會 (IASB) 對國際會計準則第 19 號發布如下修正：

- 「員工福利：資產上限」(2002 年 5 月發布)
- 「精算損益、集團計畫及揭露」(2004 年 12 月發布)。

國際會計準則第 19 號及其隨附文件已被下列國際財務報導準則修正：

- 國際會計準則第 1 號「財務報表之表達」(2003 年 12 月修訂)
- 國際會計準則第 8 號「會計政策、會計估計變動及錯誤」(2003 年 12 月發布)
- 國際會計準則第 39 號「金融工具：認列與衡量」(2003 年 12 月修訂)
- 國際財務報導準則第 2 號「股份基礎給付」(2004 年 2 月發布)
- 國際財務報導準則第 3 號「企業合併」(2004 年 3 月發布)
- 國際財務報導準則第 4 號「保險合約」(2004 年 3 月發布)
- 國際財務報導準則第 8 號「營運部門」(2006 年 11 月發布)*
- 國際會計準則第 1 號「財務報表之表達」(2007 年 9 月修訂)*
- 「國際財務報導準則之改善」(2008 年 5 月發布)*
- 國際財務報導準則第 9 號「金融工具」(2009 年 11 月發布)。[†]

下列解釋與國際會計準則第 19 號有關：

- 解釋公告第 12 號「合併：特殊目的個體」(1998 年 12 月發布並後續修正)

* 生效日為 2009 年 1 月 1 日

[†] 生效日為 2013 年 1 月 1 日 (得提前適用)

- 國際財務報導解釋第 14 號「國際會計準則第 19 號：確定福利資產之限制、最低資金提撥要求及其相互影響」（2007 年 7 月發布並後續修正）。

目錄

	段 次
簡介	IN1–IN12
國際會計準則第 19 號 員工福利	
目的	
範圍	1–6
定義	7
短期員工福利	8–23
認列與衡量	10–22
所有短期員工福利	10
短期帶薪假	11–16
分紅及獎金計畫	17–22
揭露	23
退職後福利：確定提撥計畫及確定福利計畫之區別	24–42
多雇主計畫	29–33
共同控制下不同企業間風險分擔之確定福利計畫	34–34B
政府計畫	36–38
投保之福利	39–42
退職後福利：確定提撥計畫	43–47
認列與衡量	44–45
揭露	46–47
退職後福利：確定福利計畫	48–119
認列與衡量	49–62
推定義務之會計處理	52–53
財務狀況表	54–60
損益	61–62



認列與衡量：確定福利義務之現值與當期服務成本	63-101
精算評價方法	64-66
將福利歸屬於服務期間	67-71
精算假設	72-77
精算假設：折現率	78-82
精算假設：薪資、福利及醫療成本	83-91
精算損益	92-95
前期服務成本	96-101
認列與衡量：計畫資產	102-107
計畫資產之公允價值	102-104
歸墊	104A-104D
計畫資產報酬	105-107
企業合併	108
縮減與清償	109-115
表達	116-119
互抵	116-117
流動與非流動之區分	118
退職後福利成本之財務組成部分	119
揭露	120-125
其他長期員工福利	126-131
認列與衡量	128-130
揭露	131
離職福利	132-143
認列	133-138
衡量	139-140
揭露	141-143
過渡規定	153-156



生效日

157-161

附錄

其他準則之修正

下列隨附文件請見本版 B 部分

理事會對修正國際會計準則第 19 號之核准

2002 年 5 月發布之「員工福利：資產上限」

2004 年 12 月發布之「精算損益、集團計畫及揭露」

結論基礎

反對意見

施行指引

A 釋例

B 揭露釋例

C 第 58A 段之應用釋例

國際會計準則第 19 號「員工福利」由第 1 至 161 段及附錄組成。各段均具同等效力，國際會計準則理事會（IASB）採用本準則時，仍沿用國際會計準則委員會（IASB）之準則格式。閱讀國際會計準則第 19 號時，應考量其目的及結論基礎、「國際財務報導準則前言」與「財務報表編製及表達之架構」之意涵。在無明確指引之情況下，國際會計準則第 8 號「會計政策、會計估計變動及錯誤」提供如何選擇及適用會計政策之基礎。

簡介

- IN1 本準則係訂定雇主對員工福利之會計及揭露。本準則取代 1993 年核准之國際會計準則第 19 號「退休福利成本」。舊國際會計準則第 19 號之主要變動列示於結論基礎。本準則不處理員工福利計畫之報導（見國際會計準則第 26 號「退休福利計畫之會計與報導」）。
- IN2 本準則識別四類員工福利：
- (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，以及於期末十二個月以後應付之分紅、獎金與遞延酬勞；及
 - (d) 離職福利。
- IN3 本準則規定當員工提供服務以換取短期員工福利時，企業應認列該等福利。
- IN4 退職後福利計畫應分類為確定提撥計畫或確定福利計畫。本準則對多雇主計畫、政府計畫及投保之福利計畫之分類提供明確指引。
- IN5 在確定提撥計畫下，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及前期服務相關之所有員工福利時，企業不負有支付更多提撥金之法定及推定義務。本準則規定當員工提供服務以換取提撥金時，企業應認列對確定提撥計畫之提撥金。
- IN6 所有其他類型之退職後福利計畫為確定福利計畫。確定福利計畫可能沒有提撥基金，或是全部或部分提撥基金。本準則規定企業：
- (a) 不僅對法定義務應作會計處理，對由企業慣例產生之推定義務亦應作會計處理；
 - (b) 應以充分之規律性決定確定福利義務之現值與任何計畫資產之公允價值，以使財務報表認列金額與報導期間結束日所應決定之金額不會有重大差異；
 - (c) 使用預計單位福利法衡量其義務及成本；
 - (d) 依計畫之福利公式將福利歸屬於服務期間，除非員工在較晚年度之服務將導致其福利水準重大高於較早年度之福利水準；

- (e) 使用不偏且相容之精算假設，包括人口統計變數（如員工離職率及死亡率）及財務變數（如未來薪資之增加、醫療成本之變動及政府福利之變動）。財務假設應依據報導期間結束日市場對清償義務期間之各項預期；
- (f) 參考報導期間結束日與退職後福利義務之幣別及期間一致之高品質公司債（或，在此類債券無深度市場之國家則參考政府公債）之市場殖利率決定折現率；
- (g) 自退職後福利義務之帳面金額扣除任何計畫資產之公允價值。某些不符合計畫資產之歸墊權，除將該歸墊權表達為一項單獨之資產，而非作為義務之減項外，應依與計畫資產相同之方式處理；
- (h) 限制資產之帳面金額，使其不超過下列項目加總之淨額：
 - (i) 任何未認列之前期服務成本及精算損失；加上
 - (ii) 以從計畫中退還資金或減少對計畫未來提撥金之形式可得之經濟效益現值。
- (i) 以直線基礎於修正後之福利成為既得前之平均期間內認列前期服務成本；
- (j) 於縮減或清償發生時，認列確定福利計畫之縮減或清償之利益或損失。該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以及任何未認列之相關精算損益與前期服務成本；及
- (k) 認列淨累積精算損益超過下列兩者金額孰大者之一定部分：
 - (i) 確定福利義務現值（扣除計畫資產前）之 10%；及
 - (ii) 計畫資產公允價值之 10%。

每一確定福利計畫應認列之精算損益部分，係上一報導期間結束日 10%「緩衝區」以外之超額部分除以參加該計畫之員工預期平均剩餘工作年限。

若對利益及損失都適用同樣之基礎，且該基礎於各期間一致適用，則本準則亦允許使用能更快速認列之有系統方法。這些被允許之方法包括將所有精算損益立即認列於損益。此外，本準則允許企業於精算損益發生期間，將所有精算損益認列於其他綜合損益。

IN7 本準則規定對其他長期員工福利採用比退職後福利更簡化之會計處理方法：立即認列精算損益及前期服務成本。

IN8 離職福利係指由下列情況之一產生之應付員工福利：企業決定在正常退休日前終止對員工之聘雇；或員工決定自願接受精簡以換取該等福利。產生義務之事件係離職而非員工之服務。因此，企業僅在已明確承諾下列事項之一時，始應認列離

職福利：

(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。

IN9 企業僅於有詳細之正式終止聘雇計畫（具特定之最低限度內容），且該計畫沒有撤銷之實際可能性時，始明確承諾終止聘雇。

IN10 當離職福利到期時間超過報導期間後 12 個月時應予以折現。在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。

IN11 [已刪除]

IN12 本準則於 1999 年 1 月 1 日以後開始之會計期間生效。本準則鼓勵提前適用此規定。首次採用本準則時，允許企業於不超過 5 年之期限內，認列增加之退職後福利負債。若採用本準則時負債減少，企業應立即認列。

IN13 [已刪除]

國際會計準則第 19 號

員工福利

目的

本準則之目的係訂定員工福利之會計及揭露。本準則要求企業：

- (a) 當員工提供服務以換取未來支付之員工福利時應認列負債；及
- (b) 當企業耗用員工為換取員工福利而提供之服務所產生之經濟效益時應認列費用。

範圍

- 1 本準則適用於雇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。
- 2 本準則不處理員工福利計畫之報導（見國際會計準則第 26 號「退休福利計畫之會計與報導」）。
- 3 本準則適用之員工福利，包括由下列各項所提供者：
 - (a) 企業與員工個人、員工團體或其代表之間所簽訂之正式計畫或其他正式協議；
 - (b) 依法律規定或透過產業協議，企業必須對國家、地方政府、產業或其他多雇主計畫提撥資金；或
 - (c) 由非正式慣例所產生之推定義務。當企業除支付員工福利外，別無實際可行之其他方案時，非正式慣例即產生推定義務。推定義務之一例為當企業改變非正式慣例，將導致企業與員工關係發生無法接受之損害。
- 4 員工福利包括：
 - (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。

因為上述(a)至(d)所列之每一類各有不同特性，本準則對每一類建立個別之規定。

- 5 員工福利包括提供給員工或其扶養親屬之福利，且可藉由直接支付（或提供商品或服務）給員工、其配偶、子女或其他扶養親屬，或他人（如保險公司）而清償。
- 6 員工可能以全職、兼職、永久、不定時或臨時之方式提供服務予企業。就本準則之目的而言，員工包括董事及其他管理階層人員。

定義

7 本準則用語定義如下：

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。

短期員工福利係指於員工提供相關服務當期期末十二個月內應清償之員工福利（離職福利除外）。

退職後福利係指聘雇結束後應付之員工福利（離職福利除外）。

退職後福利計畫係指企業據以提供一位或多位員工退職後福利之正式或非正式協議。

確定提撥計畫係指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，企業不負有支付更多提撥金之法定及推定義務之退職後福利計畫。

