

國際會計準則第 19 號 (2014 年版)

正 體 中 文 版 草 案

員 工 福 利

徵 求 意 見 函

(有意見者請於 103 年 4 月 15 日前，將意見以電子郵件方式  
寄至 [tifrs@ardf.org.tw](mailto: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

(2014 年版)

### A 部分

財團法人中華民國會計研究發展基金會

臺灣財務報導準則委員會 翻譯

# 國際會計準則第 19 號

## 員工福利

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 (IASB) 原於 1998 年 2 月發布之國際會計準則第 19 號「員工福利」。國際會計準則第 19 號「員工福利」取代國際會計準則第 19 號「雇主財務報表退休福利之會計」(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「退休福利成本」。

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；此包括消除允許企業遞延認列淨確定福利負債變動之選項及修正對確定福利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「確定福利計畫：員工提撥金」(國際會計準則第 19 號之修正)(2013 年 11 月發布)。

## 目錄

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

<b>認列與衡量：確定福利義務現值與當期服務成本</b>	<b>66</b>
精算評價方法	67
將福利歸屬於各服務期間	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、福利及醫療成本	87
<b>前期服務成本及清償損益</b>	<b>99</b>
前期服務成本	102
清償損益	109
<b>認列與衡量：計畫資產</b>	<b>113</b>
計畫資產之公允價值	113
歸墊	116
<b>確定福利成本之組成部分</b>	<b>120</b>
淨確定福利負債(資產)淨利息	123
淨確定福利負債(資產)再衡量數	127
<b>表達</b>	<b>131</b>
互抵	131
流動與非流動之區分	133
確定福利成本之組成部分	134
<b>揭露</b>	<b>135</b>
確定福利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福利計畫	149
其他國際財務報導準則之揭露規定	151

<b>其他長期員工福利</b>	<b>153</b>
認列與衡量	155
揭露	158
<b>離職福利</b>	<b>159</b>
認列	165
衡量	169
揭露	171
<b>過渡規定及生效日</b>	<b>172</b>
<b>附錄</b>	
A 應用指引	
B 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**

**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**

**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「員工福利」由第 1 至 175 段及附錄 A 至 B 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「員工福利」係訂定雇主對員工福利之會計及揭露。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 本準則辨認四類員工福利：
- (a) 短期員工福利，諸如下列福利（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，以及非貨幣性福利（如醫療照顧、住房、汽車，以及免費或補貼之商品或服務）；
  - (b) 退職後福利，如退休福利（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) 其他長期員工福利，如長期服務休假或長期輪休年假、服務滿若干年之福利或其他長期服務福利、長期傷殘福利；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各服務期間，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，以便決定淨確定福利負債（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) 限制淨確定福利資產之帳面金額，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) 按下列認列淨確定福利負債（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 短期員工福利、退職後福利及離職福利以外之員工福利係其他長期員工福利。對其他長期員工福利，本準則規定與對退職後福利相同之認列與衡量，但對其他長期員工福利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福利未規定明確之揭露。

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僱；或員工決定接受企業之福利要約以換取聘僱之終止。企業須於不再能撤銷該等福利之要約時與認列任何相關重組成本時兩者之較早者，認列離職福利。

# 國際會計準則第 19 號

## 員工福利

### 目的

---

- 1 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

---

- 2 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。
- 3 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」）。
- 4 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。
- 5 員工福利包括：
  - (a) 短期員工福利，諸如下列福利（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福利 (如醫療照顧、住房、汽車, 以及免費或補貼之商品或服務) ;
  - (b) 退職後福利, 諸如下列福利:
    - (i) 退休福利 (例如退休金及退休時一次性給付) ; 及
    - (ii) 其他退職後福利 (諸如退職後人壽保險及退職後醫療照顧) ;
  - (c) 其他長期員工福利, 諸如下列福利:
    - (i) 長期帶薪假 (諸如長期服務休假或長期輪休年假) ;
    - (ii) 服務滿若干年之福利或其他長期服務福利; 及
    - (iii) 長期傷殘福利; 及
  - (d) 離職福利。
- 6 員工福利包括提供給員工或其扶養親屬或受益人之福利, 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 (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:

### 員工福利之定義

員工福利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。

短期員工福利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福利 (離職福利除外)。

退職後福利係指聘僱結束後應付之員工福利 (離職福利及短期員工福利除外)。

其他長期員工福利係指短期員工福利、退職後福利及離職福利以外之所有員工福利。

離職福利係指於下列情況之一提供員工福利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福利要約以換取聘僱之終止。

## 與計畫分類相關之定義

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。

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；且
- (b) 以提撥及福利水準之決定無須辨別僱用員工之企業為基礎，使用該等資產提供福利予超過一個企業之員工。

## 與淨確定福利負債（資產）相關之定義

淨確定福利負債（資產）係指就限制淨確定福利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) 確定福利義務現值減除
- (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。

計畫資產包含：

- (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（報導企業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企業分離且完全為支付或挹注員工福利而存在；及
- (b) 僅能用於支付或挹注員工福利，不能被報導企業本身之債權人取得（即使破產），且不能退還予報導企業，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企業之所有相關員工福利義務；或
  - (ii) 資產退還予報導企業以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<sup>1</sup>，該保險人非報導企業之關係人（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) 不能被報導企業本身之債權人取得（即使破產），且不能支付予報導企業，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) 該收現退還予報導企業以歸墊其已支付之員工福利。

公允價值係於衡量日，市場參與者間在有秩序之交易中出售某一資產所能收取或移轉某一負債所需支付之價格。（見國際財務報導準則第 13 號「公允價值衡量」）

與確定福利成本相關之定義

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福利義務現值之增加數；
- (b) 前期服務成本係指計畫修正（引進、撤銷或改變確定福利計畫）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福利義務現值之變動數；及
- (c) 任何清償損益。

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

<sup>1</sup> 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。

**淨確定福利負債 (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福利負債 (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福利負債 (資產) 淨利息之金額。

**精算損益係由下列所產生確定福利義務現值之變動：**

- (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福利義務現值之稅款除外。

**清償**係指將確定福利計畫所提供之部分或全部福利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福利之支付或代員工之支付除外。

## **短期員工福利**

---

- 9 短期員工福利，包括諸如下列福利項目 (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福利 (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福利。惟若福利之特性改變 (如自一項非累積福利改變為一項累積福利) 或若對清償時點預期之變動非屬暫時性，則企業應考量該福利是否仍符合短期員工福利之定義。

## 認列與衡量

### 所有短期員工福利

- 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」）。
- 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福利。

### 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福利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福利金額，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。
- 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福利（見第 153 至 158 段）。

## 揭露

- 25 雖然本準則對於短期員工福利無特定揭露之規定，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

- 26 退職後福利包括諸如下列福利項目：
- (a) 退休福利（如退休金及退休時一次性給付）；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收受提撥及支付福利。
- 27 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。

- 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。其結果，精算風險（福利將比預期少）及投資風險（投資之資產將不足以支應預期福利）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) 計畫福利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福利公式之福利時，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福利時（即使無法定義務須如此），即可能產生推定義務。
- 30 在確定福利計畫下：
- (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。
- 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福利計畫、政府計畫及已投保之福利情況，說明確定提撥計畫與確定福利計畫之區別。

## 多雇主計畫

- 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福利計畫。
- 33 企業若參與多雇主確定福利計畫時，除非適用第 34 段，企業應：
- (a) 對其確定福利義務、計畫資產及與計畫相關之成本之比例份額，採用與其他確定福利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福利計畫使用確定福利會計時，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 多雇主確定福利計畫之一例為：

- (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，且參與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。

36 當可獲得有關多雇主確定福利計畫之足夠資訊時，企業對其確定福利義務、計畫資產及與計畫相關之退職後成本之比例份額，應採用與其他確定福利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 CU1 億<sup>a</sup>。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。

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

- 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，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劃分。集體管理計畫不產生特別之會計問題，因為可輕易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。
- 39 決定何時認列及如何衡量與多雇主確定福利計畫結束有關之負債，或與企業自多雇主確定福利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福利計畫

- 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）之確定福利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福利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。
- 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企業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。
- 45 政府計畫依企業在該計畫下義務之不同，而具有確定福利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福利之水準；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，企業將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。惟當政府計畫係確定福利計畫時，企業應適用第 32 至 39 段。

## 已投保之福利

46 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。

47 由保單所保險之福利無須與企業之員工福利義務有直接或自動之關係。涉及保單之退職後福利計畫，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 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，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。

## 退職後福利：確定提撥計畫

50 確定提撥計畫之會計處理相對單純，因為報導企業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。

## 退職後福利：確定福利計畫

---

- 55 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

- 56 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企業獨立之個體或基金，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，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，確定福利計畫所認列之費用不必然是當期到期之提撥金額。
- 57 企業對確定福利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（預計單位福利法）就員工所賺得之福利（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福利歸屬於當期及以前期間 (見第 70 至 74 段), 並對影響福利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) 將該福利折現以便決定確定福利義務現值及當期服務成本 (見第 67 至 69 及 83 至 86 段)。
- (iii) 自確定福利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, 就限制淨確定福利資產至資產上限之任何影響數 (見第 64 段) 予以調整, 以決定淨確定福利負債 (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) 淨確定福利負債 (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福利負債 (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福利負債 (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福利負債 (資產) 淨利息之金額。

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此等程序。

**58 企業應以充分之規律性決定淨確定福利負債 (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。

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。
- 62 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（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

- 63 企業應於財務狀況表認列淨確定福利負債（資產）。
- 64 當企業於確定福利計畫中有剩餘時，企業對淨確定福利資產應按下列兩者之孰低者衡量：
- (a) 確定福利計畫之剩餘；及
  - (b) 採用第 83 段明訂之折限率所決定之資產上限。
- 65 當確定福利計畫過度提撥或產生精算利益時，可能會產生淨確定福利資產。此種情況下企業應認列該項淨確定福利資產係因為：
- (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：確定福利義務現值與當期服務成本

- 66 確定福利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。為衡量退職後福利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) 將福利歸屬於各服務期間（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 企業應使用預計單位福利法以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）。

68 預計單位福利法（有時稱為依服務比例之應計福利法或稱為福利/服務年數法）視每一服務期間將產生一額外單位福利之應得權利（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 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
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。

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

## 將福利歸屬於各服務期間

70 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各服務期間。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。

71 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 71 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 CU100 之一次性福利。

*CU100 之福利歸屬於每一年度。當期服務成本係 CU100 之現值。確定福利義務之現值係 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。*

72 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，雖然某些退職後福利（如退職後醫療福利）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

該福利時即產生義務。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福利 CU100。該福利於服務十年後既得。

歸屬於每一年度之福利為 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福利 CU100，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 CU100。

73 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 73 段之釋例

1. 某項計畫支付 CU1,000 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 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 CU2,000 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 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福利

金額。對於這些員工，企業將福利 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福利金額。對於該員工，企業將福利 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。

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 71 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。

74

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 70 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 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

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福利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) 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福利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) 福利水準（不包括由員工支應之任何福利成本）及未來薪資（見第 87 至 95 段）；

(iii) 在醫療福利之情況，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福利之應付稅款。

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、薪資及福利增加之假設），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」），或是在福利與指數連結，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 為估計福利之最終成本，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。

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。

86 在某些情況下，可能不具有到期日夠長之深度市場債券，以配合所有福利支付之估計到期日。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。確定福利義務現值之總額，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福利部分之折現率不太可能特別敏感。

### 精算假設：薪資、福利及醫療成本

87 企業應於反映下列各項之基礎上，衡量其確定福利義務：

- (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）之福利；
- (b) 影響應付福利之任何估計未來薪資增加；
- (c) 對未來福利成本之雇主份額任何限制之影響；
- (d) 減少企業對該等福利最終成本之員工或第三方之提撥金；及
- (e) 會影響確定福利計畫下之應付福利之任何政府福利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，政府福利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）之未來福利變動。例如，若有下列各項即屬此種情況：

- (a) 企業過去曾增加福利（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福利（見第 108 段(c)）。
- (c) 福利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，將支付較少福利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。

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 某些確定福利計畫對企業所須支付之提撥金設限。福利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）。

95 某些退職後福利與諸如政府退休福利或政府醫療照顧之水準等變數連結。此種福利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 退職後醫療福利之衡量，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）再衡量淨確定福利負債（資

產)，以反映於計畫修正、縮減或清償前計畫所提供之福利。

- 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福利並於其後清償該修正之福利。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福利之新計畫所取代，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福利義務現值之變動數。
- 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）或離職福利（見第 165 段）時。
- 104 當企業引進或撤銷確定福利計畫，或改變現有確定福利計畫之應付福利時，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（當引進或改變福利致確定福利義務現值增加時）或負數（當撤銷或改變福利致確定福利義務現值減少時）。
- 107 當企業減少現有確定福利計畫之應付福利，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。
- 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福利時，財務報表中已認列之精算利益或計畫資產報酬所導致福利增加之估計，即使該福利增加尚未正式

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) 在無新的或增加福利之情況下,員工完成既得條件而增加之既得福利(即福利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福利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) 被清償之確定福利義務現值(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,認列確定福利計畫之清償損益。**

111 清償發生於企業從事一項交易,以消除確定福利計畫所提供之部分或全部福利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福利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福利之權利,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 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,應自確定福利義務之現值中扣除任何計畫資產之公允價值。
- 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。
- 115 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福利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福利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）支付為清償確定福利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福利短絀或剩餘。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福利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。

## 確定福利成本之組成部分

- 120 除另一國際財務報導準則規定或允許將確定福利成本之組成部分包括於資產成本外，企業應認列確定福利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) 將淨確定福利負債（資產）淨利息（見第 123 至 126 段）認列於損益中；及
  - (c) 將淨確定福利負債（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福利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福利成本包括第 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福利負債（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。

## 淨確定福利負債（資產）淨利息

- 123 淨確定福利負債（資產）淨利息應由淨確定福利負債（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福利負債

**(資產) 因提撥金及福利支付產生之任何變動。**

- 124 淨確定福利負債 (資產) 淨利息可視為包含計畫資產之利息收入、確定福利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福利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福利負債 (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福利負債 (資產) 再衡量數中。

**淨確定福利負債 (資產) 再衡量數**

- 127 淨確定福利負債 (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福利負債 (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福利負債 (資產) 淨利息之金額 (見第 126 段)。
- 128 精算損益係由於確定福利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、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) 有關福利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、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、縮減或清償確定福利計畫所產生之確定福利義務現值之變動，或確定福利計畫下應付福利之變動。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福利義務現值之稅款（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福利之資產及負債區分為流動與非流動部分。

### 確定福利成本之組成部分

- 134 第 120 段規定企業應將服務成本及淨確定福利負債（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福利負債（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) 說明其確定福利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福利計畫所產生之金額（見第 140 至 144 段）；及
  - (c) 敘述其確定福利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) 為符合揭露規定所必要之詳細程度；

- (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福利義務之性質、特性及風險之確定福利義務現值之分析。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) 區分既得福利及應計但未既得之福利。
- (c) 區分有條件之福利、歸屬於未來薪資增加之金額與其他福利。

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（例如完全未提撥基金、全部或部分提撥基金）。

### 確定福利計畫之特性及與該等計畫相關之風險

139 企業應揭露：

- (a) 有關其確定福利計畫特性之資訊，包括：
  - (i) 計畫所提供福利之性質（例如最終薪資確定福利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) 淨確定福利負債 (資產)，分別列示各項之調節：

- (i) 計畫資產。
- (ii) 確定福利義務現值。
- (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) 淨確定福利負債 (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) 限制淨確定福利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」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)；
- (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福利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，將如何影響確定福利義務。
- (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 為提供確定福利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) 有關確定福利義務到期概況之資訊。此將包括確定福利義務之加權平均存續期間，且可能包括有關福利支付時點分佈之其他資訊（諸如福利支付之到期分析）。

## 多雇主計畫

148 若企業參加一多雇主確定福利計畫，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) 該計畫係確定福利計畫之事實。
  - (ii) 企業無法獲得足夠資訊以便將該計畫按確定福利計畫處理之理由。
  - (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福利之在職成員、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福利計畫

149 若企業參與分擔風險予共同控制下各企業間之確定福利計畫，則應揭露：

- (a) 分攤淨確定福利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 段所述處理淨確定福利成本之分攤，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) 與退職後福利計畫之關係人交易；及
  - (b) 主要管理人員之退職後福利。
- 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福利義務產生之或有負債之資訊。

### 其他長期員工福利

---

- 153 其他長期員工福利，包括諸如下列福利項目（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) 服務滿若干年之福利或其他長期服務福利；
  - (c) 長期傷殘福利；
  - (d) 利潤分享及紅利；及
  - (e) 遞延薪酬。
- 154 其他長期員工福利之衡量，通常不會遇到與退職後福利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福利採用簡化之會計方法。與退職後福利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福利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 對於其他長期員工福利，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) 淨確定福利負債（資產）淨利息（見第 123 至 126 段）；及
  - (c) 淨確定福利負債（資產）再衡量數（見第 127 至 130 段）。
- 157 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項發生時認列。

## 揭露

- 158 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福利之揭露。國際會計準則第 1 號規定員工福利費用之揭露。

## 離職福利

---

- 159 本準則將離職福利之處理與其他員工福利分開，因為產生義務之事項係聘僱之終止而非員工之服務。離職福利來自於企業決定終止聘僱或員工決定接受企業之福利要約以換取聘僱之終止。
- 160 離職福利不包括來自於員工提出且非企業要約之聘僱終止之員工福利，或由強制性退休規定產生之員工福利，因該等福利係退職後福利。某些企業對員工提出之聘僱之終止（實質上係退職後福利）給與比企業提出之聘僱之終止較低水準之福利。對員工提出之聘僱之終止所提供之福利與企業提出時所提供之較高福利，兩者間之差額屬離職福利。
- 161 員工福利之型式不能決定是否所提供之福利係用以換取服務或用以換取員工聘僱之終止。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職後福利；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 員工福利之提供係用以換取服務之指標包括下列各項：

(a) 福利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福利）。

(b) 福利係依員工福利計畫之條款提供。

163 某些離職福利係依現有員工福利計畫之條款而提供。例如，離職福利可能明訂於法令、聘僱合約或工會協議，或因雇主提供類似福利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福利要約，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福利計畫，且因此於該計畫下所提供之福利究為離職福利或退職後福利。依員工福利計畫之條款所提供之員工福利，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，則屬離職福利。

164 有些員工福利無論員工離開之理由為何均須提供。該等福利之支付為確定（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。雖然該等福利在有些轄區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福利之負債及費用：

(a) 當企業不再能撤銷該等福利之要約時；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福利之支付之重組成本時。

166 對於員工決定接受福利之要約以換取聘僱之終止而產生之應付離職福利，企業不再能撤銷離職福利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福利，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福利，使員工於聘僱終止時，能判定其將收取福利之類型及金額。

168 當企業認列離職福利時，可能亦須對其他員工福利之計畫修正或縮減作會計處理（見第 103 段）。

## 衡量

169 企業應依員工福利之性質，於原始認列時衡量離職福利並衡量及認列後續變動，惟若離職福利係提高退職後福利，企業應適用退職後福利之規定。否則：

- (a) 若離職福利預期於離職福利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福利之規定。
- (b) 若離職福利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福利之規定。

170 因離職福利之提供並非用以換取服務，第 70 至 74 段關於將福利歸屬於各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福利應按離職福利處理，對所提供用以換取服務之福利應按短期員工福利處理。

#### 離職福利

所提供用以換取聘僱之終止之福利為 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，對依員工福利計畫所提供之離職福利認列 CU1,200,000（即  $120 \times \text{CU}10,000$ ）之負債。

*所提供用以換取服務之福利*

員工若提供滿十個月期間之服務將可收取增額福利，該增額福利係用以換取於該期間所提供之服務。企業對該等福利應按短期員工福利處理，因企業預期於年度報導期間結束日後十二個月內清償該福利。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  $\text{CU}2,000,000 \div 10$ ）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福利無特定揭露之規定，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福利，國際會計準則第 1 號規定揭露員工福利費用。

## 過渡規定及生效日

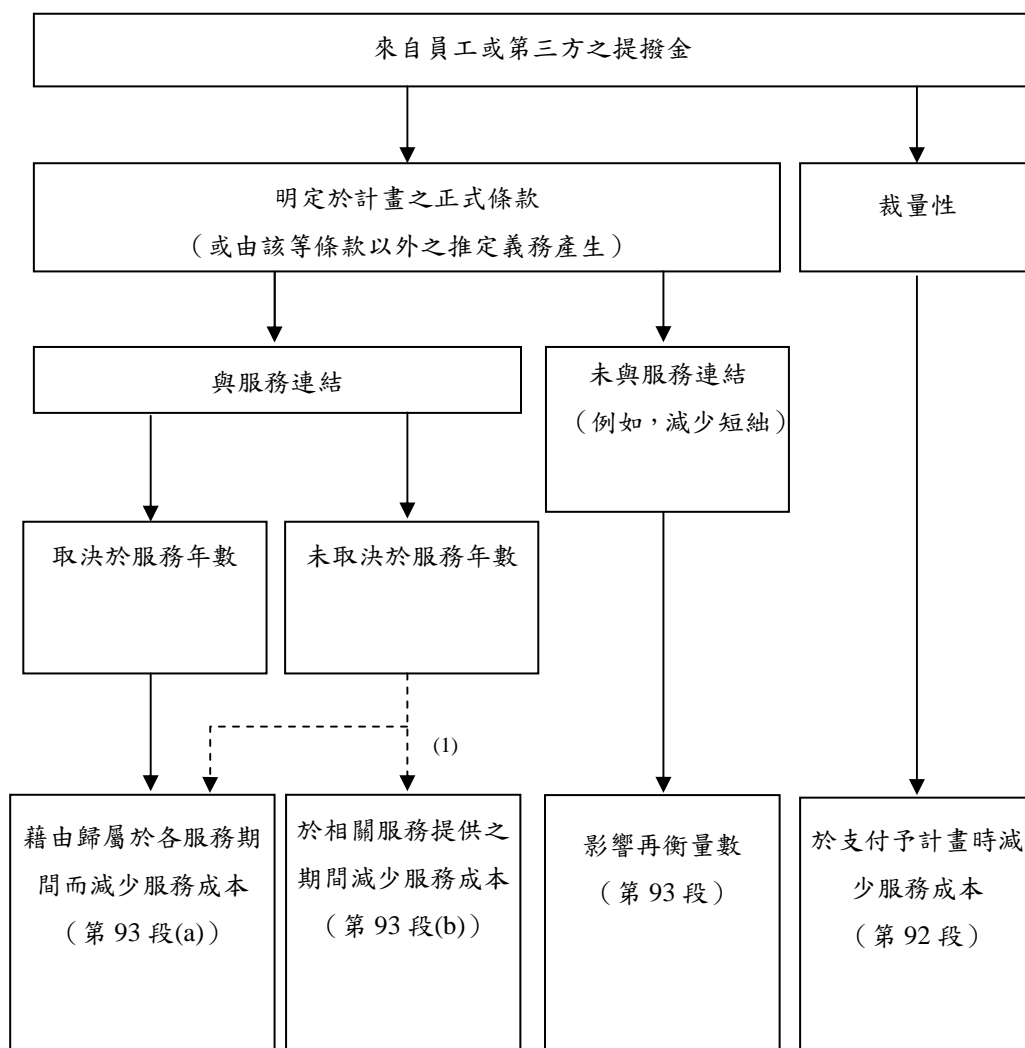
- 172 企業應於 2013 年 1 月 1 日以後開始之年度期間適用本準則，並得提前適用。企業若提前適用本準則，應揭露該事實。
- 173 除下列所述者外，企業應依國際會計準則第 8 號「會計政策、會計估計變動及錯誤」之規定，追溯適用本準則：
- (a) 企業無須對在首次適用日前已包括於本準則範圍外資產帳面金額中之員工福利成本之變動調整該等資產之帳面金額。首次適用日係企業採用本準則之首份財務報表所列報之最早以前期間期初。
  - (b) 於 2014 年 1 月 1 日前開始之各期間財務報表中，企業無須依第 145 段關於確定福利義務之敏感度揭露規定列報比較資訊。
- 174 2011 年 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。
- 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。

