

「確定福利計畫：員工提撥金」翻譯草案（2014年版）

確定福利計畫：員工提撥金

（2014年版國際會計準則第19號之修正）

徵 求 意 見 函

（有意見者請於103年2月28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 臺 灣 財 務 報 導 準 則 委 員 會

國際會計準則第 19 號「員工福利」之修正

修正第 93 至 94 段並新增第 175 段。第 92 段僅供參考。

精算假設：薪資、福利及醫療成本

...

92 某些確定福利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福利成本。企業應考量第三方之提撥金究係減少企業之福利成本，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將減少服務成本（若其與服務連結），抑或將影響淨確定福利負債（資產）再衡量數（若其未與服務連結）。未與服務連結之提撥金之一例為，用於減少來自計畫資產損失或精算損失所產生之短絀所須之提撥金。若來自員工或第三方之提撥金與服務連結，則該提撥金以下列方式減少服務成本：

- (a) 若提撥金額取決於服務年數，企業應使用與第 70 段對於總福利規定相同之歸屬方法，將提撥金歸屬於各服務期間（亦即使用計畫之提撥金公式或依直線基礎）；或
- (b) 若提撥金額並未取決於服務年數，企業得於相關服務提供之期間將此提撥金認列為服務成本之減少。未取決於服務年數之提撥金之例包括：員工薪資固定百分比之提撥金、整個服務期間內固定金額之提撥金或取決於員工年齡之提撥金。

第 A1 段提供相關應用指引。

94 對於依第 93 段(a)之規定歸屬於各服務期間之來自員工或第三方之提撥金，該提撥金之變動反映在：

- (a) 當期服務成本及前期服務成本（若該等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（若該等變動明定於計畫之正式條款，或來自於推定義務）。

過渡規定及生效日

- 175 2013 年 11 月發布之「確定福利計畫：員工提撥金」（國際會計準則第 19 號之修正）修正第 93 至 94 段。企業應於 2014 年 7 月 1 日以後開始之年度期間依國際會計準則第 8 號「會計政策、會計估計變動及錯誤」之規定，追溯適用該等修正內容，並得提前適用。企業若提前適用該等修正內容，應揭露該事實。

