|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CHUẨN MỰC BÁO CÁO TÀI CHÍNH QUỐC TẾ SỐ 19**  **PHÚC LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**  **Mục tiêu**   1. Mục tiêu của Chuẩn mực này là hướng dẫn các nguyên tắc kế toán và thuyết minh thông tin về phúc lợi của người lao động. Chuẩn mực này yêu cần đơn vị ghi nhận: 2. một khoản nợ phải trả khi người lao động đã thực hiện công việc để đổi lấy các khoản phúc lợi được trả trong tương lai; và 3. một khoản chi phí khi đơn vị được hưởng lợi ích kinh tế phát sinh từ các công việc do người lao động thực hiện để đổi lấy các khoản phúc lợi của người lao động.   **Phạm vi**   1. Chuẩn mực này áp dụng cho tất cả các khoản phúc lợi của người lao động, ngoại trừ những phúc lợi thuộc phạm vi áp dụng của Chuẩn mực IFRS 2 - Các khoản thanh toán trên cơ sở cổ phiếu. 2. Chuẩn mực này không áp dụng đối với báo cáo cho quỹ phúc lợi của người lao động (xem IAS 26 Kế toán và Báo cáo Quỹ Phúc lợi Hưu trí). 3. Phúc lợi của người lao động nằm trong phạm vi áp dụng của Chuẩn mực này bao gồm các phúc lợi được cung cấp: 4. theo các quỹ phúc lợi chính thức hoặc các thỏa thuận chính thức giữa đơn vị và cá nhân người lao động, nhóm người lao động hoặc đại diện của họ; 5. theo các yêu cầu pháp luật, hoặc theo các thỏa thuận ngành nghề, mà qua đó các đơn vị được yêu cầu phải đóng góp cho các quỹ phúc lợi quốc gia, địa phương, ngành hoặc các quỹ phúc lợi có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động; hoặc là 6. bởi những thông lệ không chính thức làm phát sinh nghĩa vụ ngầm định. Các thông lệ không chính thức làm phát sinh nghĩa vụ ngầm định khi đơn vị không có sự lựa chọn nào khác ngoài việc chi trả phúc lợi của người lao động. Một ví dụ về nghĩa vụ ngầm định là khi một sự thay đổi trong các thông lệ không chính thức của đơn vị sẽ tạo ra những thiệt hại không thể chấp nhận được làm ảnh hưởng tới mối quan hệ giữa đơn vị với người lao động. 7. Phúc lợi của người lao động bao gồm: 8. phúc lợi ngắn hạn cho người lao động dự kiến sẽ được thanh toán toàn bộ trong vòng 12 tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo năm mà người lao động đã thực hiện các công việc cho đơn vị chẳng hạn như: 9. tiền công, tiền lương và đóng góp an sinh xã hội; 10. nghỉ phép hàng năm và nghỉ ốm; 11. phân phối lợi nhuận và tiền thưởng; và 12. các lợi ích không bằng tiền (như chăm sóc y tế, nhà ở, xe hơi và hàng hóa hoặc dịch vụ miễn phí hoặc được trợ cấp) cho người lao động hiện tại; 13. Phúc lợi sau khi nghỉ việc, chẳng hạn như: 14. phúc lợi hưu trí (ví dụ lương hưu và các khoản thanh toán một lần khi nghỉ hưu); và 15. các lợi ích sau khi nghỉ việc khác, ví dụ như bảo hiểm nhân thọ và chăm sóc y tế sau khi nghỉ việc; 16. các khoản phúc lợi dài hạn khác cho người lao động, chẳng hạn như: 17. ngày nghỉ có hưởng lương dài hạn, như nghỉ thâm niên hoặc nghỉ phép dài ngày có hưởng lương; 18. nghỉ lễ kỉ niệm và các phúc lợi dài hạn khác; 19. trợ cấp tàn tật dài hạn; và 20. phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng 21. Phúc lợi của người lao động bao gồm các khoản phúc lợi được cung cấp cho người lao động hoặc cho người phụ thuộc hoặc người thụ hưởng của họ và có thể được thanh toán bằng tiền (hoặc bằng hàng hóa hoặc dịch vụ) trực tiếp cho người lao động, cho vợ/chồng, con cái hoặc người phụ thuộc khác hoặc thông qua các đối tượng khác, chẳng hạn như công ty bảo hiểm. 22. Người lao động có thể làm việc cho đơn vị toàn thời gian, bán thời gian, không có thời hạn, theo thời vụ hoặc ngắn hạn. Đối với mục đích của Chuẩn mực này, người lao động bao gồm cả giám đốc và các nhân viên quản lý khác.   **Các định nghĩa**   1. Các thuật ngữ trong Chuẩn mực này được hiểu như sau:   **Định nghĩa phúc lợi của người lao động**  *Phúc lợi của người lao động* là tất cả các khoản chi trả của đơn vị dưới mọi hình thức cho người lao động cho công việc mà người lao động thực hiện tại đơn vị hoặc các khoản chi trả do chấm dứt hợp đồng lao động.  *Phúc lợi ngắn hạn của người lao động* là các khoản phúc lợi cho người lao động (ngoại trừ phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng) dự kiến sẽ được thanh toán toàn bộ trong vòng 12 tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo năm mà người lao động đã thực hiện các công việc cho đơn vị.  *Phúc lợi sau khi nghỉ việc* là các khoản phúc lợi cho người lao động (ngoài trừ các khoản lợi ích khi thôi việc và phúc lợi ngắn hạn cho người lao động) mà đơn vị phải trả cho người lao động sau khi hoàn thành hợp đồng lao động.  *Các khoản phúc lợi dài hạn khác của người lao động* là tất cả các khoản phúc lợi cho người lao động không phải là phúc lợi ngắn hạn của người lao động, phúc lợi sau khi nghỉ việc, và phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng.  *Phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng* là các khoản phúc lợi mà đơn vị phải thanh toán cho người lao động vì chấm dứt hợp đồng lao động do:   1. đơn vị quyết định chấm dứt hợp đồng với người lao động trước ngày nghỉ hưu thông thường; hoặc 2. người lao động quyết định chấp nhận chấm dứt hợp đồng lao động để được nhận các khoản phúc lợi do đơn vị đề xuất.   **Các định nghĩa liên quan đến phân loại quỹ phúc lợi**  *Quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc* là các thỏa thuận chính thức hoặc không chính thức mà theo đó đơn vị phải chi trả các khoản phúc lợi sau khi nghỉ việc cho một hoặc nhiều người lao động.  *Quỹ đóng góp xác định* là quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc theo đó đơn vị phải nộp các khoản đóng góp cố định vào một đơn vị riêng (một quỹ), và sẽ không có nghĩa vụ pháp lý hay nghĩa vụ ngầm định buộc phải trả thêm các khoản đóng góp nào khác trong trường hợp quỹ này không có đủ tài sản để chi trả phúc lợi cho người lao động liên quan đến thời gian làm việc hiện tại và trước đó của người lao động.  *Quỹ phúc lợi xác định là* quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc không thuộc loại quỹ đóng góp xác định.  *Quỹ phúc lợi có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động* là quỹ đóng góp xác định (ngoại trừ quỹ của nhà nước) hoặc quỹ lợi ích xác định (ngoại trừ quỹ của nhà nước):   1. tích lũy tài sản do nhiều đơn vị đóng góp không chịu sự kiểm soát chung và 2. sử dụng các tài sản đó để chi trả phúc lợi cho người lao động thuộc nhiều đơn vị khác nhau, trên cơ sở không có sự phân biệt đơn vị sử dụng lao động khi xác định mức đóng góp và mức phúc lợi chi trả.   **Các định nghĩa liên quan đến nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần**  *Nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần* là giá trị thâm hụt hoặc thặng dư sau khi được điều chỉnh để phản ánh ảnh hưởng của việc giới hạn tài sản phúc lợi thuần được xác định ở mức trần của tài sản.  *Thâm hụt* hoặc *thặng dư* là:   1. giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định, trừ (-) 2. giá trị hợp lý của tài sản quỹ (nếu có).   *Mức trần tài sản* là giá trị hiện tại của lợi ích kinh tế sẵn có dưới hình thức hoàn trả từ quỹ hoặc giảm trừ khoản đóng góp trong tương lai vào quỹ.  *Giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định* là giá trị hiện tại, không khấu trừ bất kỳ tài sản nào của quỹ, của các khoản thanh toán dự kiến trong tương lai để chi trả cho nghĩa vụ phát sinh từ thời gian phục vụ hiện tại và trước đó của người lao động.  *Tài sản quỹ* bao gồm:   1. các tài sản được nắm giữ bởi quỹ phúc lợi dài hạn cho người lao động; và 2. các hợp đồng bảo hiểm đủ điều kiện.   *Tài sản được nắm giữ bởi quỹ phúc lợi dài hạn cho người lao động* là tài sản (ngoại trừ công cụ tài chính không được phép chuyển nhượng do đơn vị báo cáo phát hành):   1. được nắm giữ bởi một đơn vị (một quỹ) được thành lập dưới dạng pháp nhân khác với đơn vị báo cáo và chỉ tồn tại với mục đích duy nhất là để chi trả hoặc trợ cấp phúc lợi cho người lao động; và 2. chỉ dùng để chi trả hoặc cấp phúc lợi cho người lao động, không được dùng để thanh toán cho các chủ nợ của đơn vị báo cáo (kể cả trong trường hợp phá sản) và không được trả lại cho đơn vị báo cáo, trừ khi: 3. các tài sản còn lại của quỹ đủ để đáp ứng tất cả các nghĩa vụ phúc lợi cho người lao động của quỹ hoặc của đơn vị báo cáo; hoặc 4. các tài sản được trả lại cho đơn vị báo cáo để hoàn trả các khoản phúc lợi mà đơn vị đã chi trả cho người lao động.   *Hợp đồng bảo hiểm đủ điều kiện* là một hợp đồng bảo hiểm được phát hành bởi một công ty bảo hiểm không phải là một bên liên quan (theo định nghĩa tại Chuẩn mực IAS 24 Thuyết minh thông tin về các bên liên quan) của đơn vị báo cáo, khi số tiền thu được từ hợp đồng này:   1. chỉ có thể sử dụng để chi trả hoặc trợ cấp phúc lợi cho người lao động theo quỹ phúc lợi xác định; và 2. không được dùng để thanh toán cho các chủ nợ của đơn vị báo cáo (ngay cả trong trường hợp phá sản), và không được trả lại cho đơn vị báo cáo, trừ khi: 3. tiền thu được phản ánh số tài sản thặng dư không cần dùng để chi trả cho các nghĩa vụ phúc lợi của người lao động liên quan tới hợp đồng bảo hiểm; hoặc 4. tiền thu được trả lại cho đơn vị báo cáo để hoàn trả cho đơn vị các khoản phúc lợi đã chi trả cho người lao động.   *Giá trị hợp lý* là giá có thể nhận được khi bán một tài sản hoặc giá chuyển nhượng một khoản nợ phải trả trong một giao dịch tự nguyện có tổ chức giữa các bên tham gia thị trường tại ngày xác định giá trị. (Xem Chuẩn mực IFRS 13 Xác định giá trị hợp lý.)  **Các định nghĩa liên quan đến chi phí phúc lợi xác định**  *Chi phí phục vụ* bao gồm:   1. *chi phí phục vụ hiện tại* là phần tăng giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định phát sinh do người lao động làm việc cho đơn vị trong kỳ hiện tại; 2. *chi phí phục vụ quá khứ* là sự thay đổi trong giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định phát sinh do người lao động làm việc cho đơn vị trong các kỳ trước, là kết quả của việc bổ sung quỹ phúc lợi (phúc lợi đưa vào áp dụng hay bị hủy bỏ, hoặc thay đổi quỹ phúc lợi xác định) hoặc thu hẹp quy mô (đơn vị giảm đáng kể số người lao động tham gia quỹ phúc lợi); và 3. các khoản lãi hoặc lỗ phát sinh khi thanh toán.   *Lãi thuần từ nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần* là sự biến động theo thời gian của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần phát sinh trong kỳ.  *Tái xác định giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần* bao gồm:   1. chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê; 2. lãi từ tài sản quỹ, không bao gồm các khoản nằm trong lãi thuần từ nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần; và 3. các thay đổi từ ảnh hưởng của mức trần tài sản, trừ các thay đổi trong lãi thuần từ nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần.   *Chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê* là các thay đổi về giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định phát sinh từ:   1. các điều chỉnh theo thực tế (ảnh hưởng của chênh lệch giữa các giả định tính toán dựa trên mô hình thống kê và thực tế phát sinh); và 2. ảnh hưởng của thay đổi về các giả định tính toán dựa trên mô hình thống kê.   *Lãi từ tài sản quỹ* là các khoản lãi, cổ tức và các thu nhập khác từ tài sản quỹ, cùng với các khoản lãi hoặc lỗ đã thực hiện và chưa thực hiện từ tài sản của quỹ, trừ đi:   1. chi phí quản lý tài sản quỹ; và 2. thuế phải trả của quỹ, ngoại trừ số thuế đã nằm trong các giả định tính toán dựa trên mô hình thống kê được sử dụng để xác định giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định.   *Thanh toán* là một giao dịch qua đó loại trừ toàn bộ các nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ ngầm định đối với một phần hoặc toàn bộ phúc lợi được cung cấp bởi quỹ phúc lợi xác định, ngoại trừ khoản chi trả phúc lợi cho người lao động hoặc đại diện cho người lao động đã được quy định trong các điều khoản của quỹ phúc lợi và đã được đưa vào trong các giả định tính toán dựa trên mô hình thống kê.  **Phúc lợi ngắn hạn cho người lao động**   1. Phúc lợi ngắn hạn cho người lao động dự kiến sẽ được thanh toán trong vòng 12 tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo năm mà người lao động đã thực hiện các công việc cho đơn vị bao gồm các khoản: 2. tiền công, tiền lương và các khoản đóng góp an sinh xã hội; 3. nghỉ phép hàng năm và nghỉ ốm; 4. phân phối lợi nhuận và tiền thưởng; và 5. các lợi ích không bằng tiền (như chăm sóc y tế, nhà ở, xe hơi và hàng hóa hoặc dịch vụ miễn phí hoặc được trợ cấp) cho người lao động hiện tại; 6. Đơn vị không cần phải phân loại lại phúc lợi ngắn hạn cho người lao động nếu đơn vị dự kiến thay đổi thời điểm thanh toán. Tuy nhiên, nếu các đặc tính của phúc lợi thay đổi (chẳng hạn như thay đổi từ phúc lợi không lũy kế sang phúc lợi lũy kế) hoặc nếu sự thay đổi trong thời điểm thanh toán dự kiến không phải là tạm thời, đơn vị cần xem xét liệu các khoản phúc lợi đó có còn phù hợp với định nghĩa của phúc lợi ngắn hạn cho người lao động hay không.   **Ghi nhận và xác định giá trị của**  **Phúc lợi ngắn hạn cho người lao động**   1. Khi người lao động đã làm việc tại đơn vị trong một kỳ kế toán, đơn vị phải ghi nhận giá trị chưa chiết khấu của khoản phúc lợi ngắn hạn của người lao động mà đơn vị dự kiến sẽ chi trả cho sự phục vụ của người lao động: 2. là nợ phải trả (chi phí phải trả), sau khi trừ đi các khoản tiền đã thanh toán. Nếu số tiền đã thanh toán vượt quá giá trị chưa chiết khấu của các khoản phúc lợi, đơn vị sẽ ghi nhận khoản chi trả vượt trội là tài sản (chi phí trả trước) tới khi chi phí trả trước này giảm trừ hết các khoản thanh toán trong tương lai hoặc hoàn trả bằng tiền mặt. 3. là chi phí, trừ khi một Chuẩn mực khác yêu cầu hoặc cho phép việc ghi nhận các khoản phúc lợi vào nguyên giá của tài sản (ví dụ như Chuẩn mực IAS 2 Hàng tồn kho và Chuẩn mực IAS 16 Tài sản cố định hữu hình). 4. Các đoạn 13, 16 và 19 giải thích phương pháp áp dụng đoạn 11 đối với phúc lợi ngắn hạn cho người lao động dưới hình thức ngày nghỉ có hưởng lương, quỹ khen thưởng và phân phối lợi nhuận.   **Ngày nghỉ có hưởng lương ngắn hạn**   1. Đơn vị ghi nhận chi phí dự kiến ​​của phúc lợi ngắn hạn cho người lao động dưới hình thức nghỉ phép có hưởng lương theo đoạn 11 như sau: 2. trong trường hợp nghỉ phép hưởng lương được quyền lũy kế, đơn vị ghi nhận khi người lao động được hưởng thêm ngày nghỉ phép trên cơ sở thời gian họ làm việc . 3. trong trường hợp nghỉ phép hưởng lương không được lũy kế, đơn vị ghi nhận khi người lao động nghỉ phép. 4. Đơn vị có thể trả lương cho ngày nghỉ của người lao động vì nhiều lý do bao gồm ngày lễ, nghỉ ốm và nghỉ do thương tật ngắn hạn, nghỉ thai sản hoặc nghỉ sinh con, nghỉ để thực hiện nghĩa vụ bồi thẩm viên và nghĩa vụ quân sự. Ngày nghỉ có hưởng lương được chia thành hai loại: 5. lũy kế; và 6. không lũy kế. 7. Ngày nghỉ có hưởng lương lũy kế là những ngày nghỉ được chuyển tiếp và có thể sử dụng trong tương lai nếu số ngày nghỉ trong giai đoạn hiện tại chưa được sử dụng hết. Ngày nghỉ có hưởng lương lũy kế có thể được thanh toán (nói cách khác, người lao động có quyền nhận thanh toán bằng tiền cho ngày nghỉ phép chưa sử dụng khi thôi việc tại đơn vị) hoặc không thanh toán (khi người lao động không được thanh toán bằng tiền cho những ngày nghỉ phép chưa sử dụng khi thôi việc tại đơn vị). Một nghĩa vụ phát sinh khi người lao động có thêm phúc lợi từ ngày nghỉ được hưởng lương trong tương lai từ các công việc do người lao động thực hiện tại đơn vị. Nghĩa vụ tồn tại và được ghi nhận ngay cả khi ngày nghỉ có hưởng lương không được thanh toán, mặc dù có khả năng người lao động có thể thôi việc trước khi họ sử dụng các ngày nghỉ có hưởng lương lũy kế không được thanh toán. Và khả năng đó sẽ ảnh hưởng đến việc đo lường nghĩa vụ của đơn vị. 8. **Đơn vị xác định chi phí dự kiến ​​của ngày nghỉ có hưởng lương lũy kế là số tiền tăng thêm mà đơn vị dự kiến ​​sẽ trả cho các ngày nghỉ chưa được sử dụng lũy kế tính tới thời điểm cuối kỳ báo cáo.** 9. Phương pháp nêu trong đoạn trước đo lường nghĩa vụ bằng cách ước tính số tiền thanh toán tăng thêm đơn thuần do phát sinh từ phúc lợi được lũy kế. Trong nhiều trường hợp, đơn vị có thể không cần phải tính toán chi tiết để ước tính rằng không có nghĩa vụ trọng yếu đối với ngày nghỉ có hưởng lương chưa được sử dụng. Ví dụ như nghĩa vụ phát sinh từ nghỉ ốm nhiều khả năng chỉ trọng yếu nếu theo cách hiểu chính thức hoặc không chính thức, ngày nghỉ ốm chưa được sử dụng có thể được sử dụng như nghỉ phép hàng năm có hưởng lương.   **Ví dụ minh họa đoạn 16 và 17**  Đơn vị có 100 người lao động, mỗi người được hưởng năm ngày nghỉ ốm được trả lương mỗi năm. Nghỉ ốm chưa sử dụng có thể được chuyển tiếp trong một năm dương lịch. Nghỉ ốm được trừ ra khỏi tổng số các ngày nghỉ được hưởng lương của năm hiện tại và sau đó là của năm trước đó (theo phương pháp nhập sau xuất trước). Vào ngày 31 tháng 12 năm 20X1, trung bình ngày nghỉ chưa sử dụng là hai ngày cho mỗi người lao động. Đơn vị dự kiến, dựa trên kinh nghiệm, 92 người lao động sẽ nghỉ ốm không quá năm ngày trong 20X2 và tám người lao động còn lại sẽ nghỉ ốm trung bình sáu ngày rưỡi.  *Đơn vị ước tính rằng họ sẽ trả thêm mười hai ngày lương nghỉ ốm cho số ngày nghỉ ốm chưa sử dụng lũy kế tới ngày 31 tháng 12 năm 20X1 (mỗi ngày rưỡi cho tám người lao động). Do đó, đơn vị ghi nhận một khoản nợ bằng mười hai ngày lương.*   1. Ngày nghỉ được hưởng lương không tích lũy không được chuyển tiếp sẽ mất hiệu lực nếu ngày nghỉ của giai đoạn hiện tại không được sử dụng hết và không cho phép người lao động được nhận thanh toán bằng tiền cho ngày nghỉ chưa được sử dụng khi nghỉ việc tại đơn vị. Đây thường là trường hợp trả lương khi nghỉ ốm (ngày nghỉ không được sử dụng trong quá khứ không làm tăng ngày nghỉ trong tương lai), nghỉ thai sản hoặc nghỉ sinh con và ngày nghỉ được hưởng lương cho nghĩa vụ bồi thẩm viên hoặc nghĩa vụ quân sự. Đơn vị không ghi nhận nợ phải trả hoặc chi phí phát sinh cho đến thời điểm nghỉ phép, bởi vì thời gian người lao động phục vụ không làm tăng giá trị phúc lợi.   **Chương trình thưởng và phân phối lợi nhuận**   1. **Đơn vị sẽ ghi nhận chi phí dự kiến cho phân phối lợi nhuận và tiền thưởng theo khoản 11 khi và chỉ khi:** 2. **đơn vị có nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ ngầm định phải thực hiện thanh toán cho các khoản phúc lợi này, phát sinh từ kết quả của các sự kiện trong quá khứ; và** 3. **có thể có một ước tính đáng tin cậy cho nghĩa vụ này.**   **Nghĩa vụ hiện tại chỉ tồn tại khi và chỉ khi đơn vị không có sự lựa chọn nào ngoài việc thực hiện thanh toán này.**   1. Theo một số chương trình phân phối lợi nhuận, người lao động chỉ nhận được một phần lợi nhuận nếu họ vẫn còn làm việc cho đơn vị sau một khoảng thời gian xác định. Các chương trình phân phối lợi nhuận như vậy tạo ra một nghĩa vụ ngầm định khi người lao động làm việc cho đơn vị làm tăng giá trị phúc lợi của họ khi họ tiếp tục làm việc cho đến khi kết thúc thời gian xác định trên. Việc xác định các nghĩa vụ ngầm định như vậy phải phản ánh khả năng một số người lao động có thể thôi không làm việc cho đơn vị mà không nhận được khoản phân phối lợi nhuận.   **Ví dụ minh họa đoạn 20**  Chương trình phân phối lợi nhuận qui định đơn vị phải chia một tỷ lệ lợi nhuận cụ thể trong năm cho người lao động làm việc tại đơn vị trong năm đó. Nếu không có người lao động nghỉ việc trong năm, tổng lợi nhuận phân phối phải thanh toán là 3% lợi nhuận. Đơn vị này ước tính ảnh hưởng của khả năng thôi việc của người lao động sẽ làm giảm khoản thanh toán còn 2,5% lợi nhuận.  *Đơn vị ghi nhận khoản phải trả và chi phí tương ứng với 2,5% lợi nhuận.*   1. Đơn vị có thể không có nghĩa vụ pháp lý phải trả tiền thưởng. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, đơn vị có thông lệ trả tiền thưởng. Trong những trường hợp như vậy, đơn vị có nghĩa vụ ngầm định vì đơn vị không có lựa chọn nào ngoài việc trả tiền thưởng. Việc xác định nghĩa vụ ngầm định phải phản ánh khả năng một số người lao động có thể nghỉ mà không nhận được tiền thưởng. 2. Đơn vị có thể ước tính một cách đáng tin cậy về nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ ngầm định cho chương trình thưởng và phân phối lợi nhuận khi và chỉ khi: 3. các điều khoản chính thức của chương trình có một công thức xác định giá trị phúc lợi của người lao động; 4. đơn vị xác định số tiền phải trả trước khi báo cáo tài chính được phê duyệt phát hành; hoặc 5. dựa trên thực tế trong quá khứ đưa ra bằng chứng rõ ràng về giá trị của nghĩa vụ ngầm định của đơn vị. 6. Nghĩa vụ từ chương trình thưởng và phân phối lợi nhuận phát sinh từ công việc của người lao động chứ không phải từ giao dịch với chủ sở hữu đơn vị. Do đó, đơn vị ghi nhận các nghĩa vụ này là chi phí chứ không ghi nhận như một khoản lợi nhuận chi trả cho chủ sở hữu. 7. Nếu các khoản thanh toán phân phối lợi nhuận và tiền thưởng dự kiến không được thanh toán toàn bộ trong vòng mười hai tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo năm mà người lao động thực hiện công việc liên quan, các khoản thanh toán đó được xem là các khoản phúc lợi của người lao động dài hạn khác (xem đoạn 153–158).   **Thuyết minh**   1. Mặc dù Chuẩn mực này không yêu cầu thuyết minh cụ thể về phúc lợi ngắn hạn cho người lao động, các Chuẩn mực khác có thể yêu cầu thuyết minh thêm. Ví dụ như Chuẩn mực IAS 24 yêu cầu thuyết minh về phúc lợi cho các nhân sự quản lý chủ chốt. Chuẩn mực IAS 1 *Trình bày Báo cáo tài chính* yêu cầu thuyết minh chi phí phúc lợi người lao động.   **Phúc lợi sau khi nghỉ việc: phân biệt giữa quỹ đóng góp xác định và quỹ phúc lợi xác định**   1. Phúc lợi sau khi nghỉ việc bao gồm: 2. phúc lợi hưu trí (ví dụ: lương hưu và các khoản thanh toán một lần khi nghỉ hưu); và 3. các phúc lợi sau khi nghỉ việc khác, chẳng hạn như bảo hiểm nhân thọ và chăm sóc y tế sau khi nghỉ việc.   Quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc là thỏa thuận mà theo đó đơn vị cung cấp phúc lợi sau khi nghỉ việc cho người lao động. Đơn vị áp dụng Chuẩn mực này cho tất cả các thỏa thuận như vậy cho dù có thành lập đơn vị riêng biệt để thực hiện nhận đóng góp và thực hiện thanh toán lợi ích cho người lao động hay không.   1. Quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc được phân loại là quỹ đóng góp xác định hoặc là quỹ phúc lợi xác định tùy thuộc vào bản chất kinh tế dựa vào các điều khoản và điều kiện chính của của quỹ đó. 2. Đối với quỹ đóng góp xác định, nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ ngầm định của đơn vị được giới hạn ở số tiền mà đơn vị đồng ý đóng góp cho quỹ. Do đó, phúc lợi sau khi nghỉ việc mà người lao động được nhận được xác định bằng số tiền đóng góp của đơn vị (và có thể từ cả người lao động) cho quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc hoặc cho một công ty bảo hiểm, cùng với lãi đầu tư phát sinh từ những đóng góp đó. Do đó, rủi ro từ mô hình thống kê (khi phúc lợi ít hơn kỳ vọng) và rủi ro đầu tư (tài sản đầu tư sẽ không đủ để đáp ứng phúc lợi kỳ vọng) về bản chất thuộc về người lao động. 3. Ví dụ cho trường hợp nghĩa vụ của đơn vị không bị giới hạn ở số tiền mà đơn vị đồng ý đóng góp cho quỹ là khi đơn vị có nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ ngầm định thông qua: 4. công thức tính phúc lợi của quỹ không chỉ phụ thuộc vào số tiền đóng góp mà còn qui định đơn vị phải đóng góp thêm nếu tài sản không đủ để chi trả các phúc lợi trong thể thức của quỹ; 5. đảm bảo, trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua quỹ, một khoản lãi xác định từ các khoản đóng góp; hoặc 6. những thông lệ không chính thức làm phát sinh nghĩa vụ ngầm định. Ví dụ, một nghĩa vụ ngầm định có thể phát sinh khi đơn vị có tiền lệ gia tăng phúc lợi cho người lao động cũ để bù đắp mức tăng lạm phát ngay cả khi không có nghĩa vụ pháp lý bắt buộc làm như vậy. 7. Đối với quỹ phúc lợi xác định: 8. nghĩa vụ của đơn vị là cung cấp các phúc lợi đã thỏa thuận cho các người lao động hiện tại và người lao động cũ; và 9. rủi ro dựa trên mô hình thống kê (mà phúc lợi sẽ tốn kém hơn hơn dự kiến) và rủi ro đầu tư bị giảm, về bản chất, thuộc về đơn vị. Nếu các dữ liệu thống kê hoặc kết quả đầu tư thực tế tệ hơn dự kiến, nghĩa vụ của đơn vị có thể tăng lên. 10. Đoạn 32–49 giải thích sự khác biệt giữa quỹ đóng góp xác định và quỹ phúc lợi xác định trong trường hợp các quỹ phúc lợi có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động, quỹ phúc lợi xác định chia sẻ rủi ro giữa các đơn vị chịu sự kiểm soát chung, quỹ phúc lợi nhà nước và bảo hiểm phúc lợi.   **Quỹ phúc lợi có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động**   1. Đơn vị sẽ phân loại quỹ có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động là quỹ đóng góp xác định hoặc là quỹ phúc lợi xác định dựa theo các điều khoản của quỹ (bao gồm cả các nghĩa vụ ngầm định ngoài các điều khoản chính thức). 2. Nếu đơn vị tham gia vào một quỹ phúc lợi xác định có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động, trừ khi áp dụng đoạn 34, đơn vị đó sẽ:    * 1. hạch toán tỷ lệ tương ứng của đơn vị trong nghĩa vụ phúc lợi xác định, tài sản quỹ và chi phí liên quan đến quỹ theo cách tương tự như đối với các quỹ phúc lợi xác định khác; và      2. thuyết minh thông tin theo yêu cầu của đoạn 135–148 (ngoại trừ đoạn 148(d)). 3. Khi không có đủ thông tin để hạch toán quỹ phúc lợi xác định có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động theo cách hạch toán áp dụng cho quỹ phúc lợi xác định, đơn vị phải:    * 1. hạch toán quỹ theo hướng dẫn tại các đoạn 51 và 52 như một quỹ đóng góp xác định; và      2. thuyết minh thông tin theo yêu cầu của đoạn 148. 