

國際會計準則第 19 號 (2012 年版)

正 體 中 文 版 草 案

員 工 給 付

徵 求 意 見 函

(僅準則部分對外徵求意見，有意見者請於 101 年 4 月 30 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

員工給付

(2012 年版)

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

國際會計準則第 19 號

員工給付

國際會計準則理事會 (IASB) 於 2001 年 4 月採用國際會計準則委員會 (IASC) 原於 1998 年 2 月發布之國際會計準則第 19 號「員工給付」。國際會計準則第 19 號「員工給付」取代國際會計準則第 19 號「雇主財務報表退休給付之會計」(於 1983 年 1 月發布)。國際會計準則第 19 號於 1993 年作進一步之修正並重新命名為國際會計準則第 19 號「退休給付成本」。

國際會計準則理事會 (IASB) 於 2004 年 12 月修正多雇主計畫及集團計畫之會計處理。國際會計準則理事會 (IASB) 於 2011 年 6 月修訂國際會計準則第 19 號；此包括銷除允許企業遞延認列淨確定給付負債變動之選項及修正對確定給付計畫與多雇主計畫之某些揭露規定。

其他國際財務報導準則已針對國際會計準則第 19 號作些微之配套修正。包括對國際會計準則第 1 號「財務報表之表達」(2003 年 12 月及 2007 年 9 月修訂)、國際財務報導準則第 3 號「企業合併」(2004 年 3 月發布)、「國際財務報導準則之改善」(2008 年 5 月發布)、國際會計準則第 24 號「關係人揭露」(2009 年 11 月修訂)及國際財務報導準則第 9 號「金融工具」(2009 年 11 月及 2010 年 10 月發布)。

目錄

| | 段 次 |
|------------------------------|-----|
| 簡介 | IN1 |
| 國際會計準則第 19 號 員工給付 | |
| 目的 | 1 |
| 範圍 | 2 |
| 定義 | 8 |
| 短期員工給付 | 9 |
| 認列與衡量 | 11 |
| 所有短期員工給付 | 11 |
| 短期帶薪假 | 13 |
| 利潤分享及紅利計畫 | 19 |
| 揭露 | 25 |
| 退職後給付：確定提撥計畫及確定給付計畫之區別 | 26 |
| 多雇主計畫 | 32 |
| 分擔風險予共同控制下各企業間之確定給付計畫 | 40 |
| 政府計畫 | 43 |
| 已投保之給付 | 46 |
| 退職後給付：確定提撥計畫 | 50 |
| 認列與衡量 | 51 |
| 揭露 | 53 |
| 退職後給付：確定給付計畫 | 55 |
| 認列與衡量 | 56 |
| 推定義務之會計處理 | 61 |
| 財務狀況表 | 63 |



| | |
|------------------------------|------------|
| 認列與衡量：確定給付義務現值與當期服務成本 | 66 |
| 精算評價方法 | 67 |
| 將給付歸屬於服務期間 | 70 |
| 精算假設 | 75 |
| 精算假設：死亡率 | 81 |
| 精算假設：折現率 | 83 |
| 精算假設：薪資、給付及醫療成本 | 87 |
| 前期服務成本及清償損益 | 99 |
| 前期服務成本 | 102 |
| 清償損益 | 109 |
| 認列與衡量：計畫資產 | 113 |
| 計畫資產之公允價值 | 113 |
| 歸墊 | 116 |
| 確定給付成本之組成部分 | 120 |
| 淨確定給付負債(資產)淨利息 | 123 |
| 淨確定給付負債(資產)再衡量數 | 127 |
| 表達 | 131 |
| 互抵 | 131 |
| 流動與非流動之區分 | 133 |
| 確定給付成本之組成部分 | 134 |
| 揭露 | 135 |
| 確定給付計畫之特性及與該等計畫相關之風險 | 139 |
| 財務報表金額之說明 | 140 |
| 未來現金流量之金額、時點及不確定性 | 145 |
| 多雇主計畫 | 148 |
| 分擔風險予共同控制下各企業間之確定給付計畫 | 149 |
| 其他國際財務報導準則之揭露規定 | 151 |

| | |
|-----------------|------------|
| 其他長期員工給付 | 153 |
| 認列與衡量 | 155 |
| 揭露 | 158 |
| 離職給付 | 159 |
| 認列 | 165 |
| 衡量 | 169 |
| 揭露 | 171 |
| 過渡規定及生效日 | 172 |
| 附錄 | |
| 其他國際財務報導準則之修正 | |

下列隨附文件請見本版 B 部分

**理事會對 2004 年 12 月發布之「精算損益、集團計畫及揭露」
(國際會計準則第 19 號之修正)之核准**

理事會對 2011 年 6 月發布之國際會計準則第 19 號之核准

結論基礎

附錄

其他國際財務報導準則結論基礎之修正

反對意見

其他國際財務報導準則指引之修正

對照表



國際會計準則第 19 號「員工給付」由第 1 至 174 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「財務報導之觀念架構」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 國際會計準則第 19 號「員工給付」係訂定雇主對員工給付之會計及揭露。本準則不處理員工給付計畫之報導（見國際會計準則第 26 號「退休給付計畫之會計與報導」）。
- IN2 本準則辨認四類員工給付：
- (a) 短期員工給付，諸如下列給付（若預期於員工提供相關服務之年度報導期間結束日後十二個月內全部清償者）：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、利潤分享及紅利，以及非貨幣性給付（如醫療照顧、住房、汽車，以及免費或補貼之商品或服務）；
 - (b) 退職後給付，如退休給付（如退休金及退休時一次性給付）、退職後人壽保險及退職後醫療照顧；
 - (c) 其他長期員工給付，如長期服務休假或長期輪休年假、服務滿若干年之給付或其他長期服務給付、長期傷殘給付；及
 - (d) 離職給付。
- IN3 本準則規定當員工提供服務以換取短期員工給付時，企業應認列該等給付。
- IN4 退職後給付計畫應分類為確定提撥計畫或確定給付計畫。本準則對多雇主計畫、政府計畫及投保之給付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給付時，企業不負有支付額外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給付計畫為確定給付計畫。確定給付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給付義務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) 使用單位預計給付成本法衡量其義務及成本。
 - (d) 依計畫之給付公式將給付歸屬於服務期間，除非員工在較晚年度之服務將導致其給付水準重大高於較早年度之給付水準。

- (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給付之特定變動）。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給付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) 自義務之帳面金額扣除任何計畫資產之公允價值，以便決定淨確定給付負債（資產）。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) 限制淨確定給付資產之帳面金額，使其不超過以從計畫中退還提撥金或對計畫減少未來提撥金之形式可得之經濟效益。
- (i) 按下列認列淨確定給付負債（資產）之所有變動：
 - (i) 服務成本及淨利息認列於損益；及
 - (ii) 再衡量數認列於其他綜合損益。

IN7 短期員工給付、退職後給付及離職給付以外之員工給付係其他長期員工給付。對其他長期員工給付，本準則規定與對退職後給付相同之認列與衡量，但對其他長期員工給付負債帳面金額之所有變動，則認列於損益。本準則對其他長期員工給付未規定明確之揭露。

IN8 離職給付係指由下列情況之一產生之應付員工給付：企業決定在正常退休日前終止對員工之聘僱；或員工決定接受企業之給付要約以換取聘僱之終止。企業須於不再能撤銷該等給付之要約時與認列任何相關重組成本時兩者之較早者，認列離職給付。

國際會計準則第 19 號

員工給付

目的

- 1 本準則之目的係訂定員工給付之會計及揭露。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給付時應認列負債；及
 - (b) 當企業耗用員工為換取員工給付而提供之服務所產生之經濟效益時應認列費用。

範圍

- 2 本準則適用於雇主對所有員工給付之會計，惟員工給付適用國際財務報導準則第 2 號「股份基礎給付」者除外。
- 3 本準則不處理員工給付計畫之報導（見國際會計準則第 26 號「退休給付計畫之會計與報導」）。
- 4 本準則適用之員工給付，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。當企業除支付員工給付外，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。
- 5 員工給付包括：
 - (a) 短期員工給付，諸如下列給付（若預期於員工提供相關服務之年度報導期間結束日後十二個月內全部清償者）：
 - (i) 工資、薪資及社會安全提撥；
 - (ii) 帶薪年休假及帶薪病假；
 - (iii) 利潤分享及紅利；及