確定福利計畫係指非屬確定提撥計畫之退職後福利計畫。

多雇主計畫係指符合下列所有條件之確定提撥計畫（政府計畫除外）或確定福利計畫（政府計畫除外）：

- (a) 集中多個不在共同控制下之企業提撥之資產；及
- (b) 在提撥及福利水準之決定與員工隸屬企業無關之基礎下，使用這些資產為超過一個之企業之員工提供福利。

其他長期員工福利係指非於員工提供相關服務當期期末十二個月內應清償之員工福利（退職後福利及離職福利除外）。

離職福利係指由下列情況之一產生之應付員工福利：

- (a) 企業決定在正常退休日期前終止對員工之聘雇；或
- (b) 員工決定自願接受精簡以換取該等福利。

既得員工福利係指不以未來聘雇為條件之員工福利。

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。

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。

計畫資產包括：

- (a) 長期員工福利基金持有之資產；及
- (b) 合格保單。

長期員工福利基金持有之資產係指符合下列所有條件之資產（不包括報導個體發行之不可移轉金融工具）：

- (a) 由一個個體（一個基金）所持有，該個體於法律上與報導個體分離且其存在僅為支付或挹注員工福利；及
- (b) 僅能用於支付或挹注員工福利，不能被報導個體本身之債權人取得（即使破產），且不能退還予報導個體，除非符合下列條件之一：
 - (i) 基金之剩餘資產足以償付計畫或報導個體所有相關之員工福利義務；或
 - (ii) 資產退還予報導個體係為歸墊其已支付之員工福利。

合格保單係指由保險人所發行之保單^{*}，該保險人非報導個體之關係人（詳國際會計準則第 24 號「關係人揭露」之定義），且保單之收現：

- (a) 僅能用於支付或挹注確定福利計畫下之員工福利；且
- (b) 不能被報導個體本身之債權人取得（即使破產），且不能支付予報導個體，除非符合下列條件之一：
 - (i) 該收現代表剩餘之資產，於清償保單之所有相關員工福利義務時無須動用該收現；或
 - (ii) 收現退還予報導個體係為歸墊其已支付之員工福利。

* 合格保單不必然為國際財務報導準則第 4 號「保險合約」所定義之保險合約。

公允價值係指在公平交易下，已充分了解並有成交意願之雙方據以達成資產交換或負債清償之金額。

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。

精算損益包括：

- (a) 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
- (b) 精算假設變動之影響。

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。前期服務成本可能為正數（採用或改變福利致確定福利義務現值增加）或負數（改變現有福利致確定福利義務現值減少）。

短期員工福利

8 短期員工福利包括之項目如：

- (a) 工資、薪資及社會安全提撥；
- (b) 短期帶薪假（如帶薪年休假及帶薪病假），該休假之酬勞在員工提供相關員工服務之當期期末十二個月內應予清償；
- (c) 員工提供相關服務之當期期末十二個月內應付之分紅及獎金；及
- (d) 在職員工之非貨幣性福利（如醫療照顧、住宿、汽車、免費或補貼之商品或服務）。

9 短期員工福利之會計處理通常相對單純，因為衡量義務及成本時無須使用精算假設，且不可能產生任何精算損益。此外，短期員工福利義務係以非折現基礎衡量。

認列與衡量

所有短期員工福利

10 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」)。

第 11、14 及 17 段說明企業應如何將此規定適用於帶薪假、分紅及獎金計畫等形式之短期員工福利。

短期帶薪假

11 企業應依第 10 段之規定，於下列時點認列帶薪假形式之短期員工福利之預期成本：

(a) 在累積帶薪假之情況下，於員工提供服務從而增加其未來帶薪假權利時；及

(b) 在非累積帶薪假之情況下，於休假發生時。

12 企業可能對各種原因引起之員工缺勤進行補償，包括休假、生病、短期傷殘、產假或陪产假、擔任陪審員及服兵役。帶薪假權益分為兩類：

(a) 累積；及

(b) 非累積。

13 累積帶薪假係指若當期已取得之休假權利未全數用完，可遞轉下期而於未來期間使用者。累積帶薪假可能為既得(換言之，員工離開企業時對未使用之權利有權獲得現金支付)，亦可能為非既得(員工離開企業時對未使用之權利無權獲得現金支付)。當員工提供服務從而增加其未來帶薪假權利時，即產生一項義務。即使帶薪假為非既得，該義務依然存在並應予以認列，雖然員工在使用累積非既得權利前離開之可能性會影響該義務之衡量。

14 企業應按報導期間結束日已累積未使用之休假權利而導致之預期額外支付金額，衡量累積帶薪假之預期成本。

15 前段所述之方法係按額外支付金額衡量義務，該額外支付金額僅因福利係累積此一事實而預期發生。在許多情況下，企業可能無須詳細之計算，即可估計並無重大未使用帶薪假之義務。例如，僅於有正式或非正式之了解，可將未用之帶薪病假作帶薪休假之用時，病假義務才可能為重大。

例示第 14 及 15 段之釋例

某企業有 100 名員工，每人每年可享有五個工作日之帶薪病假。未用之病假可以遞轉下一個日曆年。病假首先從當年度之權利中扣除，然後從上年度遞轉之餘額中扣除（後進先出基礎）。在 20X1 年 12 月 30 日，每名員工平均未使用權利為兩天。依據過去經驗並預期此經驗將繼續，企業預期有 92 名員工於 20X2 年將使用不超過五天之帶薪病假，其餘八名員工每人平均將使用六天半病假。

由於 20X1 年 12 月 31 日之累積未使用權利，企業預期將額外支付 12 天帶薪病假（八名員工每人一天半）。因此，企業認列等於 12 天帶薪病假之負債。

- 16 非累積帶薪假不可遞轉後期：若當期休假權利沒有全部用完即失效，且員工在離開企業時對未使用之權利亦無收取現金之權利。病假（在過去未使用之權利不增加未來權利之範圍內）、產假、陪產假、擔任陪審員或服兵役之帶薪假通常屬於這種情況。企業在員工缺勤前並不認列負債或費用，因員工之服務並不增加其福利金額。

分紅及獎金計畫

- 17 企業僅於下列條件均成立時，始應依第 10 段之規定認列分紅及獎金支付之預期成本：

- (a) 由於過去事件，導致企業負有現時法定或推定義務作該項支付；及
- (b) 該義務能可靠估計。

現時義務僅於企業除支付外別無實際可行之其他方案時才存在。

- 18 於某些分紅計畫下，僅當員工在企業留任一定期間才能分享利潤。此種計畫產生推定義務，因為員工若留任至特定期間終了，當其提供服務時即增加應付金額。此種推定義務之衡量應反映某些員工可能有未取得分紅即離職之可能性。

例示第 18 段之釋例

某分紅計畫規定企業將其當年度淨利之一定比例支付給全年為企業提供服務之員工。如當年度沒有員工離職，當年度全部分紅支付比例為淨利之 3%。企業估計人員流動將使支付比例降低至淨利之 2.5%。

企業應認列淨利之 2.5% 為負債及費用。

- 19 企業可能沒有支付獎金之法定義務。然而，於某些情況下，企業有支付獎金之慣例。此時企業具有推定義務，因為企業除支付獎金外別無實際可行之其他方案。對此推定義務之衡量應反映某些員工可能有未取得獎金即離職之可能性。
- 20 企業僅於下列任一情況下，始能可靠估計其分紅或獎金計畫之法定或推定義務：
- (a) 計畫之正式條款包括決定福利金額之公式；
 - (b) 企業於通過發布財務報表前決定將支付之金額；或
 - (c) 過去慣例為企業之推定義務金額提供明確之證據。
- 21 分紅及獎金計畫之義務起因於員工之服務，而非企業與其業主之交易。因此，企業應將分紅及獎金計畫之成本認列為費用而非淨利之分配。
- 22 若分紅及獎金之支付於員工提供相關服務當期期末後十二個月內未全部到期，則該等支付為其他長期員工福利（見第 126 至 131 段）。

揭露

- 23 雖然本準則對於短期員工福利無特定揭露之規定，但其他準則可能有揭露之規定。例如國際會計準則第 24 號規定揭露主要管理階層之員工福利，國際會計準則第 1 號「財務報表之表達」規定揭露員工福利費用。

退職後福利：確定提撥計畫及確定福利計畫之區別

- 24 退職後福利之例子包括：
- (a) 退休福利，如退休金；及
 - (b) 其他退職後福利，如退職後人壽保險及退職後醫療照顧。
- 企業據以提供退職後福利之協議為退職後福利計畫。企業應適用本準則於所有此類協議，無論此類協議是否涉及成立單獨個體以接受提撥及支付福利。
- 25 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。在確定提撥計畫下：
- (a) 企業之法定或推定義務僅限於其同意提撥予基金之金額。因此，員工收取之退職後福利金額，取決於企業（或許亦包括員工）對退職後福利計畫或保險公司支付之提撥金，連同提撥金所產生之投資報酬；及
 - (b) 其結果，精算風險（即福利將比預期少）及投資風險（即投資之資產將不足以支付預期福利）將由員工承擔。

- 26 企業之義務不僅限於其同意提撥予基金金額之例為，當企業透過下列方式而負有法定或推定義務：
- (a) 計畫福利公式並非僅與提撥金額相連結；
 - (b) 間接透過計畫或直接對提撥金額提供特定報酬之保證；或
 - (c) 導致推定義務之各種非正式慣例。例如，企業可能因有依通貨膨脹同步增加以前員工福利（即使無法定義務須如此）之歷史而產生推定義務。
- 27 於確定福利計畫下：
- (a) 企業之義務係對在職及以前員工提供議定之福利；及
 - (b) 精算風險（即福利之成本將比預期多）及投資風險實質上由企業承擔。如精算或投資經驗比預期差，企業之義務可能會增加。
- 28 下列第 29 至 42 段係就多雇主計畫、政府計畫及投保之福利情況，說明確定提撥計畫與確定福利計畫之區別。

多雇主計畫

- 29 企業應根據計畫之條款（包括任何正式條款以外之推定義務）將多雇主計畫分類為確定提撥計畫或確定福利計畫。當多雇主計畫為確定福利計畫時，企業應：
- (a) 對其所佔比例之確定福利義務、計畫資產及與計畫相關之成本，採用與其他確定福利計畫相同之會計處理方法；及
 - (b) 揭露第 120A 段規定之資訊。
- 30 對屬於確定福利計畫之多雇主計畫，當無法獲得足夠資訊以使用確定福利之會計時，企業應：
- (a) 視其為確定提撥計畫，依第 44 至 46 段所述之方式處理；
 - (b) 揭露：
 - (i) 該計畫係確定福利計畫之事實；及
 - (ii) 企業無法獲得足夠資訊以便將該計畫按確定福利計畫處理之理由；及
 - (c) 在計畫之剩餘或短絀有可能影響未來提撥金額之範圍內，額外揭露：
 - (i) 有關剩餘或短絀之任何可得資訊；
 - (ii) 用於決定該剩餘或短絀之基礎；及