## 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。



## 附錄 B

### 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。





# 國際會計準則第 19 號

## 員工福利

(2014 年版)

### B 部分

財團法人中華民國會計研究發展基金會

臺灣財務報導準則委員會 翻譯

# 國際會計準則第 19 號

## 員工福利

國際會計準則理事會 (IASB) 所發布之隨附文件

國際會計準則第 19 號之內容 (不含隨附文件) 已包含於本版之 A 部分。本準則發布時之生效日為 1999 年 1 月 1 日。本部分包括下列隨附文件：

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

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

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



## 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

「精算損益、集團計畫及揭露」(國際會計準則第 19 號之修正)由國際會計準則理事會(IASB) 14 位理事中之 12 位理事贊成發布。Leisenring 及 Yamada 先生反對,其反對意見列示於結論基礎之後。

Sir David Tweedie

主席

Thomas E Jones

副主席

Mary E Barth

Hans-Georg Bruns

Anthony T Cope

Jan Engström

Robert P Garnett

Gilbert Gélard

James J Leisenring

Warren J McGregor

Patricia L O'Malley

John T Smith

Geoffrey Whittington

Tatsumi Yamada



## 理事會對 2011 年 6 月發布之「國際會計準則第 19 號」之核准

---

國際會計準則第 19 號「員工福利」(2011 年修正)由國際會計準則理事會 (IASB) 15 位理事中之 13 位理事贊成發布。Engström 及 Yamada 先生反對，其反對意見列示於結論基礎之後。

Sir David Tweedie

主席

Stephen Cooper

Philippe Danjou

Jan Engström

Patrick Finnegan

Amaro Luiz de Oliveira Gomes

Prabhakar Kalavacherla

Elke König

Patricia McConnell

Warren J McGregor

Paul Pacter

Darrel Scott

John T Smith

Tatsumi Yamada

Wei-Guo Zhang



## 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	

## 目錄

	段 次
<b>國際會計準則第 19 號「員工福利」之結論基礎</b>	
簡介	BC1
2011 年所作之修正	BC3
非屬有限範圍專案之議題	BC12
員工福利工作小組	BC14
福利之分類	BC16
短期員工福利：2011 年發布之修正	BC16
長期員工福利：2010 年發布之草案	BC22
短期員工福利	BC25
帶薪假	BC25
退職後福利	BC28
確定提撥計畫及確定福利計畫之區別	BC28
確定提撥計畫	BC28
確定福利計畫：2011 年發布之修正	BC30
多雇主計畫及政府計畫	BC31
多雇主計畫：2004 年發布之修正	BC35
多雇主計畫：2010 年發布之草案	BC39
集團計畫：2004 年發布之修正	BC40
政府計畫及集團計畫之揭露：2011 年發布之修正	BC51
確定福利計畫：認列與衡量	BC52
衡量日	BC56
期中報導：2011 年發布之修正之影響	BC58
認列：2011 年發布之修正	BC65
資產上限	BC101





額外最低負債	BC103
確定福利成本之認列作為資產之一部分：2011 年發布之修正	BC106
精算評價方法	BC108
將福利歸屬於各服務期間	BC114
將福利歸屬於各服務期間：2010 年發布之草案	BC117
精算假設－計畫之應付稅款：2011 年發布之修正	BC121
精算假設－行政成本：2011 年發布之修正	BC125
精算假設－折現率	BC129
精算假設－折現率：2009 年發布之草案	BC138
精算假設－薪資、福利及醫療成本	BC140
精算假設－死亡率：2011 年發布之修正	BC142
精算假設－風險分擔：2011 年發布之修正	BC143
<b>來自員工或第三方之提撥金：2013 年發布之修正</b>	<b>BC150A</b>
縮減及清償	BC151
計畫修正、縮減及清償：2011 年發布之修正	BC152
計畫資產	BC174
計畫資產：2000 年發布之修正	BC178
計畫資產－衡量	BC191
歸墊：2000 年發布之修正	BC195
<b>確定福利計畫－資產及負債之表達</b>	<b>BC200</b>
<b>確定福利計畫－確定福利成本之表達：2011 年發布之修正</b>	<b>BC201</b>
<b>確定福利計畫－揭露：2011 年發布之修正</b>	<b>BC203</b>
理事會對確定福利計畫揭露之方法	BC207
選擇揭露目的	BC212
確定福利計畫之特性及財務報表中之金額	BC215
未來現金流量之金額、時點及不確定性	BC229
理事會曾考量但否決之其他揭露	BC244

多雇主計畫	BC245
其他長期員工福利	BC253
在職死亡福利	BC253
離職福利：2011 年發布之修正	BC254
用以換取服務之應付福利	BC256
認列	BC258
衡量	BC261
計畫修正、縮減、清償、離職福利與重組成本間之相互影響	BC262
過渡規定	BC269
首次採用者	BC270
提前適用	BC271
確定福利計畫之過渡規定：員工提撥金	BC271A
與 2010 年草案及 2005 年草案不同之變動彙總：2011 年發布之修正	BC272
與美國一般公認會計原則 (US GAAP) 趨同：2011 年發布之修正	BC274
多雇主計畫之揭露	BC274
確定福利成本之認列	BC275
離職福利	BC277
成本效益之考量：2011 年發布之修正	BC280
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「員工福利」之結論基礎

## 簡介

- BC1 本結論基礎彙整國際會計準則理事會 (IASB) 於達成國際會計準則第 19 號「員工福利」結論過程中所作之考量。個別理事對某些因素給予比其他因素較大之權重。
- BC2 國際會計準則委員會 (IASC) (理事會之前身) 於 1998 年核准國際會計準則第 19 號「員工福利」, 以取代本準則之先前版本。國際會計準則委員會 (IASC) 考量對 1996 年所發布之草案第 E54 號「員工福利」之各種回應, 於 1998 年修訂國際會計準則第 19 號「員工福利」。自該日起, 國際會計準則委員會 (IASC) 與理事會已作下列仍屬攸關之修正:
- (a) 2000 年 10 月國際會計準則委員會 (IASC) 擴大計畫資產之定義 (見第 BC178 至 BC190 段) 及引進歸墊之認列與衡量之規定 (見第 BC195 至 BC199 段)。
  - (b) 2004 年 12 月理事會修正多雇主計畫及集團計畫之會計處理 (見第 BC35 至 BC38 及 BC40 至 BC50 段)。
  - (c) 2011 年 6 月理事會消除先前遞延認列淨確定福利負債 (資產) 變動之選項、修正該等變動應於何處認列、修正確定福利計畫及多雇主計畫之揭露規定, 及作若干之其他修正 (見第 BC3 至 BC13 段)。

## 2011 年所作之修正

- BC3 退職後福利承諾之會計處理係一項重要之財務報導議題。觀察性證據及學術研究指出在 2011 年修正前之國際會計準則第 19 號之規定下, 許多財務報表之使用者對企業所提供有關退職後福利之資訊未能充分瞭解。財務報表之使用者及編製者皆批評該等會計規定無法提供有關退職後福利之高品質及透明資訊。例如, 損益認列之延遲將使財務狀況表產生誤導之金額, 及多種認列損益選項之存在與缺乏明確之定義導致不佳之可比性。
- BC4 為回應對退職後福利承諾會計處理全面檢討之需要, 2006 年 7 月理事會於其議程增加一項對退職後福利承諾會計處理之專案, 以提高財務報表之品質及透明度。惟涉及退職後福利會計處理所有範圍之全面專案可能須多年才能完成。但理事會仍然了解提供較佳退職後福利承諾資訊予財務報表使用者之短期需求。
- BC5 因此, 理事會進行一項有限範圍之專案, 且於 2008 年 3 月理事會發布討論稿「國際會計準則第 19 號員工福利修正之初步觀點」, 該討論稿包括理事會對國際會計

準則第 19 號下列方面之初步觀點：

- (a) 來自於確定福利計畫之部分損益之遞延認列。
- (b) 淨確定福利負債或資產變動之表達。
- (c) 以提撥及承諾報酬為基礎之員工福利之會計處理，及具有較高選項（提撥基礎承諾）之員工福利之會計處理。

BC6 討論稿亦要求回應者辨認：

- (a) 在目標係於有限時程內討論特定議題之前提下，任何此專案應討論之額外議題。
- (b) 理事會應考量何種揭露可作為其揭露檢討之一部分。

BC7 國際會計準則理事會 (IASB) 收到 150 封回應該討論稿之意見函。根據該等回應，理事會將其對提撥基礎承諾之檢討延緩至一個未來可能之專案。理事會考量該等回應中所提出之額外議題並擴大專案之範圍，以包括下列項目：

- (a) 確定福利計畫及多雇主計畫揭露之檢討；及
- (b) 討論稿對回應中所提出之額外議題，及已送交國際財務報導解釋委員會 (IFRIC) 解釋之議題，理事會認為確定福利義務之衡量無須徹底檢討，且會儘速規範以改善確定福利計畫之報導。

BC8 2010 年 4 月理事會發布草案「確定福利計畫」(2010 年草案)。理事會收到 227 封回應之意見函。除 2010 年草案所提供之正式諮詢外，理事會於草案徵詢期間對來自各地區之廣泛使用者及財務報表編製者、主管機關及其他對員工福利之財務報導有興趣者，進行廣泛對外公聽活動。

BC9 某些 2010 年草案及討論稿之回應者對員工福利之會計處理要求全面檢討，認為與美國國家準則制定機構—美國財務會計準則理事會 (FASB) 進行聯合專案係較佳之方式，也質疑理事會為何將員工福利規範之討論僅限定在有限範圍之專案內，並關切後續變動可能引起混亂。理事會重申其先前對員工福利會計處理之全面檢討將需耗時多年始得完成之考量，及短期內有改善對員工福利財務報導之迫切需要，以使財務報表之使用者收到更有用及可了解之資訊。

BC10 2011 年 6 月理事會發布對國際會計準則第 19 號之修正，係針對下列範圍作改善：

- (a) 淨確定福利負債（資產）變動之認列（見第 BC65 至 BC100 段），包括：
  - (i) 立即認列確定福利成本（見第 BC70 至 BC72 段）。
  - (ii) 細分確定福利成本至組成部分（見第 BC73 至 BC87 段）。

- (iii) 再衡量數認列於其他綜合損益 (見第 BC88 至 BC100 段)。
- (b) 計畫修正、縮減及清償 (見第 B152 至 BC173 段)。
- (c) 有關確定福利計畫之揭露 (見第 B203 至 BC252 段)。
- (d) 離職福利之會計處理 (見第 B11 及 B254 至 BC268 段)。
- (e) 各種議題，包括：
  - (i) 員工福利之分類 (見第 BC16 至 BC24 段)。
  - (ii) 當期死亡率之估計 (見第 BC142 段)。
  - (iii) 稅務及行政成本 (見第 BC121 至 BC128 段)。
  - (iv) 風險分擔及有條件指數化之特性 (見第 BC143 至 BC150 段)。
- (f) 曾送交國際財務報導解釋委員會 (IFRIC) 解釋之某些議題，包括：
  - (i) 2007 年 3 月國際財務報導解釋委員會 (IFRIC) 之回絕—特別薪資稅 (見第 BC121 至 BC124 段)。
  - (ii) 2007 年 11 月國際財務報導解釋委員會 (IFRIC) 之回絕—員工提撥金之處理 (見第 BC143 至 BC150 段)。
  - (iii) 2008 年 1 月國際財務報導解釋委員會 (IFRIC) 之回絕—基於績效門檻之退休金承諾 (見第 BC143 至 BC150 段)。
  - (iv) 2008 年 5 月國際財務報導解釋委員會 (IFRIC) 之回絕—清償 (見第 BC163 段)。

BC11 理事會發布之修正來自於 2010 年草案，以及來自於 2005 年 6 月發布之草案 (2005 年草案) 對國際會計準則第 37 號「負債準備、或有負債及或有資產」及國際會計準則第 19 號「員工福利」所提議修正中與離職福利有關之修正。理事會之結論為同時發布兩組修正較佳，而非延遲完成離職福利之修正直到理事會完成國際會計準則第 37 號「負債準備、或有負債及或有資產」之工作。

## 非屬有限範圍專案之議題

BC12 2010 年草案及討論稿之回應者所提出之問題有超出此專案之範圍 (如確定福利義務之衡量)。理事會未詳細考量此等議題。任何專案所涉及之議題超出目標改善範圍將會受理事會議程制定程序之限制。

BC13 在選擇討論議題時，理事會有討論下列議題，但未於 2011 年修正時採取行動。

- (a) 提撥金基礎承諾—討論稿包括對提撥金基礎承諾之提議。若理事會進行員工福利會計處理之全面檢討，理事會將考量是否進一步制定該等提議。
- (b) 員工福利之折現率—理事會並未繼續討論 2009 年 8 月發布之「員工福利之折現率」草案之提議。理事會決定其將僅於徹底檢討時才會處理與折現率有關之議題（見第 BC138 及 BC139 段）。
- (c) 預期未來薪資增加對福利歸屬之影響—在決定依目前薪資表示之福利公式是否將明顯較高之福利分攤至較晚年度時，2010 年草案提議應將預期未來薪資增加納入考量。理事會並未繼續討論該提議因其與徹底檢討對提撥金基礎承諾之會計處理有緊密關連（見第 BC117 及 BC120 段）。
- (d) 企業參與多雇主確定福利計畫之豁免—理事會拒絕一項允許所有參與多雇主確定福利計畫之企業，將此等計畫依確定提撥計畫作會計處理之提議。理事會之結論為擴大該豁免將與其限制例外之一般方法相矛盾。理事會亦認為此項豁免不是對所有多雇主計畫均屬適當，諸如當某企業於多雇主計畫中可能因其他參與者離開該計畫，而成為主導之參與者（見第 BC39 段）。
- (e) 與國際財務報導解釋委員會（IFRIC）相關之議題—理事會並未將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」納入國際會計準則第 19 號。納入國際財務報導解釋第 14 號將須要變動草案，可能會有意料外結果。理事會亦考量國際財務報導解釋委員會（IFRIC）所收到之其他問題，但理事會作出此時不會修正國際會計準則第 19 號之結論。

## 員工福利工作小組

- BC14 理事會於 2007 年成立員工福利工作小組以協助提供各種專家觀點，包括查核人員、財務報表之編製者及使用者、精算師及主管機關。小組成員包括對各種退職後福利協議之營運、管理、評價、財務報導、審計或監理具廣泛實務經驗之資深專家。
- BC15 小組成員協助理事會檢討 2011 年所作修正之早期草案，及先前討論稿與草案。理事會對小組成員投注時間與精力於此過程及有品質之貢獻深表感謝。

## 福利之分類

---

### 短期員工福利：2011 年發布之修正

- BC16 2011 年所作之修正，闡明短期員工福利之福利分類取決於員工提供服務以產生福

利之年度報導期間結束日與預期清償福利日間之期間。

- BC17 對於定義短期員工福利分類之範圍，理事會之目的係辨認該類員工福利，對該類員工福利以簡化之方法衡量時，將不會導致該等福利所衡量之金額與國際會計準則第 19 號之一般衡量規定不同。
- BC18 理事會之結論為，基於預期清償時點作為短期員工福利之分類最符合其目標，亦與國際會計準則第 19 號之衡量基礎最為一致。
- BC19 理事會對短期員工福利分類之基礎曾考量之其他替代方法，包括：
- (a) 最早可能清償日（即應得權利）—理事會拒絕此替代方法，因該方法將使福利分類為短期員工福利而衡量之金額與其現值有重大差異。例如，若員工於 12 個月內有權享有福利，但預期直到許多年後才清償該福利，此情況即可能發生。
  - (b) 最晚可能清償日—理事會拒絕此替代方法，雖最晚可能清償日與理事會之目的（短期員工福利之衡量與相同福利使用退職後福利模型之衡量間之差異極小化）一致，此將導致符合定義之福利最少。
- BC20 惟以預期清償為基礎而分類短期員工福利，會產生下列額外之疑慮：
- (a) 科目單位—預期清償日係取決於福利特性及員工特性結合之基礎，且將反映某一特定年之精算假設，而非反映已承諾福利之特性。理事會之結論為福利之分類應反映福利特性，而非反映於某一時點之人口統計或財務假設。
  - (b) 將福利拆分為各組成部分—部分福利預期於一段期間清償。理事會之結論為若全部福利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清償，則企業應將該福利分類為短期員工福利。此將確保福利在其整個年限內以相同之基礎衡量，且與第 69 段之衡量規定一致。
  - (c) 重分類—若原始分類為短期員工福利之福利，其預期清償日後續改變為年度報導期間結束日後超過十二個月之某一日，則未折現之福利金額可能與其現值有重大差異。理事會之結論為若短期員工福利不再符合該定義，則應重新探討其分類。如此可保持所衡量之福利金額不應與其現值有重大差異之目的。惟理事會之結論為暫時之預期變動不應啟動重分類，因此項變動並非福利基本特性之指標性變動。理事會注意到某項福利由其他長期福利重分類至短期員工福利則較少疑慮，因在該情況下按其未折現金額衡量福利，應不會與按其現值衡量福利有重大差異。
- BC21 理事會曾考量處理上述議題之其他方法，包括：
- (a) 科目單位—規定企業按個別員工為基礎分類福利。理事會之結論為此方法於實務上不可行，也不符合分類之目的。

- (b) 重分類—禁止企業於原始分類後修訂短期員工福利之分類。此方法將在整個福利之年限內維持衡量之連續性，但理事會拒絕此方法，因為若企業不再預期於年度報導期間結束日後十二個月內清償福利，按未折現金額衡量福利可能導致其金額與現值有重大差異。

## 長期員工福利：2010 年發布之草案

- BC22 理事會曾考量將退職後福利及其他長期員工福利合併為單一種類。其他長期員工福利會計處理與退職後福利會計處理間之主要差別如下：
- (a) 先前可遞延認列精算損益之選項（「緩衝區」）；及
- (b) 先前規定在既得期間認列未既得前期服務成本。
- BC23 依 2010 年草案之建議，理事會於 2011 年刪除此等差異。根據該建議，2010 年草案亦提議刪除退職後福利及其他長期員工福利間之區別。惟許多 2010 年草案之回應者未支持刪除該區別。回應者不認為退職後福利之認列與揭露規定對其他長期員工福利係屬適當，其觀點如下：
- (a) 其他長期員工福利採用退職後福利認列與揭露規定之成本將超過效益。
- (b) 其他長期員工福利之會計處理原先並未在專案之範圍內。回應者不認為其他長期員工福利之會計處理為必要改善之範圍。
- BC24 理事會於檢視 2010 年草案之各種回應後，因回應者表示之理由而決定不將退職後福利及其他長期員工福利合併為單一種類。

## 短期員工福利

---

### 帶薪假

- BC25 部分人士主張，員工享有未來帶薪假之應得權利不會產生義務，若該項應得權利係以未來事項而非未來服務為條件。惟國際會計準則委員會（IASB）於 1998 年之結論為，當員工提供服務以增加其享有未來帶薪假之應得權利（有條件或無條件）時即產生義務；例如，累積帶薪病假產生義務，係因任何未使用之應得權利增加員工在未來期間享有病假之應得權利。員工在未來期間生病之可能性影響該義務之衡量，但不能決定該義務是否存在。
- BC26 國際會計準則委員會（IASB）考慮下列三種替代方法，以衡量因未使用之累積帶薪假之應得權利而產生之義務：



- (a) 認列所有未使用之應得權利為負債，其立論基礎為未來支付係先扣除未使用之應得權利，之後再扣除於未來期間累積之應得權利（先進先出法）；
- (b) 認列負債之範圍為整體員工之未來支付預期超過不考慮累積特性時之預期未來支付之部分（集體後進先出法）；或
- (c) 認列負債，其範圍為以個別員工之未來支付，預期超過不考慮累積特徵時之預期未來支付之部分（個別後進先出法）。

該等方法之釋例如下：

### BC 釋例 1

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。未使用病假可以遞轉下一個年度。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）。

20X1 年 12 月 31 日，每名員工平均未使用之應得權利為兩天。以預期將持續之過去經驗為基礎，企業預期有 92 名員工於 20X2 年將使用不超過四天之帶薪病假，其餘 8 名員工每人平均將使用六天半病假。

方法(a)：企業認列之負債等於 200 天病假給付之未折現金額（每人兩天，共 100 名員工）。此係假設帶薪病假之前 200 天由未使用之應得權利產生。

方法(b)：企業不認列負債，因為 20X2 年整體員工之帶薪病假預期不超過每人五天之病假應得權利。

方法(c)：企業認列之負債等於 12 天病假給付之未折現金額（8 名員工每人一天半）。

BC27 國際會計準則委員會（IASB）選擇採用方法(c)個別後進先出法，因為該方法以預期完全由累積特性產生之額外未來支付現值衡量該義務。國際會計準則第 19 號提及，在很多情況下產生之負債並不重大。

## 退職後福利

### 確定提撥計畫及確定福利計畫之區別

#### 確定提撥計畫

BC28 1998 年修訂前之國際會計準則第 19 號定義：

- (a) **確定提撥計畫**，係指應付退休福利金額係根據提撥予基金之金額及其投資收

益決定之退休福利計畫；及

- (b) **確定福利計畫**，係指應付退休福利金額係以公式決定之退休福利計畫，其公式通常根據員工薪酬及（或）服務年資。

BC29 國際會計準則委員會（IASC）認為這些定義不符合要求，因為上述定義著重於員工應收之福利，而非企業之成本。1998 年所引進之定義，著重於企業成本可能增加之不利風險。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。

### 確定福利計畫：2011 年發布之修正

BC30 2011 年所作之修正，闡明福利公式之存在本身不會產生確定福利計畫，福利公式及提撥金之間需有連結以產生法定或推定義務，而提撥額外金額以支應明定於福利公式之福利。第 29 段之修正處理可能產生之疑慮：即若計畫有足夠之計畫資產，則支付依福利公式決定之福利，惟若計畫資產不足以支付該等福利時，則並不要求雇主提供額外之提撥金。實際上，該福利之支付係基於福利公式及可得計畫資產兩者孰低者。該修正闡明此類計畫屬確定提撥計畫。

### 多雇主計畫及政府計畫

BC31 企業可能未必可自多雇主計畫中獲得足夠之資訊，以使用確定福利會計。國際會計準則委員會（IASC）對此問題考量三種解決辦法：

- (a) 對某些多雇主計畫使用確定提撥會計，其餘則使用確定福利會計；
- (b) 對所有多雇主計畫均使用確定提撥會計，當多雇主計畫為確定福利計畫時須額外揭露資訊；或
- (c) 對屬於確定福利計畫之多雇主計畫使用確定福利會計。惟無法獲得足夠資訊以使用確定福利會計時，企業應揭露該事實並使用確定提撥會計。

BC32 國際會計準則委員會（IASC）認為，沒有概念上合理、可行及客觀之方法作區分，以使企業對某些多雇主確定福利計畫使用確定提撥會計，而其餘則使用確定福利會計。此外，國際會計準則委員會（IASC）認為對屬於確定福利計畫之多雇主計畫使用確定提撥會計將產生誤導。以法國銀行之案例作說明，各銀行對採隨支隨付基礎之產業集體協議下之確定福利退休金計畫使用確定提撥會計，人口統計之趨勢使這些計畫無法持續，1993 年一項主要改革以未來服務之確定提撥協議取代這些計畫，當時銀行被迫量化其義務，而那些義務以前即存在，但於過去並未被認列為負債。