國際會計準則第 19 號「員工福利」附錄之修正

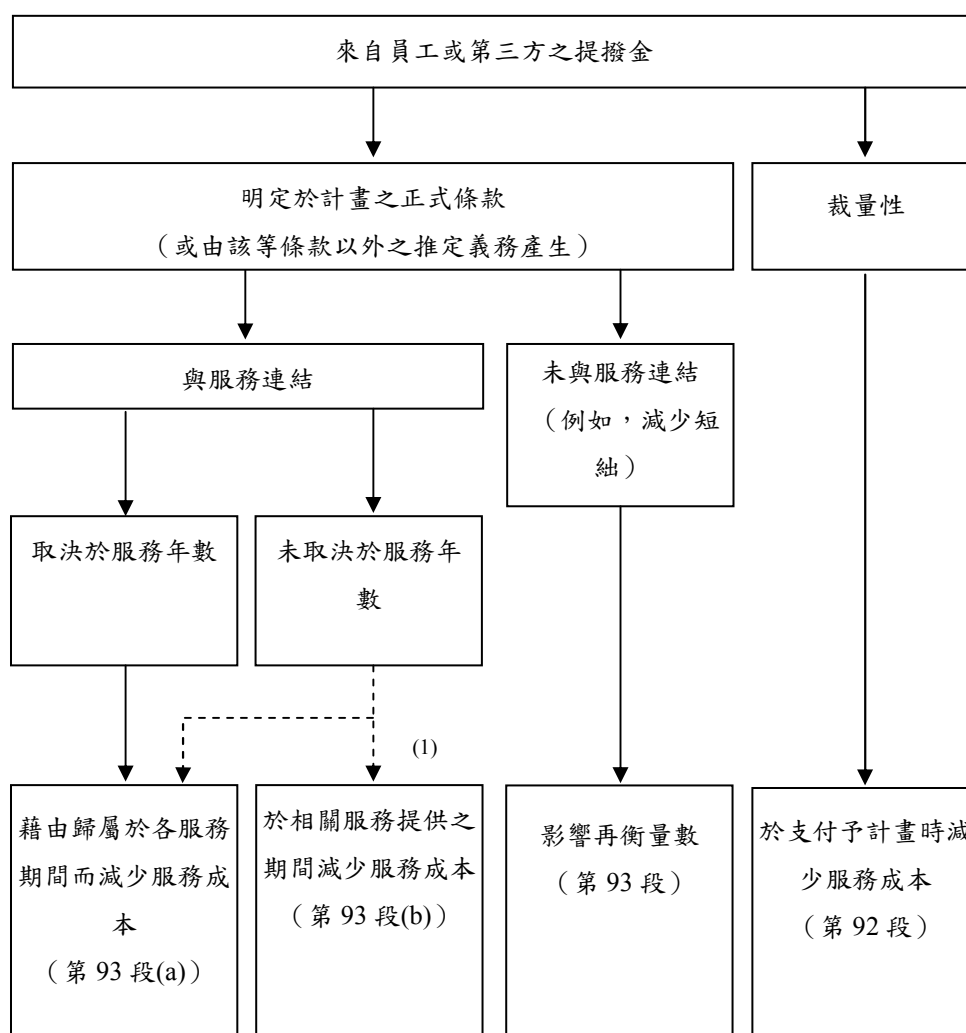
新增附錄 A。

附錄 A

應用指引

本附錄係本國際財務報導準則整體之一部分。本附錄說明第 92 至 93 段之應用，並與國際財務報導準則其他部分具同等效力。

A1 來自員工或第三方之提撥金之會計規定揭示於下圖。



(1) 虛線箭頭指企業得選擇任一會計處理。

修正標題。

附錄 B

其他國際財務報導準則之修正

...

理事會對 2013 年 11 月發布之「確定福利計畫：員工提撥金」（國際會計準則第 19 號之修正）之核准

「確定福利計畫：員工提撥金」由國際會計準則理事會（IASB）之 16 位理事贊成發布。

Hans Hoogervorst	主席
Ian Mackintosh	副主席
Stephen Cooper	
Philippe Danjou	
Martin Edelmann	
Jan Engström	
Patrick Finnegan	
Amaro Luiz de Oliveira Gomes	
Gary Kabureck	
Prabhakar Kalavacherla	
Patricia McConnell	
Takatsugu Ochi	
Darrel Scott	
Mary Tokar	
Chungwoo Suh	
Wei-Guo Zhang	

國際會計準則第 19 號「員工福利」結論基礎之修正

於第 BC143 段(b)之段末及第 BC150 段(a)之「...以淨福利為基礎」後新增下列註腳。

2013 年 11 月發布之「確定福利計畫：員工提撥金」闡明，與服務連結之來自員工或第三方之提撥金應如何歸屬於各服務期間之規定。此外，若提撥金額未取決於服務年數，允許採用實務權宜作法。見第 BC150A 至 BC150K 段。

新增標題及第 BC150A 至 BC150K 段。

來自員工或第三方之提撥金：2013 年發布之修正

BC150A 國際財務報導解釋委員會（解釋委員會）收到兩項提議，要求闡明國際會計準則第19號第93段所列示對於來自員工或第三方之提撥金之會計處理規定。

BC150B 解釋委員會曾考量，對確定福利計畫中來自員工或第三方之提撥金之某些類型，是否應減少短期員工福利成本，而非減少退職後福利成本。解釋委員會觀察到國際會計準則第19號第93段之用語似乎顯示，所有與服務連結之員工提撥金應歸屬於各服務期間作為服務成本之減少（即作為負福利）。惟完全與員工提撥金應付之同一期間之員工服務連結之員工提撥金（例如，於聘僱期間薪資固定百分比之提撥金），亦可能考量作為短期員工福利成本之減少（即薪資之減少）。因而，解釋委員會建議國際會計準則理事會（IASB）應修正國際會計準則第19號關於此類提撥金之會計處理。

BC150C 依國際會計準則理事會（IASB）之觀點，確定福利計畫條款所規定之來自員工或第三方之提撥金應屬退職後福利之一部分，而非短期員工福利之一部分。因而，此類提撥金應歸屬於各服務期間作為服務成本之減少（即作為負福利）。惟國際會計準則理事會（IASB）認知，將淨福利歸屬於各服務期間所須之計算可能相當複雜，因而引發普遍關切。因此，國際會計準則理事會（IASB）作出結論，某些簡單類型之提撥計畫若適用歸屬規定，其成本將超過效益，故國際會計準則理事會（IASB）決議於第93段新增實務權宜作法。

BC150D 因而，國際會計準則理事會（IASB）於2013年3月發布草案ED/2013/4「確定福利計畫：提撥金」〔ED/2013/4〕，提議修正國際會計準則第19號第93段。於ED/2013/4中，國際會計準則理事會（IASB）提議某些來自員工或第三方之提撥金得不歸屬於各服務期間作為負福利。反之，該等提撥金僅於完全與其應付期間之員工服務連結時，始得認列為該應付期間服務成本之減少。此情況之一例為，基於員工薪資固定百分比而非員工對雇主服務年數之提撥金。另一方面，若員工被要求於較