(iii) 對企業之影響 (如有時)。

31 多雇主之確定福利計畫之一例為：

- (a) 該計畫係依隨支隨付之基礎支應：即每期提撥金設定於預期足以支付同一期間到期福利之水準，且當期（員工）賺得之未來福利將以未來提撥金支付；且
- (b) 員工之福利依其服務期間之長短決定，且參加計畫之企業除提撥截至退出日止員工已賺得之福利外，別無實際可行之方法退出計畫。該計畫使企業產生精算風險，即若報導期間結束日（員工）已賺得福利之最終成本比預期多，企業必須增加其提撥金，或說服員工接受福利之減少。因此，此種計畫屬確定福利計畫。

32 屬於確定福利計畫之多雇主計畫，當可獲得足夠資訊時，企業對其所佔比例之確定福利義務、計畫資產及與計畫相關之退職後福利成本，採用與其他確定福利計畫相同之會計處理方法。惟在某些情況下，就會計目的而言，企業可能無法充分可靠地辨識其在該計畫下之財務狀況及績效中所佔比例。這種情況可能發生，若：

- (a) 企業無法獲得滿足本準則規定之有關該計畫之資訊；或
- (b) 該計畫使參與之企業暴露於與其他企業在職及以前員工有關之精算風險中，導致並無一致且可靠之基礎，以便將義務、計畫資產及成本分配予參加計畫之個別企業。

在此種情況下，企業將該計畫視為確定提撥計畫處理，並揭露第 30 段所規定之額外資訊。

32A 多雇主計畫與其參與者之間可能訂有合約協議，以決定如何將計畫之剩餘分配予參與者（或短絀時如何挹注）。多雇主計畫如有此種協議，其參與者若依第 30 段規定按確定提撥計畫處理時，應認列由合約協議所產生之資產或負債，並將所導致之收益或費損計入損益中。

例示第 32A 段之釋例

某企業參加一項未依國際會計準則第 19 號基礎編製計畫評價之多雇主確定福利計畫，因此將該計畫視為確定提撥計畫處理。一項非按國際會計準則第 19 號之資金提撥評價，顯示該計畫短絀 1 億。該計畫與其參與之雇主間訂有一項資金提撥表，將於未來五年內消除此短絀。在此合約下，該企業之提撥總金額為 8 百萬。

企業應將提撥金按貨幣時間價值調整後認列為負債，並在損益中認列等額之費用。

- 32B 國際會計準則第 37 號「負債準備、或有負債及或有資產」規定企業揭露某些或有負債之資訊。在多雇主計畫之情況下，或有負債可能來自於，例如：
- (a) 與其他參與企業相關之精算損失，因為每一參與多雇主計畫之企業分擔其他每個參與企業之精算風險；或
 - (b) 在計畫條款下，若其他企業停止參加致計畫資金短缺時，須加以支應之責任。
- 33 多雇主計畫有別於集體管理計畫。集體管理計畫僅為單一雇主計畫集合之整體，使參與計畫之雇主將其資產集中以共同投資，並降低投資之管理及行政成本，但對不同雇主之請求權完全依其各自員工之福利分開。集體管理計畫不產生特別之會計問題，因為隨時可獲得按任何其他單一雇主計畫相同方法處理之資訊，並且此類計畫不會使參與之企業暴露於與其他企業在職及以前員工有關之精算風險中。本準則之定義規定企業應根據計畫之條款（包括任何正式條款以外之推定義務）將集體管理計畫分類為確定提撥計畫或確定福利計畫。

共同控制下不同企業間風險分擔之確定福利計畫

- 34 共同控制下不同企業間（例如母公司與其子公司）風險分擔之確定福利計畫並非多雇主計畫。
- 34A 參與此類計畫之企業，應取得依國際會計準則第 19 號以適用整體計畫之假設為基礎衡量之整體計畫資訊。計畫若有將按國際會計準則第 19 號衡量之整體計畫之淨確定福利成本分攤至集團內個別企業之合約協議或明確政策，個別企業應於其單獨或個別財務報表中，認列所分攤之淨確定福利成本。若無此協議或政策，淨確定福利成本應認列於集團內在法律上為計畫主辦雇主之企業之單獨或個別財務報表中。其他集團內企業應在其單獨或個別財務報表中，認列等於其當期應付提撥金之成本。
- 34B 對於每一個別集團內企業而言，參與此類計畫為關係人交易。因此，企業應於其單獨或個別財務報表，揭露下列資訊：
- (a) 分攤淨確定福利成本之合約協議或明確政策，或無此政策之事實。
 - (b) 決定企業所應支付提撥金之政策。
 - (c) 若企業依第 34A 段之規定處理所分攤之淨確定福利成本，依第 120 至 121 段規定關於整體計畫之所有資訊。
 - (d) 若企業依第 34A 段之規定處理該期間應付提撥金，依第 120A 段(b)至(e)、(j)、(n)、(o)、(q)及第 121 段規定關於整體計畫之資訊。第 120A 段規定之其他揭露則不適用。

35 [已刪除]

政府計畫

36 企業對政府計畫應採用與多僱主計畫相同之會計處理方法（見第 29 及 30 段）。

37 政府計畫係透過立法設立以涵蓋所有企業（或某一特定類別之所有企業，例如特定產業），並由國家或地方政府或不受報導個體控制或影響之其他機構（例如專門為該目的設立之自主機構）營運。企業所設立之某些計畫，同時提供替代政府計畫所涵蓋之強制性福利及額外之自願性福利，此類計畫並非政府計畫。

38 政府計畫按企業在該計畫中所負有之義務，依其特性區分為確定福利計畫或確定提撥計畫。許多政府計畫係依隨支隨付之基礎提撥基金：即每期提撥金設定於預期足以支付同一期間到期福利之水準，且當期（員工）賺得之未來福利將以未來提撥金支付。然而，在大多數政府計畫下，企業無法定或推定義務支付未來福利：即其唯一義務係支付到期應付之提撥金。若企業停止雇用政府計畫內之人員，企業即無義務支付其員工於以前年度賺得之福利。因此，政府計畫通常係確定提撥計畫。惟於少數之情況下，當政府計畫係確定福利計畫時，企業應採用第 29 及 30 段規定之處理方法。

投保之福利

39 企業可能支付保費以挹注退職後福利計畫。企業應視此種計畫為確定提撥計畫，除非企業對下述任一情況（直接或間接透過計畫）負有法定或推定義務：

- (a) 到期直接支付員工福利；或
- (b) 保險人若未全額支付與當期及前期員工服務相關之未來員工福利時，企業須支付額外金額。

企業若保留此一法定或推定義務，應將該計畫視為確定福利計畫。

40 由保險合約保險之福利與企業之員工福利義務無須有直接或自動之關係。涉及保險合約之退職後福利計畫，在會計與資金提撥上之區分與其他提撥基金計畫同。

41 當企業藉由保單挹注退職後福利義務，且企業（直接或間接透過計畫、透過設定未來保費機制、或透過與保險人之關係人關係）保留法定或推定義務時，保費之支付並不同於確定提撥協議。其結果，企業應：

- (a) 將合格保單按計畫資產（見第 7 段）處理；及
- (b) 將其他保單認列為歸墊權（若該等保單滿足第 104A 段中之條件）。

- 42 當保單係以某一特定計畫參與者或集體計畫參與者之名義持有，且企業對保單之任何損失不負有法定或推定義務時，企業沒有義務支付福利予員工，且保險人有支付福利之完全責任。在此合約下，固定保費之支付實質上係員工福利義務之清償，而非為履行該義務所作之投資，其結果，企業不再有資產或負債。因此，企業將此種支付作為確定提撥計畫之提撥。

退職後福利：確定提撥計畫

- 43 確定提撥計畫之會計處理相對單純，因為報導個體每一期間之義務係按該期間應提撥之金額決定。其結果，衡量義務或費用時無須使用精算假設，且不可能產生任何精算損益。此外，該等義務係以非折現基礎衡量，除非該等義務於員工提供相關服務當期期末後十二個月內未全部到期。

認列與衡量

- 44 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確定提撥計畫應付提撥金，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（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」）。
- 45 當確定提撥計畫之提撥金於員工提供相關服務當期期末後十二個月內未全部支付時，應使用第 78 段規定之折現率折現。

揭露

- 46 企業應揭露確定提撥計畫認列為費用之金額。
- 47 當有國際會計準則第 24 號之適用時，企業應揭露為主要管理階層依確定提撥計畫提撥之資訊。

退職後福利：確定福利計畫

- 48 確定福利計畫之會計處理比較複雜，因為衡量義務與費用時須使用精算假設，且有可能產生精算損益。此外，義務係以折現基礎衡量，因其可能於員工提供相關服務後許多年才清償。

認列與衡量

- 49 確定福利計畫可能沒有提撥基金，或全部或部分由企業（及有時由其員工）提撥基金至法律上與報導個體獨立之個體或基金，並自該個體或基金支付員工福利。已提撥基金之福利當其到期之支付，不僅有賴於基金之財務狀況及投資績效，且有賴於企業補償基金資產短缺之能力（及意願）。因此，企業實質上承擔與計畫相關之精算風險與投資風險。其結果，確定福利計畫所認列之費用不必然是當期應付之提撥金額。

- 50 企業對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。此項估計要求企業須決定多少福利可歸屬於當期及以前期間（見第 67 至 71 段），並對影響福利成本之人口統計變數（如員工離職率及死亡率）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）（見第 72 至 91 段）；
- (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（見第 64 至 66 段）；
- (c) 決定任何計畫資產之公允價值（見第 102 至 104 段）；
- (d) 決定精算損益總額及其應認列之精算損益金額（見第 92 至 95 段）；
- (e) 如採用或改變一項計畫，決定所導致之前期服務成本（見第 96 至 101 段）；及
- (f) 如縮減或清償一項計畫，決定所導致之利益或損失（見第 109 至 115 段）。

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。

- 51 在某些情況下，估計值、平均值及簡便計算法可以提供本準則所列舉詳細計算之可靠近似值。

推定義務之會計處理

- 52 企業不僅對確定福利計畫正式條款下之法定義務應作會計處理，對由非正式慣例

產生之推定義務亦應作會計處理。當企業除支付員工福利外，別無實際可行之其他方案時，非正式慣例即產生推定義務。推定義務之一例為當企業改變非正式慣例，將導致企業與員工關係發生無法接受之損害。

- 53 確定福利計畫之正式條款可能允許企業終止對該計畫之義務。然而，若企業欲繼續留任員工，通常難以取消計畫。因此，如無相反之證據，退職後福利之會計處理應假設目前承諾此福利之企業將於員工之剩餘工作年限內繼續承諾。

