

معيار المحاسبة المصرى رقم (٣٨) المعدل ٢٠١٥

مزايا العاملين

هدف المعيار

١- يهدف هذا المعيار إلى تحديد المحاسبة و الإفصاح عن مزايا العاملين ، ويتطلب المعيار أن تقوم المنشأة بالاعتراف :

- (أ) بأى التزام يستحق نتيجة قيام عامل بتقديم خدمة لها لمقابلة مزايا العاملين التى ستقوم بسدادها لهم فى المستقبل .
- و(ب) بأى مصروف عندما تقوم المنشأة باستهلاك المنافع الاقتصادية الناتجة عن الخدمة التى يقدمها العامل مقابل مزايا العاملين .

نطاق المعيار

٢- يجب أن يقوم صاحب العمل بتطبيق هذا المعيار عند المحاسبة عن مزايا العاملين فيما عدا ما يطبق بشأنه معيار المحاسبة المصرى رقم (٣٩) " المدفوعات المبنية على أسهم" .

٣- لا يتناول هذا المعيار أسلوب المحاسبة و إعداد التقارير عن نظم مزايا العاملين حيث يتم تناول ذلك فى معيار المحاسبة المصرى رقم (٢١) "المحاسبة و التقرير عن نظم مزايا التقاعد" .

٤- يطبق هذا المعيار على كافة مزايا العاملين ، بما فى ذلك تلك المنصوص عليها :

(أ) بموجب نظم رسمية أو اتفاقيات رسمية أخرى بين منشأة و عاملين فرديين أو مجموعات من العاملين أو ممثليهم .

أو (ب) بموجب المتطلبات التشريعية أو من خلال ترتيبات صناعية حيث يطلب من المنشآت المساهمة فى النظم الوطنية أو نظم الدولة أو نظم الصناعة أو نظم أصحاب العمل المتعددة .

أو (ج) بموجب الأعراف غير الرسمية التى ينشأ عنها التزام ضمنى . وينشأ عن الأعراف غير الرسمية التزام ضمنى عندما لا يوجد لدى المنشأة بديل فعلى سوى سداد مزايا العاملين ، و أحد الأمثلة على الالتزام الضمنى ما يترتب على التغير فى الأعراف غير الرسمية للمنشأة ضرر غير مقبول فى علاقاتها مع العاملين .

٥- تشمل مزايا العاملين :

(أ) مزايا العاملين قصيرة الأجل (إذا استحققت خلال ١٢ شهراً من نهاية الفترة) للعاملين الحاليين مثل :

(١) الأجور و المرتبات و اشتراكات التأمينات الاجتماعية .

و(٢) الإجازات السنوية المدفوعة .

و(٣) المكافآت .

و(٤) المزايا غير النقدية (مثل الرعاية الطبية و الإسكان و الانتقال أو البضائع و الخدمات المجانية أو المدعومة) .

(ب) مزايا ما بعد انتهاء الخدمة مثل :

(١) معاشات التقاعد (مثل المعاشات والمبالغ المقطوعة التي تصرف عند التقاعد).

و (٢) مزايا التقاعد الأخرى و التأمين على الحياة لما بعد انتهاء الخدمة و الرعاية الطبية لما بعد انتهاء الخدمة .

(ج) مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل مثل :

(١) إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ للبحث .

و(٢) الاحتقال بالمناسبات أو مزايا الخدمة الطويلة الأخرى .

و(٣) مزايا العجز طويلة الأجل.

(د) مزايا إنهاء الخدمة .

٥- لا تشمل مزايا العاملين نصيب العاملين فى الأرباح و المقررة بموجب نصوص قانونية.

٦- تشمل مزايا العاملين المزايا المقدمة إما للعاملين أو من يعولونهم ، ويمكن تسويتها من خلال دفعات (أو تزويد بضائع أو خدمات) تتم إما مباشرة للعاملين أو لزوجاتهم أو أبنائهم أو من يعولونهم أو لآخرين مثل شركات التأمين.

٧- قد يقوم العامل بتقديم الخدمات للمنشأة على أساس وقت كامل أو جزئى او دائم أو عرضى أو مؤقت، ولغرض هذا المعيار فإن لفظ عاملين يشمل المديرين و موظفى الإدارة الآخرين .

تعريفات

٨- تستخدم المصطلحات التالية فى هذا المعيار بالمعنى المذكور قريين كل منها .

مزايا العاملين: هى كافة أشكال المقابل الذى تمنحه المنشأة مقابل الخدمة التى يقدمها العاملون.

مزايا العاملين قصيرة الأجل: هى مزايا العاملين (عدا مزايا إنهاء الخدمة) التى تصبح مستحقة بكاملها خلال ١٢ شهراً بعد نهاية الفترة التى يقوم خلالها العاملون بتقديم الخدمة .

المزايا بعد انتهاء الخدمة: هى مزايا العاملين (عدا مزايا إنهاء الخدمة) المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة .

مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل: هى مزايا العاملين (عدا مزايا ما بعد انتهاء الخدمة و مزايا إنهاء الخدمة) التى لا تصبح مستحقة بكاملها خلال ١٢ شهراً بعد نهاية الفترة التى يقدم فيها العاملين خدماتهم .

مزايا إنهاء الخدمة: هى مزايا العاملين المستحقة نتيجة إما :

(أ) لقرار المنشأة بإنهاء خدمة عامل قبل تاريخ التقاعد العادى .

أو (ب) لقرار العامل بقبول ترك العمل الاختيارى مقابل هذه المزايا .

نظم المزايا بعد انتهاء الخدمة: هى ترتيبات رسمية أو غير رسمية تقوم المنشأة بموجبها بتقديم مزايا بعد انتهاء فترة الخدمة لعامل واحد أو أكثر .

نظم الاشتراك المحدد: هى نظم المزايا لما بعد انتهاء الخدمة والتى تقوم المنشأة بموجبها بدفع اشتراكات ثابتة فى منشأة منفصلة (صندوق) و لا يكون عليها التزام قانونى أو ضمنى لدفع مزيد من الاشتراكات

إذا لم يكن الصندوق محتفظاً بأصول كافية لدفع كافة مزايا العاملين المتعلقة بخدمتهم فى الفترات الحالية و السابقة .

نظم المزايا المحددة: هى نظم المزايا لما بعد انتهاء الخدمة بخلاف نظم الاشتراك المحدد.

نظم أصحاب العمل المتعددين: هى نظم اشتراك محدد (عدا نظم الدولة) أو نظم مزايا محددة (عدا نظم الدولة) التى :

(أ) تجمع الأصول التى تساهم فيها مختلف المنشآت و التى ليست تحت سيطرة واحدة.

و (ب) تستخدم تلك الأصول لتقديم المزايا للعاملين فى أكثر من منشأة على أساس أنه يتم تحديد مستويات الاشتراك و المزايا بدون اعتبار لهوية المنشأة التى تستخدم العاملين المعنيين.

صافى التزام (أصل) المزايا المحددة : هو العجز أو الفائض بعد تعديله بأى أثر بعدم تجاوز أصل صافى المزايا المحددة عن سقف الأصل ويعرف العجز أو الفائض بأنه :

(أ) القيمة الحالية لالتزام المزايا المحددة.

ناقصاً

(ب) القيمة العادلة لأصول النظام .

سقف الأصل : هو القيمة الحالية لأى مزايا اقتصادية موجودة فى شكل استردادات من النظام أو تخفيض فى الاشتراكات المستقبلية للنظام .

القيمة الحالية لالتزام المزايا المحددة: هى القيمة الحالية للدفعات المستقبلية المتوقعة المطلوبة لتسوية الالتزام الناجم عن خدمة العامل فى الفترات الحالية و السابقة بدون خصم أية أصول للنظام.

أصول النظام: تتضمن :

(أ) الأصول التى يحتفظ بها صندوق المزايا طويلة الأجل للعاملين

(ب) بوالص التأمين المؤهلة

الأصول التى بحوزة صندوق مزايا العاملين طويلة الأجل: هى الأصول (بخلاف الأدوات المالية غير القابلة للتحويل التى تصدرها المنشأة المعدة للقوائم المالية) والتى تتسم بما يلى :

(أ) تحتفظ بها منشأة (صندوق) منفصلة قانونياً عن المنشأة المعدة للقوائم و قائمة فقط لسداد مزايا العاملين أو تمويلها .

و(ب) متاحة لتستخدم فقط لتسوية مزايا العاملين ، وليست متاحة لدائنى المنشأة المعدة للقوائم (حتى فى حالات الإفلاس) و لا يمكن إعادتها للمنشأة المعدة للقوائم إلا إذا :

(١) كانت الأصول المتبقية للصندوق كافية لتلبية التزامات النظام الخاص بمزايا العاملين أو التزامات المنشأة المعدة للقوائم .

أو (٢) تم إعادة الأصول للمنشأة المعدة للقوائم لتعويض هذه المنشأة عن مزايا العاملين المسددة بالفعل .

بوليصة التأمين المؤهلة: هى بوليصة تأمين تصدرها شركة تأمين لا تمثل طرفاً ذا علاقة بالمنشأة المعدة للقوائم المالية كما هو معرف فى معيار المحاسبة المصرى رقم (١٥) " الإفصاح عن الأطراف ذوى العلاقة" إذا كانت عوائد البوليصة تتسم بما يلى :

(أ) يمكن استخدامها فقط لسداد أو تمويل مزايا العاملين طبقاً لنظام مزايا محددة .

(ب) ليست متاحة لدائني المنشأة المعدة للقوائم المالية (حتى في حالة الإفلاس) ولا يمكن سدادها لهذه المنشأة إلا إذا :

(١) كانت هذه العوائد تمثل أصولاً زائدة لا تتطلبها البوليصة للوفاء بجميع التزامات مزايا العاملين المشار إليها .

أو (٢) كان من الممكن رد هذه العوائد لهذه المنشأة لتعويضها عن مزايا العاملين المسددة بالفعل .
القيمة العادلة: هي السعر الذي يتم استلامه من بيع أصل أو دفعه لنقل التزام في معاملة منظمة بين المشاركين في السوق في تاريخ القياس.
تكلفة الخدمة تتكون من :

(أ) تكلفة الخدمة الحالية: هي الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة الناجمة عن خدمة العامل في الفترة الحالية.

(ب) تكلفة الخدمة السابقة: هي التغير في القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة لخدمة العاملين في الفترات السابقة الناتجة في الفترة الحالية عن إدخال أو إجراء تعديلات في مزايا ما بعد نهاية الخدمة أو مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل ، وقد تكون تكلفة الخدمة السابقة إما إيجابية (حيث يتم إدخال المزايا أو تحسينها) أو سلبية (حيث يتم تخفيض المزايا القائمة) .
(ج) أية مكاسب أو خسائر عند التسوية.