BC33 國際會計準則委員會（IASC）之結論為企業對屬於確定福利計畫之多雇主計畫應

使用確定福利會計。然而，無法獲得足夠資訊以使用確定福利會計時，企業應揭露該事實並使用確定提撥會計。國際會計準則委員會 (IASB) 觀察到大多數政府計畫屬於確定提撥計畫，因此對政府計畫採用同樣之原則。

- BC34 為回應對草案第 E54 號之意見，國際會計準則委員會 (IASB) 基於成本效益理由曾考慮一項提議，即豁免參與集團確定福利計畫之全部擁有之子公司 (及其母公司)，在其未合併之個別財務報表中對認列與衡量之規定。委員會決議此一豁免並不適當。

### 多雇主計畫：2004 年發布之修正

- BC35 2004 年 4 月，國際財務報導解釋委員會 (IFRIC) 發布解釋草案第 D6 號「多雇主計畫」，該解釋草案提議下列多雇主計畫如何在可行情形下應用確定福利會計之指引：

- (a) 該計畫應採用適合整體計畫之假設，並依國際會計準則第 19 號衡量。
- (b) 該計畫應分攤予計畫參與者，以使參與者認列之資產或負債反映剩餘或短絀對參與者未來提撥金之影響。

- BC36 回應者對解釋草案第 D6 號提出之下列疑慮，使得國際財務報導解釋委員會 (IFRIC) 決定不再進行該提議：整體計畫資訊之可取得性、依提議進行分攤之困難及導致之確定福利會計所提供資訊缺乏有用性。

- BC37 理事會於 2004 年在討論集團計畫 (見第 BC40 至 BC50 段) 時提及，若多雇主計畫與其參與者之間就剩餘如何分配及短絀時如何挹注有合約協議，適用於集團計畫之相同原則亦應適用於多雇主計畫，即參與者應該認列資產或負債。有關短絀時之挹注，理事會認為此原則與依國際會計準則第 37 號之規定認列負債準備一致。

- BC38 理事會因此闡明，多雇主確定福利計畫之參與者必須認列因合約協議產生之資產或負債，若該參與者：

- (a) 依第 34 段之規定，因為無法獲得足夠資訊以採用確定福利會計，致對其參與計畫依確定提撥基礎認列，但
- (b) 有合約協議以決定剩餘如何分配或短絀時如何挹注。

### 多雇主計畫：2010 年發布之草案

- BC39 理事會考量並拒絕一項允許所有參與多雇主確定福利計畫之企業將該等計畫依確定提撥計畫作會計處理之提議。理事會之結論為擴大該豁免將與其限制例外之一般方法相矛盾。依理事會之觀點，此項豁免不是對所有多雇主計畫均屬適當，諸如當某企業於多雇主計畫中可能因其他參與者離開該計畫，而成為主導之參與者。

## 集團計畫：2004 年發布之修正

- BC40 某些成員要求理事會考慮，是否參與集團確定福利計畫之企業，在其單獨或個別財務報表中，可以無條件豁免採用確定福利會計，或是可將此計畫視為多雇主計畫。
- BC41 在制定 2004 年 4 月發布之草案「精算損益、集團計畫及揭露」(2004 年草案)時，理事會並不同意集團企業之單獨或個別財務報表中，對集團確定福利計畫無條件豁免採用確定福利會計係屬適當。原則上，國際財務報導準則之規定適用於單獨或個別財務報表時，應與適用於其他財務報表時一樣。遵循該原則意指須修正國際會計準則第 19 號，以允許參與符合多雇主計畫定義之集團企業(除係共同控制下之企業)，於其單獨或個別財務報表中，被視為多雇主計畫之參與者。
- BC42 惟於 2004 年草案中，理事會之結論為集團內之企業應始終被推定能獲得整體計畫之必要資訊。依多雇主計畫之規定，此意指若分配計畫之資產與義務有一致且可靠之基礎，即應該採用確定福利會計。
- BC43 在 2004 年草案中，理事會了解集團內之企業可能無法確定一個一致且可靠之基礎以分配計畫，以使企業認列資產或負債而能反映計畫之剩餘或短絀對其未來提撥金之影響程度。此因合併集團內關於剩餘如何使用或短絀如何挹注之計畫條款可能有不確定性。惟理事會之結論為集團內之企業始終應至少可做到一致且合理之分配，例如以可供計算退休金薪酬之百分比為基礎。
- BC44 理事會又考量，對某些集團企業而言，使用一致且合理基礎分配之確定福利會計之效益，相較取得資訊之成本而言是否值得。理事會決定，對於符合類似國際會計準則第 27 號「合併及單獨財務報表」<sup>1</sup>之豁免編製合併財務報表條件之企業而言，此成本不符其效益。
- BC45 2004 年草案因此對參與符合多雇主計畫定義之計畫(除各參與者係受共同控制之企業)之企業，提議如下：
- (a) 若企業符合 2004 年草案所提議之條件，應視其為多雇主計畫之參與者處理。此意指若無一致且合理之基礎以分配計畫資產及負債，則企業應使用確定提撥會計並提供額外之揭露。
- (b) 於所有其他情況下，企業應藉由一致且合理地分配計畫資產及負債之方式採用確定福利會計。
- BC46 2004 年草案之回應者普遍支持將對多雇主計畫之規定擴大至集團企業之提議。惟許多人基於下列原因不同意 2004 年草案所提議之條件：

<sup>1</sup> 國際會計準則第 27 號合併之規定已被 2011 年 5 月發布之國際財務報導準則第 10 號「合併財務報表」取代。豁免編製合併財務報表之條件並未改變。

- (a) 提議之修正以及與解釋草案第 D6 號 (見第 BC35 至 BC38 段) 之相互影響並不清楚。
- (b) 對多雇主計畫會計之規定應該擴大至上市母公司。
- (c) 對多雇主計畫會計之規定應該擴大至有債務上市之集團企業。
- (d) 對多雇主計畫會計之規定應該擴大至所有之集團企業，包括部分擁有之子公司。
- (e) 對所有集團企業應有全面豁免確定福利會計之規定。

BC47 理事會同意，對集團計畫所提議之規定過度複雜。理事會亦作出結論：將集團計畫與多雇主計畫分離更適當，因為參與者可獲得之資訊不同，即集團計畫中關於整體計畫之資訊通常是可獲得的。理事會進一步提及，若母公司希望其單獨財務報表能遵循國際財務報導準則，或希望其子公司之個別財務報表能遵循國際財務報導準則，為揭露之目的，則其至少必須取得及提供必要之資訊。

BC48 理事會提及，若有對集團企業收取淨確定福利成本之合約協議或明定政策，則該協議或政策應能決定各集團企業之成本。若無此合約協議或明定政策，作為主辦雇主之企業被預設將承擔與計畫相關之風險。理事會因此作出集團計畫應該依合約協議或明定政策分攤予集團內個別企業之結論。若無此協議或政策，淨確定福利成本將分攤予主辦雇主。其他集團企業則認列與主辦雇主收取之提撥金等額之成本。

BC49 此方法之優點為：(a)所有集團企業認列其為確定福利承諾所必須負擔之成本及(b)應用簡易。

BC50 理事會亦提及，參與集團計畫係關係人交易。因此，揭露應遵循國際會計準則第 24 號「關係人揭露」之規定。國際會計準則第 24 號要求企業揭露關係人之關係之性質，及為了解該關係對財務報表之潛在影響之交易及未結清餘額之必要資訊。理事會提及，為了解參與集團計畫對企業之單獨或個別財務報表之潛在影響，下列各項資訊是必需的：(a)收取確定福利成本之政策；(b)收取現行提撥金之政策；及(c)整體計畫之狀況。

### 政府計畫及集團計畫之揭露：2011 年發布之修正

BC51 2011 年所作之修正並未重新考量即更新企業參與政府計畫或分擔風險予共同控制下不同企業間之確定福利計畫之揭露規定，以期與多雇主計畫及確定福利計畫之揭露規定一致。惟若符合特定條件時，該等修正允許企業可透過交互索引至其他集團企業財務報表中所須之揭露而作揭露。

### 確定福利計畫：認列與衡量

- BC52 雖然 1998 年修訂前之國際會計準則第 19 號未明確將退休福利義務認列為負債，但在 1998 年修訂國際會計準則第 19 號之前及之後之規定下，大多數企業可能都會同時將退休福利義務認列為負債。惟在 1998 年修訂國際會計準則第 19 號之前及之後之規定下之負債衡量是不同的。
- BC53 國際會計準則第 19 號第 63 段是以國際會計準則委員會 (IASC) 之「財務報表編製及表達之架構」<sup>2</sup>中負債之定義及認列條件為基礎。此「架構」將負債定義為「個體因過去事項所產生之現時義務，該義務之清償預期將導致具經濟效益之資源自該個體流出」。「架構」說明在下列兩條件下，符合負債定義之項目應認列為負債，若：
- (a) 與該項目相關之未來經濟效益很有可能將流出企業；及
  - (b) 該項目之成本或價值能可靠衡量。
- BC54 國際會計準則委員會 (IASC) 認為：
- (a) 員工提供服務以換取確定福利計畫承諾之福利時，企業即在該計畫下負有義務。第 70 至 74 段規定如何將福利歸屬於各服務期間，以決定義務是否存在。
  - (b) 企業應使用精算假設，以決定企業是否將在未來報導期間支付該等福利 (見第 75 至 98 段)。
  - (c) 精算技術使企業得以充分可靠衡量義務，以證明負債之認列是正當的。
- BC55 國際會計準則委員會 (IASC) 認為，即使福利尚未既得(意即若員工獲得福利之權利係以未來聘僱為條件)亦有義務存在。例如，考慮某企業對服務滿 2 年之員工提供 CU100<sup>3</sup>之福利。在第 1 年年底，員工及企業所處狀況已不同於第 1 年年初，因為員工在有資格獲得福利前僅需要再工作 1 年，而非 2 年。以國際會計準則委員會 (IASC) 之觀點，雖然該福利可能不會既得，但此差異係一項義務，應於第 1 年年底認列為負債。該義務係以反映企業對該福利可能不會既得可能性之最佳估計之現值衡量。

## 衡量日

- BC56 某些國家之準則允許企業以報導期間結束日前三個月內之某一日期衡量確定福利義務之現值。惟國際會計準則委員會 (IASC) 決定，企業應在報導期間結束日衡量確定福利義務之現值及計畫資產之公允價值。因而，若企業在較早日期執行義務之詳細評價，則評價結果應考量截至資產負債表日 (報導期間結束日) 之任何重大交易及其他重大情況變動予以更新。

<sup>2</sup> 理事會於 2010 年 9 月以「財務報導之觀念架構」取代該「架構」。

<sup>3</sup> 於本結論基礎中貨幣金額均以「貨幣單位 (CU, 即 Currency Units)」表達。

BC57 為回應對草稿第 54 號之意見，國際會計準則委員會 (IASB) 澄清，企業決定確定福利義務之現值與計畫資產之公允價值時，若具有充分之規律性，以使財務報表認列之金額與資產負債表日決定之金額不產生重大差異，則不要求企業於報導期間結束日進行全面之精算評價。

### 期中報導：2011 年發布之修正之影響

BC58 2010 年草案對國際會計準則第 34 號「期中財務報導」之規定並未提議任何重大之修正。2010 年草案之回應者擔心對淨確定福利負債 (資產) 之變動立即認列之規定意指企業應於每一期中報導日再衡量淨確定福利負債 (資產)。

BC59 理事會指出企業不一定因國際會計準則第 19 號及國際會計準則第 34 號之期中報導目的，而再衡量淨確定福利負債 (資產)。兩準則皆指出企業須運用判斷以決定其是否於 (期中或年度) 報導期間結束日須再衡量淨確定福利負債 (資產)。

BC60 2011 年所作之修正要求企業於發生當期時認列再衡量數。因此，相較於企業在該等修正前若選擇遞延認列精算損益，再衡量數此時較可能對認列於財務報表之金額具有重大影響。準此，企業先前所遞延認列之某些損益，此時較可能判斷為期中報導需要再衡量。

BC61 理事會曾考量是否明定企業應於期中報表日再衡量淨確定福利負債 (資產)。惟依理事會之觀點，此項變動將豁免國際會計準則第 34 號之一般規定，因此決定不採用此項修正。理事會無法得知，依前版國際會計準則第 19 號採用立即認列選項之企業適用此等期中報導規定之疑慮。

BC62 2010 年草案之部分回應者，要求理事會闡明用以決定後續期中期間確定福利成本之假設，是否應反映於前一財務年度結束日或最近衡量確定福利義務 (例如，於前一期中期間或決定計畫修正或清償時之影響) 所使用之假設。

BC63 理事會指出，若每一期中報導期間之假設皆更新至最近之期中報表日，企業年度金額之衡量將受企業報導頻率之影響，即企業是否每季、每半年或無期中期間報導。依理事會之觀點，此將與國際會計準則第 34 號第 28 及 29 段之規定不一致。

BC64 同樣地，依理事會之觀點，在決定當期服務成本及淨利息時 (即決定員工至今已提供多少服務及貨幣時間價值迄今之影響)，並無理由區分計畫修正、縮減或清償期間之前及之後。於計畫修正、縮減或清償時，須再衡量確定福利義務以決定前期服務成本及清償損益。依國際會計準則第 34 號第 B9 段之規定，當期服務成本及淨利息計算所根據之假設係以前一財務年度結束日之假設為基礎。

### 認列：2011 年發布之修正

BC65 2011 年所作之修正規定企業於淨確定福利負債 (資產) 發生變動之期間認列所有變動，及按下列方式細分並認列確定福利成本：

- (a) 服務成本 (有關所收到服務之成本) 認列於損益。
- (b) 淨確定福利負債 (資產) 淨利息 (代表提前或延遲支付福利之財務影響) 認列於損益。
- (c) 再衡量數 (代表確定福利義務及計畫資產逐期波動之金額) 認列於其他綜合損益。

BC66 於該等修正前，國際會計準則第 19 號對精算損益之認列允許三種選項：

- (a) 緩衝區內之精算損益不予以認列，緩衝區外之精算損益遞延認列於損益；
- (b) 立即認列於損益；或
- (c) 立即認列於其他綜合損益。認列於其他綜合損益之精算損益將直接轉入保留盈餘。

BC67 2011 年之修正對認列規定作下列改變：

- (a) 立即認列—消除緩衝區 (見第 BC70 至 BC72 段)。
- (b) 重新定義確定福利成本之組成部分 (見第 BC73 至 BC87 段)。
- (c) 再衡量數組成部分認列於其他綜合損益 (見第 BC88 至 BC100 段)。

BC68 許多 2010 年草案之回應者同意理事會在專案內規範確定福利成本之細分，及應於何處認列確定福利成本之組成部分。惟部分回應者聲稱，適當細分方法之決定本質上與會計模式相連結，應俟徹底檢討國際會計準則第 19 號時才考量細分。理事會係依國際會計準則第 19 號之會計模式而考量確定福利成本之組成部分。依理事會之觀點，細分之規定應與該模式一致，並可提供有用資訊。

BC69 其他回應者聲稱理事會應俟其完成財務報表表達專案時始規範該等議題，包括決定各項目是否最終應自其他綜合損益重分類至損益之觀念基礎。惟理事會之結論為，若立即認列變動，則須改善淨確定福利負債或資產變動之可了解性及可比性，且直到理事會完成對財務報表表達之專案前，不應延遲改善對該等變動之可了解性。

#### 立即認列：消除緩衝區

BC70 依理事會之觀點，相較於遞延認列所提供之資訊，立即認列可提供財務報表使用者更攸關之資訊。立即認列更能忠實表述確定福利計畫對企業之財務影響，且讓使用者更易於了解。反之，遞延認列可能產生誤導之資訊：例如，

- (a) 即使當計畫發生短絀時，某項資產可能認列於財務狀況表；或
- (b) 綜合損益表可能包括發生於過去期間經濟事件所產生之損益。



- BC71 此外，消除會計選項讓使用者更易於比較各企業。
- BC72 大部分之回應者支持，認列確定福利義務現值及計畫資產公允價值（當發生變動時）所有變動之提議。惟部分回應者表示對立即認列之關切：
- (a) 須進一步改善衡量模式—部分回應者表示，衡量模式尚需全面檢討且立即認列國際會計準則第 19 號衡量模式所產生之變動會引起混亂。惟依理事會之觀點，遞延認列將使確定福利計畫之會計處理對使用者艱澀難解。因而，理事會決定不延遲引進立即認列之規定。
  - (b) 資訊之攸關性—部分回應者表示，發生於某一期間淨確定福利負債（資產）之某些變動與長期負債之衡量並不攸關，此係因過去損益可能由未來損益所抵銷。惟依理事會之觀點，未來損益會發生且抵銷過去損益並非不可避免。
  - (c) 波動性—若企業於每期報導淨確定福利負債（資產）之所有變動，許多回應者擔心會導致波動性，此波動性將阻礙逐年之可比性，且模糊企業核心業務之獲利能力。惟理事會認為，若交易及其他事項本身是波動的，則忠實表述之衡量也應為波動的，且財務報表不應遺漏此一資訊。依理事會之觀點，該項資訊應以對財務報表使用者最有用之方式表達。因此，理事會引進一項表達讓財務報表使用者得以分辨企業淨確定福利負債（資產）再衡量數（見第 BC88 至 BC100 段）。
  - (d) 行為及社會後果—部分回應者對立即認列可能產生不利之行為及社會後果表示關切。例如，部分回應者擔心企業可能藉由對計畫資產之配置作出長期經濟上無效率之決策，或對計畫條款作出不令社會滿意之修正，以試圖消除短期之波動性。惟依理事會之觀點，鼓勵或不鼓勵特定行為非屬會計準則制定者之責任。理事會之責任在於制定準則，以提供攸關資訊忠實表述企業之財務狀況、財務績效及現金流量，讓資訊之使用者可作出被充分告知之決策。
  - (e) 債務合約之潛在影響—部分回應者擔心立即認列可能導致以盈餘或淨資產為基礎之債務合約產生困難，及因以財務報表金額為基礎之法令限制而削弱企業支付股利之能力。依理事會之觀點，應由企業及合約之持有人決定是否將某項新會計準則或已修正會計準則之影響排除於債務合約之外，或決定其可能如何對任何現有合約重新協商。

#### 確定福利成本之組成部分：服務成本

- BC73 服務成本組成部分包括當期服務成本、前期服務成本及任何清償損益，但不包括人口統計假設變動所產生之確定福利義務變動，人口統計假設之變動係與其他精算損益一併納入再衡量數組成部分。依理事會之觀點，將人口統計假設變動之影響納入服務成本組成部分將會混合具有不同預測價值之金額，因此，假使不包括服務成本過去估計之變動，則服務成本組成部分對評估企業之持續營運成本會更

為攸關。大部分回應者同意 2010 年草案之提議，服務成本不應包括人口統計假設之變動。

### 確定福利成本之組成部分：淨利息

BC74 2011 年所作之修正，規定企業採用與衡量確定福利義務（淨利息法）所使用相同之折現率，以計算淨確定福利負債（資產）淨利息。

BC75 該修正之觀點，相當於將淨確定福利負債視為企業對計畫或對員工所積欠之籌資金額。該籌資之經濟成本係利息成本，採用第 83 段明訂之利率予以計算。同樣地，淨確定福利資產係計畫或員工對企業所積欠之金額，企業預期以減少未來提撥金或退還提撥金之形式，從計畫中或從員工收取之經濟效益，以其現值作會計處理。企業採用第 83 段明訂之利率折現該等經濟效益。

BC76 依理事會之觀點，相較於先單獨決定計畫資產及確定福利義務之財務收益及費用，再將其合併為淨確定福利負債（資產），淨利息法更能提供可了解之資訊。當計畫有剩餘時，淨利息法會使企業認列利息收入；當計畫有短絀時，會使企業認列利息成本。

BC77 理事會之結論為，原則上任何資產價值之變動可區分為隨時間經過所產生之金額，及其他變動所產生之金額。確定福利義務之利息成本係隨時間經過所產生。因此，2010 年草案提議，確定福利成本之淨利息組成部分不僅應包括確定福利義務之利息成本，且應包括計畫資產報酬隨時間經過所產生之部分。此外，理事會之結論為，為使確定福利成本中具有不同預測意涵之組成部分之區分原則一致，淨利息組成部分不應包括計畫資產報酬未隨時間經過所產生之部分。

BC78 理事會認為很難找出一個實際方法以辨認隨時間經過所產生之計畫資產公允價值之變動，特別是對於未附明確利率之資產。理事會拒絕採用下列方式計算此金額之近似值：

- (a) 計畫資產預期報酬（於 2011 年所作修正前之國際會計準則第 19 號所規定），因其無法以客觀方式決定，且其可能包括非僅歸屬於隨時間經過之報酬；及
- (b) 權益計畫資產所收取之股利（但非資本利得）及債務計畫資產所賺取之利息。依理事會之觀點，股利並非可忠實表述貨幣之時間價值。

BC79 因此，2010 年草案提議，企業應採用對確定福利義務折現時所採用之利率以計算計畫資產之利息收入。此法所產生之利息收入與決定淨確定福利負債（資產）之淨利息相當。資產實際報酬與計畫資產之利息收入間之差異則納入再衡量數組成部分（見第 BC86 段）。

BC80 回應者大致同意淨利息組成部分之原則，應包括隨時間經過所產生之確定福利義務及計畫資產兩者之變動。惟部分回應者支持 2010 年草案所提議之方法，及其他

回應者支持 2011 年所作修正前之國際會計準則第 19 號中所採用之預期報酬法(即依據計畫資產預期報酬)。

BC81 理事會同意回應者推論淨利息法係一簡單且務實之解決方法之觀點，此法與財務狀況表之表達一致，及藉由反映淨確定福利負債(資產)之經濟本質，較預期報酬法可提供更為攸關且可了解之資訊。淨利息法代表企業如何對計畫籌資之經濟決策。當計畫有剩餘時，企業會報導淨利息收入；當計畫有短絀時，會報導淨利息費用。

BC82 2010 年草案之回應者對下列事項表示關切：

(a) 計畫資產可能由許多不同類型之投資所組成。高品質公司債之報酬是武斷的且並非能忠實表述投資者所要求或預期來自每一類型資產之報酬。惟依理事會之觀點，採用與折現負債所使用利率相同之利率為實務上可行之方法：

(i) 未要求企業對如何將計畫資產報酬區分為利息組成部分及再衡量數作主觀之判斷。

(ii) 導致認列於損益之金額可反映貨幣時間價值對確定福利義務及計畫資產之影響。因此，認列於損益之金額可反映已提撥與未提撥基金計畫間之差異。

(b) 第 83 段決定折現率之規定，會導致經濟上類似之確定福利義務按不同金額報導，端視於高品質公司債是否有深度市場而定。依第 BC13 段所述，理事會曾考量改善國際會計準則第 19 號對折現率之規定，但決定延遲考量折現率，直至理事會決定是否全面檢討確定福利義務之衡量。

BC83 理事會曾考量預期報酬法，但注意到：

(a) 雖然預期報酬法與按公允價值衡量計畫資產所採用之折現率一致，惟淨利息法較能代表淨確定福利負債(資產)之經濟實質，且因此對表達於財務狀況表之淨額變動提供更多可比資訊。

(b) 雖然預期報酬法理論上並未較淨利息法更為主觀，但在實務上與淨利息法採用折現率之情況下相比，決定預期報酬之可觀察資訊可能比較無法取得。

(c) 預期報酬法會導致計畫資產之預期績效於當期被報導，無論其當期之實際績效。對於某一項高風險之投資，此具有將預期較高報酬認列於當期損益之影響，而將較高風險認列於其他綜合損益之影響。反之，淨利息法同時將較高報酬及較高風險之影響皆認列於其他綜合損益。