財務狀況表

- 54 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（見第 64 段）；
 - (b) 加上（減除）根據第 92 及 93 段規定處理之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（見第 96 段）；
 - (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（見第 102 至 104 段）。
- 55 確定福利義務之現值係扣除任何計畫資產公允價值前之義務總額。
- 56 企業應以充分之規律性決定確定福利義務之現值與任何計畫資產之公允價值，以使財務報表認列金額與報導期間結束日所應決定之金額不會有重大差異。
- 57 本準則鼓勵但不要求企業於衡量所有重大退職後福利義務時，延聘合格之精算師。基於實務之理由，企業可能要求合格之精算師於報導期間結束日前對義務進行詳細評價。然而，截至報導期間結束日如有任何重大交易或環境之其他重大變化（包括市場價格與利率之變化），該評價結果應予更新。
- 58 依第 54 段所決定之金額可能為負數（一項資產）。企業對產生之資產應按下列兩者之孰低者衡量：
- (a) 依第 54 段決定之金額；及
 - (b) 下列之總額：
 - (i) 任何累積未認列淨精算損失與前期服務成本（見第 92、93 及 96 段）；及
 - (ii) 以從計畫中退還資金或減少對計畫未來提撥金之形式可得之經濟效益現值。此經濟效益現值應使用第 78 段規定之折現率決定。
- 58A 應用第 58 段不應僅因當期之精算損失或當期之前期服務成本而導致認列利益，或僅因當期之精算利益而導致認列損失。因此，企業應依第 54 段規定，在第 58 段 (b) 決定之確定福利資產所引起之範圍內立即認列：

- (a) 當期之淨精算損失及當期之前期服務成本超過第 58 段(b)(ii)中決定之經濟效益現值減少額之部分。若經濟效益現值並未變動或係增加，在第 54 段下，全部當期之淨精算損失及當期之前期服務成本應立即認列。
- (b) 扣除當期之前期服務成本後之當期淨精算利益超過第 58 段(b)(ii)中決定之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，在第 54 段下，扣除當期之前期服務成本後之全部當期淨精算利益應立即認列。

58B 第 58A 段僅適用於企業在會計期間之期初或期末，其確定福利計畫有剩餘^{*}，且根據計畫現行條款，無法透過資金退還或減少未來提撥金形式完全回收該剩餘。在此情況下，依第 54 段遞延認列之當期所發生之前期服務成本及精算損失，將會增加第 58 段(b)(i)之金額，若此增加額並未被依第 58 段(b)(ii)規定所認列之經濟效益現值之等額減少所抵銷，則第 58 段(b)之加總淨額將會增加，並因此認列利益。第 58A 段禁止於該情況下認列利益。當期精算利益依第 54 段規定遞延認列時，在其減少累積未認列精算損失之範圍內會產生相反之效果。第 58A 段禁止於該情況下認列損失。本段之應用釋例，見隨附於本準則之施行指引 C。

59 當確定福利計畫過度提撥，或在某些認列精算利益情況下，可能會產生資產。此情況下企業應認列該項資產係因為：

- (a) 企業控制一項資源，此係使用該剩餘以產生未來利益之能力；
- (b) 該控制係過去事件之結果（企業支付之提撥金與員工提供之服務）；及
- (c) 企業可以減少未來提撥金或現金退還形式獲得未來經濟效益，該經濟效益可直接給與企業，或間接給與發生短絀之另一計畫。

60 除第 58A 段所述者外，第 58 段(b)之限制不能推翻對某些精算損失（見第 92 及 93 段）及某些前期服務成本（見第 96 段）之延遲認列。然而，該限制確實推翻第 155 段(b)之過渡選項。第 120A 段(f)(iii)規定企業應揭露因第 58 段(b)之限制而未認列為資產之任何金額。

* 剩餘係指計畫資產之公允價值超過確定福利義務之現值。

例示第 60 段之釋例

一項確定福利計畫具下列特性：

義務之現值	1,100
計畫資產之公允價值	<u>(1,190)</u>
	(90)
未認列精算損失	(110)
未認列前期服務成本	(70)
首次採用本準則時依第 155 段(b)未認列之負債增加	<u>(50)</u>
依第 54 段決定之負數	<u><u>(320)</u></u>
可得之未來資金退還及未來提撥金減少之現值	<u>90</u>

第 58 段(b)限額計算如下：

未認列精算損失	110
未認列前期服務成本	70
可得之未來資金退還及未來提撥金減少之現值	<u>90</u>
限額	<u><u>270</u></u>

270 小於 320，因此企業認列 270 之資產，並揭露此限制使資產之帳面金額降低 50（見第 120A 段(f)(iii)）。

損益

61 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（見第 63 至 91 段）；
- (b) 利息成本（見第 82 段）；
- (c) 任何計畫資產之預期報酬（見第 105 至 107 段）及任何歸墊權（見第 104A 段）之預期報酬；
- (d) 依企業之會計政策所決定之精算損益（見第 92 至 93D 段）；
- (e) 前期服務成本（見第 96 段）；
- (f) 任何縮減或清償之影響（見第 109 及 110 段）；及
- (g) 第 58 段(b)限制之影響，除非依第 93C 段規定而認列於損益之外。

- 62 其他準則規定將某些員工福利成本包括於資產成本中，如存貨或不動產、廠房及設備（見國際會計準則第 2 號及國際會計準則第 16 號）。包含於這些資產成本中之任何退職後福利成本包括第 61 段所列組成部分之適當比例。

認列與衡量：確定福利義務之現值與當期服務成本

- 63 確定福利計畫之最終成本可能受許多變數影響，如最終薪資、員工離職率與死亡率、醫療成本趨勢，及對已提撥資金之計畫，其計畫資產之投資收益。計畫之最終成本不確定，且此不確定性可能持續一段長期間。為衡量退職後福利義務之現值及相關之當期服務成本，有必要：
- (a) 運用某一精算評價方法（見第 64 至 66 段）；
 - (b) 將福利歸屬於服務期間（見第 67 至 71 段）；及
 - (c) 設定精算假設（見第 72 至 91 段）。

精算評價方法

- 64 企業應使用預計單位福利法以決定其確定福利義務之現值、相關當期服務成本及前期服務成本（如適用時）。
- 65 預計單位福利法（有時稱為依服務比例之應計福利法或福利/服務年數法）視每一服務期間將產生一個額外單位之福利權利（見第 67 至 71 段），並單獨衡量每一單位以建構最終義務（見第 72 至 91 段）。

例示第 65 段之釋例

服務終止時應支付一次性之福利，且每一服務年度之福利等於最終薪資之 1%。第 1 年之薪資為 10,000，並假設每年以複利 7% 增加。使用之折現率為每年 10%。假定精算假設不變，下表列示一位預計於第 5 年年底離職之員工之義務如何建構。為簡化起見，本釋例省略為反映該員工提早或延後離職之機率所需之額外調整。

續下頁...

接上頁...

例示第 65 段之釋例

年度	1	2	3	4	5
福利歸屬於：					
—以前年度	0	131	262	393	524
—當年度（最終薪資之 1%）	<u>131</u>	<u>131</u>	<u>131</u>	<u>131</u>	<u>131</u>
—當年度及以前年度	<u>131</u>	<u>262</u>	<u>393</u>	<u>524</u>	<u>655</u>
期初義務	-	89	196	324	476
按 10% 計息	-	9	20	33	48
當期服務成本	<u>89</u>	<u>98</u>	<u>108</u>	<u>119</u>	<u>131</u>
期末義務	<u>89</u>	<u>196</u>	<u>324</u>	<u>476</u>	<u>655</u>

註：

1. 期初義務係歸屬於以前年度福利之現值。
2. 當期服務成本係歸屬於當年度福利之現值。
3. 期末義務係歸屬於當年度及以前年度福利之現值。

66 企業應對全部之退職後福利義務折現，即使部分義務係於報導期間後十二個月內到期。

將福利歸屬於服務期間

67 企業於決定其確定福利義務現值、相關當期服務成本及前期服務成本（如適用時）時，應依計畫之福利公式將福利歸屬於服務期間。惟若員工在較晚年度之服務將導致其福利水準重大高於較早年度之福利水準，企業應依直線基礎將福利歸屬於自：

- (a) 員工提供服務首次導致取得該計畫福利之日（不論該福利是否以繼續服務為條件）；至
- (b) 除因薪資再增加所導致者外，於該計畫下員工繼續服務不會導致增加重大福利金額之日。

68 預計單位福利法規定企業將福利歸屬於當期（以決定當期服務成本）以及當期與以前期間（以決定確定福利義務之現值）。企業將福利歸屬於發生退職後福利義務之期間，該義務係因員工提供服務以換取企業於未來報導期間預期支付之退職後福利而產生。精算技術使企業得以充分可靠地衡量該義務，使負債之認列具正當性。

例示第 68 段之釋例

1. 某確定福利計畫提供退休時對每一服務年度應付 100 之一次性福利。

100 之福利歸屬於每一年度。當期服務成本係 100 之現值。確定福利義務之現值係 100 之現值乘以截至報導期間結束日之服務年數。

若該福利係於員工離職時應立即支付，當期服務成本及確定福利義務之現值反映員工預期離職之日。因此，由於折現之影響，其金額將小於假設員工於報導期間結束日離職所決定之金額。

2. 某項計畫對每一服務年度提供最終薪資 0.2% 之月退休金。該退休金自 65 歲開始支付。

自預計退休日至預計死亡日之間，應付估計最終薪資 0.2% 之月退休金於預計退休日之現值，即為應歸屬於每一服務年度之福利。當期服務成本係該項福利之現值。確定福利義務之現值係最終薪資 0.2% 之月退休金支付額現值乘以截至報導期間結束日之服務年數。因為退休金自 65 歲開始支付，當期服務成本及確定福利義務之現值應予以折現。

- 69 於確定福利計畫下，員工服務產生一項義務，即使該項福利係以未來聘雇為條件（換言之，其係非既得者）。於既得日前之員工服務會導致推定義務，因為於後續每一報導期間結束日，員工在有權享有該福利前所須提供之未來服務量將減少。在衡量其確定福利義務時，企業考慮有些員工可能不會滿足所有既得條件之機率。同樣地，雖然有些退職後福利（如退職後醫療福利）僅於發生特定事件且員工不再受雇時才須支付，但當員工提供服務使其在特定事件發生時有權獲得該福利時即產生義務。發生特定事件之機率會影響該義務之衡量，但並不決定該義務是否存在。

例示第 69 段之釋例

1. 某項計畫對每一服務年度支付福利 100。該福利於服務十年後既得。

歸屬於每一年度之福利為 100。在最初十年之每一年，當期服務成本及義務之現值反映員工可能不會完成十年服務之機率。

2. 某項計畫對每一服務年度支付福利 100，但不包括於 25 歲前提供之服務。該福利立即既得。

無福利歸屬於 25 歲前之服務，因為該日前之服務不會產生福利（有條件的或無條件的）。歸屬於每一後續年度之福利為 100。

- 70 義務將增加直到員工繼續服務不會導致增加重大福利金額之日為止。因此，所有福利歸屬於截至該日或該日之前之期間。福利依計畫福利公式歸屬於各會計期間。惟若員工在較晚年度之服務將導致其福利水準重大高於較早年度之福利水準，企業應依直線基礎將福利歸屬至員工繼續服務不會導致增加重大福利金額之日為止。此因員工於整個期間之服務最終將導致該較高水準之福利。

