

第三节 离职后福利的确认与计量

基本概念	1. 离职后福利,是指企业为 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,提供的各种形式的报酬和福利。包括退休福利及其他离职后福利。短期薪酬和辞退福利除外。
	2. 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。离职后福利计划分类为 设定提存计划 和 设定受益计划 。

知识点: 设定提存计划

设定提存计划	设定提存计划,是指企业向独立的基金缴存 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。
	设定提存计划的会计处理比较简单,企业在每一期间的义务取决于该期间将要提存的金额。在计量义务或费用时 不需要 精算假设,通常也不存在精算利得或损失。 企业应在资产负债表日确认为换取职工在会计期间内为企业提供的服务而应付给设定提存计划的提存金,并作为一项费用计入 当期损益 或相关 资产成本 。

经典例题

【例题】甲企业为管理人员设立了一项企业年金。每月该企业按照每个管理员工资的5%向独立于甲企业的年金基金缴存企业年金,年金基金将其计入该管理人员个人账户并负责资金的运作。该管理人员退休时可以一次性获得其个人账户的累积额,包括公司历年来的缴存额以及相应的投资收益。

公司除了按照约定向年金基金缴存之外不再负有其他义务,既不享有缴存资金产生的收益,也不承担投资风险。因此,该福利计划为设定提存计划。2×15年,按照计划安排,该企业向年金基金缴存的金额为1 000万元。

账务处理如下:

借: 管理费用	10 000 000
贷: 应付职工薪酬	10 000 000
借: 应付职工薪酬	10 000 000
贷: 银行存款	10 000 000

知识点: 设定受益计划

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**(即福利将少于预期)和投资风险(即投资的资产将不足以支付预期的福利)实质上由企业来承担,因此,如果精算或者投资的实际结果比预期差,则**企业的义务**可能会增加。

当企业通过以下方式负有法定义务时,该计划就是一项设定受益计划:

- (1) 计划福利公式不仅仅与提存金金额相关,且要求企业在资产不足以满足该公式的福利时**提供进一步的**提存金;
- (2) 通过计划间接地或直接地对提存金的特定回报**作出担保**。

设定受益计划的计量(4步)

- (1) 确定设定受益义务现值和当期服务成本
- (2) 确定设定受益计划净负债或净资产
- (3) 确定应当计入当期损益的金额
- (4) 确定应当计入其他综合收益的金额

会计分录：

存在资产的设定受益计划下的账务处理：

（1）提存资金时：

借：设定受益计划资产

贷：银行存款

（2）每年发生服务成本时

借：管理费用—离职后福利

贷：应付职工薪酬

（3）设定受益计划资产发生利息收益时

借：设定受益计划资产

贷：财务费用

发生利息费用时作相反分录。

（4）引入或修改计划时

借：管理费用

贷：应付职工薪酬

（5）实际支付福利时

借：应付职工薪酬

贷：设定受益计划资产

（6）重新计量时

借：应付职工薪酬—离职后福利

贷：其他综合收益

提示：

设定受益净负债或净资产的重新计量应当计入其他综合收益，且在后续期间不应重分类计入损益，但是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。