صافي الفائدة من صافي التزام (أصل) المزايا المحددة : هو التغير خلال الفترة في صافي التزام (أصل) المزايا المحددة والذي ينتج عن مرور الوقت .
إعادة قياس صافي التزام (أصل) المزايا المحددة تتكون من :
(أ) المكاسب و الخسائر الاكتوارية.

و(ب) العائد على أصول النظام بعد استبعاد المبالغ المدرجة ضمن صافي الفوائد على صافي التزام (أصل) المزايا المحددة.

و(ج) أي تغييرات في تأثير سقف الأصل بعد استبعاد المبالغ المدرجة ضمن صافي الفوائد على صافي التزام (أصل) المزايا المحددة.

الأرباح أو الخسائر الاكتوارية: هي التغير في القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة والناتج عن :
(أ) تعديلات الخبرة (أثر الفروق بين الافتراضات الاكتوارية السابقة و ما حدث بالفعل) .

و (ب) آثار التغيرات في الافتراضات الاكتوارية .

العائد على أصول النظام: هو الفائدة و توزيعات الأسهم و الإيرادات الأخرى المتولدة من أصول النظام بالإضافة إلى الأرباح أو الخسائر المحققة أو غير المحققة من أصول النظام مخصصاً منها :

(أ) أية تكاليف لإدارة النظام .

و(ب) أية ضريبة مستحقة الدفع من قبل النظام نفسه .

تسوية : هي معاملة تلغى كل الالتزامات القانونية والحكمية لكل أو بعض المزايا المتوفرة تحت نظام المزايا المحددة بخلاف المدفوع من المزايا إلى أو نيابة عن عاملين ضمن شروط النظام والتي تتضمنها الافتراضات الاكتوارية .

مزايا العاملين قصيرة الأجل

- ٩- تشمل مزايا العاملين قصيرة الأجل البنود التالية إذا كان سدادها سيتم خلال ١٢ شهرا بعد نهاية الفترة التى يقوم فيها العاملون بتقديم خدماتهم :
- (أ) الأجور و المرتبات واشتراقات التأمينات الاجتماعية .
- و(ب) حالات الغياب قصيرة الأجل المدفوعة مثل الإجازة السنوية المدفوعة و الإجازة المرضية المدفوعة .
- و(ج) المكافآت .
- و(د) المزايا غير النقدية (مثل الرعاية الطبية و الإسكان و الانتقال أو الخدمات أو البضائع دون مقابل أو المدعومة) للعاملين الحاليين.
- ١٠- غير مطلوب من المنشأة إعادة تبويب مزايا العاملين قصيرة الأجل إذا تغيرت توقعاتها عن توقيت السداد مؤقتا . ومع هذا فإذا تغيرت سمات المزايا (مثل التغير من مزايا غير مجمعة إلى مزايا مجمعة) أو إذا كان التغير في توقعات توقيت السداد غير مؤقت ، فعلى المنشأة دراسة ما إذا كان النظام مازال يسرى عليه تعريف قصير الأجل.

الاعتراف و القياس

كافة مزايا العاملين قصيرة الأجل

- ١١- عندما يقوم عامل بتقديم خدمة لمنشأة خلال فترة محاسبية ، على المنشأة الاعتراف بالمبلغ غير المخصص لمزايا العاملين قصيرة الأجل الذى من المتوقع أن يدفع مقابل تلك الخدمة :
- (أ) كالتزام (مصروف مستحق) بعد خصم أى مبلغ تم دفعه بالفعل ، و إذا زاد المبلغ الذى تم دفعه عن المبلغ غير المخصص للمزايا يجب على المنشأة الاعتراف بتلك الزيادة على أنها أصل (مصروف مدفوع مقدما) إلى الحد الذى تؤدي فيه الدفعة المقدمة على سبيل المثال إلى تخفيض فى المدفوعات المستقبلية أو استرداد نقدي .
- و(ب) كمصروف إلا إذا تطلب أو سمح معيار مصرى آخر بإدخال المزايا فى تكلفة الأصل (راجع على سبيل المثال معيار المحاسبة المصرى رقم (٢) - " المخزون " و معيار المحاسبة المصرى رقم (١٠) - " الأصول الثابتة ") .
- ١٢- توضح الفقرات " ١٣ " ، " ١٦ " ، " ١٩ " كيف تقوم المنشأة بتطبيق المطلب الوارد فى الفقرة " ١١ " على مزايا العاملين قصيرة الأجل التى تتمثل فى حالات غياب مدفوعة و نظم المشاركة فى الأرباح و المكافآت .

حالات الغياب قصيرة الأجل المدفوعة

- ١٣- على المنشأة الاعتراف بالتكلفة المتوقعة لمزايا العاملين قصيرة الأجل التى تتمثل فى حالات غياب مدفوعة بموجب الفقرة " ١٤ " كما يلى :
- (أ) فى حالات الغياب المدفوعة المتراكمة : عندما يقدم العاملون الخدمة التى تزيد من حقهم فى غياب مستقبلى مدفوع.
- و(ب) فى حالات الغياب المدفوعة غير المتراكمة عند حدوث حالات الغياب .

١٤- يمكن للمنشأة تعويض العاملين عن الغياب لأسباب مختلفة بما فى ذلك الإجازة و المرض و العجز قصير الأجل و الأمومة أو الأبوة و الخدمة بأمر تكليف و الخدمة العسكرية ، ويقسم استحقاق حالات الغياب المدفوعة إلى فئتين :

(أ) تراكمية .

(ب) غير تراكمية .

١٥- حالات الغياب مدفوعة الأجر التراكمية هى تلك الحالات المرحلة و التى يمكن استخدامها فى الفترات المستقبلية إذا كان استحقاق الفترة الحالية غير مستخدم بكامله ، وقد يكون تراكم حالات الغياب المدفوعة إما مستحقاً (بعبارة أخرى يستحق العاملون دفعة نقدية مقابل حقهم غير المستخدم عند تركهم المنشأة) ، أو غير مستحق (عندما لا يستحق العاملون دفعة نقدية مقابل حقهم غير المستخدم عند تركهم المنشأة) ، وينشأ الالتزام عندما يقوم العاملون بتقديم خدمة تريد من حقهم لحالات الغياب المدفوعة المستقبلية و يكون الالتزام قائماً و يتم الاعتراف به حتى و لو كانت الحالات المدفوعة غير مستحقة بالرغم من أن احتمال ترك العاملين الخدمة قبل استخدامهم لحقهم فى الإجازة غير المستحقة لدفعات نقدية يؤثر على قياس ذلك الالتزام .

١٦- يجب على المنشأة قياس التكلفة المحتملة لتراكم حالات الغياب المدفوعة على أنها المبلغ الإضافى الذى يتوقع أن تدفعه المنشأة نتيجة للاستحقاق غير المستخدم الذى تراكم فى تاريخ نهاية الفترة المالية، وذلك فى حدود المتطلبات القانونية.

١٧- يقيس الأسلوب المحدد فى الفقرة السابقة الالتزام بمقدار مبلغ الدفعات الإضافية التى يتوقع أن تنشأ فقط من حقيقة أن المنفعة تتراكم ، وفى العديد من الحالات قد لا تحتاج المنشأة إلى إجراء حسابات مفصلة لتقدير عدم وجود التزام جوهري لحالات الغياب المدفوعة غير المستخدمة . فعلى سبيل المثال ، فإن التزام الأجازات المرضية عادة ما يكون هام ومؤثر إذا كان هناك تفهم رسمي أو غير رسمي بأن الإجازة المرضية غير المستخدمة سيتم اعتبارها أجازة سنوية مدفوعة .

مثال يوضح الفقرتين "١٦" ، "١٧"
منشأة لديها ١٠٠ عامل كل منهم يستحق ٥ أيام أجازة مرضية مدفوعة فى السنة . ويمكن ترحيل الأجازات المرضية غير المستخدمة لمدة عام واحد . وتخصص الأجازات المرضية أولاً من استحقاقات العام الحالي ثم بعد ذلك من الرصيد المرحل من العام السابق (الوارد أخيراً يصرف أولاً) . فى ٣١ ديسمبر ٢٠١١ كان متوسط الاستحقاقات غير المستخدمة يومين لكل موظف . وتتوقع المنشأة بناء على خبرتها والمتوقع استمرارها أن ٩٢ عامل لن يحصلوا على أكثر من ٥ أيام إجازة مرضية مدفوعة فى ٢٠١٢ وأن باقى الثمان عمال سيحصلون على متوسط ستة أيام ونصف لكل منهم . تتوقع المنشأة أن تدفع إثنتى عشر يوماً إضافية للأجازات المرضية المدفوعة نتيجة للاستحقاقات غير المستخدمة والمجمعة فى ٣١ ديسمبر ٢٠١١ (يوم ونصف لثمانية عمال) . لذا تقوم المنشأة بالاعتراف بالالتزام مساو لإثنتى عشر يوماً كأجازات مرضية مدفوعة

١٨- لا ترحل حالات الغياب المدفوعة غير التراكمية: فهى تنقضى إذا لم يتم استخدام حق العامل خلال الفترة الحالية بكامله ، وهى لا تعطى حقاً للعاملين فى دفعة نقدية عن الحق غير المستخدم عند ترك المنشأة ، وهذه هى الحالة الشائعة بالنسبة لمقابل الإجازة المرضية (إلى الحد الذى لا يزيد به الحق السابق غير المستخدم عن الحق المستقبلى) و إجازة الأمومة أو الأبوة و حالات الغياب المدفوعة أو الخدمة بأمر تكليف أو الخدمة العسكرية، و لا تعترف المنشأة بالتزام أو مصروف إلى أن يأتى وقت الغياب ، لأن خدمة العامل لا تزيد مبلغ المزايا.

نظم المشاركة فى الأرباح والمكافآت

١٩- يجب على المنشأة الاعتراف بالتكلفة المتوقعة لمدفوعات المشاركة فى الأرباح و المكافآت بموجب الفقرة "١١" وذلك فقط عندما :

- (أ) يكون على المنشأة التزام حالى قانونى أو استدلالى لإجراء هذه المدفوعات نتيجة لأحداث سابقة.
- (ب) يمكن إجراء تقدير يعتمد عليه للالتزام .
- يكون الالتزام قائماً فقط عندما لا يكون للمنشأة بديل فعلى سوى السداد .

٢٠- بموجب بعض نظم المشاركة فى الربح (غير نصيب العاملين فى الأرباح المحدد قانوناً) يستلم العاملون حصة فى الربح فقط إذا استمروا فى خدمة المنشأة لفترة محددة ، وهذه النظم تخلق التزاماً ضمناً عندما يقوم العاملون بتقديم الخدمة التى تزيد من المبلغ الذى سيتم دفعه لو أنهم استمروا فى الخدمة حتى نهاية الفترة المحددة ، ويعكس قياس هذه الالتزامات الضمنية احتمال ترك بعض العاملين الخدمة بدون استلام دفعات المشاركة فى الربح .