例示第 70 段之釋例

1. 某項計畫支付 1,000 之一次性福利，該福利於十年後既得。該計畫對後續服務不提供更多福利。

歸屬於最初十年之每一年度之福利為 100 (1,000 除以 10)。最初十年每一年度之當期服務成本反映員工可能不會完成十年服務之機率。無福利歸屬於後續年度。

2. 某項計畫對 55 歲仍在職且已工作二十年，或於 65 歲仍在職（不考慮其服務期間長短）之所有員工，支付 2,000 之一次性退休福利。

對於在 35 歲前加入之員工，其服務首次導致獲得該計畫福利之年齡是 35 歲（員工可於 30 歲時離職並於 33 歲時回來，而不影響福利之金額或時點）。該福利係以繼續服務為條件。同時，55 歲後之服務不會導致增加重大福利金額。對於這些員工，企業將福利 100 (2,000 除以 20) 歸屬於自 35 歲至 55 歲之每一年度。

對於在 35 歲至 45 歲之間加入之員工，二十年後之服務不會導致增加重大福利金額。對於這些員工，企業將福利 100 (2,000 除以 20) 歸屬於最初二十年之每一年度。

對於在 55 歲加入之員工，十年後之服務不會導致增加重大福利金額。對於該員工，企業將福利 200 (2,000 除以 10) 歸屬於最初十年之每一年度。

對於所有員工，當期服務成本與義務之現值反映員工可能不會完成必要服務期間之機率。

3. 某退職後醫療計畫對離職時已服務超過十年但未達二十年之員工，歸墊其退職後醫療成本之 40%，並對離職時已服務二十年以上之員工，歸墊該成本之 50%。

根據計畫之福利公式，企業將預期醫療成本現值之 4% (40%除以 10) 歸屬於最初十年之每一年度，並將 1% (10%除以 10) 歸屬於第二個十年之每一年度。每一年度之當期服務成本反映員工可能不會完成必要之服務期間以賺得部分或全部福利之機率。對於預期在十年內離職之員工，則不歸屬任何福利。

續下頁...

接上頁...

例示第 70 段之釋例

4. 某退職後醫療計畫對離職時已服務超過十年但未達二十年之員工，歸墊其退職後醫療成本之 10%，並對離職時已服務二十年以上之員工，歸墊該成本之 50%。

在較晚年度之服務將導致其福利水準重大高於較早年度之福利水準。因此，對於預期服務二十年以上而離職之員工，企業依第 68 段以直線基礎將福利歸屬。二十年後之服務不會導致增加重大福利金額。因此，歸屬於最初二十年每一年度之福利係預期醫療成本現值之 2.5% (50%除以 20)。

對於預期於十年至二十年之間離職之員工，歸屬於最初十年每一年度之福利係預期醫療成本現值之 1%。對於這些員工，無福利歸屬於第十年年末與估計離職日間之服務。

對於預期於十年內離職之員工，則不歸屬任何福利。

- 71 若每一服務年度之福利金額係最終薪資之固定比例，未來薪資之增加將影響清償在報導期間結束日前之服務所存在義務所需之金額，但不會產生額外義務。因此：

- (a) 就第 67 段(b)之目的而言，薪資增加不會導致更多之福利，即使福利金額取決於最終薪資；且
- (b) 歸屬於每一期間之福利金額係與福利相連結之薪資之固定比例。

例示第 71 段之釋例

員工有權於 55 歲前之每一服務年度獲得最終薪資 3%之福利。

估計最終薪資 3%之福利歸屬於 55 歲前之每一年度。此為該計畫下員工繼續服務不會導致增加重大福利金額之日。無福利歸屬於該年齡後之服務。

精算假設

- 72 精算假設應為不偏且相容。

- 73 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。精算假設包括：

- (a) 關於有資格獲得福利之在職及以前員工（及其扶養親屬）之未來特性之人口統計假設。人口統計假設處理諸如下列事項：

- (i) 聘雇期間及聘雇期後之死亡率；
 - (ii) 員工離職、傷殘及提前退休之比率；
 - (iii) 計畫成員中具有享受福利資格之扶養親屬者，其比例；及
 - (iv) 醫療計畫之支付請求比率；及
- (b) 財務假設，處理諸如下列之項目：
- (i) 折現率（見第 78 至 82 段）；
 - (ii) 未來薪資及福利水準（見第 83 至 87 段）；
 - (iii) 在醫療福利之情況，未來醫療成本，包括處理支付請求及福利支付之管理成本（如重大時）（見第 88 至 91 段）；及
 - (iv) 計畫資產之預期報酬率（見第 105 至 107 段）。

74 精算假設若既非不審慎亦未過度保守即屬不偏。

75 精算假設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。例如，在任何給定未來期間，依賴特定通貨膨脹水準而作之所有假設（諸如利率、薪資及福利增加之假設），在該期間均採用相同之通貨膨脹水準。

76 企業以名目（設定）基礎決定折現率及其他財務假設，除非按實質（調整通貨膨脹）基礎之估計更可靠，例如在高度通貨膨脹之經濟環境下（見國際會計準則第 29 號「高度通貨膨脹經濟下之財務報導」），或是當福利與指數連結，且該相同貨幣及期間之指數連結債券有深度市場時。

77 財務假設應依據報導期間結束日市場對清償義務期間之各項預期。

精算假設：折現率

78 用以將退職後福利義務（包括提撥基金及未提撥基金者）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（於報導期間結束日）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。

79 折現率係一項具有重大影響之精算假設。折現率反映貨幣時間價值，而非精算或投資風險。此外，折現率並不反映企業債權人承擔之企業特定信用風險，亦不反映未來經驗可能與精算假設不同之風險。

80 折現率反映福利支付之估計時點。實務上，為達成前述，企業通常採用能反映福利支付之估計時點及金額，以及將用以支付福利之幣別之單一加權平均折現率。

- 81 在有些情況下，可能不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。在此情況下，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，並且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。確定福利義務之現值總額，對用以折算支付日在可得之公司債或政府公債最終到期日後之福利部分之折現率不太可能特別敏感。
- 82 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。該義務之現值將與財務狀況表所認列之負債不等，因為負債係於扣除任何計畫資產公允價值後認列，且因為部分精算損益及部分前期服務成本並未立即認列。（隨附於本準則之施行指引 A 列舉，連同其他事項，利息成本之計算。）

精算假設：薪資、福利及醫療成本

- 83 退職後福利義務應於反映下列項目之基礎上衡量：
- (a) 估計未來薪資之增加；
 - (b) 報導期間結束日計畫條款所定（或由這些條款以外之任何推定義務產生）之福利；及
 - (c) 僅於下列情況之一，始應反映任何政府福利水準之估計未來變動對確定福利計畫下應付福利之影響：
 - (i) 於報導期間結束日前，該等變動已經發生；或
 - (ii) 過去歷史或其他可靠證據指出，政府福利將以某種可預期之方式變動，例如與一般物價水準或一般薪資水準之未來變化一致。
- 84 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。
- 85 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。例如，這種情況發生於：
- (a) 企業過去有增加福利（例如用以減輕通貨膨脹影響）之歷史，且該實務並無未來將改變之跡象；或
 - (b) 財務報表中已認列精算利益，且由於計畫之正式條款（或該等條款以外之推定義務）或法律規定，企業有義務將計畫之剩餘用於計畫參與者之利益（見第 98 段(c)）。
- 86 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。這些變動將反映在：

- (a) 前期服務成本：在變動前之服務受此變動而改變之福利部分；及
- (b) 變動發生後各期間之當期服務成本：在變動後各期間之服務受此變動而改變之福利部分。

87 有些退職後福利與政府退休福利或政府醫療照顧水準等變數連結。此類福利之衡量應反映這些變數基於過去歷史及其他可靠證據之預期變化。

88 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。

89 退職後醫療福利之衡量，需有未來支付請求之水準與頻率以及滿足這些請求之成本之假設。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。未來醫療成本之估計須考慮技術進步、健康照護利用或提供方式改變，及計畫參與者健康狀況改變之影響。

90 請求之水準及頻率對員工（及其扶養親屬）之年齡、健康狀況及性別特別敏感，且亦可能對其他因素敏感，如地理位置。因此，歷史資料應就母體之人口統計組合與作為歷史資料基礎之母體之人口統計組合不同之處予以調整。如有可靠之證據顯示歷史趨勢將不再繼續時，歷史資料亦應調整。

91 某些退職後健康照護計畫規定員工提撥計畫所涵蓋之醫療成本。對未來醫療成本之估計應考慮於報導期間結束日依計畫條款（或基於這些條款以外之任何推定義務）規定之任何提撥。此等員工提撥之變動將反映在前期服務成本或縮減（如適用時）。滿足支付請求之成本可能因有政府或其他醫療提供者之福利而減少（見第 83 段(c)及第 87 段）。

精算損益

92 於依第 54 段之規定衡量其確定福利負債時，除第 58A 段另有規定外，若上一報導期間結束日淨累積未認列精算損益超過下列兩者金額孰大者，企業應將部分（依第 93 段之規定）精算損益認列為收益或費損：

- (a) 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%；及
- (b) 上一報導期間結束日計畫資產公允價值之 10%。

該等限制應針對每一確定福利計畫單獨計算及應用。

93 每一確定福利計畫應認列之精算損益部分，係依第 92 段所決定之超額部分除以參加該計畫之員工預期平均剩餘工作年限。惟若對利益及損失都適用同樣之基礎，且該基礎於各期間一致適用，則企業可以採用任何能更快速認列精算損益之有系統方法。即使精算損益不超過第 92 段之限額，企業亦可對精算損益運用此等有系

統之方法。

93A 如第 93 段所允許，企業若採用於發生期間即認列精算損益之會計政策，若其對下列項目皆作同樣處理，企業得依第 93B 至 93D 段之規定將精算損益認列於其他綜合損益：