- (iv) 在職員工之非貨幣性給付 (如醫療照顧、住房、汽車, 以及免費或補貼之商品或服務) ;
 - (b) 退職後給付, 諸如下列給付:
 - (i) 退休給付 (例如退休金及退休時一次性給付) ; 及
 - (ii) 其他退職後給付 (諸如退職後人壽保險及退職後醫療照顧) ;
 - (c) 其他長期員工給付, 諸如下列給付:
 - (i) 長期帶薪假 (諸如長期服務休假或長期輪休年假) ;
 - (ii) 服務滿若干年之給付或其他長期服務給付; 及
 - (iii) 長期傷殘給付; 及
 - (d) 離職給付。
- 6 員工給付包括提供給員工或其扶養親屬或受益人之給付, 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 (諸如保險公司) 而清償。
- 7 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人員。

定義

- 8 本準則用語定義如下:

員工給付之定義

員工給付係指企業所給與用以換取員工提供服務或終止聘僱之所有形式之對價。

短期員工給付係指預期於員工提供相關服務之年度報導期間結束日後十二個月內全部清償之員工給付 (離職給付除外)。

退職後給付係指聘僱結束後應付之員工給付 (離職給付及短期員工給付除外)。

其他長期員工給付係指短期員工給付、退職後給付及離職給付以外之所有員工給付。

離職給付係指於下列情況之一提供員工給付以換取對員工聘僱之終止:

- (a) 企業決定在正常退休日前終止對員工之聘僱; 或

- (b) 員工決定接受企業之給付要約以換取聘僱之終止。

與計畫分類相關之定義

退職後給付計畫係指企業據以提供一位或多位員工退職後給付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給付時，企業不負有支付額外提撥金之法定及推定義務之退職後給付計畫。

確定給付計畫係指確定提撥計畫以外之退職後給付計畫。

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）或確定給付計畫（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；且
- (b) 以提撥及給付水準之決定無須辨別僱用員工之企業為基礎，使用該等資產提供給付予超過一個企業之員工。

與淨確定給付負債（資產）相關之定義

淨確定給付負債（資產）係指就限制淨確定給付資產至資產上限之任何影響數調整後之短絀或剩餘。

短絀或剩餘係指：

- (a) 確定給付義務現值減除
- (b) 計畫資產（若有時）之公允價值。

資產上限係指以從計畫中退還提撥金或對計畫減少未來提撥金之形式可得之任何經濟效益之現值。

確定給付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。

計畫資產包含：

- (a) 長期員工給付基金持有之資產；及
- (b) 合格保單。

長期員工給付基金持有之資產係指符合下列所有條件之資產（報導個體發行之不可移轉金融工具除外）：

- (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完全為支付或挹注員工給付而存在；及
- (b) 僅能用於支付或挹注員工給付，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支應計畫或報導個體之所有相關員工給付義務；或
 - (ii) 資產退還予報導個體以歸墊其已支付之員工給付。

合格保單係指由保險人所發行之保單¹，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給付計畫下之員工給付；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給付義務時無須動用該收現；或
 - (ii) 該收現退還予報導個體以歸墊其已支付之員工給付。

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。

與確定給付成本相關之定義

服務成本包含：

- (a) 當期服務成本係指員工當期服務所產生確定給付義務現值之增加數；
- (b) 前期服務成本係指計畫修正（引進、撤銷或改變確定給付計畫）或縮減（企業對計畫所涵蓋之員工人數作重大裁減）所產生員工前期服務之確定給付義務現值之變動數；及
- (c) 任何清償損益。

淨確定給付負債（資產）淨利息係指隨時間經過導致淨確定給付負債（資產）於一期間內之變動。

¹ 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。

淨確定給付負債 (資產) 再衡量數包含：

- (a) 精算損益；
- (b) 計畫資產報酬，但不包括包含於淨確定給付負債 (資產) 淨利息之金額；及
- (c) 資產上限影響數之任何變動，但不包括包含於淨確定給付負債 (資產) 淨利息之金額。

精算損益係由下列所產生確定給付義務現值之變動：

- (a) 經驗調整 (先前精算假設與實際發生情況間之差異之影響)；及
- (b) 精算假設變動之影響。

計畫資產報酬係指由計畫資產所產生之利息、股利及其他收益，連同計畫資產已實現與未實現之利益或損失，減除：

- (a) 管理計畫資產之所有成本；及
- (b) 計畫本身之所有應付稅款，但包含於精算假設內用以衡量確定給付義務現值之稅款除外。

清償係指將確定給付計畫所提供之部分或全部給付之所有進一步之法定或推定義務予以消除之交易，但計畫條款所定且包括於精算假設內之對員工給付之支付或代員工之支付除外。

短期員工給付

- 9 短期員工給付，包括諸如下列給付項目 (若預期於員工提供相關服務之年度報導期間結束後十二個月內全部清償者)：
- (a) 工資、薪資及社會安全提撥；
 - (b) 帶薪年休假及帶薪病假；
 - (c) 利潤分享及紅利；及
 - (d) 在職員工之非貨幣性給付 (如醫療照顧、住房、汽車、免費或補貼之商品或服務)。
- 10 若企業對清償時點之預期暫時改變，企業無須重分類短期員工給付。惟若給付之特性改變 (如自一項非累積給付改變為一項累積給付) 或若對清償時點預期之變動非屬暫時性，則企業應考量該給付是否仍符合短期員工給付之定義。

認列與衡量

所有短期員工給付

- 11 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給付之非折現金額，認列：
- (a) 為一項負債（應計費用）（扣除任何已付金額後）。若已付金額超過給付之非折現金額，則企業應於該項預付金額將導致減少未來支付或退還現金等（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，除非另一國際財務報導準則規定或允許將該給付包含於資產成本中（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」）。
- 12 第 13、16 及 19 段說明企業應如何將第 11 段適用於帶薪假、利潤分享及紅利計畫等形式之短期員工給付。

短期帶薪假

- 13 企業應依第 11 段之規定，於下列時點認列帶薪假形式之短期員工給付之預期成本：
- (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之應得權利時。
 - (b) 在非累積帶薪假之情況下，於缺勤發生時。
- 14 企業可能對各種原因之員工缺勤進行支付，包括國定假日、生病、短期傷殘、生產或陪產、陪審及服兵役。帶薪假之應得權利分為兩類：
- (a) 累積；及
 - (b) 非累積。
- 15 累積帶薪假係指若當期休假之應得權利未全數用完時，遞轉後期而可於未來期間使用之帶薪假。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應得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應得權利無權獲得現金支付）。當員工提供增加其未來帶薪假應得權利之服務時，（企業）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之應得權利前離開之可能性會影響該義務之衡量。
- 16 企業應將報導期間結束日已累積未使用休假之應得權利所導致預期支付之額外金額，衡量為累積帶薪假之預期成本。

- 17 前段所述之方法係按額外支付金額衡量義務，該額外支付完全係因給付累積之事實而預期發生。在許多情況下，企業可能無須作詳細之計算，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年休假之用時，病假義務才可能為重大。

例示第 16 及 17 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應得權利中扣除，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 31 日，每名員工平均未使用之應得權利為兩天。以預期將持續之經驗為基礎，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 日之累積未使用之應得權利，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。

- 18 非累積帶薪假不可遞轉後期：若當期休假之應得權利未全數用完即失效，且員工在離開企業時對未使用之應得權利亦無收取現金之權利。帶薪之病假（在過去未使用之應得權利不增加未來應得權利之範圍內）、產假、陪產假及陪審或服兵役之帶薪假，通常屬於這種情況。因員工之服務並不增加給付金額，故企業在員工缺勤前並不認列負債或費用。

利潤分享及紅利計畫

- 19 企業僅於下列條件均成立時，始應依第 11 段之規定認列利潤分享及紅利支付之預期成本：

- (a) 由於過去事項，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。

- 20 於某些利潤分享計畫下，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利潤分享即離職之可能性。

例示第 20 段之釋例

某利潤分享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，當年度全部利潤分享支付比例為淨利之 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。

