

# 离职后福利确认和计量存在的问题

□文 / 李福琼

(天健会计师事务所重庆分所 重庆)

[提要] 随着我国市场经济的发展,企业向职工提供福利的形式不断丰富,为了推进职工薪酬准则的国际趋同,财政部组织人员对2006年颁布的企业会计准则第九号——职工薪酬准则进行了修订。修订后的职工薪酬准则,对企业影响较大的是企业为职工设计的设定受益计划的确认和计量。从企业执行情况看,存在一些亟须解决的问题。

关键词 离职后 福利 确认和计量

中图分类号 F23 文献标识码 A

收录日期 2015年1月21日

DOI:10.13665/j.cnki.hzjyky.2015.05.094

随着企业向职工提供福利的形式不断丰富,离职后福利计划的日益发展,旧职工薪酬准则在执行中缺乏具体针对性与可操作性。旧职工薪酬准则及其应用指南在执行中暴露出一些问题,例如长期辞退福利计划导致的应付职工薪酬的估计和折现等,需要对就职工薪酬准则的相关规定予以补充说明,以提供职工薪酬准则的针对性和可操作性。2011年,国际会计准则理事会《国际会计准则第19号——雇员福利》完成了一系列的重大修改。为体现国际趋同,迎合企业向职工提供福利的形式不断丰富,解决旧职工薪酬准则与企业发展情况不相适应的问题,财政部修订了职工薪酬准则,要求企业在2014年7月1日起开始实行,并作为会计政策变更进行追溯调整。本文将探索修订后的职工薪酬准则中关于离职后福利在确认和计量中存在的问题,以寻求解决办法。

## 一、离职后福利定义及分类

离职后福利是企业为获得职工提供的服务而在职工退休或与企业解除劳动关系后,提供各种形式的报酬和福利。比如基本养老保险、失业保险、补充养老保险、企业年金,以及退休后企业按期支付给职工的各种津补贴等。离职后福利计划是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。离职后福利计划分类为设定提存计划和设定受益计划。

(一)设定提存计划。设定提存计划是向独立的基金缴存固定费用后,企业不再承担进一步支付义务的离职后福利计划,对于设定提存计划,企业应当在职工为其提供服务的会计期间,将根据设定提存计划计算的应缴存金额确认为负债,并计入当期损益或者相关资产成本,这类计划通常包括基本养老保险、失业保险、企业年金,按法律上规定交费,到员工退休或失业后,企业无进一步支付补偿的义务。

(二)设定受益计划。设定受益计划是除设定提存计划以外的离职后福利计划。如商业性或契约式补充养老支付或医疗保险或其他相关计划,比如:银行、大型国企、央企规定凡在企业中工作至退休的员工可每月在法定受保范围外还享受公司给予1,000元,或规定退休后获得一套老年公寓,享有终身使用权,或公司定期向商业保险公司支付,规定员工在退休后每月领取800元,或公司自设资金池,定期缴费以

支付未来给予退休员工的费用。

(三)设定提存计划与设定受益计划的区分。设定提存计划和设定受益计划的区分,取决于离职后福利计划的主要条款和条件所包含的经济实质。在设定提存计划下,企业的义务以企业应向独立主体缴存的提存金金额为限,职工未来所能取得的离职后福利金额取决于向独立主体支付的提存金金额,以及提存金所产生的投资回报,从而精算风险和投资风险实质上由职工来承担。在设定受益计划下,企业的义务是为现在及以前的职工提供约定的福利,并且精算风险和投资风险实质上由企业来承担。

## 二、离职后福利计划的确认和计量

(一)设定提存计划的确认和计量。针对设定提存计划的确认和计量,准则修订前后并未发生变化。企业通常设计的设定收益计划包括养老保险、失业保险、为职工缴纳的商业保险等。企业应当根据在资产负债表日为换取职工在会计期间提供的服务而应向单独主体缴存的提存金,确认为职工薪酬负债,并计入当期损益或相关资产成本。缴纳的金额通常来源于社保缴纳基数与缴纳比例相乘,对于缴纳的基数和比例通常比较容易获取。商业保险取决于与保险公司签订合同中约定的每月应承担的金额。

(二)原有设定受益计划确认和计量存在的问题。针对企业设计的设定受益计划的确认和计量,旧职工薪酬准则的相关规定无针对性和可操作性。在旧职工薪酬准则修订之前,企业为职工设计的设定的受益计划,通常在职工退休后实际支付约定的福利时才确认为职工薪酬负债并计入支付当期损益。原有的设定受益计划确认计量方式导致职工为企业提供服务和相关成本费用计入的会计期间错位,不符合配比原则。职工根据企业的设定收益计划而享有的报酬,只有职工在该企业工作到退休后方可享受,实质应属于职工为企业提供服务所应获取报酬,但这部分报酬需要延迟到职工退休后才享有。但由于报酬支付时间与职工提供劳务的时间不匹配,导致职工为企业提供服务和相关成本费用计入的会计期间不一致,产生的后果不符合收入成本配比原则,已确定的现实义务没有进行计量,导致企业少计负债虚增净资产。