(a) 企業所有之確定福利計畫；及

(b) 企業所有之精算損益。

93B 第 93A 段允許認列於其他綜合損益之精算損益，應於綜合損益表表達。

93C 依第 93A 段之規定認列精算損益之企業，亦應於其他綜合損益認列第 58 段(b)之限制所產生之調整。

93D 已認列於其他綜合損益之精算損益及第 58 段(b)限制所作之調整，應立即認列於保留盈餘，於後續期間不得重分類至損益。

94 精算損益可能導因於確定福利義務現值或任何相關計畫資產公允價值之增加或減少。產生精算損益之原因包括諸如：

(a) 非預期之高或低員工離職率、提前退休率或死亡率，或薪資、福利（若計畫之正式或推定條款規定於通貨膨脹時增加福利）或醫療成本之增加率；

(b) 對未來員工離職率、提前退休率或死亡率以及薪資、福利（若計畫之正式或推定條款規定於通貨膨脹時增加福利）或醫療成本增加率等估計變動之影響；

(c) 折現率變動之影響；及

(d) 計畫資產實際報酬與預期報酬之差額（見第 105 至 107 段）。

95 長期而言，精算損益可能互相抵銷。因此，退職後福利義務之估計可視為環繞於最佳估計之區間（或「緩衝區」）。企業得但無須認列於該區間內之精算損益。本準則規定企業至少應認列正負 10%「緩衝區」以外精算損益之一定部分。（隨附於本準則之施行指引 A 列舉，連同其他事項，對精算損益之處理）。本準則亦允許使用能更快速認列之有系統方法，前提是這些方法滿足第 93 段規定之條件。例如，這些被允許之方法包括對「緩衝區」內外之所有精算損益均立即認列。第 155 段(b)(iii)說明後續精算利益之會計處理需考慮任何未認列之過渡性負債。

前期服務成本

96 依第 54 段之規定衡量其確定福利負債時，除第 58A 段另有規定外，企業應以直線基礎於福利成為既得前之平均期間內認列前期服務成本為費用。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。

- 97 當企業採用一項將福利歸屬於前期服務之確定福利計畫，或變動現有確定福利計畫對前期服務之應付福利時，即產生前期服務成本。此變動係換取至該福利既得前期間內員工之服務，因此，企業應於該期間內認列前期服務成本，儘管事實上該成本係與以前期間員工服務相關。企業以因修正而產生之負債變動衡量前期服務成本（見第 64 段）。當企業改變可歸屬於前期服務之福利致確定福利義務之現值減少時，即產生負前期服務成本。

例示第 97 段之釋例

某企業執行一項退休金計畫，對每一服務年度提供最終薪資 2% 之退休金。該福利於服務五年後既得。20X5 年 1 月 1 日，企業對自 20X1 年 1 月 1 日開始之每一服務年度退休金提高至最終薪資之 2.5%。於提高日，自 20X1 年 1 月 1 日至 20X5 年 1 月 1 日之服務額外福利之現值為：

於 20X5 年 1 月 1 日服務超過 5 年之員工	150
於 20X5 年 1 月 1 日服務短於 5 年之員工（至既得之平均年限：3 年）	<u>120</u>
	<u>270</u>

企業立即認列 150，因為該等福利已既得。企業自 20X5 年 1 月 1 日起於三年內依直線基礎認列 120。

- 98 前期服務成本不包括：
- (a) 以前假定之薪資增加與實際增加之差異，對支付以前年度服務之福利義務之影響（因為精算假設已考量此預計薪資，故無前期服務成本）；
 - (b) 當企業有推定義務給與裁量性退休金增加時，對此裁量性退休金之增加之高估及低估（因為精算假設已考量此增加，故無前期服務成本）；
 - (c) 若企業由於計畫之正式條款（或該等條款以外之推定義務）或法律規定，而有義務將該計畫之剩餘用於計畫參與者之利益時，財務報表中已認列之精算利益所導致福利增加之估計，即使該福利增加尚未正式給與（導致之義務增加係精算損失而非前期服務成本，見第 85 段(b)）；
 - (d) 在無新的或增加福利之情況下，員工完成既得條件而增加之既得福利（因為企業於服務提供時已認列福利之估計成本為當期服務成本，故無前期服務成本）；及
 - (e) 計畫修正以減少未來服務福利之影響（縮減）。

- 99 企業應於採用或改變福利時建立前期服務成本攤銷表。保持明細之紀錄以在攤銷

表中辨認及執行後續之變動將不切實際。此外，僅當有縮減或清償時，才可能有重大影響。因此，企業僅當有縮減或清償時才修正前期服務成本攤銷表。

- 100 當企業減少現有確定福利計畫之應付福利時，所導致確定福利負債之減少，應於減少部分之福利至成為既得前之平均期間內認列為（負）前期服務成本。
- 101 當企業減少現有確定福利計畫之某些應付福利，同時增加計畫中相同員工之其他應付福利時，企業將此變動按單一淨變動處理。

認列與衡量：計畫資產

計畫資產之公允價值

- 102 依第 54 段決定認列於財務狀況表之金額時，應扣除任何計畫資產之公允價值。當無市場價格可得時，則估計計畫資產之公允價值；例如，使用反映與該計畫資產相關之風險及該等資產之到期日或預期處分日（或若無到期日，則為至相關義務清償之預計期間）兩者之折現率，將預期未來現金流量折現。
- 103 計畫資產不包括報導企業應付但未付予基金之提撥金，亦不包括由企業發行並由基金持有之任何不可移轉之金融工具。計畫資產應扣除與員工福利無關之任何基金負債，例如應付帳款、其他應付款及衍生金融工具所產生之負債。
- 104 當計畫資產包括合格保單，且該保單與計畫應付福利之部分或全部金額及時點能完全配合，則該保單之公允價值（若保單之應收款不能全數收回時，計入任何必要之扣除）推定為第 54 段所述相關義務之現值。

歸墊

- 104A 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，企業始應認列此歸墊權為一項單獨之資產。企業應以公允價值衡量該項資產。在所有其他方面，企業對於該資產應依與計畫資產相同之方式處理。在綜合損益表中，與確定福利計畫相關之費用得依減除因歸墊而認列之金額後之淨額表達。
- 104B 企業有時可以尋求他人（如保險人）支付為清償確定福利義務所須之部分或全部支出。第 7 段所定義之合格保單即為計畫資產。企業對於合格保單應採用與所有其他計畫資產相同之會計處理，且第 104A 段不適用（見第 39 至 42 段及第 104 段）。
- 104C 若保單非屬合格保單，則該保單並非計畫資產。第 104A 段規範此種情況：即企業認列保單之歸墊權為一項單獨之資產，而非作為減項以決定依第 54 段應認列之確定福利負債；在所有其他方面，企業對於該資產應依與計畫資產相同之方式處理。詳言之，在確定福利義務及相關歸墊權之淨累積精算利益（損失）依第 92 及 93

段之規定仍未認列之範圍內，應增加（減少）依第 54 段所認列之確定福利負債。第 120A 段(f)(iv)規定企業應簡要敘述歸墊權及相關義務間之關聯。

例示第 104A 至 104C 段之釋例

義務現值	1,241
未認列之精算利益	<u>17</u>
財務狀況表認列之負債	<u>1,258</u>
與計畫部分應付福利之金額及時點能完全配合之保單權利。該等福利之現值為 1,092。	
	<u>1,092</u>
未認列精算利益 17 係義務及歸墊權之淨累積精算利益。	

104D 若保單之歸墊權與計畫部分或全部應付福利之金額及時點能完全配合，則歸墊權之公允價值（若歸墊不能全數收回時，計入任何必要之扣除）推定為第 54 段所述相關義務之現值。

計畫資產報酬

105 計畫資產之預期報酬係認列於損益中之費用之一個組成部分。計畫資產預期報酬與計畫資產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用以與第 92 段規定之 10%「緩衝區」限制相比較之淨額。

106 計畫資產之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。計畫資產之預期報酬應反映因實際支付給基金之提撥金及基金實際支付福利後所持有計畫資產之公允價值變化。

例示第 106 段之釋例

在 20X1 年 1 月 1 日，計畫資產之公允價值為 10,000，淨累積未認列精算利益為 760。在 20X1 年 6 月 30 日，該計畫支付福利 1,900，收到提撥金 4,900。在 20X1 年 12 月 31 日，計畫資產之公允價值為 15,000，而確定福利義務現值為 14,792。20X1 年義務之精算損失為 60。

續下頁...

接上頁...

例示第 106 段之釋例

20X1 年 1 月 1 日，報導個體依該日市場價格作如下之估計：

	%
扣除基金應付稅款後之利息及股利收入	9.25
計畫資產已實現及未實現之利益（稅後）	2.00
管理成本	<u>(1.00)</u>
預期報酬率	<u>10.25</u>

20X1 年，計畫資產預期及實際報酬如下：

10,000 依報酬率 10.25% 持有 12 個月之報酬	1,025
3,000 依報酬率 5% 持有六個月之報酬（相當於按年報酬率 10.25%，每六個月複利計息一次）	<u>150</u>
20X1 年計畫資產之預期報酬	<u>1,175</u>

20X1 年 12 月 31 日計畫資產之公允價值	15,000
減除 20X1 年 1 月 1 日計畫資產之公允價值	(10,000)
減除收到之提撥金	(4,900)
加支付之福利	<u>1,900</u>
計畫資產之實際報酬	<u>2,000</u>

計畫資產預期報酬(1,175)與計畫資產實際報酬(2,000)之差額 825 為精算利益。因此，累積未認列淨精算利益為 1,525 (760 加 825 減 60)。依第 92 段之規定，緩衝區之限制設定為 1,500 (下列兩者中較大者：(i)15,000 之 10% 及 (ii)14,792 之 10%)。次年度 (20X2 年) 企業在損益中認列之精算利益為 25 (1,525 減 1,500) 除以相關員工預期平均剩餘工作年限。

20X2 年計畫資產之預期報酬將根據在 20X2 年 1 月 1 日對義務之整體期間報酬之市場預期。

107 於決定計畫資產之預期與實際報酬時，企業應扣除預期管理成本，但已包括於精算假設內用以衡量義務者除外。

企業合併

- 108 企業合併時，企業以義務之現值減除任何計畫資產之公允價值，認列退職後福利產生之資產及負債（見國際財務報導準則第 3 號「企業合併」）。義務之現值包括下列所有項目，即使被收購者於收購日尚未認列：
- (a) 收購日前產生之精算損益（無論是否落在 10%「緩衝區」內）；
 - (b) 收購日前因福利改變或採用計畫而產生之前期服務成本；及
 - (c) 依第 155 段(b)之過渡規定，被收購者尚未認列之金額。

縮減與清償

- 109 企業應於縮減或清償發生時，認列確定福利計畫之縮減或清償之利益或損失。縮減或清償之利益或損失應包括：
- (a) 任何所導致之確定福利義務現值之變動；
 - (b) 任何所導致之計畫資產公允價值之變動；及
 - (c) 依第 92 及 96 段之規定，任何先前未認列之相關精算損益及前期服務成本。
- 110 在決定縮減或清償之影響前，企業應使用現時精算假設（包括現時市場利率及其他現時市場價格）重新衡量義務（及計畫資產，若有時）。
- 111 當企業發生下列情況之一時，即發生縮減：
- (a) 明確承諾對計畫所涵蓋之員工人數作重大裁減；或
 - (b) 修正確定福利計畫之條款，使在職員工未來服務之重大要素不再享有福利或只享有已降低之福利。

縮減可能因單一事件產生，如工廠關閉、營業終止或計畫終止或暫停，或降低未來薪資增加幅度與應付前期服務福利間連結程度。縮減通常與重組相連。在此情況下，企業應於處理相關重組時，同時處理縮減。