مثال يوضح الفقرة "٢٠"

يتطلب نظام للمشاركة فى الربح أن تقوم المنشأة بدفع نسبة محددة من صافى ربحها السنوى للعاملين الذين يستمرون فى عملهم على مدى السنة ، و إذا لم يترك العاملون العمل خلال السنة سيكون إجمالى دفعات المشاركة فى الربح للسنة ٣% من صافى الربح ، وتقدر المنشأة أن معدل دوران العاملين سيخفض الدفعات إلى ٢,٥% من صافى الربح .

تعترف المنشأة بالتزام و مصروف مقداره ٢,٥% من صافى الربح .

٢١- قد لا يكون على المنشأة التزام قانونى لدفع مكافأة ، و برغم ذلك فى بعض الحالات تمارس المنشأة دفع المكافآت ، و فى هذه الحالات يكون على المنشأة التزام ضمنى لأنه لا يوجد أمام المنشأة بديل فعلى سوى دفع المكافأة ، و يقاس الالتزام الضمنى بعد الأخذ فى الاعتبار إمكانية قيام بعض العاملين بترك المنشأة بدون استلام مكافأة .

٢٢- تستطيع المنشأة إجراء تقدير يعتمد عليه لالتزامها القانونى أو الضمنى بموجب خطة المشاركة فى الربح أو المكافأة ، وذلك فقط :

- (أ) عندما تحتوى الأحكام الرئيسية للنظام على صيغة لتحديد مبلغ المزايا .
- أو (ب) عندما تحدد المنشأة المبالغ التى سيتم دفعها قبل اعتماد القوائم المالية لإصدارها .
- أو (ج) عندما تعطى الخبرة السابقة أدلة واضحة على مبلغ الالتزام الضمنى للمنشأة .
- ٢٣- فيما عدا نصيب العاملين فى الأرباح و المقرر قانوناً ، ينشأ الالتزام بموجب نظام المشاركة فى الربح و المكافآت من خدمة العاملين وليس من معاملات مع أصحاب المنشأة ، و بناءً على ذلك تعترف المنشأة بتكلفة نظام المشاركة فى الربح و المكافآت ليس كتوزيع لصافى الربح ولكن كمصروف .
- ٢٤- إذا لم تكن دفعات المشاركة فى الربح و المكافآت مستحقة بكاملها خلال ١٢ شهراً بعد نهاية الفترة التى يقوم خلالها العاملون بتقديم الخدمة فإن هذه الدفعات تبوب كمزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل (راجع الفقرات من "١٢٦" إلى "١٣١") .

الإفصاح

- ٢٥- بالرغم من أن هذا المعيار لا يتطلب إفصاحات محددة بشأن مزايا العاملين قصيرة الأجل فقد تتطلب معايير المحاسبة المصرية الأخرى إجراء إفصاحات ، فعلى سبيل المثال يتطلب معيار المحاسبة المصرى رقم (١٥) " الإفصاح عن الأطراف ذوى العلاقة " الإفصاح عن المعلومات الخاصة بمزايا العاملين لكبار موظفى الإدارة ، ويتطلب معيار المحاسبة المصرى رقم (١) " عرض القوائم المالية " وجوب إفصاح المنشأة عن تكلفة مزايا العاملين .

مزايا العاملين بعد إنتهاء الخدمة - التمييز بين نظم الاشتراك المحدد و نظم المزايا المحددة

- ٢٦- تشمل المزايا بعد إنتهاء الخدمة ما يلى على سبيل المثال :
- (أ) مزايا التقاعد مثل المعاشات .
- و (ب) المزايا الأخرى بعد إنتهاء الخدمة مثل التأمين على الحياة بعد إنتهاء الخدمة و الرعاية الطبية بعد إنتهاء الخدمة .
- تعرف الترتيبات التى بموجبها تقوم المنشأة بتقديم مزايا بعد إنتهاء الخدمة بأنها نظم لمزايا ما بعد إنتهاء الخدمة ، وتطبق المنشأة هذا المعيار على كافة الترتيبات سواء كانت تتعلق بإنشاء وحدة مستقلة لإستلام الاشتراكات ودفع المزايا أم لا .
- ٢٧- تصنف نظم المزايا لما بعد انتهاء الخدمة على أنها إما نظم اشتراك محدد أو نظم مزايا محددة ، وذلك يعتمد على الجوهر الاقتصادى للنظام كما هو مأخوذ من أحكامه و شروطه الرئيسية .

٢٨- يقتصر الالتزام القانوني أو الضمني للمنشأة على المبلغ الذي توافق على الاشتراك به في الصندوق ، وهكذا يتم تحديد مبلغ المزايا لما بعد انتهاء الخدمة الذي يستلمه العامل بمقدار مبلغ الاشتراكات التي تدفعها المنشأة (ومن المحتمل كذلك العامل) لنظام مزايا بعد انتهاء الخدمة أو إلى شركة التأمين ، بالإضافة إلى العوائد على الاستثمارات الناجمة من الاشتراكات. وتبعاً لذلك تقع المخاطر الاكتوارية (أن تكون المزايا أقل مما هو متوقع) و مخاطر الاستثمار (أن تكون الأصول المستثمرة غير كافية لمواجهة المزايا المتوقعة) على العامل.

٢٩- من الأمثلة على الحالات التي لا يقتصر فيها التزام المنشأة على المبلغ الذي توافق على الاشتراك به في الصندوق عندما يكون على المنشأة التزام قانوني أو ضمني من خلال :
(أ) صيغة نظام مزايا ليس مرتبطاً فقط بمبلغ الاشتراكات ويتطلب من المنشأة تقديم اشتراكات إضافية إذا كانت الأصول غير كافية لسداد المزايا كما هي واردة في صيغة نظام المزايا.
أو (ب) ضمان إما بشكل غير مباشر من خلال نظام أو بشكل مباشر لعائد محدد على الاشتراكات.
أو (ج) الأعمال غير الرسمية التي ينشأ عنها التزام ضمني ، فقد ينشأ التزام ضمني عندما يكون للمنشأة سوابق تاريخية بزيادة مزايا العاملين السابقين لمواجهة التضخم حتى عندما لا يوجد التزام قانوني للقيام بذلك .

٣٠- بموجب نظم المزايا المحددة :

(أ) تلتزم المنشأة بتقديم المزايا المتفق عليها للعاملين الحاليين و السابقين .
(ب) تقع المخاطر الاكتوارية (أن تزيد تكلفة المزايا عما هو متوقع) و مخاطر الاستثمار في جوهرها على المنشأة ، و إذا كانت الحسابات الاكتوارية أو الاستثمارية أسوأ مما كان متوقعاً فقد يتم زيادة التزام المنشأة .

٣١- توضح الفقرات من "٣٢" إلى "٤٩" أدناه الفرق بين نظم الاشتراك المحدد و نظم المزايا المحددة في سياق نظم أصحاب العمل المتعددين و خطط الدولة و المزايا المؤمن عليها .

نظم أصحاب العمل المتعددين

٣٢- على المنشأة تبويب نظام أصحاب العمل المتعددين على أنه نظام اشتراك محدد أو نظام مزايا محددة بموجب أحكام النظام (بما في ذلك أي التزام ضمني يتعدى الأحكام الرسمية) .

٣٣- إذا كانت المنشأة ستساهم في نظام مزايا محددة لأصحاب عمل متعددين وما لم تطبق الفقرة "٣٤" على المنشأة :

(أ) حساب حصتها النسبية في التزام المزايا المحددة و أصول النظام و التكلفة المتعلقة

بالنظام بنفس الطريقة المستخدمة في أية نظم مزايا محددة أخرى.

و (ب) الإفصاح عن المعلومات التي تتطلبها الفقرات من "١٣٥" إلى "١٤٨" (باستثناء الفقرة

"١٤٨" (د))

٣٤- عندما لا تتوافر معلومات كافية لاستعمال محاسبة المزايا المحددة فيما يخص نظام أصحاب العمل المتعددين فعلى المنشأة :

- (أ) المحاسبة عن النظام بموجب الفقرتين "٥١" و "٥٢" كما لو كان نظام اشتراك محدد .
و (ب) الإفصاح عن المعلومات المطلوبة بموجب الفقرة "١٤٨"

٣٥- فيما يلى مثال على خطة مزايا محددة لأصحاب عمل متعددين حيث :

- (أ) يتم تمويل نظام على أساس دفعات مقسطة بحيث : تحدد الاشتراكات عند مستوى يتوقع أن يكون كافياً لدفع المزايا التى تستحق فى نفس الفترة ، ويتم دفع المزايا المستقبلية التى تم الحصول عليها خلال الفترة الحالية من الاشتراكات المستقبلية .
(ب) يتم تحديد مزايا العاملين حسب طول مدة خدمتهم ، و لا يوجد لدى المنشآت المشاركة وسائل فعلية للانسحاب من النظام بدون دفع اشتراك للمزايا التى يحصل عليها العاملون حتى تاريخ الانسحاب ، ومثل هذا النظام يخلق مخاطرة اكتوارية للمنشأة : إذا كانت التكلفة النهائية للمزايا التى تم الحصول عليها فى تاريخ الميزانية أكبر مما هو متوقع فإنه يجب على المنشأة أما زيادة اشتراكها أو إقناع العاملين بقبول تخفيض فى المزايا و على ذلك يعرف هذا النظام بأنه نظام مزايا محددة .

٣٦- حينما تتوفر معلومات كافية عن نظام أصحاب العمل المتعددين المعرف على أنه نظام مزايا محددة تقوم المنشأة بإجراء المعالجة المحاسبية لحصتها النسبية فى التزام المزايا المحددة و أصول النظام و تكلفة المزايا بعد انتهاء الخدمة المرتبطة مع النظام بنفس الطريقة كما هى بالنسبة لأى نظام مزايا محددة ، على أنه فى بعض الحالات قد لا تكون المنشأة قادرة على تحديد حصتها فى المركز المالى و أداء النظام بطريقة يعتمد عليها وكافية للأغراض المحاسبية ، وقد يحدث ذلك :
(أ) إذا عرض النظام المنشآت المشاركة لمخاطر اكتوارية مرتبطة بالعاملين الحاليين و السابقين للمنشآت الأخرى ، مع ما ينجم عن ذلك من عدم وجود أساس ثابت و يعتمد عليه لتخصيص الالتزام و أصول النظام و التكلفة لكل منشأة مشاركة فى النظام على حده .
(ب) إذا لم تتوفر للمنشأة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالنظام التى تلبى متطلبات هذا المعيار .

فى هذه الحالات تقوم المنشأة بإجراء المحاسبة للنظام كما لو كان نظام اشتراك محدد وتصح عن المعلومات الإضافية التى تتطلبها الفقرة "١٤٨" .