BC84 淨利息法及預期報酬法兩者之支持者皆推論其贊同之方法可產生更攸關、可比及可了解之資訊。此等對立之觀點可能反映不同回應者考量如何將包含兩項組成部

分 (計畫資產及確定福利義務) 之淨確定福利負債 (資產) 認列於財務狀況表：可單獨衡量但一起表達 (總額觀點)，或表述企業積欠該計畫或該計畫積欠企業之單一金額 (淨額觀點)。此等觀點之差異亦可能反映計畫設計之差異，諸如企業對計畫資產控制之程度。預期報酬法與總額觀點較為一致，而淨利息法與淨額觀點較為一致。理事會之結論為，淨額觀點與淨確定福利負債 (資產) 於財務狀況表中之表達較為一致，且因此確定福利成本於綜合損益表中之細分亦應以淨額觀點為基礎。

- BC85 淨利息法及預期報酬法兩者之支持者皆推論其方法並不會提供一項不符經濟之誘因以特定方式作資產投資。在作成結論時，理事會並未鼓勵或不鼓勵任何特定行為，而是考量何種方法將可提供最攸關之資訊以忠實表述計畫資產及確定福利義務之變動。

#### 確定福利成本之組成部分：再衡量數

- BC86 由於理事會對服務成本及淨利息組成部分決定之結果，2011 年所作之修正將再衡量數組成部分定義為包含下列項目：

- (a) 確定福利義務之精算損益；
- (b) 計畫資產報酬，但不包括包含於淨確定福利負債 (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福利負債 (資產) 淨利息之金額。

- BC87 再衡量數之定義不同於 2011 年所作修正前之國際會計準則第 19 號對精算損益之定義，因淨利息法之引進改變計畫資產報酬之細分及資產上限影響數。

#### 確定福利成本之組成部分：再衡量數組成部分之認列

- BC88 如第 BC70 至 BC72 段所述，2011 年所作之修正消除遞延認列。為能以具資訊性之方式將再衡量數組成部分與服務成本及淨利息區分，2010 年草案提議企業應將再衡量數組成部分認列為其他綜合損益之項目，因此刪除先前將淨確定福利負債 (資產) 之所有變動認列於損益之選項。理事會注意到，雖然包含於再衡量數組成部分之變動可能對未來現金流量之不確定性及風險提供較多資訊，但其對該等現金流量之可能金額及時點提供較少資訊。

- BC89 大部分回應者同意 2010 年草案中將再衡量數認列於其他綜合損益之提議。但部分回應者對下列事項表示關切：

- (a) 再衡量數認列於損益—部分回應者並不支持 2010 年草案之提議，其觀點如下所述：
  - (i) 並未有對於將金額認列於其他綜合損益之觀念性基礎，因此認列於損益

將更為適當。

- (ii) 再衡量數組成部分之預測價值不同於其他組成部分之事實，不應導出此項組成部分應認列於其他綜合損益之結論，反而應指出有需要將此項組成部分表達為個別損益單行項目。
  - (iii) 若假設之變動未與服務成本以相同方式認列於損益，可能會鼓勵誤估服務成本以達到會計結果。
- (b) ~~再衡量數之選項~~—部分回應者表示理事會應保留將再衡量數認列於損益之選項：
- (i) 因為理事會應俟其決定何項目應認列於損益及何項目應認列於其他綜合損益制定原則時，始消除此選項；
  - (ii) 因為將再衡量數認列於損益係在觀念上最佳之方法；
  - (iii) 對有小型（退休）計畫之企業保有簡化之會計處理方法；及
  - (iv) 因為將再衡量數認列於其他綜合損益可能導致會計配比不當（例如對一未提撥基金計畫，若企業持有資產以挹注義務，且將資產之利益及損失認列於損益）。
- (c) ~~損益之重分類~~—部分回應者擔心認列於其他綜合損益之金額於後續期間並未重分類至損益，因為：
- (i) 認列於其他綜合損益之金額將永不認列於損益。
  - (ii) 此變動會與美國一般公認會計原則產生分歧，因在美國一般公認會計原則下認列於其他綜合損益之金額後續將重分類至損益。

BC90 在 2011 年所作之修正最後定案時，理事會確認 2010 年草案中對企業應將再衡量數認列於其他綜合損益之提議。理事會認知「觀念架構」及國際會計準則第 1 號並未規定辨認企業應認列於其他綜合損益（而非認列於損益）項目之原則。惟理事會之結論為，最具資訊性之方式細分確定福利成本具不同預測價值之組成部分，係將再衡量數組成部分認列於其他綜合損益。

BC91 理事會曾考量涉及第 BC89 段(a)及(b)所表示之某些關切之替代方法，但因為第 BC92 至 BC98 段所討論之理由，拒絕此等替代方法。第 BC99 段討論將認列於其他綜合損益之金額後續重分類至損益。

確定福利成本之組成部分：認列再衡量數之其他方法

BC92 理事會對於認列再衡量數組成部分曾考量下列替代方法：

- (a) 先前國際會計準則第 19 號立即認列之選項 (第 BC93 段)。
- (b) 將所有組成部分認列於損益 (第 BC94 至 BC96 段)。
- (c) 於不同情況下將再衡量數組成部分認列於其他綜合損益或損益 (第 BC97 及 BC98 段) 之混合法規定。

BC93 於 2011 年修正前，國際會計準則第 19 號允許兩種立即認列精算損益之方法：認列於損益或其他綜合損益。許多 2010 年草案之回應者，建議理事會應允許企業將再衡量數認列於損益或其他綜合損益。保留該等選項將允許有小型 (退休) 計畫之企業保有簡化之會計處理方法，以及將允許企業消除第 BC89 段(b)所提及之會計配比不當。惟理事會之結論為，消除選項將會改善財務報導。

BC94 2010 年草案之部分回應者表示，企業應將確定福利成本之所有組成部分認列於損益中，而非將某些項目認列於其他綜合損益。回應者對其立場提出下列理由：

(a) 部分回應者指出「架構」及國際會計準則第 1 號並未規定辨認企業應認列於其他綜合損益 (而非認列於損益) 項目之原則。

(b) 部分回應者認為企業應列示與確定福利計畫有關之彙總金額 (由人事或聘僱費用所產生之單一淨額)，以與財務狀況表中對單一淨額之表達一致。

BC95 惟大部分 2010 年草案之回應者表示，將具長期性質項目之短期波動認列於損益係屬不適當。理事會之結論為，根據 2011 年 6 月發布國際會計準則第 1 號之修正中對其他綜合損益項目改善之表達，最具資訊性之方式細分確定福利成本具不同預測價值之組成部分，係將再衡量數組成部分認列於其他綜合損益。

BC96 大部分回應者敦促理事會進行一項專案以辨認企業應將何種收益及費損項目認列於其他綜合損益，及企業後續是否應將認列於其他綜合損益之項目重分類至損益。若理事會進行此項專案，理事會可能須於適當時機重新檢視其認列再衡量數組成部分之決議。

BC97 理事會注意到，企業持有資產以挹注義務，但該等資產並不符合計畫資產而可能產生會計配比不當，此乃因企業將確定福利義務之變動認列於其他綜合損益，而該等資產帳面金額之變動則認列於損益。理事會曾考量是否允許 (或可能規定) 企業將再衡量數組成部分認列於損益，若該方式可減少或消除來自損益之會計配比不當。

BC98 惟理事會不再繼續探討此一混合法，因如此一來將會要求理事會對國際會計準則第 19 號涉及下列議題之規定增加重大複雜性：

- (a) 引進辨認會計配比不當之條件。
- (b) 決定此一選擇是否不可撤銷，及若事實改變 (如計畫修正、併購或計畫在提撥

基金與未提撥基金狀況間轉換) 時, 企業是否可重新檢討其選擇。

#### 確定福利成本之組成部分: 損益之重分類

BC99 2011 年所作修正之前及之後, 國際會計準則第 19 號皆禁止將再衡量數自其他綜合損益後續重分類至損益。理事會禁止此重分類係因:

- (a) 國際財務報導準則對重分類至損益並未有一致之政策, 及不宜提前於 2011 年對國際會計準則第 19 號所作之修正中規定此議題。
- (b) 難以辨認合適之基礎以決定此重分類之時點及金額。

#### 確定福利成本之組成部分: 累積之再衡量數

BC100 2010 年所提議之草案沿用企業應將認列於其他綜合損益之金額直接移轉至保留盈餘之規定。惟國際財務報導準則未定義「保留盈餘」用語及理事會並未討論其意義為何。此外, 某些轄區對權益組成部分有特殊限制。2011 年所作之修正允許企業於權益內移轉累積之再衡量數, 且並未對該移轉強加特定規定。

#### 資產上限

BC101 於某些情況下, 依國際會計準則第 19 號第 63 段之規定企業應認列資產。草案第 E54 號提議所認列資產之金額不應超過下列現值之彙總數:

- (a) 任何預期從計畫中退還提撥金; 及
- (b) 任何預期由剩餘所產生之減少未來提撥金。

在核准草案第 E54 號時, 國際會計準則委員會 (IASB) 採取之觀點為企業不得按超過預期自該資產流入企業之未來福利現值之金額認列資產。此觀點與國際會計準則委員會 (IASB) 於其草案第 E55 號「資產減損」中之提議 (即該資產不得列報超過其可回收金額) 一致。1998 年修訂前之國際會計準則第 19 號不包括該限制。

BC102 有些評論者認為, 草案第 E54 號之限制不可行, 因為它要求企業對預期退還提撥金或減少提撥金作極主觀之預測。為回應該等意見, 國際會計準則委員會 (IASB) 同意此限制應反映可獲得之退還提撥金或減少提撥金。

#### 額外最低負債

BC103 國際會計準則委員會 (IASB) 考慮是否應要求企業在下列情況下認列額外最低負債:

- (a) 若企業在資產負債表日終止一項計畫, 企業之立即義務將大於用其他方法在財務狀況表中認列之負債現值。

- (b) 既得退職後福利應於員工離開企業時予以支付。因而，因為折現之影響，若員工在資產負債表日後立即離開，而非於員工完成預計服務時離開，既得福利之現值將會較大。
- (c) 既得福利之現值超過用其他方法在資產負債表認列之負債金額。在 2011 年對國際會計準則第 19 號所作之修正前，當大部分福利已完全既得，且企業尚未認列精算損失或前期服務成本時，可能發生此情況。

BC104 要求企業認列額外最低負債之一例為美國財務會計準則公報第 87 號「雇主退休金之會計」：最低負債以現時薪資為基礎，且不包括遞延某些前期服務成本及精算損益之影響。若最低負債超過以正常預計薪資為基礎衡量之義務（含遞延認列之某些種類收益及費損），超過部分應認列為無形資產（不超過任何未攤銷前期服務成本之金額，超過之部分直接自權益扣除），並認列為額外最低負債。

BC105 國際會計準則委員會（IASB）認為該負債之額外衡量有可能是混淆的，且無法提供攸關資訊，亦與「架構」中企業係繼續經營個體之假設及對負債之定義衝突。國際會計準則第 19 號並未要求認列額外最低負債。前面兩段討論之某些情況，可能產生須依國際會計準則第 37 號揭露之或有負債。

### 確定福利成本之認列作為資產之一部分：2011 年發布之修正

BC106 國際會計準則第 19 號規定企業將確定福利成本認列為收益或費損，除非另一國際財務報導準則規定或允許將其包括於資產成本。2010 年草案之部分回應者，要求理事會闡明認列於其他綜合損益之再衡量數且其具資格包括於資產成本者，是否應反映於收益或費損。部分回應者表示，將所認列之再衡量數作為資產之一部分，然後將該資產於損益中認列為費用，將與理事會禁止對於自其他綜合損益重分類至損益之結論不一致。

BC107 關於決定資產之成本，國際財務報導準則沒有區分列報於損益之收益及費損與認列於其他綜合損益之收益及費損之原則。依理事會之觀點，某項目是否包括於資產成本，取決於其性質及於該資產攸關之國際財務報導準則中是否符合成本之定義。再者，依理事會之觀點，此將與理事會對於認列於其他綜合損益之重分類金額之結論一致，因為認列為資產之一部分之金額在一開始時亦不會認列於其他綜合損益。據此，理事會就此議題不增加進一步指引。

### 精算評價方法

BC108 1998 年修訂前之國際會計準則第 19 號允許各種應計福利評價方法（標竿處理）及各種預計福利評價方法（允許之替代處理）。此兩組方法對員工福利會計之目的係基於根本上不同且矛盾之論點：



- (a) **應計福利法** (有時稱作「福利法」、「單位福利法」或「單一費率法」) 決定可歸屬於至目前為止服務之員工福利現值；但
- (b) **預計福利法** (有時稱作「成本法」、「平準提撥法」或「平準費率法」) 預測退休時估計義務總額，然後在考慮投資收益情況下，計算退休時將提供全部福利之平準提撥成本。

BC109 此兩組方法對損益表也許有類似影響，但僅限於偶然之情況下，或於參與員工之人數及年齡分布在一段期間內維持相對平穩之情況下。兩組方法在負債之衡量有重大差異。基於該等理由，國際會計準則委員會 (IASC) 認為，要求使用單一組方法將顯著提高可比性。

BC110 國際會計準則委員會 (IASC) 曾考慮是否應繼續允許預計福利法作為允許之替代處理，而同時導入新規定，要求相當於採用應計福利法之資訊之揭露。惟國際會計準則委員會 (IASC) 認為，揭露並不能改正資產負債表及損益表中不適當之會計處理。國際會計準則委員會 (IASC) 決議預計福利法不適當且應予消除，因該方法：

- (a) 著重於未來事項 (未來服務) 及過去事項，而應計福利法僅著重於過去事項；
- (b) 所產生之負債不代表對任何實際金額之衡量，僅可表述為成本分攤之結果；及
- (c) 並不試圖衡量公允價值，因此不能用於國際會計準則第 22 號「企業合併」<sup>4</sup> 規定之企業合併。若企業於企業合併使用應計福利法，對企業而言，同一個義務於後續期間使用預計福利法是不可行的。

BC111 1998 年修訂前之國際會計準則第 19 號並未明訂標竿處理下，何種形式之應計福利評價方法係被允許的。1998 年修訂之國際會計準則第 19 號規定單一應計福利法：係最廣泛使用之應計福利法，稱為預計單位福利法 (有時稱為「依服務比例之應計福利法」或「福利/服務年數法」)。

BC112 國際會計準則委員會 (IASC) 認知，消除預計福利法及除預計單位福利法外之其他應計福利法將影響成本。惟現代化之計算能力使按兩種不同基礎進行評價僅稍微貴了一些，但改善可比性之利益將超過額外之成本。

BC113 精算師有時可能會因提撥資金之目的，推薦使用預計單位福利法外之其他方法 (例如封閉式基金)。國際會計準則委員會 (IASC) 仍然同意，要求在所有情況下使用預計單位福利法，因為該方法與 1998 年修訂之國際會計準則第 19 號設定之會計目的更為一致。

<sup>4</sup> 國際會計準則第 22 號於 2004 年撤銷，並被國際財務報導準則第 3 號「企業合併」取代。

## 將福利歸屬於各服務期間

BC114 依第 BC54 段之解釋，國際會計準則委員會 (IASB) 認為，當員工提供服務以換取確定福利計畫所承諾之福利，企業負有該計畫之義務。國際會計準則委員會 (IASB) 考量確定福利計畫之三種替代會計方法，以將不同金額之福利歸屬於不同期間：

- (a) 依直線基礎將全部福利分攤於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之全部期間。
- (b) 依計畫福利公式分攤福利。惟若計畫福利公式將明顯較高之福利歸屬於較晚年度，則應採用直線基礎分攤。
- (c) 對於在每個期中日期既得之福利，在該日與前一個期中既得日期間依直線基礎分攤。

前述三種方法藉下列兩個釋例予以說明：

### 結論基礎釋例 2

若員工在服務超過十年但少於二十年後退休，某計畫提供 CU400 之福利。若員工在服務二十年或超過二十年後退休，該計畫提供 CU100 之額外福利(合計 CU500)。

歸屬於每年之金額如下：

	1-10 年	11-20 年
方法(a)	25	25
方法(b)	40	10
方法(c)	40	10

### 結論基礎釋例 3

若員工在服務超過十年但少於二十年後退休，某計畫提供 CU100 之福利。若員工於服務二十年或超過二十年後退休，該計畫提供 CU400 之額外福利(合計 CU500)。

歸屬於每年之金額如下：

	1-10 年	11-20 年
方法(a)	25	25



方法(b)	25	25
方法(c)	10	40

註：此計畫將較高之福利歸屬於較晚年度，而結論基礎釋例 2 之計畫將較高之福利歸屬於較早年度。

BC115 在核准草案第 E54 號時，國際會計準則委員會 (IASC) 採用方法(a)，原因在於此方法最簡單，且沒有令人信服之理由按其他兩種方法將不同金額之福利歸屬於不同年度。

BC116 有相當人數但相對少數之草案第 E54 號回應者，贊成依循福利公式 (或為另一選擇，若準則保留直線基礎分攤，則依福利公式認列最低負債)。國際會計準則委員會 (IASC) 同意該等意見，並決定第 BC114 段(b)所規定之方法。

### 將福利歸屬於各服務期間：2010 年發布之草案

BC117 第 70 段規定，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，企業應依直線基礎歸屬福利。若福利公式係以現時薪資之固定比例表示，某些人認為，於決定福利公式是否分攤較高福利水準於較晚年度時，並未包括預期未來薪資之增加。

BC118 惟若採該論點，生涯平均薪資福利 (福利為平均薪資之百分比乘以服務年數) 之歸屬將不同於現時薪資福利 (該福利為現時薪資之百分比) 之歸屬，即使該福利於經濟上可能係相同。依理事會之觀點，無論其福利公式為何，經濟上相同之福利所衡量之結果應類似。因而，2010 年之草案提議，於決定以現時薪資表示之福利公式是否分攤重大較高福利水準於較晚年度時，應包括預期未來薪資之增加。

BC119 2010 年草案之部分回應者，基於下列理由並不同意該提議：

- (a) 於以前或後續期間之服務不會改變於某一特定年度內賺取之增額福利；及
- (b) 企業以較高之水準對較晚服務期間支付酬勞，屬計畫本身之一部分，並不構成於所有服務期間將成本平穩化之理由—企業並無意圖按直線基礎對整體服務支付酬勞。

BC120 理事會之結論為，無須於此階段處理此議題，因該議題與提撥金基礎承諾會計之徹底檢討緊密相關，且理事會已決議此徹底檢討超出本專案之範圍 (見第 BC13 段)。

### 精算假設—計畫之應付稅款：2011 年發布之修正

BC121 2011 年所作之修正闡明下列各項：

- (a) 確定福利義務之估計包括計畫之應付稅款之現值 (若其與報導日前之服務相關或來自於對該服務之福利課稅)；及
- (b) 其他稅款應作為計畫資產報酬之減少。

BC122 理事會指出，國際會計準則第 19 號規定企業應估計提供長期員工福利之最終成本。因此，當計畫若於最終提供福利時被要求支付稅款，則該應付稅款將屬最終成本之一部分。同樣地，當提撥與以前期間之服務相關 (諸如於提撥以減少短絀之情況下)，最終成本應包括計畫之所有應付稅款。

BC123 2010 年草案之部分回應者要求理事會處理下列各項：

- (a) 特定國家之稅制；
- (b) 雇主所支付之稅款；及
- (c) 計畫資產報酬之稅款。

BC124 惟理事會注意到，世界各地對退休金成本有各種不同之稅賦，且其究係國際會計準則第 12 號「所得稅」範圍內之所得稅、國際會計準則第 37 號範圍內之負債成本，或係國際會計準則第 19 號範圍內之員工福利成本，乃為判斷之事項。基於各種稅務安排，理事會決議於合理期間內無法處理超過與計畫本身之應付稅款有關之各項議題，因此於 2011 年所作之修正中不處理該等議題。

### 精算假設—行政成本：2011 年發布之修正

BC125 2011 年所作之修正規定，當行政服務提供時，應認列行政成本，而與管理計畫資產有關之成本應自計畫資產報酬中扣除。於該等修正前，國際會計準則第 19 號規定管理計畫之成本應自計畫資產報酬中扣除 (但包含於精算假設內用以衡量確定福利義務者除外)。但國際會計準則第 19 號並未明訂何種成本應包括於該等精算假設中。

BC126 依理事會之觀點，計畫行政成本之處理取決於該等成本之性質。因此，2010 年之草案提議：

- (a) 於決定計畫資產報酬 (其為再衡量數組成部分之一部分) 時，只有管理計畫資產之成本為應扣除之行政成本。其他行政成本 (如管理福利支付之成本) 與計畫資產無關。
- (b) 確定福利義務之現值，應包括可歸屬至當期或前期服務福利之相關行政成本之現值。此與確定福利義務應依福利之最終成本基礎決定之衡量目的一致。

BC127 2010 年草案之回應者提出實務上之疑慮，包括企業如何辨認及估計管理計畫資產及其他行政服務之成本，以及其他行政服務成本應如何分攤至當期、前期及未來

服務。為回應該等疑慮，理事會決議當行政服務提供時，企業應認列行政成本。此實務權宜作法可避免須歸屬成本至當期及前期服務與未來服務。

- BC128 在某些情況下，費用總額包括對管理計畫資產及其他行政服務之收費，但依理事會之觀點，於該等情況下估計管理計畫資產之成本應不會過高或很困難。企業可藉由假設沒有計畫資產而估計行政成本，或藉由觀察此種服務之市場價格予以估計。

### 精算假設—折現率

- BC129 衡量確定福利義務之最重要議題之一係選擇決定折現率之標準。根據 1998 年修訂前之國際會計準則第 19 號，用於決定已承諾退休福利精算現值所假設之折現率，反映的是預期可清償該義務之長期利率，或其近似值。國際會計準則委員會 (IASB) 反對使用此利率，原因在於其與不預期清償之企業無關，且其係人為編造者，因為可能無清償此類義務之市場。

- BC130 對已提撥之福利而言，某些人認為折現率應為計畫實際擁有之計畫資產之預期報酬率，因計畫資產報酬可忠實表述預期最終現金流出（即未來之提撥金）。國際會計準則委員會 (IASB) 反對此方法，因為基金選擇投資特定種類之資產並不影響該項義務之性質或金額。特別是，具有較高預期報酬之資產所承擔風險也較大，企業不得僅因該計畫選擇投資於較高預期報酬及較大風險之資產而認列較少之負債。因此，義務之衡量應與計畫實際擁有之任何計畫資產之衡量獨立。

- BC131 最重大之決策係折現率是否應為風險調整後利率（該利率試圖反映與該義務相關之風險）。某些人認為，最適合之風險調整後利率係計畫資產之適當投資組合之預期報酬，以長期而言，該計畫資產應能對此義務提供有效之避險。適當之投資組合可能包括：

- (a) 因以前員工之義務而持有之固定利率證券，若該義務在形式或實質上未與通貨膨脹連結；
- (b) 因以前員工之與指數連結之義務，而持有之指數連結證券；及
- (c) 因在職員工之與最終薪資連結之福利義務，而持有之權益證券。此係基於權益證券之長期績效與整體經濟中之一般薪資成長相關，因此亦與福利義務最終薪資要素相關之觀點。

重要的是要注意到實際擁有之投資組合，不必然是此觀念下適當之投資組合。事實上，在有些國家，法令之限制可能妨礙計畫持有適當之投資組合。例如，在某些國家，計畫被要求特定比例之計畫資產必須以固定利率證券形式持有。此外，若適當之投資組合是有效之參考點，對於已提撥與未提撥之計畫而言，都是應該同樣有效。