- 21 企業可能沒有支付紅利之法定義務。然而，在某些情況下，企業有支付紅利之慣例。此時企業具有推定義務，因為企業除支付紅利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紅利即離職之可能性。
- 22 企業僅於下列任一情況下，始能可靠估計其利潤分享或紅利計畫之法定或推定義務：
- (a) 計畫之正式條款包括決定給付金額之公式；
 - (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。
- 23 利潤分享及紅利計畫之義務來自於員工之服務，而非來自於企業與其業主之交易。因此，企業應將利潤分享及紅利計畫之成本認列為費用而非淨利之分配。
- 24 若利潤分享及紅利之支付未預期於員工提供相關服務之年度報導期間結束日後十二個月內全部清償，則該等支付為其他長期員工給付（見第 153 至 158 段）。

揭露

- 25 雖然本準則對於短期員工給付無特定揭露之規定，但其他國際財務報導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人員之員工給付，國際會計準則第 1 號「財務報表之表達」規定揭露員工給付費用。

退職後給付：確定提撥計畫及確定給付計畫之區別

- 26 退職後給付包括諸如下列給付項目：
- (a) 退休給付（如退休金及退休時一次性給付）；及
 - (b) 其他退職後給付，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給付之協議為退職後給付計畫。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收受提撥及支付給付。
- 27 退職後給付計畫究應分類為確定提撥計畫或確定給付計畫，取決於其主要條款及條件所產生之經濟實質。

- 28 在確定提撥計畫下，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，員工收取之退職後給付金額，取決於企業（或許亦包括員工）對退職後給付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。其結果，精算風險（給付將比預期少）及投資風險（投資之資產將不足以支應預期給付）實質上由員工承擔。
- 29 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) 計畫給付公式並非完全與提撥金額相連結，且若資產不足以支應計畫給付公式之給付時，要求企業提供額外之提撥金；
 - (b) 間接透過計畫或直接對提撥金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，當企業過去曾依通貨膨脹而同步增加對以前員工之給付時（即使無法定義務須如此），即可能產生推定義務。
- 30 在確定給付計畫下：
- (a) 企業之義務係對在職及以前員工提供議定之給付；及
 - (b) 精算風險（即給付之成本將比預期多）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。
- 31 第 32 至 49 段係就多雇主計畫、分擔風險予共同控制下各企業間之確定給付計畫、政府計畫及已投保之給付情況，說明確定提撥計畫與確定給付計畫之區別。

多雇主計畫

- 32 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給付計畫。
- 33 企業若參與多雇主確定給付計畫時，除非適用第 34 段，企業應：
- (a) 對其確定給付義務、計畫資產及與計畫相關之成本之比例份額，採用與其他確定給付計畫相同之會計處理方法；及
 - (b) 揭露第 135 至 148 段（不包括第 148 段(d)）規定之資訊。
- 34 當無法獲得足夠資訊以對多雇主確定給付計畫使用確定給付會計時，企業應：
- (a) 視其為確定提撥計畫，依第 51 及 52 段之規定處理；及
 - (b) 揭露第 148 段規定之資訊。

35 多雇主確定給付計畫之一例為：

- (a) 該計畫係依隨支隨付之基礎支應：每期提撥金設定於預期足以支付同一期間到期給付之水準，且當期（員工）賺得之未來給付將以未來提撥金支付；且
- (b) 員工之給付依其服務期間之長短決定，且參與計畫之企業除提撥截至退出日止員工已賺得之給付外，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）已賺得給付之最終成本比預期多，企業必須增加其提撥金，或說服員工接受給付之減少。因此，此種計畫屬確定給付計畫。

36 當可獲得有關多雇主確定給付計畫之足夠資訊時，企業對其確定給付義務、計畫資產及與計畫相關之退職後成本之比例份額，應採用與其他確定給付計畫相同之會計處理方法。惟就會計目的而言，企業可能無法充分可靠地辨識其在該計畫之基本財務狀況及績效之份額。此情況可能發生，若：

- (a) 該計畫使參與之企業暴露於與其他企業之在職及以前員工有關之精算風險，而導致並無一致且可靠之基礎以分配義務、計畫資產及成本予參與計畫之個別企業；或
- (b) 企業無法取得有關該計畫之足夠資訊以滿足本準則之規定。

在該等情況下，企業將該計畫視為確定提撥計畫處理，並揭露第 148 段規定之資訊。

37 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 34 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 37 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給付計畫，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 CU1 億²。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 CU8 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。

38 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，

2 於本準則中，貨幣金額均以「貨幣單位（CU，即 Currency Units）」表達。

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給付劃分。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給付計畫。

- 39 決定何時認列及如何衡量與多雇主確定給付計畫結束有關之負債，或與企業自多雇主確定給付計畫退出有關之負債時，企業應適用國際會計準則第 37 號「負債準備、或有負債及或有資產」。

分擔風險予共同控制下各企業間之確定給付計畫

- 40 分擔風險予共同控制下各企業間（例如母公司與其子公司）之確定給付計畫並非多雇主計畫。
- 41 參與此類計畫之企業，應取得依本準則以適用整體計畫之假設為基礎衡量之整體計畫資訊。計畫若有將按本準則衡量之整體計畫之淨確定給付成本分攤至集團內個別企業之合約協議或明定政策，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給付成本。若無此協議或政策，淨確定給付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。
- 42 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，揭露第 149 段規定之資訊。

政府計畫

- 43 企業對政府計畫應採用與多雇主計畫相同之會計處理方法（見第 32 至 39 段）。
- 44 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給付及額外之自願性給付，此類計畫並非政府計畫。
- 45 政府計畫依企業在該計畫下義務之不同，而具有確定給付計畫特性或確定提撥計畫特性。許多政府計畫係依隨支隨付之基礎提撥基金：每期提撥金設定於預期足以支付同一期間到期給付之水準；當期（員工）賺得之未來給付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給付：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，企業將

無義務支付其員工於以前年度賺得之給付。因此，政府計畫通常係確定提撥計畫。惟當政府計畫係確定給付計畫時，企業應適用第 32 至 39 段。(2011.IAS19-38)

已投保之給付

46 企業可能支付保費以挹注退職後給付計畫。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) 到期直接支付員工給付；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給付時，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給付計畫。

47 由保單所保險之給付無須與企業之員工給付義務有直接或自動之關係。涉及保單之退職後給付計畫，在會計處理與資金提撥上之區分與其他提撥基金計畫同。

48 當企業藉由保單挹注退職後給付義務，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 8 段）處理；及

(b) 將其他保單認列為歸墊權（若該等保單滿足第 116 段中之條件）。

49 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，企業沒有義務支付給付予員工，且保險人有支付給付之完全責任。在此合約下，固定保費之支付實質上係員工給付義務之清償，而非為履行該義務所作之投資，因而，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。

退職後給付：確定提撥計畫

50 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所將提撥之金額決定。因而，無須使用精算假設以衡量義務或費用，且無任何精算損益之可能性。再者，該等義務係以非折現基礎衡量，除非該等義務未預期於員工提供相關服務之年度報導期間結束日後十二個月內全部清償。

認列與衡量

51 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減少未來支付或退還現金等（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）。
- (b) 為一項費用，除非另一國際財務報導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 號及國際會計準則第 16 號）。

52 當確定提撥計畫之提撥金未預期於員工提供相關服務之年度報導期間結束日後十二個月內全部清償時，應使用第 83 段明訂之折現率折現。

揭露

53 企業應揭露確定提撥計畫認列為費用之金額。

54 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人員依確定提撥計畫提撥之資訊。

退職後給付：確定給付計畫

55 確定給付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

56 確定給付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給付。已提撥基金之給付當其到期之支付，不僅有賴於基金之財務狀況及投資績效，亦有賴於企業補足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。因而，確定給付計畫所認列之費用不必然是當期到期之提撥金額。

57 企業對確定給付計畫之會計處理包括以下步驟：

- (a) 決定短絀或剩餘。此包括：
 - (i) 使用一精算技術（單位預計給付成本法）就員工所賺得之給付（企業用以換取員工當期及以前期間之服務）（見第 67 至 69 段）對企業之最終

成本作可靠估計。此要求企業須決定多少給付歸屬於當期及以前期間(見第 70 至 74 段)，並對影響給付成本之人口統計變數(諸如員工離職率及死亡率)及財務變數(諸如薪資及醫療成本之未來增加)作出估計(精算假設)(見第 75 至 98 段)。

