



第三节 离职后福利的确认和计量

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。

企业应当按照企业承担的风险和义务情况，将离职后福利计划分类为**设定提存计划**和**设定受益计划**两种类型。

在设定提存计划下，风险实质上要由**职工来承担**。

在设定受益计划下，风险实质上由**企业来承担**。



第三节 离职后福利的确认和计量

1. 设定提存计划

设定提存计划，是指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。（如养老、失业保险）

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。



第三节 离职后福利的确认和计量

账务处理如下：

借：管理费用等

贷：应付职工薪酬

借：应付职工薪酬

贷：银行存款



第三节 离职后福利的确认和计量

【例】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。



第三节 离职后福利的确认和计量

2023年，按照计划安排，该企业向年金基金缴存1 000万元。

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



第三节 离职后福利的确认和计量

2. 设定受益计划

设定受益计划是指除设定提存计划以外的离职后福利计划。

分四个步骤：

步骤一：确定设定受益义务现值和当期服务成本。

步骤二：确定设定受益计划净负债或净资产。

步骤三：确定应当计入当期损益的金额（四部分）。

步骤四：确定应当计入其他综合收益的金额（三部分）。



第三节 离职后福利的确认和计量

步骤一：确定设定受益义务现值和当期服务成本

企业通过下列两步确定设定受益义务现值和当期服务成本。

（1）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（如职工离职率和死亡率）和财务变量（如未来薪金和医疗费用的增加）等作出估计，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。（义务和期间）



第三节 离职后福利的确认和计量

(2) 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。（折现率，义务现值，当期服务成本。）



第三节 离职后福利的确认和计量

步骤二：确定设定受益计划净负债或净资产

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。

设定受益计划存在盈余的，企业应当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。



第三节 离职后福利的确认和计量

步骤三：确定应当计入当期损益的金额

报告期末，企业应当在损益中确认的设定受益计划产生的职工薪酬成本包括两部分：

（一）服务成本（当期、过去、结算利得和损失）

当期服务成本（管理费用）

过去服务成本（管理费用）

结算利得或损失（管理费用）

（二）设定受益净负债或净资产的利息净额（财务费用）



第三节 离职后福利的确认和计量

(1) 当期服务成本

是指因职工当期服务导致的设定受益义务现值的增加额。

(2) 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计划义务现值的增加或减少。



第三节 离职后福利的确认和计量

(3) 结算利得和损失

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。

设定受益计划结算利得或损失是下列两项的差额：

①在结算日确定的设定受益计划义务现值。

②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。



第三节 离职后福利的确认和计量

(4) 设定受益计划净负债或净资产的利息净额

设定受益计划净负债或净资产的利息净额，是指设定受益净负债或净资产在所处期间由于时间流逝产生的变动。包括计划资产的利息收益、设定受益计划义务的利息费用以及资产上限影响的利息。



第三节 离职后福利的确认和计量

步骤四：确定应当计入其他综合收益的金额

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。

包括：

精算利得和损失

计划资产回报

资产上线影响的变动



第四节 辞退福利和其他长期职工福利的确认和计量

辞退福利

企业向职工提供辞退福利的，应当在企业不能单方面撤回因解除劳动关系计划或裁减建议所提供的辞退福利时、企业确认辞退福利产生的职工薪酬负债，并计入当期损益（管理费用）。



第四节 辞退福利和其他长期职工福利的确认和计量

【例9-8】甲公司是一家空调制造企业。2023年9月，为了能够在下一年度顺利实施转产，甲公司管理层制定了一项辞退计划，计划规定，从2024年1月1日起，企业以职工自愿方式，辞退其柜式空调生产车间的职工。辞退计划的详细内容，包括拟辞退的职工所在的部门、数量、各级别职工能够获得的补偿以及计划大体实施的时间等均已与职工沟通，并达成一致意见，辞退计划已于2023年12月10日经董事会正式批准，辞退计划将于下一个年度内实施完毕。



第四节 辞退福利和其他长期职工福利的确认和计量

该项辞退计划的详细内容如下表： 单位：万元

所属部门	职位	辞退数量（人）	工龄（年）	每人补偿额
空调车间	车间主任、 副主任	10	1-10	10
			10-20	20
			20-30	30
	高级 技工	50	1-10	8
			10-20	18
			20-30	28
	一般 技工	100	1-10	5
			10-20	15
			20-30	25
合计		160		



第四节 辞退福利和其他长期职工福利的确认和计量

2023年12月31日，企业预计各级别职工拟接受辞退职工数量的最佳估计数（最可能发生数）及其应支付的补偿如下表9-4：



第四节 辞退福利和其他长期职工福利的确认和计量

单位：万元

所属部门	职位	辞退数量（人）	工龄（年）	接受数量	每人补偿额	补偿金额
空调 车间	车间主任 副主任	10	1-10	5	10	50
			10-20	2	20	40
			20-30	1	30	30
	高级技工	50	1-10	20	8	160
			10-20	10	18	180
			20-30	5	28	140
	一般技工	100	1-10	50	5	250
			10-20	20	15	300
			20-30	10	25	250
合计		160		123		1 400



第四节 辞退福利和其他长期职工福利的确认和计量

根据表9-4，愿意接受辞退职工的最可能数量为123名，预计补偿总额为1 400万元，则企业2023年（辞退计划是2023年12月10日由董事会批准）应作如下账务处理：

借：管理费用 14 000 000

贷：应付职工薪酬——辞退福利 14

000 000



第四节 辞退福利和其他长期职工福利的确认和计量

（四）其他长期职工福利

企业向职工提供的其他长期职工福利，符合设定提存计划条件的，应当按照设定提存计划的有关规定进行会计处理。

企业向职工提供的其他长期职工福利，符合设定受益计划条件的，企业应当按照设定受益计划的有关规定，确认和计量其他长期职工福利净负债或净资产。

谢谢 观看

THANK YOU