٣٧- من الممكن أن تكون هناك إتفاقية تعاقدية بين نظام أصحاب العمل المتعددين والمشاركين فيها تحدد كيف سيتم توزيع الفائض على المشاركين (أو تمويل العجز) ، وعلى المشارك فى نظام أصحاب العمل المتعددين مع وجود هذه الإتفاقية التى تفسر النظام كنظام مزايا محددة حسب الفقرة "٣٠" أن يعترف بالأصل أو الالتزام الذى ينجم من الإتفاقية التعاقدية والدخل أو المصروف الناتج عنها فى الأرباح أو الخسائر .

تشارك منشأة فى نظام مزايا محددة لأصحاب عمل متعددين ولا تقوم بإعداد تقييمات للنظام على أساس معيار المحاسبة المصرى (٣٨) ، وهى لذلك تفسر النظام كما لو أنه نظام اشتراك محدد ، ويبين تقييماً للتمويل ليس على أساس معيار المحاسبة المصرى (٣٨) عجزاً فى النظام مقداره ١٠٠ ، وقد وافق النظام بموجب عقد على جدول للأشتراكات مع أصحاب العمل المشاركين فى النظام ينهى العجز على مدى السنوات الخمس التالية ، ويبلغ إجمالى أشتراكات المنشأة بموجب العقد ٨ مليون . تعترف المنشأة بالتزام عن الإشتراكات معدلة بالقيمة الزمنية للنقود ومصروف مساو لذلك فى الأرباح أو الخسائر .

٣٨- تتميز نظم أصحاب العمل متعددين عن نظم إدارة المجموعة ، و نظام إدارة المجموعة هو مجرد تجميع لنظم أصحاب العمل الفرديين معاً للسماح لأصحاب العمل المشاركين فى تجميع أصولهم لأغراض الاستثمار و بالتالى تخفيض تكاليف إدارة الاستثمار و المصاريف الإدارية ، ولكن يتم فصل مطالبات مختلف أصحاب العمل لمصلحة العاملين لديهم فقط ، و لا تشكل نظم الإدارة الجماعية أية مشاكل محاسبية معينة لأن المعلومات متوفرة فى الحال لمعاملتها بنفس الطريقة مثل أى نظام صاحب عمل مفرد ، ولأن هذه النظم لا تعرض المنشآت المشاركة للمخاطر الاكتوارية المتعلقة بالعاملين الحاليين و السابقين للمنشآت الأخرى ، و تتطلب التعريفات فى هذا المعيار أن تقوم المنشأة بتبويب نظام إدارة المجموعة إما على أنه نظام اشتراك محدد أو نظام مزايا محددة حسب أحكام النظام (بما فى ذلك أى التزام ضمنى يتعدى الأحكام الرسمية) .

٣٩- عند تحديد متى يتم الاعتراف وكيف يقاس الالتزام الناشئ عن تصفية نظام مزايا محددة لأصحاب العمل متعددين أو انسحاب المنشأة من مثل هذا النظام ، على المنشأة تطبيق معيار المحاسبة المصرى رقم (٢٨) .

نظم المزايا المحددة التى توزع مخاطرها بين منشآت متعددة والتى هى تحت سيطرة واحدة

٤٠- نظم المزايا المحددة التى توزع مخاطرها بين منشآت متعددة والتى هى تحت سيطرة واحدة لا تعتبر نظم أصحاب عمل متعددين .

٤١- على المنشأة التى تشارك فى مثل هذه النظم الحصول على معلومات حول النظام ككل مقاس حسب معيار المحاسبة المصرى رقم (٣٨) على أساس الافتراضات التى تنطبق على النظام ككل ، وإذا كانت هناك إتفاقية تعاقدية أو سياسة مبينة لتحميل صافى تكلفة المزايا المحددة للنظام ككل مقاسة حسب معيار المحاسبة المصرى رقم (٣٨) على منشآت المجموعة كل على حده فإن على المنشأة الاعتراف فى قوائمها المالية المستقلة أو المنفردة بصافى تكلفة النظام المحدد الذى تم تحميله ، وإذا لم تكن هناك مثل هذه الإتفاقية أو السياسة فإنه يجب الاعتراف بصافى التكلفة المحددة فى القوائم المالية المستقلة أو المنفردة لمنشأة المجموعة التى هى قانوناً صاحب العمل الكفيل للنظام ، وعلى المنشآت الأخرى بالمجموعة الاعتراف فى قوائمها المالية المستقلة أو المنفردة بتكلفة مساوية لمساهمتها المستحقة الدفع عن الفترة .

٤٢- أن المشاركة في مثل هذا النظام هي معاملة طرف ذي علاقة لكل منشأة في المجموعة على حده ، ولذلك يجب على المنشأة الإفصاح في قوائمها المالية المستقلة أو المنفردة عن المعلومات التي تتطلبها الفقرة "١٤٩".

نظم الدولة

٤٣- على المنشأة إجراء محاسبة لنظام الدولة بنفس الطريقة كما هي بالنسبة لنظام أصحاب عمل متعددين (راجع الفقرات من "٣٢" إلى "٣٩")

٤٤- يتم وضع نظم الدولة بموجب التشريع لتغطية كافة المنشآت وتقوم بتشغيلها الحكومة أو جهة أخرى ليست خاضعة لسيطرة أو تأثير المنشأة المعدة للقوائم ، و توفر بعض النظم التي وضعتها المنشأة مزايا إجبارية تحل محل المزايا التي يتم - خلافاً لذلك - تغطيتها بموجب نظام الدولة و مزايا اختيارية إضافية، وهذه النظم لا تعتبر نظم دولة .

٤٥- تتصف نظم الدولة بأنها ميزة محددة أو اشتراك محدد بناء على التزام المنشأة بموجب النظام ، ويتم تمويل العديد من نظم الدولة على أساس الدفعات المقسطة و تحدد الاشتراكات عند مستوى يتوقع أن يكون كافياً لدفع المزايا المطلوبة التي تستحق في نفس الفترة، و يتم دفع المزايا المستقبلية التي يتم الحصول عليها خلال الفترة الحالية من الاشتراكات المستقبلية ، و برغم ذلك ففي نظام الدولة لا يوجد على المنشأة التزام قانوني أو ضمنى لدفع هذه المبالغ المستقبلية ، فالتزامها الوحيد هو دفع الاشتراكات عندما تستحق .

المنافع المؤمن عليها

٤٦- يمكن للمنشأة دفع أقساط تأمين لتمويل نظام مزايا بعد انتهاء الخدمة ، وعلى المنشأة معاملة هذا النظام على أنه نظام اشتراكات محدد إلا إذا كانت المنشأة ستتحمل التزاماً قانونياً أو ضمناً (إما بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال النظام) :
(أ) بدفع مزايا العاملين مباشرة عندما تصبح مستحقة .
أ و (ب) دفع اشتراكات أخرى إذا كان المؤمن لا يقوم بدفع كافة مزايا العاملين المستقبلية المتعلقة بخدمة العاملين في الفترات الحالية و السابقة .
وإذا تحملت المنشأة هذا الالتزام القانوني أو الضمني فإنه يجب على المنشأة معاملة النظام على أنه نظام مزايا محددة .

٤٧- المزايا المؤمن عليها بموجب عقد تأمين ليست بحاجة لأن يكون لها علاقة مباشرة أو تلقائية مع التزام المنشأة بمزايا العاملين ، وتكون نظم المزايا بعد انتهاء الخدمة التي تشتمل على عقود تأمين خاضعة لنفس التمييز بين المحاسبة و التمويل شأنها في ذلك شأن النظم الممولة الأخرى .

٤٨- عندما تقوم المنشأة بتمويل التزام مزايا بعد انتهاء الخدمة بالاشتراك في بوليصة تأمين تحتفظ المنشأة بموجبها (إما بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر من خلال النظام أو من خلال آلية تحديد الأقساط

المستقبلية أو من خلال علاقة تمثل طرفاً مع شركة التأمين) بالتزام قانونى أو ضمنى فإن دفع الأقساط لا يرقى إلى اشتراكات محددة ، ويتبع ذلك :

(أ) أن تقوم المنشأة بالمحاسبة عن بوليصة التأمين المؤهلة على أنها أصل للنظام (راجع الفقرة "٧").

و (ب) أن تقوم المنشأة بالاعتراف ببوالص التأمين الأخرى على أنها حقوق تعويضية (إذا كانت البوالص تتفق مع الشروط الواردة بالفقرة "١٠٤").

٤٩- عندما تكون بوليصة التأمين باسم مشارك محدد فى النظام أو مجموعة مشاركين فى النظام ، ولا يوجد على المنشأة التزام قانونى أو ضمنى لتغطية أية خسارة من البوليصة، عندئذ لا يكون هناك التزام على المنشأة لدفع مزايا للعاملين ، ويتحمل المؤمن وحده مسئولية دفع المزايا، و يعتبر دفع الأقساط الثابتة بموجب هذه العقود فى جوهره تسوية للالتزام مزايا العاملين و ليس استثماراً لمواجهة الالتزام، و تبعاً لذلك لا يكون للمنشأة أصل أو التزام ، و على ذلك تعامل المنشأة هذه الاشتراكات على أنها دفعات لنظام اشتراك محدد .

مزايا بعد انتهاء الخدمة : نظم الاشتراك المحدد

٥٠- تعتبر محاسبة نظم الاشتراك المحدد سهلة وواضحة لأن التزام المنشأة المعدة للقوائم يتم تحديده حسب المبالغ التى سيتم الاشتراك بها لتلك الفترة ، وتبعاً لذلك لا تتطلب افتراضات اكتوبرية لقياس الالتزام أو المصروف و لا يوجد احتمال لأى ربح أو خسارة اكتوبرية، علاوة على ذلك يتم قياس الالتزامات على أساس غير مخصص إلا عندما لا تستحق بكاملها خلال ١٢ شهراً بعد نهاية الفترة التى يقوم خلالها العاملون بتقديم خدماتهم .

الاعتراف و القياس

٥١- عندما يقدم العامل خدمة لمنشأة خلال فترة يجب على المنشأة الاعتراف بالاشتراك المستحق الدفع لنظام الاشتراك المحدد مقابل تلك الخدمة :

(أ) على أنه التزام (مصروف مستحق) بعد خصم أية اشتراكات تم دفعها بالفعل ، وإذا زادت الاشتراكات التى تم دفعها بالفعل عن الاشتراكات المستحقة للخدمة قبل تاريخ الميزانية فإنه يجب على المنشأة الاعتراف بتلك الزيادة على أنها أصل (مصروف مدفوع مقدماً) إلى الحد الذى تؤدي به الدفعة المقدمة على سبيل المثال إلى تخفيض الدفعات المستقبلية أو استرداد نقدي .