BC132 支持以適當投資組合之利率作為風險調整後折現率者認為：

- (a) 投資組合理論認為資產之預期報酬（或負債之固有利率）與該資產（或負債）之無法分散之風險有關。無法分散之風險反映的不是報酬（支付）變化性之絕對值，而是反映該報酬（支付）與其他資產報酬之相關性。若資產之投資組合產生之現金流入反應經濟環境變化之方式，在長期之下，與確定福利義務產生之現金流出之反應方式相同，則該義務之無法分散風險（且因此，適當之折現率）必然與資產投資組合相同。
- (b) 標的最終薪資計畫之經濟現實之一個重要面向，是最終薪資與權益報酬間之相關性，因為此兩者均反映相同之長期經濟力量。雖然相關性並非完全，但其高到忽視它將會導致對負債之系統性高估。此外，忽視此相關性將因義務所使用之折現率與計畫資產公允價值之隱含折現率間之短期變化，產生誤導之波動。此等因素將嚇阻企業實行確定福利計畫，並導致將權益投資轉為固定利息投資。若確定福利計畫之大部分資金係權益證券，此將對股價產生嚴重之影響。此轉換亦將增加退休金之成本，並將對公司產生消除表面上（但不存在）短缺之壓力。
- (c) 若企業藉購買年金清償其義務，保險公司將透過資產之投資組合以決定年金費率，當福利義務之現金流量到期時，該資產之投資組合提供之現金流入可大部分抵銷由福利義務產生之所有現金流量。因此，以適當投資組合之預期報酬衡量該義務，會衡量出與其市場價值相接近之金額。實務上，藉由購買年金清償最終薪資義務是不可能的，因為沒有保險公司會對由被保險人裁量之最終薪資決策進行保險。惟可以自購買或出售包括最終薪資退休金方案之事業中獲得證據。在此種情況下，買賣雙方將參考以適當投資組合報酬率折現後之退休金義務現值協商該退休金義務之價格。
- (d) 雖然即使在充分分散風險之權益證券投資組合中，投資風險仍然存在，就長期而言，證券價格之普遍下跌將反映在下跌之薪資中。員工因為同意最終薪資計畫而接受前述風險，將該風險排除在外以衡量該義務，將導致衡量之系統偏差。
- (e) 某些國家依由來已久之提撥資金慣例，使用適當投資組合之預期報酬作為折現率。儘管提撥資金之考慮與會計議題明顯不同，但此方法之悠久歷史使得其他提議之任何方法需要慎重審視。

BC133 反對風險調整後利率者認為：

- (a) 在決定負債之折現率時考慮資產之報酬係不正確的。
- (b) 若資產報酬與最終薪資之間實際存在足夠強的相關性，這將形成最終薪資義務之市場，然此並未發生。再者，即使明顯之相關性確實存在，亦不清楚其

係因投資組合及義務共有之特性而產生者，或係因合約退休金承諾之改變而產生者。

- (c) 權益證券之報酬與確定福利計畫之其他關連風險（諸如死亡率之變化、退休時點、傷殘及逆選擇）不相關。
- (d) 為評價具有不確定現金流量之負債，企業一般使用之折現率低於無風險利率，但適當投資組合之預期報酬高於無風險利率。
- (e) 最終薪資與資產報酬有很強相關性之主張，隱含著若資產價格下跌則最終薪資將趨於減少，然而經驗顯示薪資傾向不會下降。
- (f) 權益長期而言係無風險之概念，以及有長期價值之相關概念，係基於市場於大崩盤後總是會反彈之錯誤論點。股東若於今日出售股份，即無法在市場上獲得任何額外長期價值之好處。即使就長期而言存在一些相關，福利在到期時仍必須支付。以權益證券挹注其義務之企業，要承受當必須支付福利時權益價格可能下跌之風險。此外，即使就長期而言，權益之實質報酬與通貨膨脹不相關之假設，並不意味著該權益提供無風險之報酬。
- (g) 適當投資組合之預期長期報酬率實務上無法充分客觀地決定，以提供會計準則適當之基礎。實務上之困難包括確定適當投資組合之特性、選擇估計投資組合報酬之時間範圍及估計該等報酬。

BC134 國際會計準則委員會（IASC）並無明確之清楚證據，以證明資產適當投資組合之預期報酬能夠提供與確定福利義務風險攸關及可靠之指標，或該報酬率能夠合理客觀地決定。因此，國際會計準則委員會（IASC）決定，折現率應反映貨幣之時間價值，但不應試圖反映該等風險。再者，折現率不得反映企業本身之信用評等，否則信用評等較低之企業將認列較少之負債。國際會計準則委員會（IASC）決議最能達到此一目的之利率係高品質公司債之市場殖利率。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。

BC135 另一議題係折現率是否應以過去若干年經驗為基礎之長期平均利率，或是義務在資產負債表日適當到期期間之現時市場殖利率。該等支持長期平均利率者表達其看法，即：

- (a) 長期法與於其他國際會計準則中所要求或允許之以交易為基礎之歷史成本法相一致。
- (b) 某一時間點之估計在實務上不可能達到精確之程度，並將導致報導淨利之波動，該波動可能無法忠實表述義務之變動，而可能僅單純地反映在逐期衡量中所預期之未來事項不可避免地無法正確預測。

- (c) 對於以最終薪資為基礎之義務而言，市場年金價格及對期望未來現金流量折現之模擬都無法決定清楚之年金價格。
- (d) 就長期而言，計畫資產之適當投資組合可能對與薪資成長一致之員工福利義務提供合理有效之避險。惟在任一特定衡量日，則不易確保市場利率會與嵌入於該義務之薪資成長相配合。

BC136 國際會計準則委員會 (IASC) 決定折現率應參考資產負債表日之市場殖利率決定，因為：

- (a) 沒有合理之基礎預期有效率市場價格將趨向任何假定之長期平均價格，因為一個充分流動及具交易量大之市場之價格，已整合所有公開可得之資訊，且較個別市場參與者對價格長期走勢之估計更攸關及可靠。
- (b) 歸屬於當期服務之福利成本應反映該期間之價格。
- (c) 若預期之未來福利係根據反映當期對未來通貨膨脹率估計之預期未來薪資定義，則折現率應依據現時市場利率 (名目利率)，因為現時市場利率亦反映現時市場對通貨膨脹率之預期。
- (d) 若計畫資產以現時價值 (即公允價值) 衡量，相關之義務應以現時折現率折現，以避免因衡量基礎差異造成不攸關之變動。

BC137 參考資產負債表日之市場殖利率，並不意味著可以採用短期折現率對長期義務折現。國際會計準則第 19 號規定折現率應反映與義務預期期限一致之債券之市場殖利率 (於資產負債表日)。

### 精算假設—折現率：2009 年發布之草案

BC138 國際會計準則第 19 號規定之折現率，可能使企業處於高品質公司債無深度市場之轄區所報導之確定福利義務，重大高於若該企業處於此類債券有深度市場之類似轄區 (即使標的義務非常類似) 所報導者。

BC139 為處理此議題，理事會於 2009 年 8 月發布草案「員工福利之折現率」，提議取消若高品質公司債無深度市場時應使用政府公債利率之規定。惟對該草案之各種回應指出，所提議之修正將引發比預期更複雜之議題。於考量該等回應後，理事會決議不處理該提議，但僅於徹底檢討時，始處理與折現率有關之議題 (見第 BC13 段(b))。

### 精算假設—薪資、福利及醫療成本

BC140 某些人認為薪資、福利及醫療成本未來增加之估計，在未給與前不應影響資產及負債之衡量，原因在於：



- (a) 未來增加係未來之事項；及
- (b) 此估計太過主觀。

BC141 國際會計準則委員會 (IASC) 認為假設並非用於決定義務是否存在，而是在提供估計資源流出最攸關之基礎下，衡量既有義務。若假設為沒有增加，此即隱含有不發生變化之假設，若企業確實預期發生變化，但假設為不發生變化即為誤導。國際會計準則第 19 號維持 1998 年修訂前之國際會計準則第 19 號關於衡量時應考量預計未來薪資增加之規定。國際會計準則委員會 (IASC) 亦認為，未來醫療成本之增加可以充分可靠地估計，以證明該等估計之增加包括在義務之衡量中係屬正當。

### 精算假設—死亡率：2011 年發布之修正

BC142 2011 年所作之修正明確說明，用以決定確定福利義務之死亡率假設係計畫成員於聘僱期間及聘僱期後預期死亡率之現時估計。依理事會之觀點，對於死亡率之預期變動，現時生命表（諸如預期之死亡率改善）可能需要調整，以提供反映清償確定福利義務之最終成本金額最佳估計。

### 精算假設—風險分攤：2011 年發布之修正

BC143 2011 年所作之修正闡明下列各項：

- (a) 員工及第三方提撥金之影響於決定確定福利成本、確定福利義務現值及任何歸墊權之衡量時應納入考量。
- (b) 依國際會計準則第 19 號第 70 段之規定歸屬於各服務期間之福利，係減除與服務有關之所有員工提撥金之影響後之淨額。<sup>5</sup>
- (c) 任何有條件指數化應反映於確定福利義務之衡量，無論指數或福利之變動屬自動，或受限於雇主、員工或第三方（如受託人或計畫之管理者）之決策。
- (d) 支付額外提撥金之法定及推定義務若存有任何限制，確定福利義務現值應反映該等限制。

BC144 某些確定福利計畫包括雇主及計畫參與者間可分享剩餘福利或分擔短絀成本之特性。同樣地，某些確定福利計畫附有僅於計畫存有足夠資產以提撥福利之範圍內，始提供福利之條件。該等特性分擔企業及計畫參與者間之風險並影響福利之最終

<sup>5</sup> 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。

成本。因此，2010 年之草案提議闡明，確定福利義務現值應反映風險分攤及有條件指數化特性之影響之最佳估計。許多回應者同意該提議。

BC145 惟部分回應者因現行確定福利及確定提撥之區別，以及因確定福利計畫之現行衡量模式，而對提議是否能適當處理風險分攤特性表示懷疑。該等回應者建議理事會直至對分類及衡量執行徹底檢討，以處理自確定提撥計畫至確定福利計畫（包括提撥基礎承諾）之整體範圍前，不要處理風險分攤特性。惟理事會認為現有模式係以福利之最終成本為基礎，因而應能夠將可降低企業對福利之最終成本之風險分攤特性納入考量。

BC146 許多回應者要求進一步闡明：

- (a) 有條件指數化（第 BC147 至 BC149 段）；及
- (b) 其他釐清（第 BC150 段）。

### 有條件指數化

BC147 某些確定福利計畫提供有條件指數化（如對計畫資產報酬之或有額外福利）。一般而言，依第 88 段之規定，福利義務之衡量必須反映該有條件指數化之任何未來影響之最佳估計。惟部分回應者注意到依國際會計準則第 19 號，計畫資產及負債之衡量之嚴格分離導致配比不當：有條件指數化包括於確定福利義務現值，但不包括於計畫資產之衡量。部分回應者認為直至標的報酬包括於計畫資產之衡量前，有條件指數化之影響不應包括於負債之衡量中。

BC148 依理事會之觀點，按未來投資績效（或福利所依據之其他條件）之現時假設為基礎以推估福利，與估計福利之最終成本（其為依第 76 段所述之確定福利義務）之衡量目的一致。理事會亦曾考量衡量方式之其他改變（如採用選擇權定價技術，以與計畫資產公允價值一致之方式反映有條件指數化之影響）。惟理事會拒絕該等替代方案，因為其將改變確定福利義務之基本衡量。理事會注意到關於有條件指數化福利衡量之疑慮與 2008 年討論稿中討論關於提撥基礎承諾衡量之疑慮類似。處理該等疑慮超出 2011 年所作之修正之範圍。

BC149 部分回應者解讀 2010 年之草案，為提議在決定有條件指數化之影響時，企業將須推估未來提撥狀況（按用以設定提撥率之基礎），並因而建立提撥水準對未來福利及提撥要求可能之影響。該等回應者相信推估提撥狀況將需要大量額外工作，且在大多數地區按提撥狀況很難對負債建立一適當調整，以反映有條件指數化之影響。依理事會之觀點，企業應按計畫之現時提撥情況（與依第 80 段之規定如何決定財務假設一致）估計有條件指數化之可能福利。第 80 段規定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。

### 其他釐清

BC150 對於 2010 年草案之各種回應，理事會闡明下列各點：

- (a) 與服務有關之來自員工之提撥金，應依第 70 段之規定使用福利公式或依直線基礎（即後端負荷測試及依第 70 段之歸屬應以淨福利為基礎）<sup>6</sup>歸屬於各服務期間。此反映理事會對於來自員工之提撥金可視為負福利之論點。此外，理事會指出未來來自員工之提撥金部分可能與包含於確定福利義務之薪資增加相連結。提撥金來自員工之部分及薪資增加適用相同之歸屬方法，可避免不一致。
- (b) 企業應運用判斷以決定輸入值之變動，是否屬福利條款之變動（導致前期服務成本）或假設之變動（導致精算損益）。此釐清與 2011 年前之國際會計準則第 19 號說明如何處理員工提撥醫療成本之指引一致。
- (c) 福利最終成本之最佳估計應反映計畫條款（該條款要求或允許福利水準變動，或提供其他福利選項）影響之最佳估計，無論該福利是否可由企業、計畫之管理者或員工調整。
- (d) 確定福利義務之衡量應考量所有限制雇主所須支付之提撥金之影響（見第 91 段）。依理事會之觀點，此與決定福利之最終成本之目的之一致。理事會之結論為該限制之影響應取決於預期計畫存續期間與預期企業存續期間兩者較短者。有必要判斷限制期間是否會超過當期，以確定該限制之影響究屬暫時或永久。例如，當期服務成本可能高於最大提撥金額，但若於後續年度該服務成本低於提撥金額，則對該限制之影響較屬當期提撥金額之遞延，而非對應提撥總額之限制。
- (e) 關於風險分擔之修正並不意圖限縮至特定關係。部分回應者注意到某些計畫之風險不僅由員工分擔，亦由其他方（如政府）分擔。依理事會之觀點，企業應考量此類協議以決定確定福利義務。然而，企業仍須考量該等提撥究屬第 116 至 119 段所述之歸墊（並因此須認列為歸墊權）或屬確定福利義務之減少。

## 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。

<sup>6</sup> 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。

- 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。

## 縮減及清償

BC151 根據 1998 年修訂前之國際會計準則第 19 號，縮減與清償之利益應於發生縮減或清償時認列，但縮減與清償損失應於很有可能發生縮減或清償時認列。國際會計準則委員會 (IASB) 決議管理階層縮減或清償確定福利計畫之意圖並非認列損失之充分基礎。1998 年修訂之國際會計準則第 19 號規定，縮減與清償之損失與利益應於發生縮減或清償時認列。認列縮減與清償之指引與草案第 E59 號「負債準備、或有負債及或有資產」之提議一致。

## 計畫修正、縮減及清償：2011 年發布之修正

BC152 2011 年所作之修正：

- (a) 要求立即認列所有前期服務成本 (第 BC154 至 BC159 段) ; 及
- (b) 修正前期服務成本、縮減及清償之定義 (第 BC160 至 BC173 段) 。

BC153 理事會亦曾考量以其他方法處理計畫修正及清償 (第 BC164 至 BC173 段) 。

### 立即認列—前期服務成本

BC154 2011 年所作之修正規定，企業應於產生前期服務成本之計畫修正期間，認列既得及未既得兩者之前期服務成本。於該修正前，國際會計準則第 19 號規定既得前期服務成本應立即認列，而未既得前期服務成本應於既得期間內認列。

BC155 許多 2010 年草案之回應者支持立即認列未既得前期服務成本之提議。其他回應者反對該提議之理由列示如下：

- (a) 多數計畫之修正在一開始即有意圖使企業於未來期間受益。此外，國際會計準則第 19 號之原則為員工福利費用應在員工必須提供服務以享有福利之期間認列。此原則與於至既得之剩餘服務期間內認列未既得前期服務成本之規定較為一致。
- (b) 於既得期間內認列未既得前期服務成本，將與理事會自認於國際財務報導準則第 2 號「股份基礎給付」所採用之觀念上之最佳答案一致。
- (c) 該提議可能提供潛在作帳套利。若未既得前期服務成本立即認列，則企業可能藉由改變前期服務期間 (不改變福利之金額及時點)，而改變總費用之認列金額。

BC156 基於下列理由，理事會確認既得及未既得前期服務成本兩者立即認列之規定：

- (a) 國際會計準則第 19 號規定企業依福利公式將福利歸屬於各服務期間，即使該項福利係以未來聘僱為條件。因此，立即認列未既得前期服務成本與依國際會計準則第 19 號第 72 段將未既得當期服務成本作為義務而認列一致。理事會注意到立即認列未既得前期服務成本將與國際財務報導準則第 2 號不一致。惟依理事會之觀點，國際會計準則第 19 號之內部一致性，將較其與國際財務報導準則第 2 號之一致性，更為需要。
- (b) 理事會認知立即認列未既得前期服務成本，可藉由福利公式之選擇而可能產生會計作帳套利機會，但於既得期間內認列未既得前期服務成本亦可能開啓會計作帳套利。若企業於既得期間內認列未既得前期服務成本，則企業可藉由改變受限於既得條件及既得期間之金額，而改變總費用之認列金額。任何將未既得福利歸屬於各服務期間之方法均屬作帳套利。惟立即認列未既得前期服務成本將與第 72 段及未既得當期服務成本之認列更為一致。

- BC157 於 2011 年所作之修正前，企業應於明確承諾對計畫所涵蓋之員工人數作重大裁減時，認列縮減。2011 年所作之修正規定，當計畫修正及縮減發生時，企業應認列計畫修正及縮減。
- BC158 2010 年草案之部分回應者要求理事會闡明於計畫修正或縮減情況下，「發生」究係指變動宣布時、執行時或變動生效時。若計畫修正或縮減係單獨發生（即其非由清償、離職福利或重組所引發），則決定何時發生計畫修正需要運用判斷。認列時點將取決於個別事實及情況，以及其與第 61 及 62 段所規定之推定義務間如何相互影響。理事會之結論為，對計畫修正何時「發生」提供進一步指引，將超出 2011 年所作修正之範圍。
- BC159 2011 年所作之修正亦包括：
- (a) 移除離職福利之「明確承諾」認列條件（第 BC258 至 BC260 段）；及
  - (b) 使計畫修正、縮減、離職福利及重組成本之認列時點趨於一致（第 BC262 至 BC268 段）。

#### 前期服務成本、縮減及清償之定義

- BC160 理事會注意到，立即認列未既得前期服務成本將導致前期服務成本及縮減產生相同之會計處理。因此，2011 年所作之修正修訂計畫修正及縮減之定義。於該等修正前，國際會計準則第 19 號定義之計畫縮減如下：
- 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較少福利。
- BC161 於 2011 年所作之修正前，國際會計準則第 19 號區分前期服務成本及縮減屬必要，因縮減係立即認列，但未既得前期服務成本則於既得期間內認列。惟因 2011 年所作之修正規定未既得前期服務成本應立即認列，不再有任何理由區分前期服務成本及縮減之第二部分定義。據此，理事會移除該定義之第二部分。因此，前期服務成本將包括來自於任何計畫修正之可歸屬於前期服務之金額，且應立即認列。
- BC162 理事會維持縮減之第一部分定義，以區分對一群眾多員工停止某一計畫之適用（其較接近計畫修正）及所估計員工離職率之增加（其較接近精算假設之變動）。因此，若適用員工人數之減少經判斷屬重大，則企業應按與計畫修正之相同方法處理；若不重大時，則企業應判斷其是否屬精算假設之變動或計畫修正。因國際會計準則第 19 號目前以相同方法處理計畫修正及縮減，目前將縮減之利益或損失視為前期服務成本之其中一種型式。

BC163 2011 年所作之修正，闡明清償非屬計畫條款所定之福利支付。計畫條款所定（包括提供成員對於福利支付性質選擇權之條款，如領取一次性而非年金之選擇）之福利支付，將包括於精算假設中。因此，估計福利支付與實際福利支付間之任何差額屬精算損益。

#### 對計畫修正及清償曾考量之其他替代會計處理

BC164 理事會曾考量之其他兩項替代處理：

- (a) 確定 2010 年草案之提議—2010 年草案提議前期服務成本及縮減損益應包含於服務成本組成部分，且清償損益應包含於再衡量數組成部分（見第 BC165 至 BC170 段）。
- (b) 再衡量法—規定前期服務成本及縮減或清償損益應包含於再衡量數組成部分（見第 BC171 至 BC173 段）。

#### 曾考量之其他替代處理：確定 2010 年草案之提議

BC165 理事會在制定 2010 年草案時，認為清償損益之產生係導因於確定福利義務於交易日再衡量之金額及清償金額之間有差額。因此，2010 年之草案提議：

- (a) 清償損益應按與精算損益相同之方法（包含於再衡量數組成部分）處理；及
- (b) 計畫修正及縮減之影響應包含於服務成本組成部分。

BC166 2010 年草案之許多回應者，支持前期服務成本及縮減損益認列於損益，以及例行清償損益認列於其他綜合損益之提議。但許多回應者不同意清償之影響認列於其他綜合損益之提議，理由如下：

- (a) 清償、縮減及計畫修正之定義有重疊，且相關交易通常同時發生，因此難以分攤損益於三者間。清償、縮減及計畫修正之會計處理規定如有不同，將會產生實務上之困難、實務之多樣性及操弄之機會。
- (b) 與第三方之清償通常涉及額外成本（如對第三方之利潤率），管理階層決定承擔此額外成本之影響應在交易發生時反映於損益。
- (c) 將負債除列損益認列於其他綜合損益，與其他國際財務報導準則規定負債除列損益應認列於損益，似乎不一致。
- (d) 若導致清償之某一事項單獨於損益中處理，則其清償損益應與該事項認列於相同位置。
- (e) 清償可解釋為計畫發起人之「行動」，使得前期服務成本應認列於損益之論點亦適用於清償之處理，此乃「因（當）企業採取行動減少計畫所提供予員工福利時，即已發生（計畫修正）」（2010 年草案結論基礎第 BC48 段）。



- BC167 某些回應者解讀清償之定義與計畫修正、縮減及精算假設變動之定義有重疊。若某交易結束一項計畫，並消除所有進一步之法定或推定義務，則該交易可能具有計畫修正、縮減及精算假設變動之要素，因為這些定義並不互斥。例如，若企業協議以一次性給付終結某一確定福利計畫，一種觀點認為確定福利義務之整體變動屬清償，因該一次性給付消除所有進一步之法定及推定義務。另一觀點認為消除未來薪資成長、支付較預期提早，以及將福利轉換為一次性給付之影響，屬計畫修正及縮減，並於支付時發生清償。
- BC168 依理事會之觀點，究係定義重疊（因定義並非互斥），或僅係當計畫修正、縮減及清償同時發生時難以區分此三者之影響，並不清楚。惟若規定企業須將與每一項目相關之金額納入確定福利成本之不同組成部分時，則企業將需要區分此等項目。
- BC169 理事會決議，將前期服務成本及由清償所產生之損益（2010 年草案定義為非例行清償）視為服務成本組成部分之一部分。若該等項目同時發生時，並不規定企業須區分該等項目。此亦與 2011 年所作之修正前之國際會計準則第 19 號之規定，以及與其他相關交易（如離職福利及重組成本）產生之金額認列於損益之規定一致。
- BC170 此一方法需要區分例行福利支付及清償（即 2010 年草案所定義之例行及非例行清償），因清償損益包含於服務成本組成部分，且例行福利支付損益包含於再衡量數。惟回應者對於作此區分之疑慮顯然較須區分計畫修正及清償為少。