- (ii) 將該給付折現以便決定確定給付義務現值及當期服務成本(見第 67 至 69 及 83 至 86 段)。
- (iii) 自確定給付義務現值扣除任何計畫資產之公允價值(見第 113 至 115 段);
- (b) 對(a)所決定之短絀或剩餘金額，就限制淨確定給付資產至資產上限之任何影響數(見第 64 段)予以調整，以決定淨確定給付負債(資產)之金額。
- (c) 決定應認列於損益之金額：
 - (i) 當期服務成本(見第 70 至 74 段)。
 - (ii) 任何前期服務成本及清償損益(見第 99 至 112 段)。
 - (iii) 淨確定給付負債(資產)淨利息(見第 123 至 126 段)。
- (d) 決定應認列於其他綜合損益之淨確定給付負債(資產)再衡量數，包含：
 - (i) 精算損益(見第 128 及 129 段)；
 - (ii) 計畫資產報酬，但不包括包含於淨確定給付負債(資產)淨利息之金額(見第 130 段)；及
 - (iii) 資產上限影響數之任何變動(見第 64 段)，但不包括包含於淨確定給付負債(資產)淨利息之金額。

如企業有超過一個確定給付計畫，應對每一重大計畫單獨採用此等程序。

58 企業應以充分之規律性決定淨確定給付負債(資產)，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。

59 本準則鼓勵但不要求企業於衡量所有重大退職後給付義務時，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。

60 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

- 61 企業不僅對確定給付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。當企業除支付員工給付外，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。
- 62 確定給付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（未經支付）終止對該項計畫之義務。因此，在無反證之情況下，退職後給付之會計處理應假設目前承諾此給付之企業將於員工之剩餘工作年限內繼續承諾。

財務狀況表

- 63 企業應於財務狀況表認列淨確定給付負債（資產）。
- 64 當企業於確定給付計畫中有剩餘時，企業對淨確定給付資產應按下列兩者之孰低者衡量：
- (a) 確定給付計畫之剩餘；及
 - (b) 採用第 83 段明訂之折限率所決定之資產上限。
- 65 當確定給付計畫過度提撥或產生精算利益時，可能會產生淨確定給付資產。此種情況下企業應認列該項淨確定給付資產係因為：
- (a) 企業控制一項資源，此係使用該剩餘以產生未來效益之能力；
 - (b) 該控制係過去事項之結果（企業支付之提撥金與員工提供之服務）；及
 - (c) 企業得以減少未來提撥金或退還現金之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。資產上限係該等未來效益之現值。

認列與衡量：確定給付義務現值與當期服務成本

- 66 確定給付計畫之最終成本可能受許多變數影響，諸如最終薪資、員工離職率與死亡率、員工提撥及醫療成本趨勢。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。為衡量退職後給付義務現值及相關當期服務成本，有必要：
- (a) 運用一精算評價方法（見第 67 至 69 段）；
 - (b) 將給付歸屬於服務之期間（見第 70 至 74 段）；及
 - (c) 設定精算假設（見第 75 至 98 段）。

精算評價方法

67 企業應使用單位預計給付成本法以決定其確定給付義務現值、相關當期服務成本及前期服務成本（如適用時）。

68 單位預計給付成本法（有時稱為依服務比例之應計給付法或稱為給付/服務年數法）視每一服務期間將產生一額外單位給付之應得權利（見第 70 至 74 段），並單獨衡量每一單位以建構最終義務（見第 75 至 98 段）。

例示第 68 段之釋例

服務終止時應支付一次性之給付，且每一服務年度之給付等於最終薪資之 1%。第 1 年之薪資為 CU10,000，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。

| 年度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | CU | CU | CU | CU | CU |
| 給付歸屬於： | | | | | |
| — 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給付之現值。
2. 當期服務成本係歸屬於當年度給付之現值。
3. 期末義務係歸屬於當年度及以前年度給付之現值。

69 企業應對全部之退職後給付義務折現，即使部分義務預期於報導期間後十二個月內清償。

將給付歸屬於服務期間

70 企業於決定其確定給付義務現值、相關當期服務成本及前期服務成本（如適用時）

時，應依計畫之給付公式將給付歸屬於服務期間。惟若員工在較晚年度之服務將導致其給付水準重大高於較早年度之給付水準，企業應依直線基礎將給付歸屬於自：

- (a) 員工提供服務首次導致取得該計畫給付之日（不論該給付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給付金額之日。

71

單位預計給付成本法規定企業將給付歸屬於當期（以決定當期服務成本）以及當期與以前期間（以決定確定給付義務之現值）。企業將給付歸屬於發生退職後給付義務之期間，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給付而產生。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 71 段之釋例

1. 某確定給付計畫提供退休時對每一服務年度應付 CU100 之一次性給付。

CU100 之給付歸屬於每一年度。當期服務成本係 CU100 之現值。確定給付義務之現值係 CU100 之現值乘以截至報導期間結束日之服務年數。

若該給付係於員工離職時應立即支付，當期服務成本及確定給付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給付。當期服務成本係該項給付之現值。確定給付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給付義務之現值應予以折現。

72

於確定給付計畫下，員工服務產生一項義務，即使該項給付係以未來聘僱為條件（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，員工在有權享有該給付前所須提供之未來服務量將減少。在衡量其確定給付義務時，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，雖然某些退職後給付（如退職後醫療給付）僅於發生特定事項且員工不再受僱用時才須支付，但當員工提供服務使其在特定事項發生時有權獲得

該給付時即產生義務。發生特定事項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 72 段之釋例

1. 某項計畫對每一服務年度支付給付 CU100。該給付於服務十年後既得。

歸屬於每一年度之給付為 CU100。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給付 CU100，但不包括於 25 歲前提供之服務。該給付立即既得。

無給付歸屬於 25 歲前之服務，因為該日前之服務不會產生給付（有條件的或無條件的）。歸屬於每一後續年度之給付為 CU100。

- 73 義務將增加直到員工繼續服務不會導致增加重大給付金額之日為止。因此，所有給付歸屬於截至該日或該日之前之期間。給付依計畫給付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給付水準重大高於較早年度之給付水準，企業應依直線基礎將給付歸屬至員工繼續服務不會導致增加重大給付金額之日為止。此因員工於整個期間之服務最終將導致該較高水準之給付。

例示第 73 段之釋例

1. 某項計畫支付 CU1,000 之一次性給付，該給付於十年後既得。該計畫對後續服務不提供更多給付。

歸屬於最初十年之每一年度之給付為 CU100 (CU1,000 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。無給付歸屬於後續年度。

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 CU2,000 之一次性退休給付。

對於在 35 歲前加入之員工，其服務首次導致獲得該計畫給付之年齡是 35 歲（員工可於 30 歲時離職並於 33 歲時回來，而不影響給付之金額或時點）。該給付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給付金額。對於這些員工，企業將給付 CU100 (CU2,000 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給付

金額。對於這些員工，企業將給付 $CU100$ ($CU2,000$ 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給付金額。對於該員工，企業將給付 $CU200$ ($CU2,000$ 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%。

根據計畫之給付公式，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給付之機率。對於預期在十年內離職之員工，則不歸屬任何給付。

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給付水準重大高於較早年度之給付水準。因此，對於預期服務二十年以上而離職之員工，企業依第 71 段以直線基礎將給付歸屬。二十年後之服務不會導致增加重大給付金額。因此，歸屬於最初二十年每一年度之給付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給付係預期醫療成本現值之 1%。對於這些員工，無給付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，則不歸屬任何給付。

74

若每一服務年度之給付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 70 段(b)之目的而言，薪資增加不會導致更多之給付，即使給付金額取決於最終薪資；且
- (b) 歸屬於每一期間之給付金額係與給付相連結之薪資之固定比例。

例示第 74 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% 之給付。

估計最終薪資 3% 之給付歸屬於 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給付金額之日。無給付歸屬於該年齡後之服務。

精算假設

75 精算假設應為不偏且相容。

76 精算假設係企業用以決定提供退職後給付最終成本之各種變數之最佳估計。精算假設包含：

(a) 有關具資格獲得給付之在職及以前員工（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) 死亡率（見第 81 及 82 段）；