و (ب) على أنه مصروف إلا إذا تطلب أو سمح معيار محاسبة مصرى آخر بإدخال الاشتراك فى تكلفة أصل (راجع على سبيل المثال معيار المحاسبة المصرى رقم (٢) - " المخزون" و معيار المحاسبة المصرى رقم (١٠) - "الأصول الثابتة").

٥٢- عندما لا تستحق الاشتراكات فى نظام اشتراك محدد بكاملها خلال ١٢ شهراً بعد نهاية الفترة التى يقوم خلالها العاملون بتقديم الخدمة فإنه يجب خصمها باستخدام سعر الخصم المحدد فى الفقرة "٨٣".

الإفصاح

٥٣- على المنشأة الإفصاح عن المبلغ المعترف به كمصروف لنظم الاشتراك المحدد .

٥٤- حسبما يتطلب معيار المحاسبة المصرى رقم (١٥) - "الإفصاح عن الأطراف ذوى العلاقة" تقوم المنشأة بالإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالاشتراكات فى نظام اشتراك محدد لكبار موظفى الإدارة.

المزايا بعد انتهاء الخدمة : نظم المزايا المحددة

٥٥- تعتمد محاسبة نظم المزايا المحددة على أساليب معقدة لأنها تتطلب افتراضات اكتوارية لقياس الالتزام و المصروف ، وهناك احتمال بأرباح أو خسائر اكتوارية ، علاوة على ذلك يتم قياس الالتزامات على أساس مخصم لأنه يمكن تسويتها بعد عدة سنوات من قيام العاملين بتقديم خدماتهم .

الاعتراف و القياس

٥٦- من الممكن أن تكون نظم المزايا المحددة غير ممولة ، كما يمكن أن تكون ممولة بشكل كامل أو جزئى من خلال دفع اشتراكات من المنشأة ، و فى بعض الأحيان من العاملين ، إلى منشأة أو صندوق منفصل قانوناً عن المنشأة المعدة للتقارير و تدفع مزايا العاملين منه ، ولا يعتمد دفع المزايا الممولة عندما تصبح مستحقة فقط على المركز المالى و أداء الاستثمار للصندوق ولكن كذلك على قدرة المنشأة (و رغبتها) على تعويض أى عجز فى أصول الصندوق ، وعلى ذلك فإن المنشأة تقوم فى واقع الأمر بالتعهد بالمخاطر الاكتوارية و الاستثمارية المرتبطة بالنظام ، وتبعاً لذلك لا يكون المصروف المعترف به لنظام مزايا محددة مساوياً بالضرورة لمبلغ الاشتراك المستحق للفترة .

٥٧- تشمل محاسبة المنشأة لنظم المزايا المحددة الخطوات التالية :

(أ) تحديد العجز أو الفائض عن طريق :

- (١) استخدام الأساليب الاكتوارية لإجراء تقدير يعتمد عليه لمبلغ المزايا المكتسبة للعاملين مقابل خدماتهم فى الفترات الحالية و السابقة (راجع الفقرات من "٦٧" إلى "٦٩") ، وهذا يتطلب أن تقوم المنشأة بتحديد مقدار الميزة التى تعود للفترات الحالية والسابقة (راجع الفقرات من "٧٠" إلى "٧٤") و عمل تقديرات (افتراضات اكتوارية) بشأن المتغيرات الديموغرافية (مثل معدل دوران العاملين و نسبة الوفيات) و المتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية فى المرتبات و التكاليف الطبية) التى ستؤثر على تكلفة الميزة (راجع الفقرات من "٧٥" إلى "٩٨") .
- (٢) خصم تلك الميزة من أجل تحديد القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة و تكلفة الخدمة الحالية (راجع الفقرات من "٦٧" إلى "٦٩" ومن "٨٣" إلى "٨٦") .
- (٣) خصم القيمة العادلة لأى أصول للنظام (راجع الفقرات من "١١٣" إلى "١١٥") من القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة .

(ب) تحديد قيمة صافى التزام (أصل) المزايا المحددة باستخدام العجز أو الفائض الذى تم تحديده فى (أ) بعد تعديله بأى آثار تحدد عدم تجاوز صافى أصل المزايا المحددة لقيمة سقف الأصل (راجع الفقرة "٦٤") .

(ج) تحديد المبالغ التى سيتم الاعتراف بها فى الأرباح أو الخسائر :

(١) تكلفة الخدمة الحالية (راجع الفقرات من "٧٠" إلى "٧٤") .

(٢) أية تكلفة عن الخدمات السابقة والمكاسب والخسائر من التسويات (راجع الفقرات من "٩٩" إلى "١١٢") .

(٣) صافى الفوائد على صافى التزام (أصل) المزايا المحددة (راجع الفقرات من "١٢٣" إلى "١٢٦")
(د) تحديد إعادة قياس صافى التزام (أصل) المزايا المحددة والتي سيتم الاعتراف بها في الدخل الشامل الآخر والمتضمنة :

(١) المكاسب والخسائر الاكتوارية (راجع الفقرتين "١٢٨" و "١٢٩") .
(٢) العائد على أصول النظام بعد خصم المبالغ التي تضمنها صافى الفوائد على صافى التزام (أصل) المزايا المحددة (راجع الفقرة "١٣٠") .
(٣) أي تغيير في تأثير سقف الأصل (راجع الفقرة "٦٤") بعد خصم المبالغ التي تضمنها صافى الفوائد على صافى التزام (أصل) المزايا المحددة .

و عندما يوجد لدى المنشأة أكثر من نظام للمزايا المحددة تقوم المنشأة بتطبيق هذه الإجراءات لكل نظام ذى أهمية بشكل منفصل .

٥٨- على المنشأة تحديد القيمة الحالية للالتزامات المزايا المحددة و القيمة العادلة لأية أصول للنظام بانتظام كامل بحيث لا تختلف المبالغ المعترف بها فى القوائم المالية بصورة جوهرية عن المبالغ التى كان سيتم تحديدها فى تاريخ نهاية الفترة المالية.

٥٩- يشجع هذا المعيار ولكنه لا يتطلب مشاركة خبير اكتوارى مؤهل فى قياس كافة الالتزامات الجوهرية لمزايا بعد انتهاء الخدمة، و لأغراض عملية يمكن للمنشأة أن تطلب من خبير اكتوارى مؤهل إجراء تقييم مفصل للالتزام قبل تاريخ نهاية الفترة المالية، وبرغم ذلك يتم تحديث نتائج التقييم لأية معاملات جوهرية و للتغيرات الجوهرية الأخرى فى الظروف (بما فى ذلك التغيرات فى أسعار السوق وأسعار الفائدة) حتى تاريخ نهاية الفترة المالية.

٦٠- فى بعض الحالات قد توفر التقديرات و المعدلات و الأساليب الحسابية المختصرة مبالغ تقريبية يعتمد عليها للحسابات المفصلة الموضحة فى هذا المعيار .

محاسبة الالتزام الضمني

٦١- على المنشأة حساب التزامها القانوني ليس فقط بموجب الأحكام الرسمية لنظام مزايا محددة ولكن كذلك أي التزام ضمني ينشأ من الأمور غير الرسمية المتعارف عليها بالمنشأة ، وينشأ عن الأعراف غير الرسمية التزام ضمني حيث لا يوجد أمام المنشأة بديل فعلى سوى دفع مزايا العاملين ، والمثال على الالتزام الضمني هو عندما يسبب تغيير الأعراف غير الرسمية للمنشأة ضرراً غير مقبول لعلاقتها مع العاملين.

٦٢- قد تسمح الأحكام الرسمية لنظام مزايا محددة للمنشأة بأن تقوم بإنهاء التزامها الناتج عن النظام ، وبرغم ذلك يكون عادة من الصعب بالنسبة للمنشأة إلغاء نظام إذا أرادت الاحتفاظ بالعاملين ، وعلى ذلك وفي ظل عدم وجود أدلة على عكس ذلك تفترض محاسبة المزايا بعد انتهاء الخدمة أن المنشأة التي تتعهد حالياً بهذه المزايا ستستمر في القيام بذلك على مدى العمر الوظيفي المتبقى للعاملين.

قائمة المركز المالي

٦٣- على المنشأة أن تعترف بالالتزام (أصل) صافي المزايا المحددة في قائمة مركزها المالي .

٦٤- عندما يكون للمنشأة فائض في نظام المزايا المحددة فعليها قياس صافي أصل المزايا المحددة بأى مما يلي أيهما أقل :

(أ) الفائض في نظام المزايا المحددة.

و(ب) سقف الأصل باستخدام سعر الخصم كما هو مبين في فقرة "٨٣" .

٦٥- قد ينشأ أصل حين يتم بشكل مفرط تمويل نظام مزايا محددة أو في حالات معينة حين يتم الاعتراف بالأرباح الاكتوارية ، وفي هذه الحالات تعترف المنشأة بالأصل بسبب ما يلي :

(أ) لأن المنشأة تسيطر على مورد و هو المقدرة على استخدام الفائض لتوليد منافع مستقبلية .

و(ب) لأن تلك السيطرة نتيجة لأحداث سابقة (اشتراكات دفعتها المنشأة و خدمات قدمها العاملون).

و (ج) لأن المنافع الاقتصادية المستقبلية تتوفر للمنشأة على شكل تخفيض في الاشتراكات المستقبلية أو استرداد نقدي إما بشكل مباشر للمنشأة أو بشكل غير مباشر لنظم أخرى تعاني من العجز .

الاعتراف والقياس : القيمة الحالية للالتزامات المزايا المحددة و تكلفة الخدمة الحالية

٦٦- قد تتأثر التكلفة النهائية لنظام المزايا المحددة بعدة متغيرات مثل المرتبات النهائية و معدل دوران العاملين و الوفيات واتجاهات التكلفة الطبية ، وبالنسبة لنظام ممول تتأثر تلك التكلفة بأرباح استثمار أصول النظام ، و تعتبر التكلفة النهائية للخدمة غير مؤكدة ، ومن المحتمل أن يستمر عدم التأكد هذا على مدى فترة طويلة من الوقت ، ولقياس القيمة الحالية للالتزامات مزايا بعد نهاية الخدمة و تكلفة الخدمة الحالية المتعلقة بذلك من الضروري القيام بما يلي :

(أ) تطبيق أسلوب تقييم اكتواري (راجع الفقرات من "٦٧" إلى "٦٩").

(ب) تحميل الميزة لفترات الخدمة (راجع الفقرات من "٧٠" إلى "٧٤")

(ج) عمل افتراضات اكتوبرية (راجع الفقرات من "٧٥" إلى "٩٨").

أسلوب التقييم الاكتوبرى

٦٧- على المنشأة استخدام طريقة الوحدة الإضافية المقدرة (The Projected Unit Credit Method)

لتحديد القيمة الحالية للالتزامات المزاييا المحددة الخاصة بها و تكلفة الخدمة الحالية

المتعلقة بذلك ، تكلفة الخدمة السابقة إذا انطبق ذلك.

