

# 企业会计准则第9号

## 职工薪酬之设定受益计划

—  
讲授人：赵春光



## 教师简介



**姓名：赵春光**

- 职称：教授、博士生导师
- 工作单位：上海国家会计学院
- 研究方向：会计信息质量、会计准则、  
管理会计、社会责任



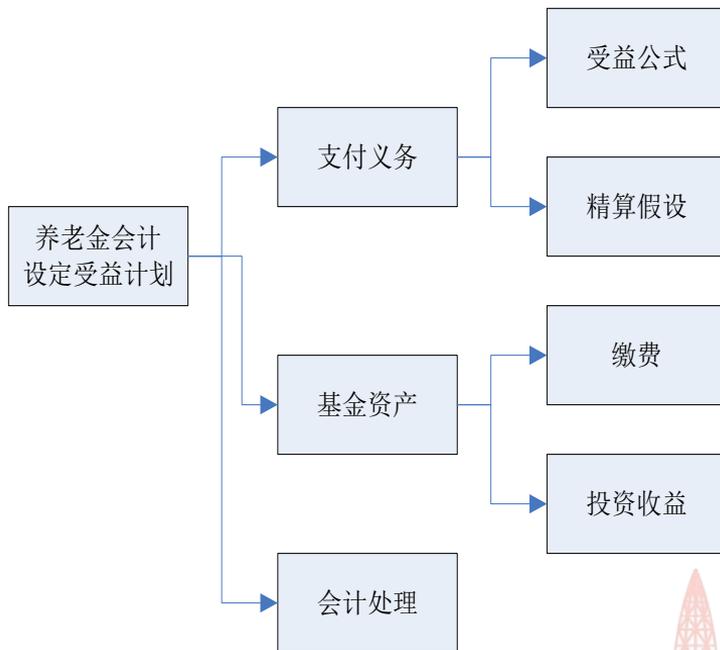
# 离职后福利的分类

- 企业应当将离职后福利计划分类为设定提存计划和设定受益计划。
- 离职后福利计划，是指企业与职工就离职后福利达成的协议，或者企业为向职工提供离职后福利制定的规章或办法等。
- 从会计处理的角度分为两类：
  1. 设定提存计划，（Contribution）企业定期提取的养老金义务是确定的，风险由员工承担。
  2. 设定受益计划，（Benefits）企业承诺对退休员工支付的养老金是确定的，风险由企业承担。



# 设定受益计划

- 企业承担风险!
- 养老金数量有不确定性：  
比如工资增长、流动率、  
退休后时间、投资收益，  
所以，需要精算。



# 步骤

- 企业对设定受益计划的会计处理通常包括下列四个步骤：
  - (一) 根据预期累计福利单位法，采用无偏且相互一致的精算假设对有关人口统计变量和财务变量等做出估计，计量设定受益计划所产生的义务，并确定相关义务的归属期间。企业应当按照本准则第十五条规定的折现率将设定受益计划所产生的义务予以折现，以确定设定受益计划义务的现值和当期服务成本。



# 步骤

- 企业对设定受益计划的会计处理通常包括下列四个步骤：
  - (二) 设定受益计划存在资产的，企业应当将设定受益计划义务现值减去设定受益计划资产公允价值所形成的赤字或盈余确认为一项设定受益计划净负债或净资产。
  - (三) 确定应当计入当期损益的金额。
  - (四) 确定应当计入其他综合收益的金额。



# 步骤一

- 预期累计福利单位法，按服务期算现值，每期的终值相同
- 受益公式：
  1. 工资水平：  
现在工资、未来工资和最终工资
  2. 服务年限：  
到退休年龄、工作一定年限



# 步骤一

- 精算假设包括：

(1) 关于有权获得福利的当期或以前雇员（和他们的被赡养人）未来特征的人口统计假设，人口统计假设有关事项如：

- ① 雇佣期间和雇佣期后的死亡率；
- ② 雇员的流动比率，伤残比率和提前退休比率；
- ③ 计划范围内成员有权享受福利的被赡养人的比例；
- ④ 医疗计划下的诉求比率；