(ii) 員工離職、傷殘及提前退休之比率；

(iii) 計畫成員中有將具資格獲得給付之扶養親屬者之比例；

(iv) 計畫成員將選擇計畫條款下每一支付形式之選項之比例；及

(v) 醫療計畫之理賠率。

(b) 財務假設，處理諸如下列之項目：

(i) 折現率（見第 83 至 86 段）；

(ii) 給付水準（不包括由員工支應之任何給付成本）及未來薪資（見第 87 至 95 段）；

(iii) 在醫療給付之情況，未來醫療成本，包括理賠處理成本（即發生於處理及解決理賠之成本，包括律師及公證人費用）（見第 96 至 98 段）；及

(iv) 計畫於報導日前與服務有關之提撥或該服務所產生給付之應付稅款。

77 精算假設若既非不審慎亦未過度保守即屬不偏。

78 精算假設若能反映如通貨膨脹、薪資增加率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、薪資及給付增加之假設），在該期間均採用相同之通貨膨脹水準。

79 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」），或是在給付與指數連結，且相同貨幣及期間之指數連結債券有深度市場之情況下。

80 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：死亡率

81 企業應參考計畫成員於聘僱期間及聘僱期後之死亡率最佳估計以決定其死亡率假設。

82 為估計給付之最終成本，企業應將死亡率之預期變動納入考量，例如以死亡率改善之估計修正標準生命表。

精算假設：折現率

83 用以將退職後給付義務（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給付義務之貨幣及估計期間一致。

84 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。

85 折現率反映給付支付之估計時點。實務上，為達成前述，企業通常採用能反映給付支付之估計時點及金額，以及將用以支付給付之幣別之單一加權平均折現率。

86 在某些情況下，可能不具有到期日夠長之深度市場債券，以配合所有給付支付之估計到期日。在此種情況下，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。確定給付義務現值之總額，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給付部分之折現率不太可能特別敏感。

精算假設：薪資、給付及醫療成本

87 企業應於反映下列各項之基礎上，衡量其確定給付義務：

- (a) 報導期間結束日計畫條款所定（或由該等條款以外之任何推定義務產生）之給付；
- (b) 影響應付給付之任何估計未來薪資增加；
- (c) 對未來給付成本之雇主份額任何限制之影響；
- (d) 減少企業對該等給付最終成本之員工或第三方之提撥金；及
- (e) 會影響確定給付計畫下之應付給付之任何政府給付水準之估計未來變動，僅限下列兩者之一：

- (i) 於報導期間結束日前，該等變動已經立法通過；或
- (ii) 歷史資料或其他可靠證據指出，政府給付將以某種可預測之方式變動，例如與一般物價水準或一般薪資水準之未來變化一致。

88 精算假設反映於報導期間結束日明定在計畫正式條款（或該等條款以外之推定義務）之未來給付變動。例如，若有下列各項即屬此種情況：

- (a) 企業過去曾增加給付（例如用以減輕通貨膨脹之影響），且並無跡象顯示此慣例將於未來改變；
- (b) 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給付（見第 108 段(c)）。
- (c) 給付隨績效目標或其他條件而變化。例如，計畫之條款可能明定，當計畫資產不足時，將支付較少給付或要求員工額外提撥。義務之衡量反映績效目標或其他條件之影響之最佳估計。

89 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）中訂定之未來給付變動。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給付部分；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給付部分。

90 未來薪資增加之估計考量通貨膨脹、年資、升遷及其他相關因素，如就業市場之供需情況。

91 某些確定給付計畫對企業所須支付之提撥金設限。給付之最終成本考量對提撥設限之影響。對提撥設限之影響係在下列兩期間之較短者決定：

- (a) 企業估計存續期間；及
- (b) 計畫估計存續期間。

92 某些確定給付計畫要求員工或第三方對計畫成本提撥。員工之提撥金減少企業之給付成本。企業應考量第三方之提撥金究係減少企業之給付成本，或係第 116 段所述之歸墊權。員工或第三方之提撥金或明定於計畫之正式條款（或由該等條款以外之推定義務產生）或為裁量性。員工或第三方之裁量性提撥金於此等提撥金支付予計畫時減少服務成本。

93 計畫之正式條款所定之來自員工或第三方之提撥金或減少服務成本（若其與服務連結），或減少淨確定給付負債（資產）再衡量數（例如若該提撥金須減少計畫資產之損失或精算損失所產生之短絀）。與服務有關之來自員工或第三方之提撥

金依第 70 段之規定 (亦即淨給付係依該段之規定歸屬) 歸屬於各服務期間作為負給付。

- 94 與服務有關之員工或第三方提撥金之變動反映在：
- (a) 當期服務成本及前期服務成本 (若員工提撥金之變動未明定於計畫之正式條款，或非來自於推定義務)；或
 - (b) 精算損益 (若員工提撥金之變動明定於計畫之正式條款，或來自於推定義務)。
- 95 某些退職後給付與諸如政府退休給付或政府醫療照顧之水準等變數連結。此種給付之衡量應反映基於歷史資料及其他可靠證據對此種變數之最佳估計。
- 96 **關於醫療成本之假設，應考量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。**
- 97 退職後醫療給付之衡量，需有未來理賠之水準及頻率以及滿足該等理賠成本之假設。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。
- 98 理賠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諸如地理位置等敏感。因此，在母體人口統計組合與作為資料基礎之母體人口統計組合不同之範圍內，歷史資料應予以調整。在有可靠之證據顯示歷史趨勢將不再繼續之情況下，資料亦應調整。

前期服務成本及清償損益

- 99 於決定前期服務成本或清償損益前，企業應使用計畫資產之現時公允價值及現時精算假設 (包括現時市場利率及其他現時市場價格) 再衡量淨確定給付負債 (資產)，以反映於計畫修正、縮減或清償前計畫所提供之給付。
- 100 若計畫之修正、縮減及清償等任何交易同時發生時，企業無須區分來自於計畫修正之前期服務成本、來自於縮減之前期服務成本及清償損益。於某些情況下，計畫修正發生於清償前，諸如當企業改變計畫之給付並於其後清償該修正之給付。於該等情況下，企業應先認列前期服務成本，再認列任何清償損益。
- 101 若計畫終止使義務獲得清償且計畫不再存在，則清償連同計畫修正及縮減同時發生。惟若計畫被提供實質上相同給付之新計畫所取代，則該計畫之終止非屬清償。

前期服務成本

- 102 前期服務成本係計畫修正或縮減所產生之確定給付義務現值之變動數。
- 103 企業應於下列兩者較早之日期將前期服務成本認列為費用：
- (a) 當計畫修正或縮減發生時；及
 - (b) 當企業認列相關重組成本（見國際會計準則第 37 號）或離職給付（見第 165 段）時。
- 104 當企業引進或撤銷確定給付計畫，或改變現有確定給付計畫之應付給付時，計畫修正發生。
- 105 當企業對計畫所涵蓋之員工人數作重大裁減時，即發生縮減。縮減可能因單一事項產生，如工廠關閉、營業終止或計畫終止或暫停。
- 106 前期服務成本可能為正數（當引進或改變給付致確定給付義務現值增加時）或負數（當撤銷或改變給付致確定給付義務現值減少時）。
- 107 當企業減少現有確定給付計畫之應付給付，同時增加計畫中相同員工之其他應付給付時，企業將此變動按單一淨變動處理。
- 108 前期服務成本不包括：
- (a) 先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給付義務之影響（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，對此種裁量性退休金增加之高估及低估（因為精算假設已考量此種增加，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任何剩餘用於計畫參與者之給付時，財務報表中已認列之精算利益或計畫資產報酬所導致給付增加之估計，即使該給付增加尚未正式給與（因為所導致之義務增加係精算損失，故無前期服務成本，見第 88 段）；及
 - (d) 在無新的或增加給付之情況下，員工完成既得條件而增加之既得給付（即給付非以未來聘僱為條件，見第 72 段）（因為企業於服務提供時已認列給付之估計成本為當期服務成本，故無前期服務成本）。

清償損益

- 109 清償損益為下列之差額：
- (a) 被清償之確定給付義務現值（於清償日所決定者）；及

- (b) 清償價格，包括直接由企業所移轉之任何計畫資產及所作之任何支付（與清償有關者）。

110 企業應於清償發生時，認列確定給付計畫之清償損益。

111 清償發生於企業從事一項交易，以消除確定給付計畫所提供之部分或全部給付之所有進一步法定或推定義務（依計畫之條款且包括於精算假設內之對員工給付之支付或代員工之支付除外）。例如，透過購買保單一次移轉計畫下之重大雇主義務予保險公司，即屬清償；於計畫條款下，一次性現金支付予計畫參與者以換取其收取特定退職後給付之權利，則非屬清償。