4. Một ví dụ về quỹ lợi ích xác định có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động là: 5. quỹ được tài trợ dựa trên cơ sở trả bao nhiêu góp bấy nhiêu: các khoản đóng góp được xác định ở mức dự kiến ​​đủ để trả các khoản phúc lợi trong cùng thời gian đó; và phúc lợi trong tương lai phát sinh trong giai đoạn hiện tại sẽ được chi trả từ các khoản đóng góp trong tương lai; và 6. phúc lợi của người lao động được xác định theo thời gian làm việc của họ và các đơn vị tham gia không thể rút ra khỏi quỹ mà không đóng góp cho các phúc lợi mà người lao động được hưởng được cho đến ngày rút ra. Quỹ như vậy tạo ra rủi ro từ mô hình thống kê cho đơn vị: nếu phúc lợi cuối cùng có được vào cuối kỳ báo cáo cao hơn dự kiến, đơn vị sẽ phải tăng mức đóng góp hoặc thuyết phục người lao động chấp nhận giảm phúc lợi. Do đó, quỹ như vậy là quỹ phúc lợi xác định. 7. Khi có đủ thông tin về quỹ phúc lợi xác định có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động, đơn vị hạch toán tỷ lệ tương ứng của đơn vị cho phần nghĩa vụ phúc lợi xác định, tài sản quỹ và chi phí liên quan quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc tương tự như đối với quỹ phúc lợi xác định khác. Tuy nhiên, đơn vị có thể không thể xác định được tỷ lệ tương ứng của mình trong tình hình tài chính và kết quả hoạt động của quỹ một cách đáng tin cậy. Điều này có thể xảy ra khi: 8. quỹ này khiến các đơn vị tham gia gặp rủi ro từ mô hình thống kê liên quan đến người lao động hiện tại và trước đây của các đơn vị khác, dẫn đến kết quả là không có cơ sở nhất quán và đáng tin cậy để phân bổ nghĩa vụ, tài sản quỹ và chi phí cho từng đơn vị tham gia quỹ; hoặc 9. đơn vị không có quyền tiếp cận với đầy đủ thông tin của quỹ để đáp ứng các yêu cầu của Chuẩn mực này.   Trong những trường hợp đó, đơn vị hạch toán quỹ như thể đó là quỹ đóng góp xác định và thuyết minh thông tin theo yêu cầu của đoạn 148.   1. Có thể có một hợp đồng thỏa thuận giữa quỹ phúc lợi có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động và những bên tham gia để xác định cách thức phân bổ mức thặng dư (hoặc tài trợ thâm hụt) trong quỹ cho những bên tham gia. Nếu có thỏa thuận này, bên tham gia vào quỹ phúc lợi có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động hạch toán như quỹ đóng góp xác định theo đoạn 34 sẽ ghi nhận tài sản hoặc nợ phải trả phát sinh từ hợp đồng thỏa thuận và kết quả lãi hoặc lỗ trong Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh.   **Ví dụ minh họa đoạn 37**  Đơn vị tham gia vào quỹ phúc lợi xác định có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động trong đó quỹ không thực hiện định giá quỹ trên cơ sở IAS 19. Do đó, đơn vị hạch toán quỹ này như là quỹ đóng góp xác định. Kết quả định giá quỹ không theo Chuẩn mực IAS 19 cho thấy quỹ bị thâm hụt CU100 triệu. Hợp đồng giữa quỹ và các bên tham gia cũng qui định các bên này sẽ góp bù số thâm hụt trong vòng năm năm tới. Tổng số đóng góp của đơn vị theo hợp đồng là CU8 triệu.  *Đơn vị ghi nhận nợ phải trả cho khoản đóng góp được điều chỉnh theo giá trị tiền tệ theo thời gian và đối ứng ghi chi phí trong Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh.*   1. Các quỹ phúc lợi có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động khác với các quỹ quản trị nhóm. Quỹ quản trị nhóm chỉ đơn thuần là việc kết hợp các quỹ của người sử dụng lao động đơn lẻ để cho phép người sử dụng lao động tham gia tập hợp tài sản của họ cho mục đích đầu tư và giảm chi phí quản lý đầu tư và chí phi quản lý, trong khi yêu cầu chi trả của người sử dụng lao động khác nhau vẫn được tách biệt riêng theo phúc lợi người lao động của từng bên. Các quỹ quản trị nhóm không gây khó khăn kế toán vì đơn vị có sẵn thông tin để ghi nhận quỹ và bởi vì các quỹ đó không khiến các đơn vị tham gia gặp rủi ro từ mô hình thống kê liên quan đến người lao động hiện tại và người lao động cũ của các đơn vị khác. Các định nghĩa trong Chuẩn mực này yêu cầu đơn vị phân loại quỹ quản trị nhóm thành quỹ đóng góp xác định hoặc quỹ phúc lợi xác định theo các điều khoản của quỹ (bao gồm cả các nghĩa vụ ngầm định ngoài các điều khoản chính thức). 2. Khi xác định thời điểm ghi nhận và cách đo lường nợ phải trả liên quan đến đến việc thanh lý một quỹ phúc lợi xác định có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động hoặc liên quan đến việc đơn vị rút khỏi quỹ phúc lợi xác định có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động, đơn vị sẽ áp dụng Chuẩn mực IAS 37 Dự phòng, Nợ tiềm tàng và Tài sản tiềm tàng.   **Quỹ phúc lợi xác định chia sẻ rủi ro giữa các đơn vị chịu sự kiểm soát chung**   1. Quỹ phúc lợi xác định chia sẻ rủi ro giữa các đơn vị chịu sự kiểm soát chung ví dụ: công ty mẹ và các công ty con trong tập đoàn, không phải là quỹ phúc lợi có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động. 2. Đơn vị tham gia vào một quỹ như vậy phải thu thập đầy đủ thông tin về tổng thể quỹ theo yêu cầu của Chuẩn mực này trên cơ sở các giải định áp dụng cho tổng thể quỹ. Nếu có một thỏa thuận trong hợp đồng hoặc có chính sách quy định về việc tính riêng chi phí phúc lợi xác định thuần của quỹ theo hướng dẫn của Chuẩn mực này cho từng đơn vị trong tập đoàn, thì các đơn vị của họ sẽ ghi nhận chi phí phúc lợi xác định thuần trong báo cáo tài chính riêng. Nếu không có thỏa thuận hoặc chính sách như vậy, chi phí phúc lợi xác định thuần sẽ được ghi nhận trong báo cáo tài chính riêng của đơn vị sử dụng lao động đóng vai trò là bên tài trợ cho quỹ về mặt pháp lý. Các đơn vị khác sẽ ghi nhận khoản chi phí bằng với khoản đóng góp mà họ phải trả trong kỳ trong báo cáo tài chính riêng. 3. Các giao dịch khi tham gia vào một quỹ như vậy được coi là giao dịch với bên liên quan. Do đó, các đơn vị sẽ thuyết minh trong báo cáo tài chính riêng các thông tin theo yêu cầu của đoạn 149.   **Quỹ nhà nước**   1. Đơn vị hạch toán cho quỹ nhà nước tương tự như đối với quỹ phúc lợi có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động (xem đoạn 32–39). 2. Quỹ nhà nước được thành lập theo luật định và dành cho cho tất cả các đơn vị (hoặc một số nhóm đơn vị cụ thể nào đó, ví dụ như trong một ngành cụ thể) và được điều hành bởi chính quyền quốc gia hoặc địa phương hoặc bởi một cơ quan khác (ví dụ: một cơ quan được thành lập cho mục đích này) không chịu sự kiểm soát hoặc ảnh hưởng từ các đơn vị. Một số quỹ được thành lập bởi một đơn vị vừa đáp ứng nghĩa vụ phúc lợi bắt buộc, thay thế cho các phúc lợi mà thông thường thuộc quỹ nhà nước, vừa đáp ứng các phúc lợi tự nguyện bổ sung. Quỹ như vậy không phải là quỹ nhà nước. 3. Quỹ nhà nước phân loại là quỹ phúc lợi xác định hoặc quỹ đóng góp xác định tùy thuộc vào nghĩa vụ của đơn vị đối với quỹ. Nhiều quỹ nhà nước được đóng góp dựa trên cơ sở trả bao nhiêu góp bấy nhiêu: các khoản đóng góp được tính ở mức dự kiến ​​đủ để trả các khoản phúc lợi trong cùng thời gian đó; và phúc lợi trong tương lai phát sinh trong giai đoạn hiện tại sẽ được chi trả từ các khoản đóng góp trong tương lai. Tuy nhiên, trong đa số các quỹ nhà nước, đơn vị không có nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ ngầm định để trả các phúc lợi trong tương lai: nghĩa vụ duy nhất của đơn vị là phải trả các khoản đóng góp khi đến hạn và nếu đơn vị không còn sử dụng người lao động thuộc quỹ nhà nước, đơn vị sẽ không có nghĩa vụ phải trả những phúc lợi mà người lao động có được trong những năm trước. Vì lý do này, quỹ nhà nước thường là quỹ đóng góp xác định. Tuy nhiên, nếu quỹ nhà nước là quỹ phúc lợi xác định, đơn vị áp dụng các đoạn 32–39.   **Bảo hiểm phúc lợi**   1. Đơn vị có thể mua bảo hiểm để tài trợ cho quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc. Đơn vị sẽ coi quỹ đó như một quỹ đóng góp xác định trừ khi đơn vị sẽ có (trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua quỹ) một nghĩa vụ pháp lý hoặc ngầm định:    1. phải trả phúc lợi trực tiếp cho người lao động khi đến hạn; hoặc    2. phải trả thêm nếu công ty bảo hiểm không thanh toán tất cả các phúc lợi cho người lao động trong tương lai liên quan đến sự phục vụ của người lao động thực hiện trong hiện tại và kỳ trước đó.   Nếu đơn vị có các nghĩa vụ pháp lý hoặc ngầm định như vậy, đơn vị sẽ coi quỹ đó là quỹ phúc lợi xác định.   1. Các phúc lợi được bảo hiểm bởi hợp đồng bảo hiểm không nhất thiết phải có mối quan hệ trực tiếp hoặc tất yếu với nghĩa vụ của đơn vị cho phúc lợi của người lao động. Các quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc liên quan tới hợp đồng bảo hiểm cũng có sự phân biệt giữa kế toán và tài trợ quỹ như các quỹ được đóng góp khác. 2. Trường hợp đơn vị đóng góp cho nghĩa vụ cung cấp phúc lợi sau khi nghỉ việc bằng cách mua hợp đồng bảo hiểm, nhưng đơn vị (trực tiếp, gián tiếp thông qua quỹ, thông qua cơ chế nào đó thiết lập bảo hiểm trong tương lai hoặc thông qua mối quan hệ của bên liên quan với công ty bảo hiểm) vẫn giữ nguyên nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ ngầm định, việc thanh toán phí bảo hiểm không phải là một thỏa thuận đóng góp xác định. Theo đó đơn vị:    1. hạch toán cho hợp đồng bảo hiểm đủ điều kiện như một tài sản quỹ (xem đoạn 8); và    2. ghi nhận các hợp đồng bảo hiểm khác như là quyền hoàn trả (nếu các hợp đồng thỏa mãn các tiêu chí trong đoạn 116). 3. Trong trường hợp hợp đồng bảo hiểm đứng tên một người hoặc một nhóm người tham gia quỹ và đơn vị không có bất kỳ nghĩa vụ pháp lý hoặc ngầm định phải bù đắp cho bất kỳ tổn thất nào trong hợp đồng, đơn vị không có nghĩa vụ phải trả phúc lợi cho người lao động và công ty bảo hiểm là bên duy nhất có trách nhiệm thanh toán các phúc lợi đó. Việc thanh toán phí bảo hiểm cố định cho các hợp đồng, về bản chất, là thanh toán nghĩa vụ phúc lợi cho người lao động, chứ không phải là một khoản đầu tư để đáp ứng nghĩa vụ này. Do đó, đơn vị không được ghi nhận tài sản hoặc nợ phải trả. Và theo đó, đơn vị xem các khoản thanh toán đó là đóng góp cho quỹ đóng góp xác định.   **Phúc lợi sau khi nghỉ việc: quỹ đóng góp xác định**   1. Kế toán cho các quỹ đóng góp xác định là đơn giản vì nghĩa vụ của đơn vị trong mỗi kỳ được xác định bởi số tiền phải đóng góp cho kỳ đó. Do đó, không cần có các giả định dựa trên mô hình thống kê để đo lường nghĩa vụ hoặc chi phí và không có khả năng có bất kỳ chênh lệch nào từ tính toán dựa trên mô hình thống kê. Ngoài ra, các nghĩa vụ được ghi nhận trên cơ sở không sử dụng lãi suất chiết khấu, trừ trường hợp các khoản đó không ​được thanh toán toàn bộ trong vòng mười hai tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo năm mà người lao động làm việc.   **Ghi nhận và xác định giá trị**   1. Khi một người lao động đã làm việc cho một đơn vị trong một khoảng thời gian, đơn vị đó sẽ ghi nhận khoản đóng góp phải trả cho quỹ đóng góp xác định để đổi lấy sự phục vụ đó:    1. Là một khoản nợ phải trả (chi phí phải trả), sau khi trừ đi các khoản đóng góp đã trả trước đó. Nếu khoản đóng góp đã trả vượt quá khoản đóng góp cần thiết trước khi kết thúc kỳ báo cáo, đơn vị sẽ ghi nhận phần chênh lệch đó là một tài sản (chi phí trả trước) khi khoản này có khả năng làm giảm các khoản thanh toán trong tương lai hoặc giúp đơn vị được hoàn lại tiền.    2. Là một khoản chi phí, trừ khi một Chuẩn mực khác yêu cầu hoặc cho phép việc ghi nhận các khoản đóng góp phúc lợi vào nguyên giá của tài sản (ví dụ như Chuẩn mực IAS 2 Hàng tồn kho và IAS 16 Tài sản cố định hữu hình). 2. Khi các khoản đóng góp cho quỹ đóng góp xác định dự kiến sẽ không được thanh toán toàn bộ trong mười hai tháng tính từ ngày kết thúc kỳ báo cáo năm mà người lao động làm việc, các khoản đó sẽ được chiết khấu theo lãi suất chiết khấu quy định trong đoạn 83.   **Thuyết minh**   1. Đơn vị thuyết minh chi phí cho quỹ đóng góp xác định. 2. Chuẩn mực IAS 24 yêu cầu đơn vị thuyết minh thông tin về khoản đóng góp cho quỹ đóng góp xác định cho các nhân sự quản lý chủ chốt.   **Phúc lợi sau khi nghỉ việc: quỹ phúc lợi xác định**   1. Kế toán cho các quỹ phúc lợi xác định rất phức tạp vì cần có các giả định dựa trên mô hình thống kê để xác định nghĩa vụ và chi phí và có khả năng có chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê. Hơn nữa, các nghĩa vụ được xác định trên cơ sở sử dụng lãi suất chiết khấu vì các khoản đó có thể được thanh toán nhiều năm sau khi người lao động thực hiện công việc.   **Ghi nhận và xác định giá trị**   1. Quỹ phúc lợi xác định có thể không được đóng góp, hoặc có thể được đóng góp toàn bộ hoặc một phần bởi đơn vị, và đôi khi bởi người lao động, đóng góp vào một đơn vị hoặc một quỹ tách biệt về mặt pháp lý với đơn vị báo cáo và là đơn vị sẽ trả phúc lợi cho người lao động. Việc thanh toán các phúc lợi được đóng góp khi đến hạn không chỉ phụ thuộc vào tình hình tài chính và hiệu quả đầu tư của quỹ mà còn phụ thuộc vào khả năng, và sự sẵn sàng của đơn vị sử dụng lao động trong việc đáp ứng sự thiếu hụt trong tài sản của quỹ. Do đó, đơn vị về mặt bản chất đang bảo đảm cho các rủi ro từ mô hình thống kê và rủi ro đầu tư của quỹ. Do đó, chi phí được ghi nhận cho quỹ phúc lợi xác định không nhất thiết là số tiền đóng góp trong kỳ. 2. Cách hoạch toán của đơn vị cho quỹ phúc lợi xác định bao gồm các bước sau:    1. xác định thâm hụt hoặc thặng dư, bao gồm việc: 3. sử dụng một mô hình thống kê, phương thức thống kê ước tính đơn vị, để có ước tính đáng tin cậy về chi phí phúc lợi của đơn vị mà người lao động có được từ sự phục vụ của họ trong kỳ hiện tại và các kỳ trước đó (xem đoạn 67–69). Điều này đòi hỏi đơn vị phải xác định khoản phúc lợi phân phối cho các giai đoạn hiện tại và trước đó (xem đoạn 70–74) và đưa ra ước tính (giả định dựa trên mô hình thống kê) về các biến số liên quan đến số lượng người lao động (như tỷ lệ người lao động nghỉ việc và tỷ lệ tử vong của người lao động) và các biến số tài chính (như việc tăng lương và các chi phí y tế trong tương lai) sẽ ảnh hưởng đến chi phí của phúc lợi của người lao động (xem đoạn 75–98). 