#### 曾考量之其他替代處理：再衡量法

- BC171 部分回應者建議，前期服務成本及清償損益之影響應包含於再衡量數組成部分。此方法無須區分前期服務成本、清償損益及精算損益。所有由此等交易所產生之損益將包含於再衡量數組成部分。
- BC172 此等回應者以前期服務成本（相較於當期服務成本）對未來現金流量之金額及時點提供較少資訊為基礎，主張將計畫修正之影響包含於再衡量數組成部分係屬合理。回應者指出此有將服務成本組成部分限制於當期服務成本之效果，且將維持理事會對於具不同預測價值之金額應單獨表達之結論。再者，基於表達之目的，此方法將消除區分前期服務成本、清算影響及精算損益之規定。
- BC173 惟理事會之結論為，前期服務成本及清償損益係新交易所產生之結果，而非屬前期交易之再衡量，因而應與確定福利義務之再衡量數有所區別。此外，計畫修正或清償可能發生以作為相關重組或離職福利之一部分，因此所產生之利益或損失應認列於損益。

#### 計畫資產

BC174 國際會計準則第 19 號明確要求，確定福利負債或資產應在扣除直接用於清償福利義務之計畫資產（若有時）後認列為確定福利義務（見第 8 段）。國際會計準則委員會（IASB）注意到，此方法在實務上已廣為使用，並很可能已成為世界通用之方法。國際會計準則委員會（IASB）認為計畫資產減少（但非清償）企業本身之義務，因而導致單一之淨負債。雖然此淨負債以單一金額在資產負債表表達於觀念上與單獨資產及負債之互抵不同，但是國際會計準則委員會（IASB）決定，計畫資產之定義應與國際會計準則第 32 號「金融工具：揭露與表達」<sup>7</sup>之互抵條件一致。國際會計準則第 32 號敘明，當企業同時符合下列條件時，應將金融資產及金融負債互抵，並於資產負債表中以淨額表達：

- (a) 企業有法律上可執行之權利將所認列之金額互抵；且
- (b) 企業意圖以淨額基礎交割或同時實現資產及清償負債。

BC175 1998 年修訂之國際會計準則第 19 號將計畫資產定義為符合下列所有條件且由一個個體（一個基金）所持有之資產（不包括報導企業發行之不可移轉金融工具）：

- (a) 該個體於法律上與報導企業分離。
- (b) 基金資產僅可用於清償員工福利義務，不能被企業本身之債權人取得且不能退還予企業（或僅當基金之剩餘資產足以支應計畫之義務時始可退還予企業）。
- (c) 在基金擁有足夠資產之範圍內，企業將不負有直接支付相關員工福利之法定或推定義務。

BC176 1998 年發布國際會計準則第 19 號時，國際會計準則委員會（IASB）考慮計畫資產之定義是否應包括第四項條件，即企業不能控制該基金。國際會計準則委員會（IASB）決議於決定基金之資產是否減少企業本身之義務時，控制並不攸關。

BC177 為回應對草案第 E54 號之意見，國際會計準則委員會（IASB）修改計畫資產之定義，將報導企業發行之不可移轉金融工具排除在外。若不如此定義，企業可藉由發行不可移轉權益工具予確定福利計畫，以減少其負債並增加其權益。

### 計畫資產：2000 年發布之修正

BC178 在 1999 年，國際會計準則委員會（IASB）開始一項有限範圍之專案，考量符合第 BC175 段定義之條件(a)及(b)，但因企業保留直接支付福利之法定或推定義務以致不符合條件(c)之基金持有之資產之會計。於 2000 年所作之修正前，國際會計準則第 19 號並未處理由此類基金持有之資產。

BC179 國際會計準則委員會（IASB）對此類基金考慮兩種主要方法：

<sup>7</sup> 國際會計準則理事會（IASB）於 2005 年將國際會計準則第 32 號修改為「金融工具：表達」。

- (a) **淨額法**—企業將減除基金持有資產之公允價值後之全部義務認列為負債；及
- (b) **總額法**—企業認列全部義務為負債，並將其從該基金中得到退還資金之權利認列為個別資產。

BC180 淨額法之支持者提出下列一個或多個論點：

- (a) 總額表達會誤導，因為：
  - (i) 當符合前述第 BC175 段定義之條件(a)及(b)時，企業並不控制基金所持有之資產；及
  - (ii) 即使企業保留直接支付全部福利金額之法定義務，此法定義務亦僅為形式而非實質。
- (b) 現行實務通常允許淨額表達，從現行實務改變為總額表達係不必要。既然第 140 段(a)已經要求對總額予以揭露，採用總額表達將使本準則過度複雜且對使用者之效益有限。
- (c) 由於與義務所存有之 10%緩衝區（在 2011 年對國際會計準則第 19 號所作之修正前）相互影響，總額法可能導致衡量上之困難。
- (d) 淨額法可被視為類似於國際會計準則第 37 號第 29 段之共同及個別負債之處理。企業應就義務中很有可能須流出具經濟效益資源之部分認列為負債準備。預期由其他方履行義務之部分視為或有負債。

BC181 總額法之支持者因下列一個或多個原因提倡採用該方法：

- (a) 第 BC174 段使以確定福利義務減除計畫資產之表達為正當。該解釋著重於互抵是否適當。1998 年定義之條件(c)著重於互抵。此暗示滿足定義中之條件(a)及(b)，但不滿足條件(c)之資產，基於認列與衡量之目的，應採用與計畫資產相同之處理，但於資產負債表不予互抵而以總額列示。
- (b) 若不符合條件(c)而允許互抵，此似乎等同於允許「實質清償」以淨額表達，且在其他類似情況下，如於國際會計準則第 32 號已指明互抵是不適當的。國際會計準則委員會 (IASB) 已反對對金融工具採用「實質清償」（見國際會計準則第 39 號「金融工具：認列與衡量」第 AG59 段）<sup>8</sup>，且沒有明顯之理由允許將實質清償用於確定福利計畫之會計處理。在該等情況中，企業保留應認列為負債之義務，而企業自計畫獲得之歸墊權係經濟效益之來源，應認列為資產。若滿足國際會計準則第 32 號第 42 段之條件，則應允許互抵。

<sup>8</sup> 國際會計準則理事會 (IASB) 於 2009 年 11 月及 2010 年 10 月修正國際會計準則第 39 號之部分規定，並將該等規定移至國際財務報導準則第 9 號「金融工具」。國際財務報導準則第 9 號適用於國際會計準則第 39 號範圍內之所有項目。國際會計準則第 39 號第 AG59 段之規定移至國際財務報導準則第 9 號第 AG3.3.3 段。

- (c) 國際會計準則委員會 (IASC) 決定，在國際會計準則第 37 號要求與負債準備相關之歸墊採用總額表達，即使在先前此非一般實務。沒有觀念上之理由對員工福利規定不同之處理。
- (d) 雖然有些人認為總額法要求企業認列不受其控制之資產，但其他人則認為此論點不正確。總額法要求企業認列之資產，代表企業自持有資產之基金中獲得歸墊之權利，並未要求企業認列基金持有之標的資產。
- (e) 在計畫資產符合 1998 年採用之定義之計畫下，員工首先應向基金提出請求—若基金有充足之資產，員工無權向企業提出請求。依某些人之觀點，員工必須首先向基金提出請求這一事實，不僅是形式上之不同，而係改變義務之實質。
- (f) 根據解釋公告第 12 號「合併：特殊目的個體」<sup>9</sup>，確定福利計畫可能被視為企業控制之特殊目的個體，應予以合併。因為國際會計準則第 19 號之互抵條件與其他國際會計準則中之互抵條件一致，所以若義務與計畫資產符合互抵條件時，是否合併退休金計畫相對不重要。在不符合條件(c)之情況下，若資產係以相關福利義務之減項表達，評估企業是否應合併該計畫即變得重要。

BC182 有些人主張，當企業保留直接支付所有福利金額之義務，但該義務被認為不可能在實務上產生實質影響時，應允許採用淨額法。國際會計準則委員會 (IASC) 決議，建立此類可一致運用之指引在實務上係不可行。

BC183 國際會計準則委員會 (IASC) 也考慮採用「連結表達」之可能性，「連結表達」係英國財務報導準則第 5 號「報導交易之實質」對於無追索權融資之規定。根據英國財務報導準則第 5 號，資產負債表同時表達資產之總額及相關無追索權之債務（作為直接抵減）。此方法之支持者主張，此方法描述相關資產與負債間之密切連結，同時一般之互抵規定無須妥協。連結表達之反對者認為，它創造一種國際會計準則委員會 (IASC) 先前未曾採用之資產負債表之表達形式，且有可能引起混淆。國際會計準則委員會 (IASC) 決定不採用連結表達。

BC184 國際會計準則委員會 (IASC) 決議，當資產之使用存有限制（包括報導企業破產時適用之限制）致使資產僅能用於支付或挹注員工福利時，淨額表達係正當的。據此，其以下列方式修改第 BC175 段所提之計畫資產之定義：

- (a) 強調企業之債權人即使在報導企業破產時，亦不應有權取得基金持有之資產；及

<sup>9</sup> 解釋公告第 12 號「合併：特殊目的個體」已被 2011 年 5 月發布之國際財務報導準則第 10 號「合併財務報表」撤銷並取代。對於特殊目的個體不再有特定會計指引，因國際財務報導準則第 10 號適用於所有類型之個體。

(b) 刪除條件(c)，使得直接支付員工福利之法定或推定義務之存在並不排除淨額表達，並修改條件(b)以明確允許基金歸墊企業對長期員工福利之支付。

BC185 當企業保留對員工之直接義務時，國際會計準則委員會 (IASC) 認知淨額表達與國際會計準則第 39 號<sup>10</sup>金融工具對除列之規定及國際會計準則第 32 號對互抵之規定不一致。惟依國際會計準則委員會 (IASC) 之觀點，資產使用之限制產生與員工福利義務足夠穩固之連結，即使企業保留對員工之直接義務，淨額表達較總額表達更攸關。

BC186 國際會計準則委員會 (IASC) 認為此限制係員工福利計畫所獨有，若其他負債不能符合國際會計準則第 32 號及國際會計準則第 39 號之條件，委員會不意圖允許其他負債以淨額表達。據此，新定義之條件(a)提及基金存在之理由。國際會計準則委員會 (IASC) 認為，此種武斷之限制是唯一實用之方法，以允許與國際會計準則委員會 (IASC) 一般互抵條件有務實之例外，但不允許這種例外擴大至其他情況。

BC187 某些國家之某些計畫中，企業有權自單獨之基金中獲得對員工福利之歸墊，但企業可以自行決定延遲收取歸墊，或請求少於全額之歸墊。某些人認為此種可自行決定之要素削弱很多福利與歸墊間之連結，以致於以淨額表達係不合理。他們認為計畫資產之定義應不包括此種基金所持有之資產，且於這種情況下應使用總額表達。國際會計準則委員會 (IASC) 決議，在此種情況下福利與歸墊間之連結是足夠穩固的，故以淨額表達仍屬適當。

BC188 國際會計準則委員會 (IASC) 對於擴大計畫資產定義之提議，於 2000 年 7 月發布之草案第 E67 號「退休金計畫資產」中詳述。39 份回應意見中絕大多數支持此提議。

BC189 草案第 E67 號之多位回應者提議將此定義進一步擴大至包括特定保單，若該保單與基金 (其資產符合草案第 E67 號修訂定義之計畫資產) 有類似之經濟效果。據此，國際會計準則委員會 (IASC) 將計畫資產之定義擴大至包括某些與其他計畫資產同樣滿足相同條件之保單 (國際會計準則第 19 號稱為合格保單)。國際會計準則委員會 (IASC) 於 2000 年 10 月核准對國際會計準則第 19 號之修正，以執行此等決定。

BC190 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。

## 計畫資產—衡量

<sup>10</sup> 國際會計準則理事會 (IASB) 於 2009 年 11 月及 2010 年 10 月修正國際會計準則第 39 號之部分規定，並將該等規定移至國際財務報導準則第 9 號「金融工具」。國際財務報導準則第 9 號適用於國際會計準則第 39 號範圍內之所有項目。本段與國際會計準則第 19 號發布時係屬攸關之事項有關。

- BC191 1998 年修訂前之國際會計準則第 19 號規定計畫資產以公允價值評價，但並未定義公允價值。惟其他國際會計準則將公允價值定義為「在公平交易下，已充分了解並有成交意願之雙方據以交換資產或清償負債之金額」<sup>11</sup>。此可能隱含不須扣除出售資產所必要之估計成本（換言之，其為市場中價，且無需調整交易成本）。惟某些人認為計畫最終必須處分其資產以支付福利。因而，國際會計準則委員會（IASC）於草案第 E54 號決議計畫資產應以市場價值衡量。市場價值定義於國際會計準則第 25 號「投資會計」<sup>12</sup>，其為在活絡市場中出售資產所能獲得之金額。
- BC192 草案第 E54 號之部分回應者覺得，以市場價值衡量計畫資產之提議與國際會計準則第 22 號「企業合併」<sup>13</sup>不一致，且與 1997 年 3 月國際會計準則委員會（IASC）金融工具指導委員會發布之「金融資產及金融負債之會計」討論稿所提議之金融資產之衡量不一致。因此，國際會計準則委員會（IASC）決定計畫資產應以公允價值衡量。
- BC193 某些人認為有關報導淨利波動性之顧慮，應允許或要求企業以市場相關價值衡量計畫資產使波動性減緩，而市場相關價值則係反映一段武斷之期間（如 5 年）公允價值之變化。國際會計準則委員會（IASC）認為使用市場相關價值將增加過多且不必要之複雜性，結合精算損益之「緩衝區」法與「緩衝區」外之遞延認列，足以處理與波動性有關之顧慮。<sup>14</sup>
- BC194 國際會計準則委員會（IASC）決定，對於有固定贖回價值之投資及與計畫義務或其中之特定部分相配合之投資，不應採用不同之衡量基礎。國際會計準則第 26 號「退休福利計畫之會計與報導」允許此類投資以攤銷後成本衡量。

### 歸墊：2000 年發布之修正

- BC195 第 48 段規定，若保單由企業本身持有，企業應將其在保單下之權利認列為資產。於 2000 年所作之修正前，國際會計準則第 19 號並未處理此等保單之衡量。企業在保單下之權利可能被視為金融資產。惟保險合約產生之權利與義務不包括在國際會計準則第 39 號<sup>15</sup>之範圍中。此外，國際會計準則第 39 號不適用於「適用國際

<sup>11</sup> 2011 年 5 月發布之國際財務報導準則第 13 號「公允價值衡量」定義公允價值、說明交易成本對公允價值衡量具有影響，以及處理當衡量公允價值時買賣價之應用。

<sup>12</sup> 被國際會計準則第 39 號「金融工具：認列與衡量」及國際會計準則第 40 號「投資性不動產」取代。國際會計準則理事會（IASB）於 2009 年 11 月及 2010 年 10 月修正國際會計準則第 39 號之部分規定，並將該等規定移至國際財務報導準則第 9 號「金融工具」。國際財務報導準則第 9 號適用於國際會計準則第 39 號範圍內之所有項目。本段與國際會計準則第 19 號發布時係屬攸關之事項有關。

<sup>13</sup> 國際會計準則第 22 號於 2004 年撤銷，並被國際財務報導準則第 3 號「企業合併」取代。

<sup>14</sup> 2011 年所作之修正取消國際會計準則第 19 號 10% 緩衝區之規定。

<sup>15</sup> 國際會計準則理事會（IASB）於 2009 年 11 月及 2010 年 10 月修正國際會計準則第 39 號之部分規定，並將該等規定移至國際財務報導準則第 9 號「金融工具」。國際財務報導準則第 9 號適用於國際會計準則第 39 號範圍內之所有項目。本段與國際會計準則第 19 號發布時係屬攸關之事項有關。

會計準則第 19 號「員工福利」之員工福利計畫下雇主之權利與義務」。第 46 至 49 段在區分確定提撥計畫與確定福利計畫中討論已投保之福利，惟於此討論中並未處理其衡量。

- BC196 在檢討計畫資產之定義時(見第 BC178 至 BC190 段)，國際會計準則委員會(IASC) 檢討企業為挹注員工福利而持有之保單之處理。即使根據 2000 年採用之修訂後定義，企業在非合格保單(依國際會計準則第 19 號 2000 年修訂版之定義)下之權利並非計畫資產。
- BC197 在 2000 年，國際會計準則委員會 (IASC) 新採用在此類保單下歸墊之認列與衡量之規定(見第 116 至 119 段)。國際會計準則委員會 (IASC) 對於該等規定係以國際會計準則第 37 號第 53 至 58 段中有關歸墊之會計為基礎。國際會計準則第 19 號特別規定企業將退職後福利之歸墊權認列為一項單獨之資產，而非相關義務之扣除。在所有其他方面(例如精算損益之處理)，本準則規定企業將此歸墊權採用與計畫資產相同之處理。此規定反映歸墊權與相關義務間之緊密連結。
- BC198 第 115 段規定，當計畫資產包括保單，且該保單與計畫部分或全部應付福利之金額及時點能完全配合，計畫在該保單下之權利應以與相關義務相等之金額衡量。第 119 段將此結論擴大至企業本身資產中之保單。
- BC199 國際會計準則第 37 號規定，所認列之歸墊金額不得超過負債準備之金額。第 116 段無類似之限制，因為第 64 段之限制已經適用於禁止淨確定福利資產之認列超過資產上限。

## 確定福利計畫—資產及負債之表達

- BC200 國際會計準則委員會 (IASC) 決定不明訂是否企業應將退職後福利產生之資產及負債區分為流動與非流動部分，因為此一區分有時可能是武斷的。

## 確定福利計畫—確定福利成本之表達：2011 年發布之修正

- BC201 2011 年所作之修正並未明訂企業應如何表達服務成本及淨利息組成部分於損益中。然而，企業被要求依國際會計準則第 1 號「財務報表之表達」之規定表達該等項目(與 2011 年所作修正前之國際會計準則第 19 號一致)。
- BC202 理事會亦曾考量：
- (a) 規定淨利息組成部分應包含於國際會計準則第 1 號中財務成本單行項目，如同 2010 年草案所提議。惟假使理事會採用此種方法，將須考量淨利息組成部分代表收益時是否適用該規定，因國際會計準則第 1 號僅要求財務成本(而非財務收益)須分別表達。理事會亦須考量於適當時是否應將相似處理適用

於其他專案 (如收入認列、保險合約及租賃) 中與時間經過有關之金額。理事會作出結論，此係超出本專案之範圍，且理事會應更廣泛地考量損益及其他綜合損益表此方面之表達，以作為財務報表表達專案之一部分。

- (b) 修正國際會計準則第 1 號規定以單獨單行項目淨利息組成部分，或規定以單行項目合併表達服務成本與淨利息。理事會作出結論，雖然此等金額對許多企業係屬重大，但並無將退職後福利單獨挑出而於損益及其他綜合損益表作特別處理之理由。若企業認為該有關退休金之資訊對其財務報表之使用者有足夠重要，國際會計準則第 1 號已允許企業於績效報表提供分類資訊。理事會亦須考量若企業係依功能別表達其費用時，在國際會計準則第 1 號新增強制性單行項目之意涵。理事會作出結論，此係超出本專案之範圍。

## 確定福利計畫—揭露：2011 年發布之修正

BC203 由於下列疑慮，2011 年所作之修正更新揭露規定：

- (a) 前一版國際會計準則第 19 號規定之揭露，未能使財務報表之使用者了解確定福利計畫產生之負債及資產對財務報表整體之財務影響。
- (b) 許多財務報表中有關確定福利計畫揭露之數量，因模糊了重要資訊而冒有減少可了解性及有用性之風險。此疑慮在許多轄區對有許多不同種類計畫之跨國企業尤其顯著。

BC204 2011 年所作之揭露修正係與下列有關：

- (a) 揭露目的 (第 BC212 至 BC214 段)。
- (b) 確定福利計畫之特性及財務報表中之金額 (第 BC215 至 BC228 段)。
- (c) 企業未來現金流量之金額、時點及不確定性 (第 BC229 至 BC243 段)。
- (d) 多雇主確定福利計畫 (第 BC245 至 BC252 段)。

BC205 第 BC244 段討論理事會曾考量但否決之揭露。

BC206 於檢討揭露規定時，理事會考量：

- (a) 對討論稿及 2010 年草案之意見函。
- (b) 對財務報導有興趣之其他組織所作之發表，包括歐洲積極會計活動 (PAAinE) 之討論稿「退休金之財務報導」、英國會計準則理事會 (ASB) 之報導公報「退休福利—揭露」、及美國財務會計準則理事會 (FASB) 幕僚立場公報第 132 號(R)「雇主對退職後福利計畫資產之揭露」(FSP FAS 132(R)-1)。



- (c) 美國財務會計準則理事會 (FASB) 之投資人技術諮詢委員會 (ITAC) 對「原則基礎」揭露架構之提議，以及由加拿大會計準則理事會 (AcSB) 幕僚所準備之財務報表資訊揭露之討論稿。
- (d) 來自全球編製者論壇之建議，與理事會之分析師代表團體及員工福利工作小組之建議。
- (e) 為反映國際財務報導準則於揭露方面之發展 (尤其是國際財務報導準則第 7 號「金融工具：揭露」及國際財務報導準則第 13 號「公允價值衡量」) 而有更新國際會計準則第 19 號揭露規定之需求。

### 理事會對確定福利計畫揭露之方法

BC207 理事會尋求一個方法能夠：

- (a) 於確定福利計畫對企業之營運係屬重大時，對該等計畫提供足夠之揭露。
- (b) 提供不會被過多細節所模糊之攸關資訊予財務報表使用者。

BC208 因此，2011 年所作之修正就有關確定福利計畫之揭露引進明確目的。

BC209 在制定 2010 年草案之提議時，理事會注意到，企業必須遵循國際會計準則第 1 號第 17 段(c)及第 31 段之一般重大性規定 (包括於必要時揭露額外資訊之規定)，且財務報表無須包含不重大之揭露。

BC210 惟某些回應者關切，企業於評估揭露之重大性時可能會有運用判斷上之困難，因為：

- (a) 對於確定福利計畫，並無區分重大揭露項目與非重大者之全球通用量化條件；及
- (b) 重大性之概念似乎最適合二分法之決策 (是否要提供或省略某一特定揭露)，而不適合用來決定所須之揭露程度或決定與其他揭露規定間之整體平衡。

BC211 雖然許多回應者支持納入揭露目的，但他們認為詳盡列示揭露規定以補充該目的，並不能達到理事會意圖達到之結果。許多回應者支持強調符合揭露目的之原則基礎揭露方法。某些回應者建議，理事會可透過採用「鼓勵但不要求」之揭露或藉由包括不同情況下對揭露目的應用之釋例，以支持揭露目的可能會較佳。為回應此等疑慮，理事會將企業應考量為滿足揭露目的所須之揭露水準及每一規定應重視之程度納入規定。

### 選擇揭露目的

BC212 理事會曾考量是否對確定福利計畫，應規定與長期金融工具及保險合約相同之揭露目的。此三者皆使企業暴露於類似風險，包括清償負債之最終成本可能與估計

之金額不同之風險，以及因衡量負債之複雜性所產生之風險。許多回應者提出，國際會計準則第 19 號中之揭露並未提供財務報表使用者其他資產及負債已有提供之風險資訊。惟理事會作出結論，國際財務報導準則第 7 號及國際財務報導準則第 4 號「保險合約」規定有關資產之許多資訊，對於描述企業對確定福利計畫之參與可能係屬不必要，因為：