112 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給付。保險人若不支付保單指定之員工給付時，如企業保留須支付額外金額之法定或推定義務（見第 46 段），則購買此種保單非屬清償。第 116 至 119 段處理在非屬計畫資產之保單下歸墊權之認列與衡量。

認列與衡量：計畫資產

計畫資產之公允價值

113 決定短絀或剩餘時，應自確定給付義務之現值中扣除任何計畫資產之公允價值。當無市場價格可得時，計畫資產之公允價值係按，例如，藉由將期望未來現金流量折現（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）予以估計。

114 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給付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。

115 當計畫資產包括合格保單，且該保單與計畫應付給付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按相關義務之現值（若保單之應收款不能全數收回時，計入任何必要之扣除）認定。

歸墊

116 僅於幾乎確定另一方將歸墊用於清償確定給付義務所須之部分或全部支出時，企業始應：

- (a) 認列其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。
- (b) 以與處理計畫資產公允價值變動相同之方式（見第 124 及 125 段），細分並認列歸墊權公允價值之變動。依第 120 段之規定所認列之確定給付成本之組成部分得依減除有關歸墊權帳面金額變動之淨額認列。

- 117 有時企業能找到另一方 (如保險人) 支付為清償確定給付義務所須之部分或全部支出。第 8 段所定義之合格保單係計畫資產。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 116 段並不攸關 (見第 46 至 49 段及第 115 段)。
- 118 若企業持有之保單非屬合格保單, 則該保單並非計畫資產。第 116 段與此種情況攸關: 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確定給付短絀或剩餘。第 140 段(b)規定企業應簡要敘述歸墊權及相關義務間之關聯。
- 119 若保單所產生之歸墊權與計畫部分或全部應付給付之金額及時點能完全配合, 則歸墊權之公允價值按相關義務之現值 (若歸墊不能全數收回時, 計入任何必要之扣除) 認定。

確定給付成本之組成部分

- 120 除另一國際財務報導準則規定或允許將確定給付成本之組成部分包括於資產成本外, 企業應認列確定給付成本之組成部分如下:
- (a) 將服務成本 (見第 66 至 112 段) 認列於損益中;
 - (b) 將淨確定給付負債 (資產) 淨利息 (見第 123 至 126 段) 認列於損益中; 及
 - (c) 將淨確定給付負債 (資產) 再衡量數 (見第 127 至 130 段) 認列於其他綜合損益中。
- 121 其他國際財務報導準則規定將某些員工給付成本包括於資產成本中, 諸如存貨與不動產、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)。包含於此種資產成本中之任何退職後給付成本包括第 120 段所列組成部分之適當比例。
- 122 認列於其他綜合損益中之淨確定給付負債 (資產) 再衡量數不得於後續期間重分類至損益。惟企業得將該等認列於其他綜合損益之金額於權益內移轉。

淨確定給付負債 (資產) 淨利息

- 123 淨確定給付負債 (資產) 淨利息應由淨確定給付負債 (資產) 乘以第 83 段明訂之折現率決定, 兩者均於年度報導期間開始時決定, 再考量該期間淨確定給付負債 (資產) 因提撥金及給付支付產生之任何變動。
- 124 淨確定給付負債 (資產) 淨利息可視為包含計畫資產之利息收入、確定給付義務之利息成本及第 64 段所提及之資產上限之影響數之利息。
- 125 計畫資產之利息收入係計畫資產報酬之一組成部分, 且係由計畫資產之公允價值乘以第 83 段明訂之折現率而決定, 兩者均於年度報導期間開始時決定, 再考量該期間所持有之計畫資產因提撥金及給付支付產生之任何變動。計畫資產之利息收

入與計畫資產報酬間之差異包含於淨確定給付負債 (資產) 再衡量數中。

- 126 資產上限影響數之利息係資產上限影響數總變動之一部分，且係由資產上限影響數乘以第 83 段明訂之折現率而決定，兩者均於年度報導期間開始時決定。該金額與資產上限影響數總變動間之差異包含於淨確定給付負債 (資產) 再衡量數中。

淨確定給付負債 (資產) 再衡量數

- 127 淨確定給付負債 (資產) 再衡量數包含：

- (a) 精算損益 (見第 128 及 129 段)；
- (b) 計畫資產報酬 (見第 130 段)，但不包括包含於淨確定給付負債 (資產) 淨利息之金額 (見第 125 段)；及
- (c) 資產上限影響數之任何變動，但不包括包含於淨確定給付負債 (資產) 淨利息之金額 (見第 126 段)。

- 128 精算損益係由於確定給付義務現值因精算假設變動及經驗調整而增加或減少所產生。產生精算損益之原因包括，例如：

- (a) 非預期地高或低之員工離職率、提前退休率或死亡率，或薪資、給付 (若計畫之正式或推定條款規定於通貨膨脹時增加給付) 或醫療成本之增加率；
- (b) 有關給付支付選項之假設變動之影響；
- (c) 對未來之員工離職率、提前退休率或死亡率，或薪資、給付 (若計畫之正式或推定條款規定於通貨膨脹時增加給付) 或醫療成本之增加等估計變動之影響；及
- (d) 折現率變動之影響。

- 129 精算損益不包括因引進、修正、縮減或清償確定給付計畫所產生之確定給付義務現值之變動，或確定給付計畫下應付給付之變動。此種變動導致前期服務成本或清償損益。

- 130 決定計畫資產報酬時，企業應扣除管理計畫資產之成本及計畫本身之所有應付稅款 (包括於精算假設內用以衡量確定給付義務現值之稅款 (第 76 段) 除外)。其他行政成本則不自計畫資產報酬中扣除。

表達

互抵

- 131 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) 企業有法律上可執行之權利以運用一項計畫之剩餘清償另一計畫之義務；及
- (b) 企業意圖以淨額基礎清償義務，或同時實現一項計畫之剩餘及清償另一計畫之義務。

132 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

133 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給付之資產及負債區分為流動與非流動部分。

確定給付成本之組成部分

134 第 120 段規定企業應將服務成本及淨確定給付負債（資產）淨利息認列於損益中。本準則並未明訂企業應如何表達服務成本及淨確定給付負債（資產）淨利息。企業應依國際會計準則第 1 號之規定表達該等組成部分。

揭露

135 企業應揭露下列之資訊：

- (a) 說明其確定給付計畫之特性及與該等計畫相關之風險（見第 139 段）；
- (b) 辨認並說明其財務報表中因其確定給付計畫所產生之金額（見第 140 至 144 段）；及
- (c) 敘述其確定給付計畫可能會如何影響企業未來現金流量之金額、時點及不確定性（見第 145 至 147 段）。

136 為符合第 135 段之目的，企業應考量下列所有項目：

- (a) 滿足揭露規定所需之詳細程度；
- (b) 對每一不同規定強調至何種程度；
- (c) 進行彙總或細分至何種程度；及
- (d) 財務報表使用者是否需要額外資訊以評估所揭露之量化資訊。

137 若依本準則及其他國際財務報導準則之規定所提供之揭露不足以符合第 135 段之目的，企業應揭露額外之必要資訊以符合該等目的。例如，企業可能列報能區分確定給付義務之性質、特性及風險之確定給付義務現值之分析。此種揭露能：

- (a) 區分積欠在職成員、遞延成員、及領取退休金者之金額。

- (b) 區分既得給付及應計但未既得之給付。
- (c) 區分有條件之給付、歸屬於未來薪資增加之金額與其他給付。

138 企業應評估是否應將全部或某些揭露予以細分，以區分具有重大不同風險之計畫或計畫群組。例如，企業可能細分有關計畫之揭露，列示下列一項或多項特徵：

- (a) 不同地理位置。
- (b) 不同特性，諸如固定薪資退休金計畫、最終薪資退休金計畫或退職後醫療計畫。
- (c) 不同監管環境。
- (d) 不同報導部門。
- (e) 不同提撥協議（例如完全未提撥資金、全部或部分提撥資金）。