- 111A 當修正計畫降低福利時，僅對未來服務降低之影響屬縮減，對前期服務降低之影響則屬負前期服務成本。
- 112 清償發生於企業從事一項交易，以消除確定福利計畫所提供之部分或全部福利之所有未來法定或推定義務，例如以一次性現金給付支付予計畫參與者或為參與者支付，而換取其收取一定退職後福利之權利。
- 113 在某些情況下，企業購買保單以挹注與當期及以前期間員工服務相關之部分或全部員工福利。保險人若不支付保單指定之員工福利時，如企業保留須支付額外金額之法定或推定義務（見第 39 段），則購買此種保單非屬清償。第 104A 至 104D

段處理在非屬計畫資產之保單下歸墊權之認列與衡量。

- 114 若計畫終止使義務獲得清償且計畫不再存在，清償與縮減併同發生。惟若計畫被提供實質上相同福利之新計畫所取代，則該計畫之終止非屬縮減或清償。
- 115 當縮減僅與計畫所涵蓋之部分員工有關，或僅清償部分義務，則利益或損失包括先前未認列之前期服務成本及精算損益（及依第 155 段(b)之規定尚未認列之過渡性金額）之比例份額。該比例份額係以縮減或清償前後義務現值為基礎決定，除非另一基礎在該情況下更合理。例如，將同一計畫之縮減或清償所產生之任何利益，用於先銷除與該計畫相關之任何未認列之前期服務成本可能為適當。

例示第 115 段之釋例

某企業停止一個營運部門，且該停業部門之員工將不再賺得額外之福利。此屬沒有清償之縮減。使用縮減前之現時精算假設（包括現時市場利率及其他現時市場價格），企業有淨現值為 1,000 之確定福利義務，公允價值為 820 之計畫資產，以及 50 之淨累積未認列精算利益。企業於一年前首次採用本準則，所增加之淨負債為 100，企業選擇於五年內認列（見第 155 段(b)）。縮減使該義務之淨現值減少 100，降至 900。

在先前未認列之精算利益及過渡性金額中，10% (100/1,000) 與透過縮減被銷除之義務有關。因此，縮減之影響如下：

	縮減前	縮減利益	縮減後
義務之淨現值	1,000	(100)	900
計畫資產之公允價值	<u>(820)</u>	<u>-</u>	<u>(820)</u>
	180	(100)	80
未認列精算利益	50	(5)	45
未認列過渡性金額 (100 × 4/5)	<u>(80)</u>	<u>8</u>	<u>(72)</u>
認列於財務狀況表中之淨負債	<u>150</u>	<u>(97)</u>	<u>53</u>

表達

互抵

- 116 僅於下列兩項均成立時，企業始應將一項計畫之資產與另一項計畫之負債互抵：

(a) 企業具有法定執行權以運用一項計畫之剩餘清償另一計畫之義務；及

- (b) 企業意圖按淨額基礎清償義務，或同時實現一項計畫之剩餘及清償另一計畫之義務。

117 互抵條件與國際會計準則第 32 號「金融工具：表達」所建立之條件類似。

流動與非流動之區分

118 某些企業區分流動資產及負債與非流動資產及負債。本準則並不明定企業是否應將退職後福利之資產及負債區分為流動與非流動部分。

退職後福利成本之財務組成部分

119 本準則並不明定企業是否應將當期服務成本、利息成本及計畫資產預期報酬表達為綜合損益表上收益或費損之單一項目之組成部分。

揭露

120 企業應揭露可使財務報表使用者評估其確定福利計畫之性質及該等計畫當期變動之財務影響之資訊。

120A 企業應揭露下列關於確定福利計畫之資訊：

- (a) 企業認列精算損益之會計政策；
- (b) 計畫類型之一般說明；
- (c) 確定福利義務現值之期初及期末餘額之調節，分別顯示當期可歸屬於下列各項之影響（若適用時）：
 - (i) 當期服務成本；
 - (ii) 利息成本；
 - (iii) 計畫參與者之提撥金；
 - (iv) 精算損益；
 - (v) 非以企業表達貨幣衡量之計畫之外幣匯率變動；
 - (vi) 支付之福利；
 - (vii) 前期服務成本；
 - (viii) 企業合併；
 - (ix) 縮減；及

- (x) 清償。
- (d) 依完全未提撥資金之計畫及全部或部分提撥資金之計畫分析確定福利義務之金額。
- (e) 計畫資產公允價值之期初及期末餘額之調節以及依第 104A 段之規定認列為資產之任何歸墊權之期初及期末餘額之調節，分別顯示當期可歸屬於下列各項之影響（若適用時）：
 - (i) 計畫資產預期報酬；
 - (ii) 精算損益；
 - (iii) 非以企業表達貨幣衡量之計畫之外幣匯率變動；
 - (iv) 雇主之提撥金；
 - (v) 計畫參與者之提撥金；
 - (vi) 支付之福利；
 - (vii) 企業合併；及
 - (viii) 清償。
- (f) 財務狀況表認列之資產與負債，與確定福利義務之現值(c)及計畫資產之公允價值(e)之調節，至少列示：
 - (i) 財務狀況表未認列之淨精算損益金額（見第 92 段）；
 - (ii) 財務狀況表未認列之前期服務成本（見第 96 段）；
 - (iii) 任何因第 58 段(b)之限制而未認列為資產之金額；
 - (iv) 依第 104A 段之規定認列為資產之任何歸墊權於報導期間結束日之公允價值（並簡要敘述歸墊權及相關義務間之關聯）；及
 - (v) 財務狀況表認列之其他金額。
- (g) 下列各項認列於損益之費用總額，及包含這些項目之單行項目：
 - (i) 當期服務成本；
 - (ii) 利息成本；
 - (iii) 計畫資產預期報酬；
 - (iv) 依第 104A 段之規定認列為資產之任何歸墊權之預期報酬；

- (v) 精算損益；
 - (vi) 前期服務成本；
 - (vii) 任何縮減或清償之影響；及
 - (viii) 第 58 段(b)限制之影響。
- (h) 下列各項認列於其他綜合損益之總額：
- (i) 精算損益；及
 - (ii) 第 58 段(b)限制之影響。
- (i) 依第 93A 段之規定將精算損益認列於其他綜合損益之企業，將精算損益認列於其他綜合損益之累積金額。
- (j) 按計畫資產之每一主要類別（包括，但不限於：權益工具、債務工具、不動產及所有其他資產），其構成總計畫資產公允價值之百分比或金額。
- (k) 下列各項包括於計畫資產公允價值中之金額：
- (i) 企業本身發行之各類金融工具；及
 - (ii) 供企業使用之任何不動產或其他資產。
- (l) 決定整體資產預期報酬率之基礎之敘述性說明，包括計畫資產各主要類別之影響。
- (m) 計畫資產之實際報酬，及依第 104A 段之規定認列為資產之任何歸墊權之實際報酬。
- (n) 在報導期間結束日所使用之主要精算假設，包括（當適用時）：
- (i) 折現率；
 - (ii) 任何計畫資產於財務報表各表達期間之預期報酬率；
 - (iii) 依第 104A 段之規定認列為資產之任何歸墊權於財務報表各表達期間之預期報酬率；
 - (iv) 預期薪資增加率（及計畫正式或推定條款指定作為未來福利增加基礎之指數或其他變數之變動）；
 - (v) 醫療成本趨勢比率；及
 - (vi) 使用之任何其他重要精算假設。

企業對每項精算假設應以絕對數值（例如以絕對百分比）揭露，而非僅揭露不同比率或其他變數間之差額。

(o) 假定之醫療成本趨勢比率每增加一個百分點及減少一個百分點對下列之影響：

- (i) 淨當期退職後醫療成本中之當期服務成本與利息成本組成部分之總額；及
- (ii) 醫療成本之累計退職後福利義務；

為此項揭露之目的，所有其他之假設應保持不變。對於在高度通貨膨脹環境實施之計畫，此項揭露應為假定之醫療成本趨勢比例增加或減少之百分比，其重要性相當於低度通貨膨脹環境下之一個百分點之影響。

(p) 下列各項當年度及前四年度之金額：

- (i) 確定福利義務之現值、計畫資產之公允價值及計畫之剩餘或短絀；及
- (ii) 下列產生之經驗調整：
 - (A) 計畫負債，以(1)金額或(2)佔報導期間結束日計畫義務之百分比表示；及
 - (B) 計畫資產，以(1)金額或(2)佔報導期間結束日計畫資產之百分比表示。

(q) 雇主對於報導期間結束後開始之一年期間內，預期支付予計畫之提撥金之最佳估計（一旦可合理決定時）。

121 第 120A 段(b)規定揭露計畫類型之一般說明。此種說明應區分，例如，固定薪資退休金計畫與最終薪資退休金計畫，以及退職後醫療計畫。計畫之說明應包括產生推定義務之非正式慣例，依第 52 段之規定應包括於確定福利義務之衡量中者。企業無須作更詳細之揭露。

122 當企業有超過一個之確定福利計畫時，可按總額揭露，或對每一計畫單獨揭露，或以認為最有用之分類揭露。依下列基準區分類別可能有用：

- (a) 計畫之地理位置，如區分國內計畫與國外計畫；或
- (b) 計畫是否受不同之重大風險所影響，如區分固定薪資退休金計畫與最終薪資退休金計畫以及退職後醫療計畫。

當企業依計畫之類別提供總額揭露時，應採用加權平均方式，或依相對較小區間之方式揭露。

- 123 第 30 段規定有關視為確定提撥計畫處理之多雇主確定福利計畫之額外揭露。
- 124 當有國際會計準則第 24 號之適用時，企業應揭露下列資訊：
- (a) 與退職後福利計畫之關係人交易；及
 - (b) 主要管理階層之退職後福利。
- 125 當有國際會計準則第 37 號之適用時，企業應揭露有關由退職後福利義務產生之或有負債之資訊。

其他長期員工福利

- 126 其他長期員工福利包括，例如：
- (a) 長期帶薪假，如長期服務休假或長期輪休年假；
 - (b) 服務滿若干年之休假或其他長期服務福利；
 - (c) 長期傷殘福利；
 - (d) 員工提供相關服務之期末十二個月以後支付之應付分紅及獎金；及
 - (e) 在賺得福利之期末十二個月以後支付之遞延酬勞。
- 127 其他長期員工福利之衡量，通常不會受到與退職後福利之衡量同樣程度之不確定性之影響。此外，採用或變動其他長期員工福利很少引起重大金額之前期服務成本。基於這些理由，本準則規定對其他長期員工福利採用簡化之會計處理方法。此方法與退職後福利規定之會計處理差別如下：
- (a) 精算損益立即認列且不適用「緩衝區」；及
 - (b) 所有前期服務成本立即認列。

認列與衡量

- 128 認列為其他長期員工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（見第 64 段）；
 - (b) 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（見第 102 至 104 段）。