(三)修订后的设定受益计划确认与计量。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。企业对设定受益计划的会计处理通常包括四个步骤:

根据预期累计福利单位法,采用无偏且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。

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

# 论会计职业道德

□文 / 王彦熹

(大连财经学院风险管理与内部控制研究中心 辽宁·大连)

[摘要] 随着经济的发展,我国的市场经济条件促使会计人员成为多元利益的核心。然而,当前会计人员职业道德严重滑坡,不仅影响到市场经济的正常运行,亦使会计业的公信力受到严峻挑战,会计行业面临一场严重的“诚信危机”。本文对会计人员职业道德现状进行分析,并就如何加强会计职业道德建设提出建议。

关键词: 会计人员 职业道德 建设意见

中图分类号: F23 文献标识码: A

收录日期: 2015年1月13日

DOI:10.13665/j.cnki.hzjjykj.2015.05.095

一、会计职业道德的概念

会计职业道德是指在会计职业活动中应遵循的、体现会计职业特征的、调整会计职业关系的职业行为准则和规范,是具

有相对稳定性,广泛社会性的调整利益关系的手段。会计人员在职业活动中必须做到诚实守信、客观公正等职业的普遍要求。会计的服务对象涉及社会的方方面面,提供的会计信息是公共产品,所以会计职业道德的优劣将不单单影响企业的利益,更是影响国家和社会公众利益。

二、会计职业道德的重要性

(一)会计职业道德是调整会计职业活动利益关系的手段。在市场经济条件下,会计职业活动中的各种经济关系日趋复杂。在我国社会主义市场经济建设中,各经济主体的利益与国家利益、社会公众利益时常发生冲突。会计职业道德不单单可以配合国家法律制度,而且可以调整职业关系中的经济利益关系,以维护正常的经济秩序。

(二)会计职业道德是对会计法律制度的重要补充。会计法

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的净负债或净资产。设定受益计划存在盈余的,企业以设定受益计划的盈余和资产上限两项的孰低者计量设定受益计划净资产。

根据职工薪酬准则第十六条的有关规定,确定应当计入当期损益的金额。

根据本准则第十六条和第十七条的有关规定,确定应当计入其他综合收益的金额。

三、设定受益计划在实际执行过程中存在的问题及建议

任何一项准则的制定,在实际执行过程中总会存在各种问题,使其推行较为不易,设定受益计划的推行也不例外。在实务中,严格按照准则要求确认和计量设定受益计划存在以下问题:

(一)鉴于考核机制管理层推进该项会计变更的意愿不强。根据修订后的职工薪酬准则第三十条对于本准则施行日存在的离职后福利计划、辞退福利、其他长期职工福利,除本准则三十一条规定外,应当按照《企业会计准则第28号——会计政策、会计估计变更和差错更正》的规定采用追溯调整法处理。根据第28号准则,会计政策变更能够提供可靠、更相关的会计信息的,应当采用追溯调整法处理,将会计政策变更累积影响数调整列报前期最早期初留存收益。设定受益计划的会计政策变更的调整涉及到享有设定受益计划的所有职工(含已经退休的职工),追溯调整法的处理方式,将导致企业在调整当期的净资产会有相当金额的缩水。对净资产指标有要求特别是绩效考核指标中包含了净资产指标的企业,该项政策的推行存在一定的阻力。

(二)企业财务人员的水平有待提高。新修订准则的出台,需财务人员对照准则进行反复学习和把握,才能熟练运用到实际工作中。但部分企业财务人员特别是非公众公司财务人员对新准则学习的主管意

愿不强,财务人员通常缺少参与接受外部培训的机会,导致财务人员对新修订职工薪酬准则的理解不深,掌握程度不够,不能很好运用于实际工作。

(三)出于对成本的考虑,企业不愿求助于精算服务。由于企业需要确认的设定受益计划产生的义务,需要在职工退休后支付,实际支付期与确认期存在的差异,需要采取相对一致的精算假设对有关人口统计变量和财务变量等作出估计,再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。设定受益计划的最终义务受到许多变量的影响,如职工离职率、死亡率、职工缴付的提存金等。这样的精算工作往往属于精算师的业务范畴。由于该项服务不能为企业带来实质的经济利益流入,企业不愿意多付精算成本。

会计政策变更产生的对净资产的减少是一个累积数,不能直接归于执行政策变更当期的管理者。建议上级主管或考核部门,针对该项会计政策变更带来的影响做好衔接过渡工作,减少因业绩考核原因产生推进此项政策变更的阻力。建议企业督促或者激励财务人员学习修订后的职工薪酬准则,提升他们的学习意愿,同时为财务人员提供参加培训的机会,以提高财务人员的会计核算水平。如果企业设计的设定受益计划比较复杂,精算难度较大,为了更公允反映企业的财务状况、经营成果,建议企业对该项政策变更的测算工作外包给具有精算服务资格的机构。

主要参考文献:

[1]朱永永.新会计准则下资产减值准备的思考[J].中国管理信息化,2008.5.

[2]步丹璐,余婷.浅析新准则下的职工薪酬[J].财会学习,2013.7.