٦٨- إن طريقة الوحدة الإضافية المقدرة (أحياناً تعرف بأسلوب الميزة المستحقة مقسمة على الخدمة أو

بأسلوب الميزة / سنوات الخدمة) ترى أن كل فترة خدمة تتسبب فى نشوء وحدة إضافية من الميزة

المستحقة (راجع الفقرات من "٧٠" إلى "٧٤") و تقيس كل وحدة بشكل منفصل لتكوين الالتزام

النهائى (راجع الفقرات من "٧٥" إلى "٩٨").

مثال يوضح الفقرة "٦٨"					
تستحق ميزة على شكل مبلغ مقطوع عند انتهاء الخدمة و تساوى ١% من المرتب النهائى لكل سنة من سنوات الخدمة ، و مرتب السنة الأولى هو ١٠,٠٠٠ و يفترض أن يزيد بمقدار ٧% (مركب) كل سنة ، وسعر الخصم المستعمل هو ١٠% فى السنة، ويبين الجدول التالى كيف يتزايد الالتزام للعامل الذى يتوقع أن يترك الخدمة فى نهاية السنة الخامسة على افتراض عدم وجود تغيرات فى الافتراضات الاكتوبرية ، و لأغراض السهولة يتجاهل هذا المثال التعديل الإضافى اللازم لإظهار احتمال أن يترك العامل الخدمة فى تاريخ مبكر أو تاريخ لاحق .					
السنة	١	٢	٣	٤	٥
الميزة الخاصة لـ:					
- السنوات السابقة	صفر	١٣١	٢٦٢	٣٩٣	٥٢٤
- السنوات الحالية (١% من الراتب النهائى)	١٣١	١٣١	١٣١	١٣١	١٣١
١%(١٠٠×١٠٧% مركب لمدة خمس سنوات)					
- السنوات الحالية و السابقة	١٣١	٢٦٢	٣٩٣	٥٢٤	٦٥٥
الالتزام الأولى	-	٨٩	١٩٦	٣٢٤	٤٧٦
الفائدة بمقدار ١٠%	-	٩	٢٠	٣٣	٤٨
تكلفة الخدمة الحالية	٨٩	٩٨	١٠٨	١١٩	١٣١
الالتزام النهائى	٨٩	١٩٦	٣٢٤	٤٧٦	٦٥٥
ملاحظة :					
١- الالتزام الأولى هو القيمة الحالية للميزة الخاصة بالسنوات السابقة					
٢- تكلفة الخدمة الحالية هى القيمة الحالية للميزة الخاصة بالسنة الحالية					
٣- الالتزام النهائى هو القيمة الحالية للميزة الخاصة بالسنوات الحالية و السابقة					

٦٩- تقوم المنشأة بخصم التزامات المزاييا ما بعد انتهاء الخدمة بكاملها حتى ولو استحق جزء من الالتزامات خلال

(١٢) شهراً من تاريخ نهاية الفترة المالية .

تحميل الميزة لفترات الخدمة

- ٧٠- عند تحديد القيمة الحالية للالتزامات المزايا المحددة لمنشأة و تكلفة الخدمة الحالية المتعلقة بها ، وتحديد تكلفة الخدمة السابقة إذا انطبق ذلك ، على المنشأة تحميل الميزة لفترات الخدمة بموجب صيغة نظام الميزة ، على أنه إذا كانت خدمة العامل فى سنوات لاحقة ستؤدى إلى مستوى ميزة أعلى بشكل جوهري من السنوات السابقة فإنه يجب على المنشأة تحميل الميزة على أساس القسط الثابت ، وذلك ابتداءً من :
- (أ) التاريخ الذى يؤدى فيه خدمة العامل لأول مرة إلى مبلغ مزايا بموجب النظام (سواء كانت المزايا مشروطة بمزيد من الخدمة أم لا) ، وذلك حتى
- (ب) التاريخ الذى لا يؤدى فيه مزيد من الخدمة للعامل إلى مزيد من مبلغ هام و مؤثر للمزايا بموجب النظام ، عدا الزيادات الأخرى فى المرتب .

- ٧١- تتطلب طريقة الوحدة الإضافية المقدرة أن تقوم المنشأة بتحميل الميزة للفترة الحالية (من أجل تحديد تكلفة الخدمة الحالية) و الفترات الحالية و السابقة (من أجل تحديد القيمة الحالية للالتزامات المزايا المحددة) ، وتقوم المنشأة بتحميل المنفعة على الفترات التى ينشأ فيها الالتزام لتقديم مزايا بعد انتهاء الخدمة ، وينشأ ذلك الالتزام عندما يقوم العاملون بتقديم الخدمات مقابل مزايا بعد انتهاء الخدمة و التى تتوقع المنشأة أن تدفعها فى الفترات المالية المستقبلية ، وتسمح الأساليب الاكتوارية للمنشأة بقياس ذلك الالتزام بدرجة يعتمد عليها لتبرير الاعتراف بالالتزام .

أمثلة توضح الفقرة "٧١"

- (١) يقدم نظام مزايا محددة ميزة على شكل مبلغ مقطوع مقداره ١٠٠ يستحق الدفع عند التقاعد لكل سنة من سنوات الخدمة .
- تحمل ميزة مقدارها ١٠٠ لكل سنة ، وتكلفة الخدمة الحالية هي القيمة الحالية لمبلغ ١٠٠ ، و القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة هي القيمة الحالية لمبلغ ١٠٠ مضروبة فى عدد سنوات الخدمة حتى تاريخ نهاية الفترة المالية.
- إذا كانت الميزة مستحقة الدفع فوراً عندما يترك العامل المنشأة فإن تكلفة الخدمة الحالية والقيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة تعكس التاريخ الذى يتوقع فيه أن يترك العامل الخدمة ، ويسبب تأثير التخصيم فهى أقل من المبالغ التى كانت ستحدد لو أن العامل ترك الخدمة فى تاريخ نهاية الفترة المالية.
- (٢) يقدم النظام معاشاً شهرياً مقداره ٠,٢% من المرتب النهائى لكل سنة من سنوات الخدمة ، ويستحق المعاش الدفع من عمر ٦٥ .
- الميزة المساوية للقيمة الحالية فى تاريخ التقاعد المتوقع لمعاش شهري مقداره ٠,٢% من المرتب النهائى المقدّر المستحق الدفع ابتداءً من تاريخ التقاعد المتوقع حتى تاريخ الوفاة المتوقع تحمل لكل سنة من سنوات الخدمة ، وتكلفة الخدمة الحالية هي القيمة الحالية لتلك الميزة ، والقيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة هي القيمة الحالية لدفعات المعاش الشهرى البالغة ٠,٢% من المرتب النهائى مضروباً فى سنوات الخدمة حتى تاريخ نهاية الفترة المالية ، ويتم تخصيص تكلفة الخدمة الحالية و القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة لأن دفعات التقاعد تبدأ عند عمر ٦٥ سنة .

٧٢- ينشأ عن خدمة العامل التزام بموجب نظام مزايا محددة حتى ولو كانت المزايا مشروطة بالتوظيف المستقبلي (بمعنى آخر أنها غير مكتسبة)، و ينشأ عن خدمة العامل قبل تاريخ الاستحقاق التزام ضمنى لأنه يتم فى تاريخ كل ميزانية لاحق تخفيض مبلغ الخدمة المستقبلية التى يجب على العامل تقديمها قبل أن يصبح مستحقاً للميزة ، وعند قياس المنشأة لالتزامها بالمزايا المحددة فإنها تأخذ فى الاعتبار احتمال عدم تلبية بعض العاملين لأية متطلبات استحقاق ، وبالمثل بالرغم من أن مزايا معينة بعد انتهاء الخدمة ، مثال ذلك المزايا الطبية بعد انتهاء الخدمة تصبح مستحقة فقط إذا وقع حدث محدد عند إنهاء خدمة العامل فإنه ينشأ التزام عندما يقوم العامل بتقديم الخدمة التى توفر الاستحقاق للميزة إذا وقع الحدث المحدد ، و توقع وقوع الحدث المحدد سيؤثر على قياس الالتزام إلا أنه لا يحدد ما إذا كان الالتزام قائماً .

أمثلة توضّح الفقرة "٧٢"

- (١) يقوم نظام بدفع ميزة مقدارها ١٠٠ لكل سنة من سنوات الخدمة ، وتستحق المزايا بعد عشر سنوات من الخدمة .
- تحمل ميزة مقدارها ١٠٠ لكل سنة ، و فى كل سنة من السنوات العشر الأولى تعكس تكلفة الخدمة الحالية و القيمة الحالية للالتزام احتمال عدم إكمال العامل مدة عشر سنوات من الخدمة .
- (٢) يقوم نظام بدفع ميزة مقدارها ١٠٠ لكل سنة من سنوات الخدمة باستثناء الخدمة قبل سن ٢٥ ، وتستحق المزايا فوراً .
- لا تحمل ميزة للخدمة قبل سن ٢٥ لأن الخدمة قبل ذلك التاريخ لا تؤدى إلى مزايا (مشروطة أو غير مشروطة)، و تحمل ميزة مقدارها ١٠٠ لكل سنة لاحقة .

٧٣- يتزايد الالتزام حتى التاريخ الذى لا يؤدى فيه مزيد من خدمة العامل إلى مبلغ هام ومؤثر لمزيد من المزايا ، ولذلك تحمل الميزة بكاملها للفترة التى تنتهى فى ذلك التاريخ أو قبله و تحمل الميزة لكل فترة محاسبية بموجب صيغة نظام المزايا، على أنه إذا كانت خدمة العاملين فى السنوات اللاحقة ستؤدى إلى مستوى ميزة أعلى بصورة هامة ومؤثرة من السنوات السابقة ، تقوم المنشأة بتحميل الميزة على أساس القسط الثابت حتى التاريخ الذى لا يؤدى فيه مزيد من خدمة العامل إلى مبلغ هام لمزيد من المزايا ، ويرجع ذلك إلى أن خدمة العامل خلال الفترة بكاملها ستؤدى فى النهاية إلى الميزة عند ذلك المستوى الأعلى .

أمثلة توضيح الفقرة "٧٣"

(١) يقوم نظام بدفع ميزة على شكل مبلغ مقطوع مقداره ١٠٠٠ يستحق بعد عشر سنوات من الخدمة ، ولا يوفر النظام مزيداً من المزايا للسنوات اللاحقة .

تحمل ميزة مقدارها ١٠٠ (١٠٠٠ مقسومة على ١٠) لكل سنة من السنوات العشر الأولى ، وتعكس قيمة تكلفة الخدمة الحالية للسنوات العشر الأولى احتمال عدم إكمال العامل عشر سنوات من الخدمة ، و لا تحمل ميزة للسنوات اللاحقة .