晚服務年度提撥較高之薪資百分比，則該提撥金並未完全與其應付期間之員工服務連結。

- BC150E 於發展 ED/2013/4 時，國際會計準則理事會（IASB）觀察到，第 93 段首先敘明與服務有關之來自員工或第三方之提撥金依第 70 段之規定歸屬於各服務期間作為負福利，並再敘明淨福利係依第 70 段之規定歸屬。所提及之負福利及淨福利兩者對第 70 段之後端負荷測試究係按淨福利執行、或按總福利及負福利分別執行，可能引起混淆。國際會計準則理事會（IASB）觀察到以淨福利執行測試將增加複雜度且該測試之結果會與分別以總福利及負福利執行測試之結果不同。因而，國際會計準則理事會（IASB）提議於第 93 段闡明，若來自員工或第三方之提撥金非完全與當年服務連結，則應使用與第 70 段對於總福利規定相同之歸屬方法歸屬於各服務期間。
- BC150F 共有 63 位回應者對 ED/2013/4 提出意見。大多數之回應者支持所提議之修正，但其中約半數回應者要求進一步闡明實務權宜作法之範圍或要求新增應用指引或釋例。
- BC150G 部分回應者要求闡明若提撥金額取決於員工年齡而非服務年數（年齡基礎之提撥金），是否可適用所提議之實務權宜作法。國際會計準則理事會（IASB）觀察到，ED/2013/4 中闡釋所提議實務權宜作法之例子意謂兩項條件——為提撥金是否為薪資之固定百分比及另一為提撥金是否未取決於服務年數。
- BC150H 國際會計準則理事會（IASB）曾考量提撥金究應符合任一條件或同時符合兩條件，方得採用實務權宜作法。於某些情況下，年齡基礎之提撥金可能近似於取決於服務年數之提撥金，因此二者之公式皆取決於時間。惟年齡基礎之提撥金並非取決於服務年數。例如，計畫條款要求之員工提撥金為前十年係薪資之 4% 及其後係薪資之 6%。增加至 6% 不但與當年之服務相關，而且與前十年之服務（該服務為提撥金百分比變動之前提）相關。若計畫條款要求之員工提撥金為 30 歲以下員工係薪資之 4% 及超過 30 歲員工係薪資之 6%，則員工應提撥 4% 或 6%，與其服務期間長短無關。換言之，每年所提撥之提撥金並未取決於前期服務。
- BC150I 因而，國際會計準則理事會（IASB）決議若提撥金額未取決於服務年數得採用實務權宜作法。此原則亦有助於闡明實務權宜作法是否適用於其他類型之提撥協議，包括與服務年數無關之固定金額（而非固定百分比）提撥金。
- BC150J ED/2013/4 之一位回應者關切來自員工或第三方之提撥金歸屬於各服務期間之規定可能被解讀為提撥金之累計價值應自確定福利義務及計畫資產兩者中扣除。國際會計準則理事會（IASB）注意到所提撥之該等金額將增加計畫資產及確定福利義務。此係因該等提撥金增加雇主對員工之義務，即使該等提撥金歸屬於其他服務期間以反映雇主之淨成本。

BC150K 於修正過程中，國際會計準則理事會（IASB）觀察到第 94 段列示員工或第三方提撥金之變動之會計規定。國際會計準則理事會（IASB）注意到使用與第 70 段對於總福利規定相同之歸屬方法歸屬於各服務期間之提撥金，適用第 94 段之規定。因而，國際會計準則理事會（IASB）決議修正第 94 段以闡明該段規定之範圍。

新增標題及第 BC271A 至 BC271B 段。

確定福利計畫之過渡規定：員工提撥金

BC271A 於ED/2013/4中，國際會計準則理事會（IASB）提議追溯適用並得提前適用該修正。大多數之回應者支持該等提議。部分回應者質疑追溯適用是否於實務上可行，因某些計算所需資訊可能非可輕易獲得。國際會計準則理事會（IASB）觀察到目前實務上，來自員工或第三方之提撥金通常自服務成本中減少而非歸屬於各服務期間。所提議之修正欲放寬規定，使企業得自服務提供時之服務成本中扣除提撥金（此為2011年對國際會計準則第19號修正前之常見實務）。因此，於該等情況下追溯適用之影響很小。因而，國際會計準則理事會（IASB）決議保留追溯適用之規定。

BC271B 2011年所發布國際會計準則第19號之修正於2013年1月1日以後開始之年度期間生效。依國際會計準則理事會（IASB）之觀點，2013年所發布修正之目的係放寬來自員工或第三方之提撥金之會計處理，因此，生效日應儘早使各轄區對於新規定有足夠之準備時間。因而，國際會計準則理事會（IASB）決議該修正之生效日應為2014年7月1日，並得提前適用。