- (a) 企業可能並非直接管理計畫資產，且對來自該等資產之經濟利益之取得可能不具無限制之能力。因此，計畫資產與企業直接持有之資產不同。因此，對計畫資產之市場風險及信用風險之揭露，相較企業直接持有之資產而言，尚不攸關。再者，企業可能對於計畫資產之市場風險及信用風險之資訊有限。
- (b) 流動性風險係來自企業必須對計畫所作之提撥之時點及金額，而非來自直接符合確定福利義務所需支付之需要。

BC213 因此，理事會就國際會計準則第 19 號之揭露目的，聚焦於對雇主財務報表之使用者最攸關之事項，亦即：

- (a) 說明確定福利計畫特性之資訊。
- (b) 辨認並說明財務報表中由確定福利計畫所產生金額之資訊。
- (c) 敘述對確定福利計畫之參與如何影響企業未來現金流量之金額、時點及不確定性之資訊。

BC214 為回覆回應者之建議，理事會納入企業應揭露額外資訊（若此資訊係為符合揭露目的所須者）之規定。

### 確定福利計畫之特性及財務報表中之金額

BC215 有關確定福利計畫之特性及因財務報表中確定福利計畫所產生金額之揭露，係以 2011 年所作修正前國際會計準則第 19 號之揭露為基礎，並有下列變動：

- (a) 有關暴險之額外資訊（第 BC216 至 BC218 段）；
- (b) 對人口統計及財務假設所產生之精算損益之區分（第 BC219 段）；
- (c) 不要求企業對計畫修正、縮減及清償予以區分（若該等事項同時發生）（第 BC220 段）；
- (d) 說明對計畫資產細分之原則，而不列示所須之種類（第 BC221 至 BC226 段）；  
及
- (e) 說明對重大精算假設揭露之原則，而不列示所須揭露之假設（第 BC227 及 BC228 段）。

## 暴險

- BC216 2011 年之修正規定企業對因其參與計畫而產生之暴險提供敘述性說明。2010 年草案中對於風險額外揭露之提議係為回應來自使用者之要求。
- BC217 某些 2010 年草案之回應者建議，將對風險之敘述性揭露限制為企業特定或不尋常之任何風險，如此即不會導致對所有企業確定福利計畫所暴露之一般風險作照本宣科之揭露。
- BC218 理事會同意回應者，要求揭露所有重大風險會導致詳盡但不特別有用之互相模仿之揭露。惟依理事會之觀點，在未提供特定或不尋常風險之明確定義之情況下，將揭露限於特定或不尋常風險可能不實際。然而，2011 年之修正要求企業專注在企業判斷為重大或不尋常風險之揭露。

## 人口統計及財務假設所產生之精算損益

- BC219 2011 年對國際會計準則第 19 號所作之修正，要求企業分別揭露人口統計假設變動及財務假設變動之影響。2010 年草案之某些回應者提出，因某些精算假設間之相互關聯（特別是財務假設間），此區分係為武斷的。例如，折現率可能與通貨膨脹率相關。惟理事會觀察到，財務假設與人口統計假設相較於與其他財務假設，較少交錯。因此理事會作出結論，區分財務假設變動及人口統計假設變動之影響不會過於困難。

## 計畫修正、縮減及清償

- BC220 2011 年所作之修正，對計畫修正、縮減及清償保留類似揭露。惟理事會同意 2010 年草案回應者之觀點，即當計畫修正、縮減及清償同時發生時，要求企業區分該等事項之揭露係多餘的。因此，該修正並不要求企業於該等事項同時發生時予以區分。

## 計畫資產

- BC221 2011 年所作之修正，以下列細分計畫資產公允價值之規定取代計畫資產細分種類列表之最低要求：
- (a) 於活絡市場有報價之資產及於活絡市場無報價之資產；及
  - (b) 可區分該等資產風險及流動性特性之類別。
- BC222 除說明細分之原則外，2010 年草案之提議曾要求企業至少應區分於活絡市場有市場報價之債務工具及權益工具與於活絡市場無市場報價者。該等提議亦曾明訂企業應將計畫資產應細分之種類列表最低要求（以當時國際會計準則第 19 號中之種類為基礎）。

- BC223 2010 年草案之回應者同意細分之原則，但注意到所提議之種類最低要求未必一定能符合該原則。理事會同意回應者，企業應聚焦於揭露原則：將計畫資產細分為能區分該等資產風險及流動性特性之類別。為支持該原則，此修正提供列表種類之釋例，以使企業能調適其揭露以符合計畫中資產之性質及風險。
- BC224 某些回應者對於區分有市場報價之資產及無市場報價者之規定亦有疑慮。其指出將債務及權益工具細分為有市場報價者及無市場報價者將會導致過度揭露且不太可能增加財務報表之可了解性。但使用者有要求對於按公允價值衡量之項目其有關衡量不確定性等級之資訊，如國際財務報導準則第 13 號中之公允價值層級。因此，理事會保留將債務及權益工具細分為有市場報價者及無市場報價者之提議。
- BC225 理事會於達成此結論時，注意到此細分之規定與國際財務報導準則第 13 號中按三等級之層級細分之規定相比，較不繁重。
- BC226 某些回應者認為企業應揭露其如何投資計畫資產之分類資訊。惟理事會作出結論，關於計畫資產之詳盡分類資訊對雇主企業之財務報表使用者並非必要，因企業並非直接持有該等資產。同樣地，理事會作出結論，國際財務報導準則第 13 號有關公允價值要求之揭露對計畫資產並不攸關。

### 精算假設

- BC227 2011 年所作之修正以揭露用以決定確定福利義務現值之重大精算假設之規定取代先前強制性之精算假設列表。
- BC228 理事會並未明訂須揭露之特定假設，因為並非在每一情況下均需要特定揭露才能符合揭露目的。此種揭露的確可能因過多細節而模糊重要資訊。因此，2010 年草案提議一個方法，使企業可運用判斷以決定應揭露之精算假設。2010 年草案之回應者普遍支持此提議。

### 未來現金流量之金額、時點及不確定性

- BC229 2011 年所作之修正改善下列方面有關未來現金流量之金額、時點及不確定性所須之揭露：
- (a) 有關資產負債配合策略之資訊（第 BC230 至 BC234 段）；
  - (b) 敏感度分析（第 BC235 至 BC239 段）；及
  - (c) 有關提撥與負債存續期間之資訊（第 BC240 至 BC243 段）。

### 資產負債配合策略

- BC230 2011 年所作之修正要求企業揭露有關資產負債配合策略之資訊。
- BC231 於發展 2010 年草案中之提議時，理事會曾考量要求企業討論其減輕確定福利計畫

所產生風險之策略。惟理事會作出結論，此種規定只會導致互相模仿之揭露，而無法提供財務報表使用者足夠且有用之特定資訊。然而，依理事會之觀點，有關企業對資產負債配合策略之使用，或有關為管理長壽風險而使用年金或長壽利率交換等技術之資訊，可提供企業如何管理其確定福利計畫中固有風險之額外資訊。因此，2010 年草案提議有關此等項目資訊之揭露規定。

BC232 回應者對有關資產負債配合策略之提議看法分歧。某些 2010 年草案之回應者支持此揭露，而其他回應者認為此應作為風險管理及投資策略更廣泛揭露之一部分或甚至應全部一起移除。相信此應作為風險更廣泛討論之一部分之回應者建議，藉由要求企業敘述其如何管理該等風險，將此揭露與敘述計畫使企業暴露之風險性質之規定連結。回應者亦指出，此揭露應能與計畫資產之揭露更加整合。不支持資產負債配合策略揭露之回應者顧慮：

- (a) 任何策略之揭露將會成為互相模仿且照本宣科；
- (b) 使用者能以計畫資產及確定福利義務之揭露進行更佳之評估（亦即，此種策略之結果較敘述性討論更為攸關）；及
- (c) 此規定可能被解釋為，暗示所有企業均應進行資產負債配合。

BC233 依理事會之觀點，資產負債配合策略之揭露可能較一般投資策略之揭露更為有用，因資產負債配合策略旨在使計畫資產現金流入之金額及時點與確定福利義務現金流出之金額及時點相配合。

BC234 本次修正要求企業揭露計畫或企業所採用之資產負債配合策略之細節（若有時），但並不意圖暗示所有計畫或企業均應進行資產負債配合。

### 敏感度分析

BC235 2011 年所作之修正要求企業揭露重大精算假設合理可能之變動如何影響確定福利義務。

BC236 財務報表之使用者持續強調敏感度分析對其了解認列於財務報表金額相關風險有基本重要性。

BC237 依理事會之觀點，淨確定福利負債（資產）之敏感度分析比只有確定福利義務之敏感度分析更為有用。惟理事會作出結論，不應要求淨確定福利負債（資產）之敏感度分析，因為例如要列示權益工具之公允價值如何反應衡量確定福利義務現值所使用假設之變動，可能複雜且難以進行。

BC238 理事會曾於 2010 年草案中提議，服務成本敏感度分析可列示服務成本會如何反應期間開始日假設之合理可能變動而改變。許多回應者並未察覺揭露報導期間開始日假設變動之影響對當期服務成本影響之攸關性。理事會同意此觀點，故撤銷此

提議。

BC239 回應者對確定福利義務之敏感度分析表達下列關切：

- (a) 敏感度揭露並未考量多種精算假設間之相關係數。某些回應者建議情境分析更為有用。理事會作出結論，雖然情境分析能提供更有用之資訊，但產生此資訊之複雜度及成本會超過效益。
- (b) 某些回應者顧慮到，對數個精算假設進行一系列之敏感度分析可能繁重無益。某些回應者要求，敏感度分析應限於對財務報表有重大影響之假設，如折現率。理事會同意此等回應者，在許多情況下折現率為最重要之假設之一。然而，視計畫及其他事實與情況而定，其他假設也可能重要。2010 年草案提議敏感度分析應僅適用於「重大精算假設」。因此，理事會確認通過該提議。
- (c) 某些回應者提出「合理可能」變動可能係主觀認定之疑慮，並建議國際會計準則第 19 號應明訂一量化範圍。惟即使設定一特定百分比之範圍可能改善可比性，理事會顧慮到一量化範圍可能無法反映不同情況下之合理可能範圍。理事會指出，以該日「合理可能」之攸關精算假設變動為基礎而要求敏感度分析，係與其他準則（如國際財務報導準則第 7 號）之敏感度分析揭露規定一致。

#### 有關提撥與負債存續期間之資訊

BC240 2011 年所作之修正要求企業揭露：

- (a) 任何提撥協議及提撥政策之敘述性描述；
- (b) 下一年度預期提撥金之金額（沿用前一版國際會計準則第 19 號）；及
- (c) 有關義務到期概況之資訊，包括加權平均存續期間。

BC241 為提供使用者有關確定福利計畫對企業未來現金流量影響之資訊，2010 年草案提議，企業應討論可能使提撥金不同於服務成本之因素。惟許多回應者建議，有關確定福利計畫對企業未來現金流量影響之揭露反而應聚焦於：

- (a) 提撥協議及提撥政策；及
- (b) 預期提撥金及福利支付之金額及時點。

BC242 依理事會之觀點，回應者建議之揭露對使用者於評估提撥金變動之風險及預測為貼補員工福利將發生之現金流出時，較 2010 年草案之提議更為攸關（於第 BC244 段(d) 進一步討論）。

BC243 因此，理事會作出結論，揭露確定福利計畫之負債平均何時到期，有助於使用者了解履行義務所須現金流量之概況。理事會曾考量要求企業揭露義務之到期分

析，但由於此種揭露之成本可能為負擔沈重，理事會作出結論，企業應僅須揭露義務之加權平均存續期間。惟此等修正將到期分析包括於符合揭露目的之額外揭露釋例中。平均存續期間之揭露提供類似於到期分析之資訊，且將強化其他揭露（如取決於存續期間之精算假設揭露）之有用性。

### 理事會曾考量但否決之其他揭露

BC244 理事會亦曾考量但否決要求下列之揭露：

- (a) **精算假設及用以決定精算假設之程序**—2010 年草案提議，若人口統計假設（如死亡率）之揭露在沒有額外人口統計資訊之情況下難以解讀時，企業應說明其如何作出該等精算假設。只有少數回應者支持該提議。回應者之評論為，該揭露將導致照本宣科之敘述而不會特別有用，且使用者只能依賴企業、其精算師及查核人員以確保該人口統計假設係屬合理。理事會同意此等觀點並撤銷此提議。
- (b) **長期員工福利負債之替代衡量**—2010 年草案提議，企業應揭露不包括薪資之預計成長之確定福利義務（有時稱為累計福利義務）。許多回應者認為，此種揭露之攸關性隨國家及計畫而不同，且僅在有限之情況下對某些使用者攸關而要求此揭露係屬不恰當。理事會同意該等回應者並撤銷此提議。
- (c) **確定福利義務之細分**—某些回應者建議比第 BC244 段(b)所提議更攸關之揭露為確定福利義務之細分，例如列示既得福利、應計但未既得之福利、未來薪資增加、其他推定義務及積欠在職成員、遞延成員、及領取退休金者之金額。理事會之結論為，將確定福利義務細分以區分具不同風險特性之組成部分將更能符合揭露目的（如同某些回應者所建議），但要求任何特定之細分對編製者而言將會成本太高。惟確定福利義務之細分仍包含於企業為符合揭露目的而可能提供額外資訊之釋例中。
- (d) **使提撥金不同於服務成本之因素**—依理事會之觀點，有關剩餘或短絀對企業提撥金之時點及金額影響之資訊係屬有用。因此，2010 年草案提議揭露可能導致未來五年提撥金不同於當期服務成本之因素。許多回應者觀察到企業之現金流量係依資金提撥要求而定，並非依國際會計準則第 19 號規定之服務成本而定，故不支持該提議。因此，該等因素之討論對使用者了解企業之現金流量並不攸關。理事會同意該等回應者並撤銷此提議。
- (e) **歷史資訊**—2011 年所作之修正刪除先前揭露過去五年有關財務狀況表金額及經驗調整之歷史資訊之規定。理事會作出結論，此規定所提供有關確定福利計畫之資訊已可於先前之財務報表中取得，因此為多餘的。

### 多雇主計畫

BC245 2011 年所作之修正要求對多雇主確定福利計畫應依前一版國際會計準則第 19 號之規定揭露，並額外要求下列揭露：

- (a) 有關計畫結束時任何同意之短絀或剩餘分攤之質性資訊，或企業退出計畫時所需支付之金額（第 BC247 至 BC249 段）。
- (b) 下一年度期間之預期提撥金（第 BC250 段）。
- (c) 對多雇主計畫之參與程度（第 BC251 及 BC252 段）。

BC246 依理事會之觀點，參與多雇主確定福利計畫之企業較其他企業面臨更大之風險：例如，計畫之其他參與者之行動所產生之風險。討論稿之回應者表示國際會計準則第 19 號之揭露不足以告知使用者有關企業參與多雇主確定福利計畫對未來現金流量之金額、時點及不確定性之可能影響。因此，2010 年草案提議，參與多雇主計畫應作額外揭露，而回應者普遍歡迎該等提議。

### 退出義務

BC247 國際會計準則第 37 號要求企業揭露或有負債之資訊，且國際會計準則第 19 號指出或有負債可能來自企業對多雇主計畫之參與。理事會指認兩種情況與此項資訊可能攸關，即為退出計畫及計畫結束。依理事會之觀點，退出負債之揭露基於下列原因，應僅限於質性資訊：

- (a) 若企業未承諾退出計畫，計畫未承諾結束，或企業與計畫間未曾同意退出負債時，將難以決定該退出負債。再者，理事會必須再制定額外衡量規定及進一步揭露所使用之假設。
- (b) 退出未必一定是企業之選擇，惟理事會決定企業應揭露其是否無法退出該計畫，因該揭露係為對財務報表使用者有用之資訊。
- (c) 若要求所有企業在所有情況下均須揭露退出負債，取得資訊之成本會使揭露變得負擔沈重。再者，企業也可能無法取得該資訊。

BC248 某些回應者主張，由於不同計畫或轄區使用不同假設以決定退出金額，使得該等金額因而不可比，故不應規定退出負債之揭露。理事會不同意該觀點。退出計畫所需之金額要能忠實表述該義務，無論該金額係與另一計畫以相同基礎或以不同基礎決定。若該金額係以不同規定之基礎決定，退出所需之實際金額將會不同。

BC249 理事會指出，若企業很有可能將退出計畫，應依國際會計準則第 37 號認列並衡量任何額外負債。此規定係隱含於國際會計準則第 19 號，但理事會於 2011 年所作之修正使其變得明確。要求企業於其很有可能將退出計畫時認列額外負債亦與美國一般公認會計原則之類似規定趨同。



## 未來提撥金

- BC250 理事會同意回應者之觀點，2010 年草案中企業應揭露未來五年提撥金之提議，會使用到可能難以決定且非常主觀之估計。因此理事會使此項揭露趨近於確定福利計畫之一般規定，即要求企業揭露下一年度期間對確定福利計畫之預期提撥金。理事會確認此草案中對提撥協議及提撥政策作敘述性描述之提議。該規定與單一雇主確定福利計畫之規定一致。

## 參與程度

- BC251 2011 年所作之修正要求按確定提撥計畫處理參與多雇主確定福利計畫之企業，應揭露相較於其他計畫參與者對該計畫參與程度之指標。該揭露（連同有關整體計畫之資訊）提供有關任何剩餘或短絀對企業未來現金流量之金額、時點及不確定性影響之資訊。
- BC252 理事會提供衡量指標之釋例以顯示企業參與之程度，但並未明訂某一特別衡量指標，因單一衡量指標並非在所有情況下均為攸關。

## 其他長期員工福利

---

### 在職死亡福利

- BC253 草案第 E54 號提議當在職死亡福利未對外投保且未透過退職後福利計畫提供時之指引。國際會計準則委員會（IASB）決議此種情況極少。據此，國際會計準則委員會（IASB）刪除有關在職死亡福利之指引。

## 離職福利：2011 年發布之修正

---

- BC254 2005 年草案之提議，提議離職福利之會計處理與美國財務會計準則理事會會計準則彙編之主題 420（FASB ASC Topic 420）「退出或處分成本義務」關於「一次性離職福利」，以及美國財務會計準則理事會會計準則彙編之主題 712（FASB ASC Topic 712）「薪酬：非退休之退職後福利」關於「特殊離職福利」之規定趨近。理事會知道引進該等修正後與美國一般公認會計原則（US GAAP）仍會有差異。然而，理事會相信所提議之修正將與美國一般公認會計原則（US GAAP）之某些規定趨同，且將改善離職福利之會計處理。離職福利之提議可補充 2005 年草案對國際會計準則第 37 號重組規定所提議之修正。理事會收到 123 件對 2005 年草案之提議之意見函。
- BC255 理事會考量下列各項：

- (a) 用以換取未來服務之應付福利 (見第 BC256 及 BC257 段) ;
- (b) 離職福利之認列 (見第 BC258 至 BC260 段) ;
- (c) 離職福利之衡量 (見第 BC261 段) ; 及
- (d) 重組成本、計畫修正、縮減及清償間之相互影響 (見第 BC262 至 BC268 段)。

## 用以換取服務之應付福利

BC256 國際會計準則第 19 號規定企業應將離職福利之處理與其他員工福利分開，因為產生現時義務之事項係聘僱之終止而非員工之服務。相反地，美國財務會計準則理事會會計準則彙編之主題 420 (FASB ASC Topic 420) 將某些非自願性離職福利視為係提供用以換取員工之未來服務 (或以另一種「留任紅利」之方式)。該情況依美國一般公認會計原則 (US GAAP) 之規定，企業應於員工服務之期間內認列該等福利成本，與其他員工福利之會計一致。

BC257 對一企業提供用以換取未來服務之離職福利，理事會於 2005 年之草案，提議國際會計準則第 19 號應明訂認列規定 (與主題 420 一致)。惟當 2011 年所作之修正定案時，理事會注意到某些福利提供用以換取未來服務屬離職福利之會計造成潛在之混淆。理事會之結論為，將提供用以換取未來服務之福利視為短期或其他長期員工福利或退職後福利，會與主題 420 規定之認列相同 (即該等福利成本將於服務期間內認列)，且為換取終止聘僱所提供之福利與為換取服務所提供之福利間，能維持現有區別。

## 認列

BC258 於 2011 年所作之修正前，國際會計準則第 19 號明訂當企業明確承諾提供離職福利時，企業應認列該等福利。於重新檢視該結論時，理事會考慮下列情況：

- (a) 於員工接受前，企業可自行裁量撤銷離職福利之要約。
- (b) 企業不得撤銷之離職福利之要約，包括企業決定終止員工聘僱而提供福利 (即員工無法選擇，僅能接受所給與之福利)。

BC259 理事會決議，認列時點之決定因素為企業無法撤銷離職福利要約之時。在前述(a)之情況下即為員工接受要約時，以及在前述(b)之情況下即為企業與受影響員工溝通離職計畫時。理事會之結論為直至該等事項發生之前，雇主可自行裁量以避免支付離職福利，因此負債並不存在。

BC260 主題 420 關於離職計畫之條件，與 2011 年所作之修正前之國際會計準則第 19 號對於企業是否成就明確承諾離職福利之條件相類似，並因而應認列離職福利。惟

於該版本中之國際會計準則第 19 號並未規定須與員工溝通離職計畫。理事會增加規定，明訂企業直至其已與每一受影響員工溝通離職計畫後，始有提供離職福利之現時義務。理事會亦以主題 420 之條件取代國際會計準則第 19 號關於離職計畫之條件。雖然該等條件非常類似，理事會之結論為若該等條件完全相同則更佳。

## 衡量

BC261 於 2011 年所作之修正前，國際會計準則第 19 號，規定離職福利到期時間超過報導日後十二個月時應予以折現，但未提供進一步衡量指引。理事會修正準則以明確說明離職福利之衡量應與標的福利性質之衡量規定一致。

## 計畫修正、縮減、清償、離職福利與重組成本間之相互影響

BC262 於 2011 年所作之修正定案時，理事會決定企業應：

- (a) 於計畫修正或縮減發生時認列該修正或縮減（第 BC154 至 BC159 段）；及
- (b) 於其不再能撤銷離職福利之要約時認列該等福利（第 BC258 至 BC260 段）。

BC263 2010 年草案之回應者對於計畫修正、縮減、清償、離職福利與重組間之會計相互影響有所關切，因該等事項通常同時發生，且若該等事項有不同認列規定或包含在確定福利成本之不同組成部分中，可能會難以區分每一交易產生之利益或損失。某些 2010 年草案回應者建議，若計畫修正、縮減、清償、離職福利與重組係有關連，認列該等事項所產生金額之時點應使之趨近。

BC264 2011 年所作修正前之國際會計準則第 19 號之規定，使縮減之認列時點與相關重組之認列時點趨近，並建議當企業認列離職福利時，可能亦必須對縮減作會計處理。此等規定之目的為確保任何縮減損益係與相關離職福利或重組準備（或兩者同時）產生之費用同時認列。於 2011 年所作之修正前之國際會計準則第 19 號及國際會計準則第 37 號中，離職福利與重組準備之認列條件非常類似，且導致相關離職福利與重組同時認列，因兩者均須於企業對該交易有明確承諾時予以認列。

BC265 2005 年草案提議將縮減之認列時點，由趨近於相關重組修正為趨近於相關離職福利。2010 年草案未納入此修正，因理事會當時正在進行對離職福利修正之定案程序中。

BC266 為避免相關交易認列時點之不一致，理事會決定：

- (a) 前期服務成本應於下列較早者認列：
  - (i) 當計畫修正發生時；及

- (ii) 當認列任何相關重組成本或離職福利時。
- (b) 離職福利應於下列較早者認列：
  - (i) 企業不再能撤銷該等福利之要約時；及
  - (ii) 當認列任何相關重組成本時。