(٢) يقوم نظام بدفع ميزة تقاعد على شكل مبلغ مقطوع مقداره ٢٠٠٠ لجميع العاملين الذين لازالوا فى الخدمة عند عمر ٥٥ بعد عشرين سنة من الخدمة أو الذين لازالوا فى الخدمة عند عمر ٦٥ بغض النظر عن طول فترة خدمتهم .

بالنسبة للعاملين الذين يلتحقون بالعمل قبل عمر ٣٥ تؤدي الخدمة أولاً إلى مزايا بموجب النظام عند عمر ٣٥ (يمكن للعامل أن يترك الخدمة عند عمر ٣٠ و العودة عند عمر ٣٣ بدون تأثير على مبلغ أو توقيت المزايا) ، وهذه المزايا مشروطة بمزيد من الخدمة ، كذلك لا تؤدي الخدمة بعد عمر ٥٥ إلى مبلغ هام لمزيد من المزايا ، وبالنسبة لهؤلاء العاملين تحمل المنشأة ميزة مقدارها ١٠٠ (٢٠٠٠ مقسومة على ٢٠) لكل سنة من عمر ٣٥ إلى عمر ٥٥ .

وبالنسبة للعاملين الذين يلتحقون بالعمل بين عمر ٣٥ و ٤٥ لا تؤدي الخدمة لفترة تزيد عن عشرين سنة إلى مبلغ هام لمزيد من المزايا ، و تحمل المنشأة لهؤلاء العاملين ميزة مقدارها ١٠٠ (٢٠٠٠ مقسومة على ٢٠) لكل سنة من السنوات العشرين الأولى .

بالنسبة لعامل التحق فى سن ٥٥ فإن خدمته بعد ١٠ سنوات لن تؤدي إلى مبلغ هام لمزيد من المزايا ، بالنسبة لهذا العامل تحمل المنشأة ٢٠٠ (٢٠٠٠ مقسومة على ١٠) لكل سنة من السنوات العشر الأولى . بالنسبة لجميع العاملين تعكس تكلفة الخدمة الحالية و القيمة الحالية لالتزام احتمال عدم إكمال العامل فترة الخدمة اللازمة .

(٣) يقوم نظام العلاج الطبى بعد إنتهاء الخدمة بتعويض ٤٠% من التكاليف الطبية للعامل بعد إنتهاء الخدمة إذا ترك العامل الخدمة بعد أكثر من عشر سنوات و أقل من عشرين سنة ، و ٥٠% من هذه التكاليف إذا ترك العامل الخدمة بعد عشرين سنة من الخدمة أو أكثر .

بموجب صيغة نظام المزايا تحمل المنشأة ٤% من القيمة الحالية للتكاليف الطبية المتوقعة (٤٠% مقسومة على ١٠) لكل سنة من السنوات العشر الأولى و ١% (١٠% مقسومة على ١٠) لكل سنة من السنوات العشر الثانية ، وتعكس تكلفة الخدمة الحالية فى كل سنة احتمال عدم إكمال العامل الفترة اللازمة للخدمة ليحصل على جزء من المزايا أو كلها ، وبالنسبة للعاملين الذين يتوقع أن يتركوا الخدمة خلال عشر سنوات لا تحمل لهم أية ميزة .

(٤) يقوم نظام العلاج الطبى بعد انتهاء الخدمة بتعويض ١٠% من التكاليف الطبية بعد انتهاء الخدمة إذا ترك العامل الخدمة بعد أكثر من عشر سنوات و أقل من عشرين سنة من الخدمة ٥٠% من تلك التكاليف إذا ترك العامل الخدمة بعد ٢٠ سنة أو أكثر من الخدمة .

تؤدى الخدمة فى السنوات اللاحقة إلى مستوى مزايا أعلى بصورة هامة من السنوات السابقة ، ولذلك فإنه بالنسبة للعاملين الذين يتوقع أن يتركوا الخدمة بعد عشرين سنة أو أكثر تحمل المنشأة الميزة على أساس القسط الثابت بموجب الفقرة "٦٨" و لا تؤدى الخدمة لما يزيد عن عشرين سنة إلى مبلغ جوهري لمزيد من المزايا ، وعلى ذلك تكون الميزة التى تحمل إلى كل سنة من السنوات العشرين الأولى ٢,٥% من القيمة الحالية للتكاليف الطبية المتوقعة (٥٠% مقسومة على ٢٠).

بالنسبة للعاملين الذين يتوقع أن يتركوا الخدمة فيما بين عشر سنوات وعشرين سنة تكون الميزة الخاصة بكل سنة من السنوات العشر الأولى ١% من القيمة الحالية للتكاليف الطبية المتوقعة ، و لا تحمل لهؤلاء العاملين أية ميزة بالنسبة للخدمة بين نهاية السنة العاشرة و التاريخ المقدر لترك الخدمة .

بالنسبة للعاملين الذين يتوقع أن يتركوا الخدمة خلال عشر سنوات لا تحمل لهم أية ميزة .

٧٤- عندما يكون مبلغ الميزة نسبة ثابتة من المرتب النهائى لكل سنة من سنوات الخدمة تؤثر الزيادات المستقبلية فى المرتب على المبلغ المطلوب لتسوية الالتزام القائم للخدمة قبل تاريخ الميزانية ، إلا أنها لا تخلق التزاماً إضافياً و لذلك :

(أ) لغرض الفقرة "٧٠(ب)" لا تؤدى الزيادات فى المرتب إلى مزيد من المزايا بالرغم من أن مبلغ المزايا يعتمد على المرتب النهائى .

و (ب) يكون مبلغ الميزة المحمل لكل فترة هو نسبة ثابتة من المرتب الذى ترتبط به الميزة .

مثال يوضح الفقرة "٧٤"

يستحق العاملون ميزة مقدارها ٣% من المرتب النهائى لكل سنة من سنوات الخدمة قبل عمر ٥٥. تحمل ميزة مقدارها ٣% من المرتب النهائى المقدر لكل سنة حتى عمر ٥٥ ، وهذا هو التاريخ الذى لا يؤدى فيه مزيد من الخدمة إلى مبلغ هام لمزيد من المزايا بموجب النظام ، و لا تحمل أية ميزة إلى الخدمة بعد ذلك العمر.

الافتراضات الاكتوارية

٧٥- يجب أن تكون الافتراضات الاكتوارية غير متحيزة و متسقة مع بعضها .

٧٦- الافتراضات الاكتوارية هى أفضل تقديرات تعدها المنشأة للمتغيرات التى ستحدد التكلفة النهائية للمزايا بعد انتهاء الخدمة ، وتشمل الافتراضات الاكتوارية :

(أ) الافتراضات الديموغرافية بشأن الخصائص المستقبلية للعاملين الحاليين و السابقين (ومن

يعولونهم) المستحقين للمزايا ، وتتناول الافتراضات الديموغرافية أموراً مثل :

(١) الوفيات أثناء فترة الخدمة و بعد انتهائها.

و (٢) معدل دوران العاملين و العجز و التقاعد المبكر .

- و (٣) نسبة الأعضاء فى النظام مع من يعولونهم الذين يستحقون المزايا .
- و (٤) معدلات المطالبات بموجب النظم الطبية .
- و(ب) الافتراضات المالية التى تتناول بنوداً مثل :
- (١) سعر الخصم (راجع الفقرات من "٨٣" إلى "٨٦") .
- و (٢) المرتب المستقبلى و مستويات المزايا (راجع الفقرات من "٨٧" إلى "٩٥") .
- و (٣) فى حالة المزايا الطبية ، التكاليف الطبية المستقبلية بما فى ذلك و حيث يكون ذلك هاماً
- تكلفة إدارة المطالبات و دفعات الميزة (راجع الفقرات من "٩٦" إلى "٩٨") .
- و (٤) الضرائب المستحقة على النظام على الاشتراكات المتعلقة بالخدمة ما قبل تاريخ انتهاء
- الفترة المالية أو على المزايا الناجمة عن هذه الخدمة .

٧٧- تكون الافتراضات الاكتوارية غير متحيزة إذا كانت غير حذرة أو متحفظة بشكل مبالغ فيه .

٧٨- تكون الافتراضات الاكتوارية متفقة مع بعضها البعض إذا كانت تعكس العلاقة الاقتصادية بين عوامل مثل التضخم و معدلات الزيادة فى المرتبات و العائد على أصول النظام و معدلات الخصم، فعلى سبيل المثال كافة الافتراضات التى تعتمد على مستوى تضخم معين (مثل الافتراضات الخاصة بأسعار الفائدة و الزيادات فى المرتبات و المزايا) فى أية فترة مستقبلية معينة تفرض نفس مستوى التضخم فى تلك الفترة .

٧٩- تحدد المنشأة سعر الخصم و الافتراضات المالية الأخرى من الناحية القياسية (النمطية) إلا إذا كانت التقديرات من الناحية الفعلية (معدلة حسب التضخم) يعتمد عليها أكثر ، مثال ذلك عندما تكون الميزة مرتبطة بمؤشر و توجد سوق واسعة للسندات المرتبطة بمؤشر لنفس العملة و الفترة.

٨٠- يجب أن تكون الافتراضات المالية مبنية على توقعات السوق فى تاريخ نهاية الفترة المالية للفترة التى سيتم على مداها تسوية الالتزامات .

الافتراضات الاكتوارية : معدل الوفيات

٨١- على المنشأة أن تحدد الافتراضات الخاصة بمعدل الوفيات لديها بالرجوع إلى أفضل تقدير لمعدل وفيات أعضاء النظام سواء أثناء و بعد التوظيف .

٨٢- من أجل تقدير التكلفة الكلية للمزايا تأخذ المنشأة فى اعتبارها التغير المتوقع فى معدل الوفيات فتقوم على سبيل المثال بتحديث جدول الوفيات النمطية بالتحسن المتوقع فى معدل الوفيات .

الافتراضات الاكتوارية : سعر الخصم

٨٣- يجب تحديد السعر المستخدم لخصم التزامات الميزة بعد نهاية الخدمة (الممولة و غير الممولة) بالرجوع إلى عوائد السوق فى تاريخ نهاية الفترة المالية على سندات الشركات عالية التصنيف ، أو على عوائد السوق (فى تاريخ نهاية الفترة المالية) على السندات الحكومية ، ويجب أن تكون عملة وفترة سندات الشركات أو السندات الحكومية متسقة مع العملة و الفترة المقدرة لالتزامات مزايا بعد انتهاء الخدمة .