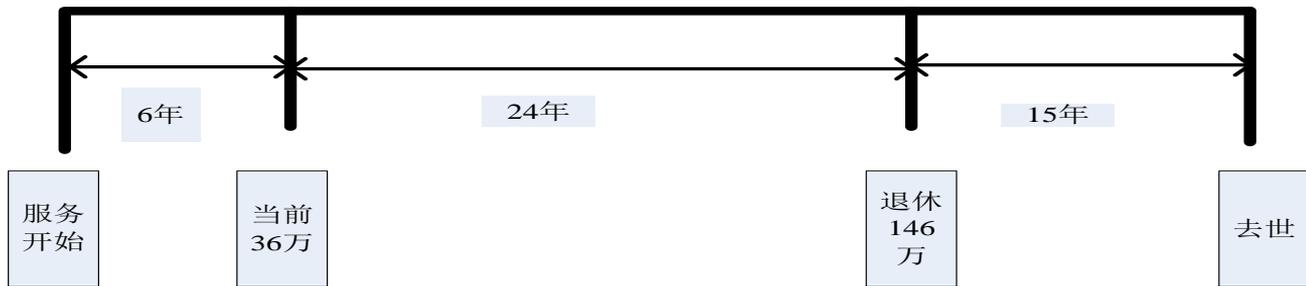
(2) 财务假设，有关项目如：

- ① 折现率；
  - ② 未来工资和福利水平；
  - ③ 在有医疗福利的情况下，未来医疗费用包括管理诉求和福利支付的费用（如果重大的话）；
  - ④ 计划资产预期回报率
- 

# 例子

- 一名员工在一家企业已经工作6年，预计还将工作24年。退休时年薪50万，企业规定每服务一年可以获得最终年薪的1%。折现率为6%，退休后还将生活15年。
- 退休日的预期义务 =  $50 \times 30\% \times 9.7122 = 145.683$
- 现在的预期义务 =  $145 \times 0.247 = 35.984$
- 已产生义务 =  $36 \times 6/30 = 7.197$

# 例子 (续)



已发生 7  
未发生 29

前期 6  
当期 1



1	1.06				4.8561	0.8455	0.8455	0.0507
2	1.06				4.8561	0.8962	1.7925	0.1075
3	1.06				4.8561	0.9500	2.8500	0.1710
4	1.06				4.8561	1.0070	4.0280	0.2417
5	1.06				4.8561	1.0674	5.3371	0.3202
6	1.06				4.8561	1.1315	6.7888	0.4073
7	1.06				4.8561	1.1994	8.3955	0.5037
8	1.06				4.8561	1.2713	10.1706	0.6102
9	1.06				4.8561	1.3476	12.1284	0.7277
10	1.06				4.8561	1.4285	14.2845	0.8571
11	1.06				4.8561	1.5142	16.6558	0.9993
12	1.06				4.8561	1.6050	19.2601	1.1556
13	1.06				4.8561	1.7013	22.1171	1.3270
14	1.06				4.8561	1.8034	25.2475	1.5148
15	1.06				4.8561	1.9116	28.6739	1.7204
16	1.06				4.8561	2.0263	32.4206	1.9452
17	1.06				4.8561	2.1479	36.5138	2.1908
18	1.06				4.8561	2.2767	40.9813	2.4589
19	1.06				4.8561	2.4133	45.8535	2.7512
20	1.06				4.8561	2.5581	51.1629	3.0698
21	1.06				4.8561	2.7116	56.9443	3.4167
22	1.06				4.8561	2.8743	63.2353	3.7941
23	1.06				4.8561	3.0468	70.0762	4.2046
24	1.06				4.8561	3.2296	77.5104	4.6506
25	1.06				4.8561	3.4234	85.5844	5.1351
26	1.06				4.8561	3.6288	94.3482	5.6609
27	1.06				4.8561	3.8465	103.8556	6.2313
28	1.06				4.8561	4.0773	114.1643	6.8499
29	1.06				4.8561	4.3219	125.3360	7.5202
30	1.06				4.8561	4.5812	137.4375	8.2462
31	1.06	1.0600	15	14.15	145.6837	66.8437	+	78.8400
32	1.06	1.1236	15	13.35				
33	1.06	1.1910	15	12.59				
34	1.06	1.2625	15	11.88				
35	1.06	1.3382	15	11.21				
36	1.06	1.4185	15	10.57				
37	1.06	1.5036	15	9.98				
38	1.06	1.5938	15	9.41				
39	1.06	1.6895	15	8.88				
40	1.06	1.7908	15	8.38				
41	1.06	1.8983	15	7.90				
42	1.06	2.0122	15	7.45				
43	1.06	2.1329	15	7.03				
44	1.06	2.2609	15	6.63				
45	1.06	2.3966	15	6.26				



# 期间

- 在预期累计福利单位法下，每一服务期间会增加一个单位的福利权利，并且需对每一个单位单独计量，以形成最终义务。企业应当将福利归属于提供设定受益计划的义务发生的期间。这一期间是指从职工提供服务以获取企业在未来报告期间预计支付的设定受益计划福利开始，至职工的继续服务不会导致这一福利金额显著增加之日为止。