BC267 理事會亦曾考量其他方法，包括 2010 年草案中之提議，即使計畫修正或縮減之認列時點趨近於相關離職福利，而非趨近於相關重整。依理事會之觀點，2011 年所作之修正較其他方法有下列效益：

- (a) 該等修正使相關交易（所有縮減、離職福利及重組之各種組合）之認列時點趨近（與目前規定一致）。
- (b) 該等修正包括為計畫修正及縮減所制定之單獨認列條件（亦即計畫修正將於發生時認列）。

BC268 2005 年草案提議，重組成本之特定認列條件應自國際會計準則第 37 號中撤銷。若理事會確認此提議作為其未來討論之部分，則所提及重組成本之認列時點將成為多餘，因此計畫修正及縮減之認列時點將僅趨近於離職福利之認列時點。理事會將於未來因 2005 年草案而對國際會計準則第 37 號之修正定案時，檢討重組成本之認列時點。

## **過渡規定**

---

BC269 除下列兩項所述者外，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」之一般規定追溯適用 2011 年所作之修正：

- (a) 在第一次適用該修正之財務年度開始前已包括於國際會計準則第 19 號範圍以外之資產帳面金額中之員工福利成本之變動，無須調整該等資產之帳面金額。因此企業可藉由調整權益以認列先前未認列之精算損益及前期服務成本，而非藉由分攤該等調整之部分至資產之帳面金額（如存貨）。依理事會之觀點，此分攤可能成本過高，且很少或不會提供效益予使用者。
- (b) 於 2014 年 1 月 1 日前開始之各期間財務報表中，企業無須提供確定福利義務之敏感度比較資訊之揭露。理事會提供此豁免以提供企業足夠之前置時間完成必要之資訊系統。

## **首次採用者**

BC270 對於首次採用國際財務報導準則之企業，應依國際財務報導準則第 1 號「首次採用國際財務報導準則」之規定追溯適用 2011 年所作之修正。理事會基於與第 BC269 段(b)所述之相同理由，允許首次採用國際財務報導準則之企業使用第 173 段(b)之暫時性豁免。

## 提前適用

BC271 2011 年所作之修正將會改善企業所參與確定福利計畫之會計，特別是報導企業提供之揭露。此外，某些修正可處理實務上在採用國際會計準則第 19 號之現有問題。理事會指出 2011 年所作之主要修正係於國際會計準則第 19 號之前一版中可被允許的。因此，理事會允許提前適用 2011 年所作之所有修正。

## 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。

## 與 2010 年草案及 2005 年草案不同之變動彙總：2011 年發布之修正

BC272 2011 年發布之修正與 2010 年草案不同之主要變動為：

- (a) 該修正並未明定企業應如何於損益中表達淨利息組成部分。2010 年草案提議企業應包括淨利息組成部分作為於損益中財務成本之一部分。
- (b) 該修正規定清償損益應包括於服務成本。2010 年草案提議清償損益應包括於再衡量數。

- (c) 該修正並未要求 2010 年草案所提議之下列揭露：
  - (i) 排除薪資預計成長之確定福利義務；
  - (ii) 當期服務成本對精算假設變動之敏感度；及
  - (iii) 用以決定人口統計精算假設程序之敘述。
- (d) 該修正使計畫修正、離職福利及重組成本之認列時點趨近。2010 年草案僅提議使計畫修正及離職福利之認列時點趨近。
- (e) 該修正不處理下列各項：
  - (i) 2010 年草案曾提議合併退職後及其他長期員工福利之種類。
  - (ii) 2010 年草案曾提議敘明在決定福利公式是否分攤重大較高福利水準至較晚年度時，是否應包括預期未來薪資之增加。
  - (iii) 2010 年草案提議納入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」。

BC273 2011 年發布之修正與 2005 年草案不同之主要變動為：

- (a) 該修正規定當企業不再能撤銷離職福利之要約時，應認列離職福利。2005 年草案提議當員工接受自願性離職福利時，應予認列。且當企業在符合特定條件之計畫時，非自願性離職福利應予認列。
- (b) 該修正闡明離職福利之衡量規定。

## **與美國一般公認會計原則 (US GAAP) 趨同：2011 年發布之修正**

### **多雇主計畫之揭露**

BC274 於 2010 年 3 月美國財務會計準則理事會 (FASB) 宣布一新專案，將檢視有關雇主參與多雇主計畫之揭露及制定揭露規定，以期提供有關企業參與多雇主計畫所面臨風險之較佳資訊。美國財務會計準則理事會 (FASB) 於 2010 年第二季發布會計準則更新草案，其揭露規定類似於多雇主確定福利計畫之揭露規定。美國財務會計準則理事會 (FASB) 預計於 2011 年發布定案之會計準則更新。

### **確定福利成本之認列**

BC275 2011 年所作之修正導致企業財務狀況表中確定福利計畫之剩餘或短絀，其衡量與美國一般公認會計原則 (US GAAP) 之規定一致。雖然美國一般公認會計原則 (US

GAAP) 與國際會計準則第 19 號皆規定淨確定福利負債 (資產) 之變動應立即認列，對該等變動於何處認列，則存有差異。

BC276 美國一般公認會計原則 (US GAAP) 定義期間之淨退休金成本<sup>16</sup>包含當期服務成本、確定福利義務之利息成本、計畫資產預期報酬、未認列前期服務成本之攤銷 (若有時)、超過特定緩衝區之認列及攤銷利益或損失 (若有時)、未認列原始淨義務及/或原始淨資產之攤銷。國際會計準則第 19 號對確定福利成本之細分及確定福利成本組成部分之認列，不同於美國一般公認會計原則 (US GAAP) 之規定，如下：

- (a) 計畫資產報酬之細分—美國一般公認會計原則 (US GAAP) 區分計畫資產預期報酬及預期與實際報酬間之差異。國際會計準則第 19 號之淨利息法區分計畫資產之隱含利息收入及隱含利息收入與實際報酬間之差異。
- (b) 前期服務成本—美國一般公認會計原則 (US GAAP) 起初將前期服務成本認列於其他綜合損益，然後於後續期間將前期服務成本自其他綜合損益重分類至損益。國際會計準則第 19 號規定前期服務成本連同當期服務成本應包含於損益中。
- (c) 重分類—美國一般公認會計原則 (US GAAP) 規定於後續期間將認列於其他綜合損益之金額重分類至損益。國際會計準則第 19 號禁止後續重分類。

## 離職福利

BC277 美國財務會計準則理事會會計準則彙編主題 420 (FASB ASC Topic 420) 就稱之為「一次性離職福利」類別之離職福利明訂會計處理。主題 420 規定企業應於員工服務期間認列「留任紅利」，並於當企業有符合特定條件之離職福利計畫時應認列其他離職福利。2011 年所作之修正，區分提供用以換取服務之福利及提供用以換取終止聘僱之福利。「留任紅利」於國際會計準則第 19 號不分類為離職福利，因係提供用以換取服務，故應依國際會計準則第 19 號第 70 段之規定歸屬於各服務期間。

BC278 美國財務會計準則理事會會計準則彙編主題 712 (FASB ASC Topic 712) 就稱之為「特殊離職福利」類別之離職福利明訂會計處理。主題 712 規定當員工接受雇主離職福利之要約時，企業應認列該等特殊離職福利。2011 年對國際會計準則第 19 號所作之修正與該等規定一致。主題 712 亦就稱之為「合約離職福利」類別之離職福利明訂會計處理。主題 712 規定當員工很有可能享有福利及金額可合理估計時，企業應認列合約離職福利。2011 年所作之修正並未與該等規定趨同；相對

<sup>16</sup> 美國財務會計準則理事會會計準則彙編第 715-30-20 節 (FASB ASC Section 715-30-20)「確定福利計畫：退休金詞彙表」。

地，國際會計準則第 19 號規定當企業不再能撤銷該等福利之要約時，該等福利即應予認列。

BC279 美國財務會計準則理事會會計準則彙編主題 420 (FASB ASC Topic 420) 明訂企業應按公允價值 (或用以換取未來服務所提供之福利按公允價值基礎之金額) 衡量「一次性」離職福利。理事會對國際會計準則第 19 號關於離職福利之衡量規定並未與主題 420 之規定相趨近。當企業透過退職後確定福利計畫 (例如藉由增加退休福利) 提供離職福利，理事會之結論為，若明訂企業應按公允價值衡量福利，將會過度複雜。如這樣作，將須規定由聘僱終止所產生之計畫變動影響數，於持續基礎下自計畫之其餘部分中分離。

## **成本效益之考量：2011 年發布之修正**

BC280 財務報表之目的在提供廣大使用者於作經濟決策時關於企業財務狀況、績效及財務狀況變動之有用資訊。為達到此目的，理事會欲求確保國際財務報導準則將符合重大需求，以及所產生資訊之整體效益能合理化提供該資訊之成本。雖然執行對現有規定之變動之成本可能不是平均負擔，財務報表之使用者能自財務報導之改善中受益，因而促進資本及信用市場之功能及資源在經濟中之有效分配。

BC281 成本與效益之評估必然為主觀的。理事會於作出判斷時考量下列各項：

- (a) 財務報表編製者所發生之成本。
- (b) 當資訊不可得時，財務報表使用者所發生之成本。
- (c) 相較於使用者為發展替代資訊會發生之成本，編製者於發展資訊時所具有之比較優勢。
- (d) 由於財務報導改善而導致較佳經濟決策之效益。
- (e) 使用者、編製者及其他方之過渡成本。

BC282 2011 年所作之修正之目的為改善使用者可得資訊 (用於企業確定福利計畫所產生之未來現金流量之金額、時點及不確定性之評估) 之有用性。惟理事會亦考量執行提議修正之成本及在持續基礎上適用該修正之成本。於評估所提議修正之相關成本及效益時，理事會受員工福利工作小組會議中所取得資訊之協助。

BC283 該修正應藉由下列各項，改善使用者了解退職後福利財務報導之能力：

- (a) 以更易於了解之方法報導確定福利義務之帳面金額變動及計畫資產之公允價值變動；
- (b) 消除國際會計準則第 19 號所允許之某些認列選項，因此改善可比性；



- (c) 闡明導致實務分歧之規定；及
- (d) 改善有關企業參與確定福利計畫所產生風險之資訊。

BC284 修正之採用及持續適用皆涉及成本。該等成本將取決於企業確定福利協議之複雜度及企業目前所選擇採用國際會計準則第 19 號之選項。惟該等成本應很少，因為在適用前一版國際會計準則第 19 號，企業已取得許多本次修正所需要之資訊。因此，理事會認為修正之效益超過成本。

## 附錄

### 其他國際財務報導準則結論基礎之修正

本附錄包括其他國際財務報導準則結論基礎（及相關附錄）之必要修正，以確保與國際會計準則第 19 號及其他國際財務報導準則之相關修正一致。於修正之附註中，新增之內容加註底線標示，刪除之內容則以刪除線標示。

\*\*\*\*\*

2011 年修正之國際會計準則第 19 號於發布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。

## 反對意見

### James J Leisenring 及 Tatsumi Yamada 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）<sup>17</sup> 之反對意見

#### Leisenring 先生

- DO1 Leisenring 先生反對發布對國際會計準則第 19 號「員工福利：精算損益、集團計畫及揭露」之修正。
- DO2 Leisenring 先生反對係因其不同意刪除第 40 段之最後一句及增加第 41 及 42 段。他認為對員工作確定福利承諾之集團企業應於其單獨或個別財務報表認列確定福利承諾。他並認為宣稱依國際財務報導準則編製之單獨或個別財務報表，應當同其他依國際財務報導準則編製之財務報表遵循相同之規定。因此，他不同意取消對集團企業將分擔風險予共同控制下各企業間之確定福利計畫作為確定福利計畫處理之規定，亦不同意因此而引進之第 41 段規定。
- DO3 Leisenring 先生指出集團企業被要求提供視計畫為一個整體之揭露，但他並不認為揭露足以替代依國際會計準則第 19 號要求之認列與衡量。

#### Yamada 先生

- DO4 Yamada 先生反對發布對國際會計準則第 19 號「員工福利：精算損益、集團計畫及揭露」之修正。
- DO5 Yamada 先生認為應於國際會計準則第 19 號增加一項選項，允許精算損益於發生時全部認列之企業，將精算損益在收益及費損之報表中，認列於損益之外，儘管依先前國際會計準則第 19 號可於發生期間全部認列為損益。他認為該選項比在國際會計準則第 19 號下普遍選用之遞延認列選項能提供更透明之資訊。然而，他亦認為所有收益及費用項目都應在某期間認列為損益。在其如此認列之前應該包含在與保留盈餘分開之權益組成部分之內，而當其認列為損益時應從權益之單獨組成部分轉入保留盈餘。因此，Yamada 先生不同意第 93D 段<sup>18</sup>之規定。
- DO6 Yamada 先生承認當計畫持續進行時，在原始認列於收益及費損之報表之後之期間，很難找到一個合理之基礎將精算損益認列於損益。他也承認於國際財務報導

<sup>17</sup> 交互索引已被更新。

<sup>18</sup> 2011 年對國際會計準則第 19 號所作之修正刪除第 93D 段之規定。

準則下，某些利益及損失被直接列為權益單獨組成部分，其後並不認列為損益。然而，Yamada 先生不認為此可證明擴大該處理方法至精算損益是適當的。

- DO7 當計畫結束或是自企業轉出時，累積精算損益可認列於損益。同時權益單獨組成部分認列之累積金額將會轉入保留盈餘。此與子公司之衡量貨幣與集團表達貨幣不同所產生之匯率損益之處理一致。
- DO8 因此，Yamada 先生認為第 93D 段之規定意味著上述選項並非是財務報導之改善，因為其允許利益及損失永久排除在損益之外，而立即認列於保留盈餘。

## Jan Engström 及 Tatsumi Yamada 對 2011 年 6 月所發布修正之國際會計準則第 19 號之反對意見

### Engström 先生

- DO1 Engström 先生投票反對 2011 年對國際會計準則第 19 號所作之修正。此專案係一有限範圍之專案，僅聚焦於將全部退職後福利帶入財務狀況表中及消除緩衝區法。
- DO2 Engström 先生認為，在專案進行中，檢討衡量原則之必要逐漸變得更明顯，但卻未納入此有限範圍之專案中。在最近之金融危機中，在基本上相同之總體經濟因素下，某一公司之確定福利義務與在鄰近國家營運之另一公司之相同確定福利義務相較，可能會因國際會計準則第 19 號中不完善之衡量規定而較後者高達 50%。
- DO3 Engström 先生認為，2011 年對國際會計準則第 19 號所作之修正，藉由不要求將某些實際上與公司活動有關之收益與費損列報於損益（實際上係禁止此種表達），引入一些原則上之巨大改變。確定福利義務及計畫資產之調整對許多公司已是非常重大之金額，且本專案藉由將此等調整所產生之收益及費損僅列報於其他綜合損益，會持續侵蝕損益之概念。
- DO4 Engström 先生找不出再衡量數組成部分後續為何不能在合理基礎（與用以衡量確定福利義務之假設一致）下重分類至損益之理由。
- DO5 Engström 先生支持對國際會計準則第 19 號進行全面檢討（包括對衡量之檢討），且其偏好僅在國際會計準則理事會（IASB）對損益、其他綜合損益及何者應後續重分類至損益之立場確定後，始對表達作出決定。
- DO6 由於這些對國際會計準則第 19 號所作之修正及國際財務報導準則第 9 號「金融工具」所引入選項之結果，部分重大金額將永遠不會列報於損益中。國際財務報導準則第 9 號引入將非持有供交易之權益工具之某些利益及損失列報於其他綜合損益中（後續不得重分類至損益）之選項。Engström 先生認為，這些近來特設之決定會使財務報導實質上成為單一損益表，因為某些真正與公司活動有關之事項永遠不會列報於損益中。

### Yamada 先生

- DO7 Yamada 先生投票反對 2011 年對國際會計準則第 19 號所作之修正。
- DO8 Yamada 先生同意理事會第 BC70 段之觀點：即於計畫資產及確定福利義務公允價值發生變動之當期立即認列該等所有變動，相較於遞延認列所提供之資訊，可提供財務報表使用者更為攸關之資訊。Yamada 先生亦同意，立即認列可提供更忠實表述之確定福利計畫，且使用者更易於了解。

DO9 惟 Yamada 先生不同意：

- (a) 確定福利成本之細分 (見第 DO10 段)；
- (b) 淨利息與淨確定福利負債 (資產) 再衡量數之定義 (見第 DO11 至 DO14 段)；及
- (c) 於其他綜合損益表達淨確定福利負債 (資產) 再衡量數 (見第 DO15 至 DO17 段)。

## 確定福利成本之細分

DO10 Yamada 先生認為，第 120 段將確定福利成本細分為各組成部分 (亦即服務成本、淨利息及再衡量數) 至損益及其他綜合損益中，與財務狀況表中計畫資產及確定福利義務之表達不一致。他認為，為與財務狀況表中單一淨確定福利負債 (資產) 之表達一致，淨確定福利負債 (資產) 變動之表達應以單一淨金額列報於損益中。因此，他不同意第 134 段未明訂應如何表達服務成本及淨確定福利負債 (資產) 淨利息。他了解明細資訊之有用性，但相信提供確定福利成本之組成部分資訊之適當方法係於財務報表附註中顯示該等資訊。

## 淨利息與淨確定福利負債 (資產) 再衡量數之定義

DO11 Yamada 先生不了解第 120 段所述細分 (亦即服務成本、淨利息及再衡量數) 背後之原則。特別是，他認為計算淨確定福利負債 (資產) 淨利息之方法不是財務報導之改善。

DO12 Yamada 先生認為，沒有理由要求採用將確定福利義務折現之利率，以決定列報於損益之計畫資產報酬之組成部分 (如第 125 段)。他同意回應者之疑慮 (彙整於第 BC82 段)，即計畫資產可能由許多不同種類之投資組成，且「高品質公司債之報酬係武斷的，且並非能忠實表述投資者所要求或預期來自每一類型資產之報酬」。因此他認為，採用將確定福利義務折現之折現率取代先前採用計畫資產預期報酬之規定，並不會提供更有用之資訊。

DO13 Yamada 先生不同意理事會規定「[對計畫資產]採用與折現負債所使用利率相同之利率[係]為實務上可行之方法...未要求企業對如何將計畫資產報酬區分為利息組成部分及再衡量數作主觀之判斷」(第 BC82 段)。他同意前一版國際會計準則第 19 號使用之「計畫資產預期報酬」之決定需要管理階層之判斷，但此並不表示「計畫資產預期報酬」係不可靠。他認為，估計「計畫資產預期報酬」與其他會計估計均須相同程度之判斷。

DO14 Yamada 先生認為，關於再衡量數組成部分之性質或將此金額如何細分始為適當，均無明確之說明。前一版國際會計準則第 19 號中，計畫資產之精算損益係定義為

經驗調整，亦即先前精算假設（資產之預期報酬）與實際發生情況間之差異之影響。惟第 BC86 段說明再衡量數組成部分之性質為決定服務成本及淨利息組成部分後之剩餘，且僅重述第 8 段中再衡量數之定義。（譯註：原文為「in paragraph 7」，但第 8 段才為定義段，應屬編輯上之錯誤，本翻譯版直接引用「第 8 段」。）

## 於其他綜合損益表達再衡量數

- DO15 第 BC88 段列示理事會之論述，即再衡量數組成部分應列報於其他綜合損益，因「雖然包含於再衡量數組成部分之變動可能對未來現金流量之不確定性及風險提供較多資訊，但其對該等現金流量之可能金額及時點提供較少資訊」。Yamada 先生不同意該論述，因他認為計畫資產實際報酬提供有關計畫資產當期績效之資訊，但將實際報酬細分為利息收入及再衡量數組成部分並不提供有關未來現金流量之可能時點與金額之資訊。因此他認為若將計畫資產實際報酬超過計畫資產利息收入之部分於發生時列報於其他綜合損益（而非列報於損益），則並非忠實表述計畫資產之績效。反之，所有組成部分應於發生時列報於損益。因此，他不同意第 120 段(c)。他認為再衡量數所代表之金額並無明定之特性，而使其列報於其他綜合損益具有正當性。
- DO16 Yamada 先生指出，淨確定福利負債（資產）淨利息之定義導致將用以折現確定福利義務之利率適用於計畫資產，與計畫資產實際報酬間之差異列報於其他綜合損益；如此將會使計畫資產實際報酬及適用於確定福利義務之利率間差異之影響自損益中消除。他認為消除此等差異引入了一種平穩機制。因此，他認為此提議不會對前一版國際會計準則第 19 號有所改善。
- DO17 由於理事會決定於其他綜合損益列報部分之確定福利成本（亦即再衡量數），他認為理事會應保留前一版國際會計準則第 19 號中精算損益之概念（第 93A 至 93D 段），而非引入一種類似但非顯著較佳之「再衡量數」之新概念。此意指計畫資產預期報酬係認列於損益，而計畫資產預期報酬與計畫資產實際報酬間之差異係認列於其他綜合損益。如第 DO15 段所述，Yamada 先生認為，此差異較修訂後之再衡量數組成部分可提供較佳之資訊。

## 其他國際財務報導準則指引之修正

此等對國際財務報導準則指引之必要修正係確保與國際會計準則第 19 號之修正一致。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。

\* \* \* \* \*

2011 年修正之國際會計準則第 19 號於發布時所包含於本附錄之修正內容，已納入 2011 年 6 月 16 日發布之國際財務報導準則第 1 號及國際會計準則第 1 號之執行指引以及隨附國際會計準則第 34 號及國際財務報導解釋第 14 號之釋例中。



## 對照表

本表係列示被取代之國際會計準則第 19 號 (2004 年修訂) 與 2011 年修正之國際會計準則第 19 號間內容之對照。若各段規範之議題大致相同，即使其指引不同，仍視為可相互對照。

被取代之國際會計準則第 19 號段次	國際會計準則第 19 號 (2011 年) 段次
目的	1
1-6	2-7
7	8
8	9
9	無
10	11, 12
11-23	13-25
24	26
25	27, 28
26-28	29-31
29	32, 33
30	34 及 148
31	35
32	36
32A	37
32B	無
33	38
34-34B	40-42 及 149
35	刪除國際會計準則第 19 號先前之修正
36-38	43-45
39-42	46-49
43-47	50-54
48-50	55-57
51	60
52, 53	61, 62
54	63
55	無
56, 57	58, 59
58	64



58A, 58B	無
59	65
60	無
61, 62	120, 121
63	66
64–66	67–69
67–71	70–74
72–77	75–80
78–81	83–86
82	無
83	87
84	90
85	88
86	89
87	95
88–90	96–98
91	92–94
92–93D	無
94	128
95	無
96, 97	無
98	108
99, 100	無
101	107
102–104	113–115
104A–104D	116–119
105, 106	無
107	130
108	無
109	109, 110
110	99
111	105
111A	無
112	111



113	112
114	101
115	無
116-119	131-134
120	135
120A(a)	無
120A(b)	139(a)
120A(c), (e), (g), (h)	140, 141
120A(d)	138
120A(f), (i)	無
120A(j), (k)	142, 143
120A(l), (m)	無
120A(n)	144
120A(o), (p)	無
120A(q)	147(b)
121	139(a)
122	138
123	148
124, 125	151, 152
126-131	153-158
132	159
133, 134	165-167
135	161
136	160 及 164
137	無
138	168
139, 141	無
142, 143	171
144-152	刪除國際會計準則第 19 號先前之修正
153-161	無
無	10,39,81,82,91,100, 102-104, 106,122, 123-126,127,129,136,137,139(b), 139(c), 145,146, 147(a), 147(c),150,162,163,169,170,172,173