確定給付計畫之特性及與該等計畫相關之風險

139 企業應揭露：

- (a) 有關其確定給付計畫特性之資訊，包括：
 - (i) 計畫所提供給付之性質（例如最終薪資確定給付計畫或附保證之提撥金基礎計畫）。
 - (ii) 該計畫運作所處之監管架構之敘述，例如任何最低資金提撥要求之水準及監管架構對計畫之任何影響（諸如資產上限（見第 64 段））。
 - (iii) 任何其他個體對計畫治理責任之敘述，例如計畫之受託人或董事會成員之責任。
- (b) 計畫使企業暴露之風險（聚焦於任何不尋常、企業特定或計畫特定之風險）及風險之任何重大集中之敘述。例如，若計畫資產主要投資於單一類別之投資（例如不動產），則計畫可能使企業暴露於不動產市場風險之集中。
- (c) 計畫之任何修正、縮減及清償之敘述。

財務報表金額之說明

140 企業應提供下列每一項目自期初至期末餘額之調節（若適用時）：

- (a) 淨確定給付負債（資產），分別列示各項之調節：
 - (i) 計畫資產。

(ii) 確定給付義務現值。

(iii) 資產上限影響數。

(b) 任何歸墊權。企業亦應敘述任何歸墊權及相關義務間之關係。

141 第 140 段所列之每一調節應列示下列各項 (若適用時)：

(a) 當期服務成本。

(b) 利息收入或費用。

(c) 淨確定給付負債 (資產) 再衡量數，分別列示：

(i) 計畫資產報酬，但不包括包含於(b)利息之金額。

(ii) 因人口統計假設 (見第 76 段(a)) 變動所產生之精算損益。

(iii) 因財務假設 (見第 76 段(b)) 變動所產生之精算損益。

(iv) 限制淨確定給付資產至資產上限之影響數之變動，但不包括包含於(b)利息之金額。企業亦應揭露其如何決定可得之最大經濟效益，亦即該等效益究係以退還提撥金、減少未來提撥金或兩者結合之形式產生。

(d) 前期服務成本及清償產生之損益。如第 100 段所允許，前期服務成本及清償產生之損益若係同時發生，則不須予以區分。

(e) 外幣匯率變動之影響。

(f) 對計畫之提撥金，單獨列示由雇主及由計畫參與者所提撥者。

(g) 自計畫之支付，單獨列示與任何清償有關所支付之金額。

(h) 企業合併及處分之影響。

142 企業應將計畫資產之公允價值細分為能區分該等資產之性質及風險之類別，再將各類別計畫資產分為於活絡市場有市場報價者(如同國際財務報導準則第 13 號「公允價值衡量」³所定義)及於活絡市場無市場報價者。例如(考量第 136 段所討論之揭露程度)企業可能區分：

(a) 現金及約當現金；

(b) 權益工具 (依產業別、公司大小、地區等予以劃分)；

³ 若企業尚未適用國際財務報導準則第 13 號，則可參照國際會計準則第 39 號「金融工具：認列與衡量」第 AG71 段或國際財務報導準則第 9 號「金融工具」(2010 年 10 月)第 B5.4.3 段之規定(若適用時)。

- (c) 債務工具 (依發行人別、信用品質、地區等予以劃分)；
 - (d) 不動產 (依地區等予以劃分)；
 - (e) 衍生工具 (依合約中標的風險別 (例如利率合約、外匯合約、權益合約、信用合約、長壽利率交換等) 予以劃分)；
 - (f) 投資基金 (依基金別予以劃分)；
 - (g) 資產擔保證券；及
 - (h) 結構型債券。
- 143 企業應揭露計畫所持有作為計畫資產之企業本身可移轉金融工具之公允價值，以及計畫資產中被企業佔用之不動產或被企業使用之其他資產之公允價值。
- 144 企業應揭露用以決定確定給付義務現值之重大精算假設 (見第 76 段)。此種揭露應以絕對數值 (例如以絕對百分比，而非僅以不同百分比及/與其他變數間之差額) 揭露。當企業依計畫之類別提供總額揭露時，應以加權平均或相對狹小區間之方式提供此種揭露。

未來現金流量之金額、時點及不確定性

- 145 企業應揭露：
- (a) 於報導期間結束日每一重大精算假設 (依第 144 段之規定所揭露者) 之敏感度分析，列示若攸關精算假設於該日發生合理可能之變動，將如何影響確定給付義務。
 - (b) 編製(a)所規定之敏感度分析所使用之方法與假設，及該等方法之限制。
 - (c) 編製敏感度分析所使用之方法與假設自前期以來之變動及該等變動之理由。
- 146 企業應揭露計畫或企業所採用之任何資產負債配合策略之敘述，包括使用年金及其他技術 (諸如長壽利率交換) 以管理風險。
- 147 為提供確定給付計畫對企業未來現金流量影響之指標，企業應揭露：
- (a) 影響未來提撥金之提撥協議及提撥政策之敘述。
 - (b) 下一年度報導期間對計畫之預期提撥金。
 - (c) 有關確定給付義務到期概況之資訊。此將包括確定給付義務之加權平均存續期間，且可能包括有關給付支付時點分佈之其他資訊 (諸如給付支付之到期分析)。

多雇主計畫

- 148 若企業參加一多雇主確定給付計畫，則應揭露：
- (a) 提撥協議之敘述，包括用以決定企業提撥率之方法及任何最低資金提撥要求。
 - (b) 於多雇主計畫之條款與條件下，企業因其他個體之義務對計畫可能負有責任之程度之敘述。
 - (c) 於下列情況時，對短絀或剩餘之任何協議分攤之敘述：
 - (i) 計畫結束；或
 - (ii) 企業退出計畫。
 - (d) 若企業依第 34 段之規定將該計畫視為確定提撥計畫處理，則除(a)至(c)所規定之資訊外，尚應揭露下列各項（而非第 139 至 147 段所規定之資訊）：
 - (i) 該計畫係確定給付計畫之事實。
 - (ii) 企業無法獲得足夠資訊以便將該計畫按確定給付計畫處理之理由。
 - (iii) 下一年度報導期間對計畫之預期提撥金。
 - (iv) 有關計畫中可能影響未來提撥金額之任何短絀或剩餘之資訊，包括用以決定該短絀或剩餘之基礎及對企業之意涵（如有時）。
 - (v) 企業相較於其他參與計畫之企業對該計畫參與程度之指標。可能提供此種指標之衡量之例包括計畫提撥金之總額中企業所佔之比例或有權享有給付之在職成員、已退休成員及前成員總人數中企業所佔之比例（若該資訊可取得時）。

分擔風險予共同控制下各企業間之確定給付計畫

- 149 若企業參與分擔風險予共同控制下各企業間之確定給付計畫，則應揭露：
- (a) 分攤淨確定給付成本之合約協議或明定政策，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 41 段所述處理淨確定給付成本之分攤，按第 135 至 147 段規定關於整體計畫之所有資訊。
 - (d) 若企業依第 41 段所述處理該期間應付提撥金，按第 135 至 137、139、142 至 144 段及第 147 段(a)及(b)規定關於整體計畫之資訊。

- 150 企業若有下列情況，第 149 段(c)及(d)所規定之資訊可透過交互索引至另一集團內

企業財務報表之揭露而揭露：

- (a) 該集團內企業之財務報表分別辨認並揭露所規定有關計畫之資訊；及
- (b) 該集團內企業之財務報表可由財務報表使用者以與該企業之財務報表相同條件且同時（或早於該企業財務報表）取得。

其他國際財務報導準則之揭露規定

151 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) 與退職後給付計畫之關係人交易；及
- (b) 主要管理人員之退職後給付。

152 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給付義務產生之或有負債之資訊。

其他長期員工給付

153 其他長期員工給付，包括諸如下列給付項目（若不預期於員工提供相關服務之年度報導期間結束日後十二個月內全部清償者）：

- (a) 長期帶薪假，如長期服務休假或長期輪休年假；
- (b) 服務滿若干年之給付或其他長期服務給付；
- (c) 長期傷殘給付；
- (d) 利潤分享及紅利；及
- (e) 遞延薪酬。

154 其他長期員工給付之衡量，通常不會遇到與退職後給付之衡量同樣程度之不確定性。基於此理由，本準則規定對其他長期員工給付採用簡化之會計方法。與退職後給付之會計規定不同的是，本方法不認列再衡量數於其他綜合損益中。

認列與衡量

155 於認列與衡量其他長期員工給付計畫之剩餘或短絀時，企業應適用第 56 至 98 段及第 113 至 115 段之規定。企業應依第 116 至 119 段之規定認列與衡量任何歸墊權。