## 期间 (续)

- 企业应当根据预期累计福利单位法确定的公式将设定受益计划产生的福利义务归属于职工提供服务的期间，并计入当期损益或相关资产成本。
- 当职工后续年度的服务将导致其享有的设定受益计划福利水平显著高于以前年度时，企业应当按照直线法将累计设定受益计划义务分摊确认于职工提供服务而导致企业第一次产生设定受益计划福利义务至职工提供服务不再导致该福利义务显著增加的期间。在确定该归属期间时，不应考虑仅因未来工资水平提高而导致设定受益计划义务显著增加的情况。



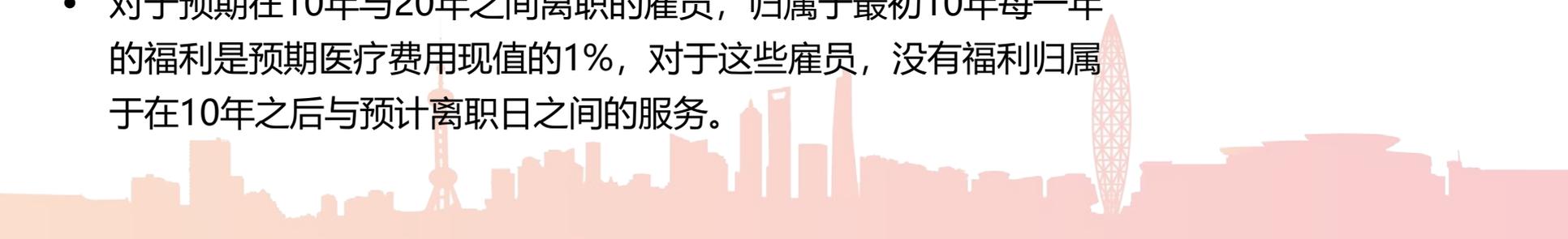
# 例子

- 一项离职后医疗计划对离职时已服务10年以上、20年以下的雇员，报销其离职后医疗费用的40%，对于离职时服务期间超过20年或更长的雇员，报销50%。
- 根据计划的福利公式，企业将预计医疗费用现值的4%（40%除以10）归属于最初10年的每一年，1%归属于第二个10年的每一年（10%除以10）。每一年的当期服务成本反映了雇员可能不会完成必要的服务期限以获得全部或部分福利的可能性。对于预期在10年内离职的雇员，没有福利可归属。



# 例子 (续)

- 一项离职后医疗计划对服务超过10年但不到20年离职的雇员的离职后医疗费用报销10%，而对服务20年或更长年限之后离职的雇员报销50%。
- 以后年度的服务将导致比以前年度获得高得多的福利。因此，对于预期在20年或更多年之后离职的雇员，企业以直线法对福利进行归属。20年之外的服务不会导致福利的进一步增加。因此，归属于最初20年每一年的福利是预期医疗费用现值的2.5%（50%除以20）。
- 对于预期在10年与20年之间离职的雇员，归属于最初10年每一年的福利是预期医疗费用现值的1%，对于这些雇员，没有福利归属于在10年之后与预计离职日之间的服务。



# 折现率

- 企业应当对所有设定受益计划义务予以折现，包括预期在职工提供服务的年度报告期间结束后的十二个月内支付的义务。折现时所采用的折现率应当根据资产负债表日与设定受益计划义务期限和币种相匹配的国债或活跃市场上的高质量公司债券的市场收益率确定。



## 步骤二

- 设定受益计划存在资产的，企业应当将设定受益义务现值减去设定受益计划资产公允价值所形成的赤字或盈余确认为一项设定受益计划净负债或净资产。
- 设定受益计划存在盈余的，企业应以设定受益计划的盈余和资产上限两项的孰低者计量该净资产。其中：资产上限，是指企业可从设定受益计划退款或减少未来对设定受益计划缴存资金而获得的经济利益的现值。



# 步骤三

- 设定受益计划导致的职工薪酬成本：
  - (一) 服务成本，包括当期服务成本、过去服务成本和结算利得或损失。其中，当期服务成本是指，职工当期提供服务所导致的设定受益义务现值的增加额；
  - (二) 设定受益计划净负债或净资产的利息净额，包括计划资产的利息收益、设定受益义务的利息费用以及资产上限影响的利息；
  - (三) 重新计量设定受益计划净负债或净资产导致的变动。



# 过去服务成本

- 过去服务成本是指，设定受益计划修改所导致的与以前期间职工服务相关的设定受益义务现值的增加或减少。
- 企业应当在下列日期孰早发生时将过去服务成本确认为当期费用：
  - （一）修改设定受益计划时；
  - （二）企业确认相关重组费用或辞退福利时。