衡量負債時，企業應適用第 49 至 91 段，但不包括第 54 及 61 段。企業應依第 104A 段之規定認列與衡量任何歸墊權。

- 129 對於其他長期員工福利，企業應認列下列金額加總之淨額為費損或（受第 58 段之限制）收益，除非另一準則規定或允許將其包含於資產成本中：
- (a) 當期服務成本（見第 63 至 91 段）；
 - (b) 利息成本（見第 82 段）；
 - (c) 任何計畫資產之預期報酬（見第 105 至 107 段）及認列為資產之任何歸墊權（見第 104A 段）之預期報酬；
 - (d) 精算損益（應全部立即認列）；
 - (e) 前期服務成本（應全部立即認列）；及
 - (f) 任何縮減或清償之影響（見第 109 至 110 段）。
- 130 其他長期員工福利形式之一是長期傷殘福利。若福利水準有賴於服務期間之長短，當服務提供時即產生義務。該義務之衡量反映須支付之可能性及預期支付期間之長度。若福利水準對任何傷殘員工均相同而不論服務年數，該等福利之預期成本應於引起長期傷殘之事件發生時認列。

揭露

- 131 雖然本準則對於其他長期員工福利無特定揭露規定，但其他準則可能有揭露之規定。例如，若該等福利產生之費用重大，致依國際會計準則第 1 號之規定將須揭露。當有國際會計準則第 24 號之適用時，企業應揭露主要管理階層之其他長期員工福利之資訊。

離職福利

- 132 本準則將離職福利之處理與其他員工福利分開，因為產生義務之事件係離職而非員工之服務。

認列

- 133 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。
- 134 企業僅於有詳細之正式終止聘雇計畫且該計畫沒有撤銷之實際可能性時，始明確承諾終止聘雇。詳細計畫至少應包括：

- (a) 將離職員工之工作地點、職能及概略人數；
- (b) 每一工作類別或職能之離職福利；及
- (c) 計畫實施時間。該計畫應儘快開始實施，且完成實施之期間應（短到）不可能對計畫作重大變動。

135 企業可能依法律、與員工或其代表簽訂之合約或其他協議，或基於商業慣例、習慣或公平對待之意願之推定義務，承諾當其終止對員工之聘雇時支付（或提供其他福利）予員工。該等支付係離職福利。離職福利通常為一次性給付，但有時亦包括：

- (a) 間接透過員工福利計畫或直接提高退休福利或其他退職後福利；及
- (b) 若員工不再提供對企業具經濟效益之服務時，支付薪資至特定通告期間之期末。

136 某些員工福利無論員工離開之理由為何均須支付。該等福利之支付為確定（受限於任何既得或最低服務要求），但其支付時點則不確定。雖然該等福利在有些國家稱為離職補償金或遣散費，但該等福利係退職後福利而非離職福利，且企業應按退職後福利之會計處理。某些企業對員工提出之自願離職（實質上是退職後福利）給與比企業提出之非自願離職較低水準之福利。非自願離職應付之額外福利係離職福利。

137 離職福利並不提供企業未來經濟效益，且應立即認列為費用。

138 當企業認列離職福利時，可能亦必須對退休福利或其他員工福利之縮減作會計處理（見第 109 段）。

衡量

139 當離職福利到期時間超過報導期間後 12 個月時，應使用第 78 段規定之折現率將其折現。

140 在作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。

揭露

141 當接受離職福利要約之員工人數不確定時，即存在或有負債。依國際會計準則第 37 號之規定，企業應揭露有關該或有負債之資訊，除非清償時資源流出之可能性極低。

- 142 依國際會計準則第 1 號之規定，若某項費用係屬重大，企業應揭露該費用之性質與金額。為遵循此規定，離職福利可能導致一項需要揭露之費用。
- 143 當有國際會計準則第 24 號之適用時，企業應揭露主要管理階層之離職福利資訊。
- 144-152 [已刪除]

過渡規定

- 153 本節規範確定福利計畫之過渡處理。當企業首次採用本準則認列其他員工福利時，企業應適用國際會計準則第 8 號「會計政策、會計估計變動及錯誤」。
- 154 首次採用本準則時，企業應決定採用日其確定福利計畫之過渡性負債為：
- (a) 於採用日該義務之現值（見第 64 段）；
 - (b) 減去將直接用於清償義務之計畫資產（若有時）在採用日之公允價值（見第 102 至 104 段）；
 - (c) 減去依第 96 段之規定應於以後期間認列之任何前期服務成本。
- 155 若過渡性負債大於同日依企業先前會計政策應認列之負債，企業應選擇按下列方式之一將該增加認列為其依第 54 段規定之確定福利負債之一部分，且一經選擇不得改變：
- (a) 依國際會計準則第 8 號立即認列；或
 - (b) 自採用日起在不超過五年之期間內依直線基礎攤銷為費用。若企業選擇(b)，企業應：
 - (i) 適用第 58 段(b)之限制以衡量認列於財務狀況表之任何資產；
 - (ii) 在每一報導期間結束日揭露：(1)該增加尚未認列之金額；及(2)當期已認列之金額；
 - (iii) 限制後續精算利益（但非負前期服務成本）之認列如下，即若依第 92 及 93 段應認列一精算利益，企業應認列之該精算利益僅限於淨累積未認列精算利益（在該精算利益認列前）超過過渡性負債之未認列部分；及
 - (iv) 將未認列過渡性負債之相關部分包括於決定後續清償或縮減之任何利益或損失中。

若過渡性負債小於同日依企業先前會計政策應認列之負債，企業應依國際會計準則第 8 號立即認列此項減少。

- 156 首次採用本準則時，會計政策變動之影響包括所有以前期間產生之精算損益，即使其落在第 92 段規定之 10%「緩衝區」限制內。

例示第 154 至 156 段之釋例

1998 年 12 月 31 日，某企業之財務狀況表包括退休金負債 100。該企業於 1999 年 1 月 1 日採用本準則，當時依本準則規定之義務現值為 1,300，計畫資產公允價值為 1,000。該企業於 1993 年 1 月 1 日曾提高退休金（非既得福利成本：160；當日至既得日之平均剩餘期間：10 年）。

過渡性影響如下：

義務之現值	1,300
計畫資產之公允價值	(1,000)
減：將於以後期間認列之前期服務成本 $(160 \times 4/10)$	<u>(64)</u>
過渡性負債	236
已認列負債	<u>100</u>
負債增加	<u><u>136</u></u>

該企業對增加之 136 可以選擇立即認列或於不超過 5 年之期間內認列，一經選擇，不得改變。

1999 年 12 月 31 日，依本準則規定之義務現值為 1,400，計畫資產之公允價值為 1,050。自採用本準則之日起淨累積未認列精算利益為 120。參加該計畫員工之預期平均剩餘工作年限為八年。企業採用依第 93 段允許之立即認列所有精算損益之會計政策。

第 155 段(b)(iii)限制之影響如下：

淨累積未認列精算利益	120
過渡性負債之未認列部分 $(136 \times 4/5)$	<u>(109)</u>
可認列之最大利益（第 155 段(b)(iii)）	<u><u>11</u></u>

生效日

- 157 除第 159 至 159C 段規定外，本準則適用於會計期間開始日在 1999 年 1 月 1 日以後之財務報表。本準則鼓勵提前適用此規定。企業若於 1999 年 1 月 1 日前開始之財務報表對退休福利成本適用本準則，企業應揭露已適用本準則而非 1993 年核准之國際會計準則第 19 號「退休福利成本」之事實。

- 158 本準則取代 1993 年核准之國際會計準則第 19 號「退休福利成本」。

- 159 下列適用於會計期間開始日在 2001 年 1 月 1 日以後之年度財務報表*：
- (a) 第 7 段已修訂之計畫資產定義及長期員工福利基金持有之資產與合格保單之相關定義；及
- (b) 第 104A、128 及 129 段對歸墊認列與衡量之規定，以及第 120A 段(f)(iv)、第 120A 段(f)(iv)、第 120A 段(g)(iv)及第 120A 段(n)(iii)之相關揭露規定。
- 本準則鼓勵提前適用此規定。如提前適用影響財務報表，企業應揭露此一事實。
- 159A 第 58A 段之修正適用於會計期間開始日在 2002 年 5 月 31 日以後結束之年度財務報表。本準則鼓勵提前適用此規定。如提前適用影響財務報表，企業應揭露此一事實。
- 159B 企業應於 2006 年 1 月 1 日以後開始之年度適用第 32A 段、第 34 至 34B 段、第 61 段及第 120 至 121 段之修正內容。本準則鼓勵提前適用此規定。企業若於 2006 年 1 月 1 日前開始之期間適用這些修正內容，應揭露此一事實。
- 159C 第 93A 至 93D 段之選擇可適用於 2004 年 12 月 16 日以後結束之年度期間。於 2006 年 1 月 1 日前開始之年度期間使用此選擇之企業，應同時適用第 32A 段、第 34 至 34B 段、第 61 段及第 120 至 121 段之修正內容。
- 159D 2008 年 5 月發布之「國際財務報導準則之改善」，修正第 7 段、第 8 段(b)、第 32B、97、98 及 111 段，並增加第 111A 段之規定。企業應於 2009 年 1 月 1 日以後開始之年度適用第 7 段、第 8 段(b)及第 32B 段之修正內容，並得提前適用。企業若提前適用該等修正內容，應揭露此一事實。企業對於 2009 年 1 月 1 日以後發生之福利變動，應適用第 97、98、111 及 111A 段之修正內容。
- 160 當企業為反映第 159 至 159D 段之變動而變動其會計政策時，適用國際會計準則第 8 號。當追溯適用該等變動時，依國際會計準則第 8 號之規定，企業應假設其與本準則之其他部分均同時適用以處理該等變動。其例外為企業依第 120A 段(p)規定揭露之金額，對於每一年度期間可能係以企業首次採用第 120A 段之修正內容之第一個表達年度財務報表所推延決定之金額。
- 161 國際會計準則第 1 號（2007 年修訂）修正所有國際財務報導準則所使用之專用術語，並修正第 93A 至 93D 段、第 106 段（釋例）及第 120A 段之規定。企業應於 2009 年 1 月 1 日以後開始之年度適用該等修正內容。企業若提前適用國際會計準則第 1 號（2007 年修訂），該修正內容亦應提前適用。

* 第 159 及 159A 段稱「年度財務報表」，係配合 1998 年對生效日所使用之較明確用語。第 157 段則稱「財務報表」。

附錄

其他準則之修正

本附錄之修正內容應適用於 2006 年 1 月 1 日以後開始之年度。若企業提前適用國際會計準則第 19 號之修正內容，本修正內容亦應提前適用。

* * * * *

本準則於 2004 年修正時所包含於本附錄之修正內容，已納入本版之相關國際財務報導準則第 1 號、國際會計準則第 1 號及國際會計準則第 24 號中。