156 對於其他長期員工給付，除另一國際財務報導準則規定或允許將下列各項金額包

括於資產成本外，企業應將下列金額加總之淨額認列於損益中：

- (a) 服務成本 (見第 66 至 112 段)；
- (b) 淨確定給付負債 (資產) 淨利息 (見第 123 至 126 段)；及
- (c) 淨確定給付負債 (資產) 再衡量數 (見第 127 至 130 段)。

157 其他長期員工給付形式之一是長期傷殘給付。若給付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。若給付水準對任何傷殘員工均相同而不論服務年數，該等給付之預期成本應於引起長期傷殘之事項發生時認列。

揭露

158 雖然本準則對於其他長期員工給付無特定揭露規定，但其他國際財務報導準則可能有揭露之規定。例如，國際會計準則第 24 號規定有關主要管理人員之員工給付之揭露。國際會計準則第 1 號規定員工給付費用之揭露。

離職給付

159 本準則將離職給付之處理與其他員工給付分開，因為產生義務之事項係聘僱之終止而非員工之服務。離職給付來自於企業決定終止聘僱或員工決定接受企業之給付要約以換取聘僱之終止。

160 離職給付不包括來自於員工提出且非企業要約之聘僱終止之員工給付，或由強制性退休規定產生之員工給付，因該等給付係退職後給付。某些企業對員工提出之聘僱之終止 (實質上係退職後給付) 給與比企業提出之聘僱之終止較低水準之給付。對員工提出之聘僱之終止所提供之給付與企業提出時所提供之較高給付，兩者間之差額屬離職給付。

161 員工給付之型式不能決定是否所提供之給付係用以換取服務或用以換取員工聘僱之終止。離職給付通常為一次性給付，但有時亦包括：

- (a) 間接透過員工給付計畫或直接提高退職後給付；及
- (b) 若員工不再提供對企業具經濟效益之進一步服務時，支付薪資至特定通告期間之期末。

162 員工給付之提供係用以換取服務之指標包括下列各項：

- (a) 給付係以所提供之未來服務為條件 (包括若提供進一步服務所增加之給付)。

(b) 給付係依員工給付計畫之條款提供。

163 某些離職給付係依現有員工給付計畫之條款而提供。例如，離職給付可能明訂於法令、聘僱合約或工會協議，或因雇主提供類似給付之過去慣例而可能隱含。另一釋例為若企業提供超過一短期間可得之給付要約，或要約與預期之實際離職日間超過一短期間，企業應考量其是否已成立新員工給付計畫，且因此於該計畫下所提供之給付究為離職給付或退職後給付。依員工給付計畫之條款所提供之員工給付，若來自於企業決定終止員工之聘僱且非以提供未來服務為條件，則屬離職給付。

164 有些員工給付無論員工離開之理由為何均須提供。該等給付之支付為確定（受到任何既得或最低服務要求之限制），但其支付時點則不確定。雖然該等給付在有些轄區稱為離職補償金或遣散費，但該等給付係退職後給付而非離職給付，且企業應按退職後給付作會計處理。

認列

165 企業應於下列兩者較早之日期認列離職給付之負債及費用：

- (a) 當企業不再能撤銷該等給付之要約時；及
- (b) 當企業認列屬國際會計準則第37號範圍內且涉及離職給付之支付之重組成本時。

166 對於員工決定接受給付之要約以換取聘僱之終止而產生之應付離職給付，企業不再能撤銷離職給付之要約之時點為下列較早者：

- (a) 當員工接受此要約時；及
- (b) 當對企業撤銷要約能力之限制（例如法律、監管或合約規定或其他限制）生效時。若要約提出時限制即已存在，此即為要約提出時。

167 對於企業決定終止對員工之聘僱而產生之應付離職給付，當企業已與受影響員工溝通符合下列所有條件之終止計畫時，企業不再能撤銷要約：

- (a) 完成計畫所需之行動顯示不太可能對計畫作重大改變。
- (b) 計畫辨認將被終止聘僱之員工人數，其工作類別或職能及工作地點（但計畫無須辨認每一個別員工），以及預期聘僱結束日。
- (c) 計畫建立足夠詳細之員工可獲得之離職給付，使員工於聘僱終止時，能判定其將收取給付之類型及金額。

168 當企業認列離職給付時，可能亦須對其他員工給付之計畫修正或縮減作會計處理

(見第 103 段)。

衡量

- 169 企業應依員工給付之性質，於原始認列時衡量離職給付並衡量及認列後續變動，惟若離職給付係提高退職後給付，企業應適用退職後給付之規定。否則：
- (a) 若離職給付預期於離職給付認列之年度報導期間結束日後十二個月內全部清償，企業應適用短期員工給付之規定。
 - (b) 若離職給付不預期於年度報導期間結束日後十二個月內全部清償，企業應適用其他長期員工給付之規定。
- 170 因離職給付之提供並非用以換取服務，第 70 至 74 段關於將給付歸屬於服務期間之規定並不攸關。

例示第 159 至 170 段之釋例

背景

由於最近之收購，企業計劃在 10 個月內關閉某一工廠，且屆時將終止聘僱工廠內所有留存員工。因企業需要工廠員工之專門技術以完成某些合約，乃宣布如下之終止聘僱計畫。

每一留下並提供服務直至工廠關閉之員工，將於終止聘僱日收取 CU30,000 之現金支付。於工廠關閉前離開之員工將收取 CU10,000。

工廠共有 120 位員工。於宣布計畫時，企業預期於關閉前將有 20 位員工離開。因此，於此計畫下之總預期現金流出為 CU3,200,000 (即 $20 \times \text{CU}10,000 + 100 \times \text{CU}30,000$)。依第 160 段之規定，企業對所提供用以換取聘僱之終止之給付應按離職給付處理，對所提供用以換取服務之給付應按短期員工給付處理。

離職給付

所提供用以換取聘僱之終止之給付為 CU10,000。此為企業對聘僱之終止所必須支付之金額，無論員工是否留下並提供服務直至工廠關閉，或於關閉前離開。即使員工可於關閉前離開，所有員工聘僱之終止係來自於企業決定關閉工廠及終止其聘僱 (即當工廠關閉時所有員工將離職)。因此企業於終止聘僱計畫宣布時與認列與工廠關閉相關之重組成本時兩者之較早者，對依員工給付計畫所提供之離職給付認列 CU1,200,000 (即 $120 \times \text{CU}10,000$) 之負債。

所提供用以換取服務之給付

員工若提供滿十個月期間之服務將可收取增額給付，該增額給付係用以換取於該期間所提供之服務。企業對該等給付應按短期員工給付處理，因企業預期於年度報導期間結束日後十二個月內清償該給付。於此例中，無須予以折現，故於十個月服務期間內之每個月應認列 CU200,000 (即 CU2,000,000 ÷ 10) 之費用，並相應增加負債之帳面金額。

揭露

- 171 雖然本準則對於離職給付無特定揭露之規定，但其他國際財務報導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人員之員工給付，國際會計準則第 1 號規定揭露員工給付費用。

過渡規定及生效日

- 172 企業應於 2013 年 1 月 1 日以後開始之年度期間適用本準則，並得提前適用。企業若提前適用本準則，應揭露該事實。
- 173 除下列所述者外，企業應依國際會計準則第 8 號「會計政策、會計估計變動及錯誤」之規定，追溯適用本準則：
- (a) 企業無須對在首次適用日前已包括於本準則範圍外資產帳面金額中之員工給付成本之變動調整該等資產之帳面金額。首次適用日係企業採用本準則之首份財務報表所列報之最早以前期間期初。
 - (b) 於 2014 年 1 月 1 日前開始之各期間財務報表中，企業無須依第 145 段關於確定給付義務之敏感度揭露規定列報比較資訊。
- 174 2011 年 5 月發布之國際財務報導準則第 13 號修正第 8 段公允價值之定義及修正第 113 段。企業應於適用國際財務報導準則第 13 號時，同時適用該等修正內容。

附錄

其他國際財務報導準則之修正

本附錄訂定其他國際財務報導準則之修正，以配合理事會於 2011 年 6 月修正之國際會計準則第 19 號。企業應於適用修正之國際會計準則第 19 號時，同時適用此等修正內容。於修正之各段中，新增之內容加註底線標示，刪除之內容則以刪除線標示。

本準則於 2011 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。