# 结算利得与损失

- 企业应当在设定受益计划结算时，确认一项结算利得或损失。
- 设定受益计划结算，是指企业为了消除设定受益计划所产生的部分或所有未来义务进行的交易，而不是根据计划条款和所包含的精算假设向职工支付福利。设定受益计划结算利得或损失是下列两项的差额：
  - （一）在结算日确定的设定受益计划义务现值。
  - （二）结算价格，包括转移的计划资产的公允价值和企业直接发生的与结算相关的支付。



# 重新计量

- 重新计量设定受益计划净负债或净资产导致的变动包括下列部分：
  - (一) 精算利得和损失，即由于精算假设和经验调整导致之前所计量的设定受益义务现值的增加或减少；
  - (二) 计划资产回报，扣除包括在设定受益计划净负债或净资产的利息净额中的金额；
  - (三) 资产上限影响的变动，扣除包括在设定受益计划净负债或净资产的利息净额中的金额。



# 精算利得和损失

- 产生精算利得和损失的原因包括，如：
  - (1) 未预计的过高或过低的雇员流动率、提前退休率或死亡率，或是过高或过低的工资、福利（如果计划的正式或推定条款规定，在通货膨胀下增加福利）或医疗费用的增长；
  - (2) 对未来雇员流动，提前退休或死亡，或工资、福利（如果计划的正式或推定条款规定，在通货膨胀下增加福利）、医疗费用增长等估计因素变化的影响；
  - (3) 折现率变化的影响；
  - (4) 计划资产实际回报与预期回报的差额。

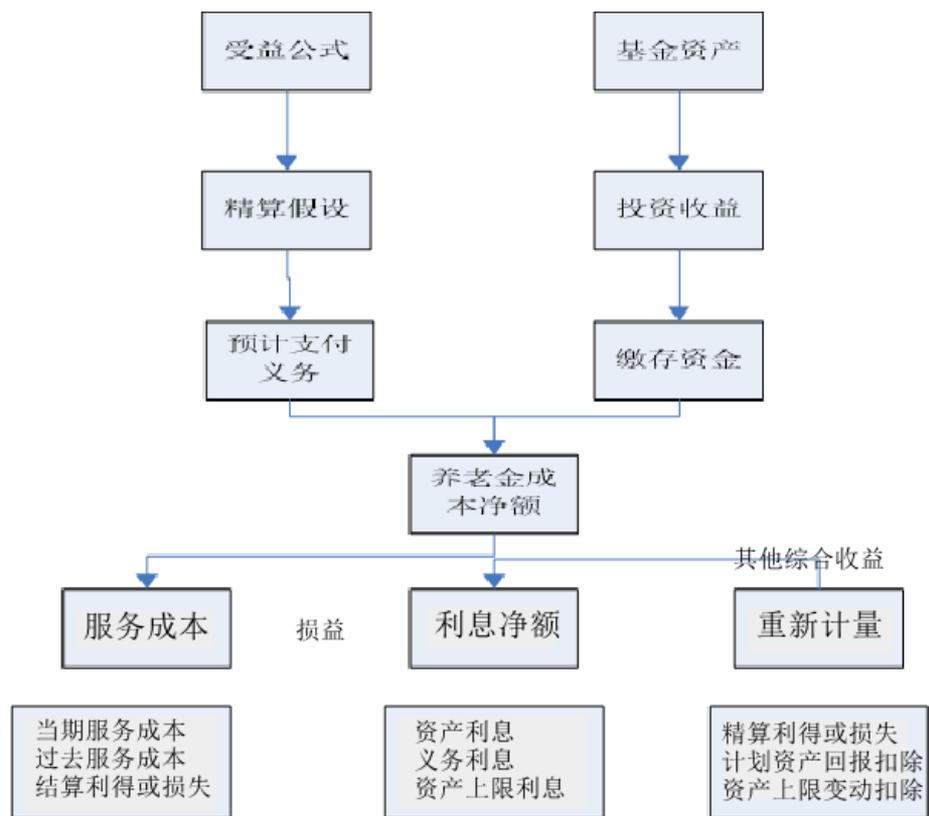


## 步骤四

- 除非其他会计准则要求或允许职工福利成本计入资产成本，上述（一）和（二）项应计入当期损益；第（三）项应计入其他综合收益，并且在后续会计期间**不允许转回至损益**，但企业可以在权益范围内转移这些在其他综合收益中确认的金额。



# 总结



# 谢谢大家!

—  
讲授人：赵春光