٨٤- أحد الافتراضات الاكتوارية التى لها تأثير جوهري هو سعر الخصم ، ويعكس سعر الخصم القيمة الزمنية للنقود ، ولكنه لا يعكس المخاطرة الاكتوارية أو الاستثمارية ، إضافة إلى ذلك لا يعكس سعر الخصم مخاطرة الائتمان الخاصة بالمنشأة التى يتحملها دائنو المنشأة ، كما أنه لا يعكس مخاطرة احتمال اختلاف الخبرة المستقبلية عن الافتراضات الاكتوارية .

٨٥- يعكس سعر الخصم التوقيت المقدر لدفعات المزايا ، ومن ناحية عملية تحقق المنشأة ذلك عادة بتطبيق معدل المتوسط المرجح لسعر خصم مفرد يعكس التوقيت و المبلغ المقدرين لدفعات المزايا و العملة التى سيتم دفع المزايا بها .

٨٦- فى بعض الحالات قد لا توجد سوق واسعة لسندات ذات استحقاق طويل الأجل كاف ليتناسب مع الاستحقاق المقدر لكافة دفعات المزايا ، وفى هذه الحالات تستخدم المنشأة أسعار السوق الجارية للفترة المناسبة لخصم الدفعات ذات الأجر الأقصر و تقدر سعر الخصم للاستحقاقات الأطول أجلاً باستنتاج أسعار السوق الجارية حسب منحنى العائد ، ومن غير المحتمل أن يكون إجمالي القيمة الحالية لالتزامات مزايا محددة حساساً بشكل خاص لسعر الخصم المطبق على جزء المزايا المستحق الدفع بعد الاستحقاق النهائى لسندات الشركات أو السندات الحكومية المتوفرة .

الافتراضات الاكتوارية : تكاليف المرتبات و المزايا و الرعاية الطبية

٨٧- يتم قياس التزامات المزايا بعد انتهاء الخدمة على أساس يعكس ما يلى :

(أ) الزيادات المستقبلية المقدرة فى المرتبات .

و (ب) المزايا المذكورة فى أحكام النظام (أو الناجمة من أى التزام ضمنى يتعدى هذه الأحكام) فى تاريخ نهاية الفترة المالية .

و (ج) التغيرات المستقبلية المقدرة فى مستوى أية مزايا للدولة التى تؤثر على المزايا المستحقة بموجب خطة مزايا محددة وذلك فقط عند حدوث أى من الآتى :

(١) إذا تمت هذه التغيرات قبل تاريخ نهاية الفترة المالية .

أو (٢) إذا دلت البيانات التاريخية أو أية أدلة أخرى يعتمد عليها على أن مزايا الدولة هذه ستتغير بأسلوب يمكن التنبؤ به ، مثل أن تتفق مع التغيرات المستقبلية فى

المستويات العامة للأسعار أو المستويات العامة للمرتبات .

و (د) تأثير أى تحديد لحصة صاحب العمل فى تكلفة المزايا المستقبلية .

و (هـ) المساهمات التى يقدمها العاملون أو الأطراف الثالثة والتي تخفض التكلفة النهائية لتلك المزايا بالنسبة للمنشأة .

٨٨- إذا تطلبت الأحكام الرسمية للنظام (أو التزام ضمنى يتعدى هذه الأحكام) أن تقوم المنشأة بتغيير المزايا فى الفترات المستقبلية فإن قياس الالتزام يعكس هذه التغيرات ، وتكون الحالة هكذا على سبيل المثال إذا :

(أ) كان للمنشأة تاريخ سابق لزيادة المزايا ، على سبيل المثال لتخفيف آثار التضخم و لا توجد دلالة على أن هذه الأعراف ستتغير فى المستقبل .

أو (ب) تم الاعتراف بالأرباح الاكتوارية فى السابق فى القوائم المالية ، ووجب على المنشأة إما بناء على الأحكام الرسمية للنظام (أو التزام ضمنى يتعدى هذه الأحكام) أو تشريع استخدام أى فائض فى النظام لمنفعة المشاركين فى النظام (راجع الفقرة "١٠٨(ج)") .

أو (ج) تختلف المزايا كرد فعل للأداء المستهدف أو سمات أخرى . فمثلاً قد تنص شروط النظام على أنه سيدفع مزايا مخفضة أو قد تتطلب اشتراكات إضافية من العاملين فى حالة كانت أصول النظام غير كافية . ويعكس قياس الإلتزام أفضل تقدير لتأثير الأداء المستهدف أو السمات الأخرى .

٨٩- لا تعكس الافتراضات الاكتوارية التغيرات المستقبلية فى المزايا التى هى ليست واردة فى الشروط الرسمية للنظام (أو التزاماً ضمناً) فى تاريخ نهاية الفترة المالية ، مثل هذه التغيرات ينتج عنها :

(أ) تكلفة الخدمة السابقة إلى المدى الذى تتغير به مزايا الخدمة قبل التغيير .

و (ب) تكلفة الخدمة الحالية للفترات بعد التغيير إلى المدى الذى تتغير به مزايا الخدمة بعد التغيير .

٩٠- تأخذ تقديرات الزيادات المستقبلية فى المرتبات فى الاعتبار التضخم و الأقدمية و الترقيات و العوامل الأخرى ذات الصلة مثل العرض و الطلب فى سوق التوظيف .

٩١- تحدد بعض أنظمة المزايا المحددة الاشتراكات المطلوب من المنشأة دفعها . وتأخذ التكلفة النهائية للمزايا فى الحسبان أثر ذلك التحديد للاشتراكات . وبحسب تأثير هذا التحديد خلال أى من الأعمار التالية أيهما أقصر :

(أ) العمر المقدر للمنشأة .

و(ب) العمر المقدر للنظام .

٩٢- تتطلب بعض نظم المزايا المحددة من العاملين أو أطراف ثالثة المساهمة فى تكاليف النظام . وتخفيض مساهمات العاملين من تكاليف المزايا بالنسبة للمنشأة . وتتظر المنشأة فيما إذا كانت مساهمات الأطراف الثالثة تخفض من تكاليف المزايا بالنسبة للمنشأة ، أو تكون عبارة عن حقوق تعويض كما هو موضح فى الفقرة "١١٦" . وتكون مساهمات العاملين أو الأطراف الثالثة إما مبيحة فى البنود الرسمية للنظام (أو تنشأ من التزام حكى يتجاوز نطاق تلك البنود) أو تكون اختيارية . وتخفيض المساهمات الاختيارية للعاملين أو الأطراف الثالثة من تكلفة الخدمة عند دفع هذه المساهمات فى النظام .

٩٣- تؤدى مساهمات العاملين أو الأطراف الثالثة الواردة فى البنود الرسمية للنظام إلى تخفيض تكلفة الخدمة (إذا كانت مرتبطة بالخدمة) أو تخفيض قيمة إعادة قياس صافى التزام (أصل) المزايا المحددة (مثلاً إذا كانت المساهمات مطلوبة لتقليل العجز الناشئ من الخسائر فى أصول النظام أو الخسائر الاكتوارية) . وتنسب مساهمات العاملين أو الأطراف الثالثة فيما يتعلق بالخدمة إلى فترات تقديم الخدمة كمزايا بالسالب وفقاً للفقرة "٧٠" (أى ينسب صافى المزايا وفقاً لتلك الفقرة) .

٩٤- ينتج عن التغيرات في مساهمات العاملين أو الأطراف الثالثة فيما يتعلق بتقديم الخدمات :
إما (أ) تكلفة للخدمة الحالية والسابقة (في حال لم تكن التغيرات في مساهمات العاملين واردة في البنود الرسمية للنظام و لا تنشأ عن التزام حكى) .
أو (ب) أرباح أو خسائر اكتوارية (إذا كانت التغيرات في مساهمات العاملين واردة في البنود الرسمية للنظام أو تنشأ عن التزام حكى) .

٩٥- بعض المزايا بعد انتهاء الخدمة مرتبطة بمتغيرات مثل مستوى مزايا التقاعد للدولة أو العناية الطبية للدولة ، ويعكس قياس المزايا أفضل تقدير لتلك المتغيرات بناء على البيانات التاريخية والأدلة الأخرى التى يعتمد عليها .

٩٦- يجب أن تأخذ الافتراضات الخاصة بالعناية الطبية فى الاعتبار التغيرات المستقبلية المقدرة فى تكلفة الخدمات الطبية الناجمة عن كل من التضخم و التغيرات المحددة فى التكاليف الطبية .

٩٧- يتطلب قياس المزايا الطبية بعد انتهاء الخدمة افتراضات بشأن مستوى و تكرار المطالبات المستقبلية وتكلفة تلبية هذه المطالبات ، وتقوم المنشأة بتقدير التكاليف الطبية المستقبلية بناء على البيانات التاريخية الخاصة بالخبرة الذاتية للمنشأة مؤيدة - حيث يكون ذلك ضرورياً - بالبيانات التاريخية المنشآت الأخرى و شركات التأمين و شركات الخدمة الطبية و المصادر الأخرى ، وتأخذ التقديرات المستقبلية للخدمات الطبية فى الاعتبار أثر التقدم التقنى و التغيرات فى استخدام الرعاية الصحية أو أنماط تقديمها و التغيرات فى الوضع الصحى للمشاركين فى النظام .

٩٨- أن مستوى وتكرار المطالبات له حساسية بشكل خاص للعمر والحالة الصحية وجنس العاملين (ومن يعولونهم)، وقد يكون له حساسية لعوامل أخرى مثل الموقع الجغرافى، ولذلك يتم تعديل البيانات التاريخية إلى الحد الذي يختلف فيه المزيج الديموغرافى للسكان عن مزيج السكان المستخدم كأسس للبيانات التاريخية، ويتم كذلك تعديلها حيث توجد أدلة يعتمد عليها فى أن الاتجاهات التاريخية لن تستمر .

تكلفة الخدمة السابقة وأرباح أو خسائر التسوية

٩٩- قبل تحديد تكلفة الخدمة السابقة أو أرباح أو خسائر التسوية ، تعيد المنشأة قياس صافى التزام (أصل) المزايا المحددة باستخدام القيمة العادلة الحالية لأصول النظام والافتراضات الاكتوارية الحالية (بما فى ذلك أسعار الفائدة السوقية الحالية وأسعار السوق الحالية الأخرى) التى تعكس المزايا المقدمة وفقاً للنظام قبل تعديله أو تقليصه أو تسويته .

١٠٠- لا تحتاج المنشأة إلى التمييز بين تكلفة الخدمة السابقة الناتجة عن تعديل النظام وتكلفة الخدمة السابقة الناتجة عن التقليص وأرباح أو خسائر فى التسوية فى حال حدوث تلك المعاملات جنباً على جنب . وفى بعض الحالات ، يحدث تعديل النظام قبل التسوية ، مثلاً عندما تغير المنشأة المزايا وفقاً للنظام وتقوم بتسوية المزايا المعدلة فى وقت لاحق . وفى تلك الحالات ، تعترف المنشأة بتكلفة الخدمة السابقة قبل حصول أية أرباح أو خسائر من التسوية .