4. chiết khấu khoản phúc lợi để xác định giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định và chi phí phục vụ hiện tại (xem đoạn 67–69 và 83–86). 5. lấy giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định trừ đi giá trị hợp lý của tất cả tài sản quỹ (xem đoạn 113–115).    1. xác định giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi thuần, được xác định là số tiền thâm hụt hoặc thặng dư được xác định trong (a), sau khi điều chỉnh ảnh hưởng của việc giới hạn giá trị tài sản phúc lợi thuần ở mức trần tài sản (xem đoạn 64).    2. xác định giá trị được ghi nhận vào báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh: 6. chi phí phục vụ hiện tại (xem đoạn 70–74 và đoạn 122A). 7. chi phí phục vụ quá khứ và lãi hoặc lỗ khi thanh toán (xem đoạn 99–112). 8. lãi thuần trên nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần (xem đoạn 123–126).    1. tái xác định giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần, được ghi nhận trong thu nhập toàn diện khác, bao gồm:   (i) chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê (xem đoạn 128 và 129);   1. lãi từ tài sản quỹ, ngoại trừ các khoản đã nằm trong lãi thuần từ nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần (xem đoạn 130); và 2. thay đổi do ảnh hưởng của mức trần tài sản (xem đoạn 64), ngoại trừ các thay đổi đã nằm trong lãi thuần từ nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần.   Khi một đơn vị có nhiều hơn một quỹ phúc lợi xác định, đơn vị đó áp dụng riêng các bước ghi nhận này cho từng quỹ trọng yếu.   1. Một đơn vị cần xác định thường xuyên nợ phải trả (tài sản) lợi ích xác định thuần để giá trị ghi nhận trong báo cáo tài chính không khác biệt trọng yếu với giá trị sẽ được xác định vào cuối kỳ báo cáo. 2. Chuẩn mực này khuyến khích, nhưng không yêu cầu, đơn vị phải sử dụng chuyên gia toán thống kê hành nghề để xác định giá trị của nghĩa vụ phúc lợi sau khi nghỉ việc trọng yếu của đơn vị. Trên thực tế, đơn vị có thể sử dụng chuyên gia toán thống kê để xác định giá trị chi tiết nghĩa vụ trước khi kết thúc kỳ báo cáo. Tuy nhiên, kết quả của việc định giá đó phải được cập nhật cho các giao dịch và các thay đổi trọng yếu (bao gồm thay đổi giá thị trường và lãi suất) cho đến cuối kỳ báo cáo. 3. Trong một số trường hợp, ước tính, trung bình và công thức tính toán tắt có thể cung cấp một tính toán đáng tin cậy gần bằng với tính toán chi tiết được minh họa trong Chuẩn mực này.   **Kế toán cho nghĩa vụ ngầm định**   1. Đơn vị không chỉ hạch toán cho nghĩa vụ pháp lý của mình theo các điều khoản chính thức của một quỹ phúc lợi xác định, mà còn cho các nghĩa vụ mang tính ngầm định phát sinh từ thông lệ không chính thức. Các thông lệ không chính thức làm phát sinh nghĩa vụ ngầm định khi đơn vị không có sự lựa chọn thực tế nào khác ngoài việc chi trả phúc lợi cho người lao động. Một ví dụ về nghĩa vụ ngầm định là khi một sự thay đổi trong các thông lệ không chính thức của đơn vị sẽ tạo ra những thiệt hại không thể chấp nhận được tới mối quan hệ giữa đơn vị và người lao động.      1. Các điều khoản chính thức của một quỹ phúc lợi xác định có thể cho phép một đơn vị chấm dứt nghĩa vụ của mình. Tuy nhiên, thường thì rất khó để một đơn vị có thể chấm dứt nghĩa vụ của mình trong việc cung cấp phúc lợi (mà không cần thanh toán) nếu người lao động vẫn còn làm việc tại đơn vị. Do đó, trong trường hợp không có bằng chứng ngược lại, đơn vị hạch toán các khoản phúc lợi sau khi nghỉ việc với giả định rằng đơn vị sẽ tiếp tục chi trả những phúc lợi đó trong suốt thời gian làm việc còn lại của người lao động.   **Bảng cân đối kế toán**   1. Đơn vị sẽ ghi nhận nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần trong bảng cân đối kế toán. 2. Khi đơn vị có thặng dư từ quỹ phúc lợi xác định, giá trị tài sản phúc lợi thuần được xác định ở mức thấp hơn giữa:   (a) thặng dư trong quỹ phúc lợi xác định; và  (b) mức trần tài sản, được xác định theo phương pháp chiết khấu dòng tiền quy định trong đoạn 83.   1. Một tài sản phúc lợi xác định thuần có thể phát sinh khi quỹ phúc lợi xác định đã được đóng góp dư hoặc khi phát sinh lãi dựa trên mô hình thống kê. Một đơn vị ghi nhận tài sản phúc lợi xác định thuần trong các trường hợp như vậy vì:    1. đơn vị có khả năng kiểm soát nguồn lực của quỹ, là khả năng sử dụng thặng dư để tạo ra lợi ích trong tương lai;    2. khả năng kiểm soát đó là kết quả của các sự kiện trong quá khứ (khoản tiền đơn vị đã đóng góp và công việc được người lao động thực hiện); và    3. quyền đơn vị hưởng các lợi ích kinh tế trong tương lai dưới hình thức giảm trừ các khoản đóng góp trong tương lai hoặc được hoàn tiền, trực tiếp cho đơn vị hoặc gián tiếp cho một quỹ lợi ích khác bị thâm hụt. Mức trần tài sản là giá trị hiện tại của những phúc lợi trong tương lai đó.   **Ghi nhận và xác định giá trị: giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định và chi phí phục vụ hiện tại**   1. Tổng chi phí của một quỹ phúc lợi xác định có thể bị ảnh hưởng bởi nhiều biến số, chẳng hạn như mức lương cuối cùng, tỷ lệ người lao động nghỉ việc và tỷ lệ tử vong của người lao động, đóng góp của người lao động và thay đổi của chi phí y tế. Tổng chi phí của quỹ phúc lợi là không chắc chắn và sự không chắc chắn này có thể sẽ tồn tại trong một thời gian dài. Để xác định giá trị hiện tại của nghĩa vụ chi trả phúc lợi sau khi nghỉ việc và xác định chi phí phục vụ hiện tại có liên quan, đơn vị cần:    1. áp dụng một phương pháp định giá dựa trên mô hình thống kê (xem đoạn 67–69);    2. phân bổ phúc lợi cho các kỳ kế toán mà người lao động làm việc (xem đoạn 70–74); và    3. đưa ra các giả định dựa trên mô hình thống kê (xem đoạn 75–98).   **Phương pháp định giá dựa trên mô hình thống kê**   1. Một đơn vị sẽ sử dụng phương pháp thống kê đơn vị ước tính ​​để xác định giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định và chi phí phục vụ hiện tại có liên quan và, nếu có, chi phí phục vụ quá khứ. 2. Phương pháp thống kê đơn vị ước tính ​​(đôi khi được biết đến là phương pháp trích trước chi phí phúc lợi phân chia theo tỷ lệ thời gian làm việc hoặc phương pháp phúc lợi/năm làm việc) xem mỗi năm làm việc là một đơn vị phúc lợi (xem đoạn 70–74) và xác định giá trị của từng đơn vị này một cách riêng biệt để xác định giá trị nghĩa vụ cuối cùng (xem đoạn 75–98).   **Ví dụ minh họa đoạn 68**  Đơn vị có nghĩa vụ phải trả một khoản phúc lợi khi người lao động nghỉ việc bằng 1 phần trăm tổng tiền lương của năm làm việc cuối cùng tại đơn vị. Mức lương trong năm 1 là 10.000 CU và được cho là sẽ tăng ở mức 7% (tăng kép) mỗi năm. Lãi suất chiết khấu được sử dụng là 10% mỗi năm. Bảng dưới đây minh họa cách tính nghĩa vụ phúc lợi phải trả cho một người lao động dự kiến ​​sẽ nghỉ việc vào cuối năm thứ 5, với điều kiện không có thay đổi nào trong các giả định của mô hình thống kê. Để đơn giản, ví dụ này bỏ qua các điều chỉnh liên quan tới giả định rằng người lao động có thể nghỉ việc sớm hơn hoặc muộn hơn mốc 5 năm.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | *Năm* | *1* |  | *2* |  | *3* |  | *4* |  | *5* | |  | *CU* |  | *CU* |  | *CU* |  | *CU* |  | *CU* | | *Phúc lợi đóng góp:* |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | *– năm trước* | *0* |  | *131* |  | *262* |  | *393* |  | *524* | | *– năm nay*  *(1% của lương năm cuối)* | *131* |  | *131* |  | *131* |  | *131* |  | *131* | | *– năm nay và năm trước* | *131* |  | *262* |  | *393* |  | *524* |  | *655* | | *Nghĩa vụ đầu kỳ* | *-* |  | *89* |  | *196* |  | *324* |  | *476* | | *Lãi xuất 10%* | *-* |  | *9* |  | *20* |  | *33* |  | *48* | | *Chi phí phục vụ hiện tại* | *89* |  | *98* |  | *108* |  | *119* |  | *131* | | *Nghĩa vụ cuối kỳ* | *89* |  | *196* |  | *324* |  | *476* |  | *655* |   *Chú thích:*   * 1. *Nghĩa vụ đầu kỳ là giá trị hiện tại của phúc lợi liên quan đến các năm trước.*   2. *Chi phí phục vụ hiện tại là giá trị hiện tại của phúc lợi liên quan đến năm hiện tại.*   3. *Nghĩa vụ cuối kỳ là giá trị hiện tại của lợi ích liên quan đến năm hiện tại và các năm trước.*  1. Đơn vị chiết khấu toàn bộ nghĩa vụ phúc lợi sau khi nghỉ việc ngay cả khi một phần nghĩa vụ dự kiến ​​sẽ được chi trả trong vòng mười hai tháng sau kỳ báo cáo.   **Phân bổ phúc lợi cho các năm làm việc**   1. Khi xác định giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định và chi phí phục vụ hiện tại và, nếu có, chi phí phục vụ quá khứ, đơn vị sẽ phân bổ phúc lợi cho từng năm người lao động làm việc tại đơn vị theo công thức của quỹ phúc lợi. Tuy nhiên, nếu công việc của người lao động trong những năm sau đó dẫn đến mức phúc lợi cao hơn một cách trọng yếu so với những năm trước, thì đơn vị phải phân bổ phúc lợi trên cơ sở đường thẳng từ:    * + 1. ngày đầu tiên mà sự phục vụ của người lao động giúp họ có được các phúc lợi theo quỹ lợi ích (cho dù các phúc lợi đó có điều kiện ràng buộc đối với công việc trong tương lai hay không) cho đến        2. ngày mà người lao động có làm thêm cũng sẽ không giúp họ có thêm khoản phúc lợi trọng yếu nào khác theo quỹ phúc lợi, ngoài việc tăng lương. 2. Phương thức thống kê đơn vị ước tính ​​yêu cầu đơn vị phân bổ phúc lợi cho giai đoạn hiện tại (để xác định chi phí phục vụ hiện tại) và giai đoạn hiện tại và trước đó (để xác định giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định). Đơn vị phân bổ phúc lợi cho các giai đoạn phát sinh nghĩa vụ phúc lợi sau khi nghỉ việc. Nghĩa vụ đó phát sinh khi người lao động làm việc để đổi lấy các phúc lợi sau khi nghỉ việc mà đơn vị dự kiến ​​sẽ trả trong các kỳ báo cáo trong tương lai. Các kỹ thuật tính toán dựa trên mô hình thống kê cho phép đơn vị xác định nghĩa vụ đó một cách đáng tin cậy để ghi nhận nghĩa vụ phải trả của đơn vị.   **Ví dụ minh họa đoạn 71**  1 Quỹ phúc lợi xác định phải chi trả khoản phúc lợi nhận một lần khi nghỉ hưu là 100 CU cho mỗi năm người lao động làm việc tại đơn vị.  *Khoản phúc lợi 100 CU được phân bổ cho mỗi năm. Chi phí phục vụ hiện tại là giá trị hiện tại của 100 CU. Giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định là giá trị hiện tại của 100 CU, nhân với số năm phục vụ cho đến cuối kỳ báo cáo.*  *Nếu phúc lợi được thanh toán ngay lập tức khi người lao động nghỉ việc, chi phí phục vụhiện tại và giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định phản ánh ngày mà người lao động dự kiến ​​sẽ nghỉ. Do đó, với ảnh hưởng của việc chiết khấu, giá trị đó sẽ ít hơn giá trị được xác định nếu người lao động nghỉ vào cuối kỳ báo cáo.*  2 Quỹ phúc lợi trả lương hưu hàng tháng bằng 0,2 phần trăm tiền lương của năm cuối cùng cho mỗi năm người lao động làm việc tại đơn vị. Lương hưu sẽ trả từ năm người lao động được 65 tuổi.  *Khoản phúc lợi bằng với giá trị hiện tại vào ngày nghỉ hưu dự kiến của lương hưu hàng tháng là 0,2% mức lương ước tính của năm cuối cùng từ ngày nghỉ hưu dự kiến cho đến ngày qua đời dự kiến ​​được phân bổ cho mỗi năm người lao động làm việc tại đơn vị. Chi phí phục vụ hiện tại là giá trị hiện tại của khoản phúc lợi đó. Giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định là giá trị hiện tại của các khoản thanh toán lương hưu hàng tháng là 0,2% lương cuối cùng, nhân với số năm làm việc cho đến cuối kỳ báo cáo. Chi phí phục vụ hiện tại và giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định phải được chiết khấu vì các khoản thanh toán lương hưu bắt đầu ở tuổi 65.*   1. Công việc người lao động thực hiện làm phát sinh nghĩa vụ đối với quỹ phúc lợi xác định ngay cả khi các phúc lợi đó phụ thuộc vào các điều kiện trong tương lai (hay nói cách khác là người lao động chưa được trao quyền). Công việc người lao động thực hiện trước ngày trao quyền vẫn tạo ra nghĩa vụ ngầm định cho đơn vị bởi vì, vào cuối mỗi kỳ báo cáo kế tiếp, công việc cần thực hiện trong tương lai mà người lao động sẽ phải thực hiện để được hưởng phúc lợi sẽ giảm đi. Khi xác định nghĩa vụ phúc lợi xác định, đơn vị xem xét khả năng một số người lao động có thể không đáp ứng điều kiện để được hưởng phúc lợi. Ví dụ như, mặc dù một số phúc lợi sau khi nghỉ việc như phúc lợi y tế sau khi nghỉ việc chỉ được trả khi sự kiện xác định xảy ra là khi người lao động không còn làm việc tại đơn vị nữa, nghĩa vụ phát sinh khi người lao động làm việc tại đơn vị để đổi lấy phúc lợi đó. Khả năng sự kiện đó xảy ra sẽ ảnh hưởng đến việc đo lường nghĩa vụ của đơn vị, nhưng không phải để xác định nghĩa vụ đó có tồn tại hay không.   **Ví dụ minh họa đoạn 72**  1 Quỹ trả phúc lợi 100 CU cho mỗi năm phục vụ của người lao động và được trả sau mười năm phục vụ.  *Giá trị phúc lợi của 100 CU được phân bổ cho mỗi năm. Trong mười năm đầu tiên, chi phí phục vụ hiện tại và giá trị hiện tại của nghĩa vụ phải phản ánh khả năng người lao động không thể hoàn thành mười năm phục vụ.*  2 Quỹ *trả* một khoản phúc lợi 100 CU cho mỗi năm làm việc, ngoại trừ thời gian người lao động làm việc trước 25 tuổi. Phúc lợi được trả ngay lập tức.  *Không có phúc lợi cho giai đoạn làm việc trước 25 tuổi vì công việc trước ngày đó không tạo nên phúc lợi (có điều kiện hoặc không có điều kiện). Khoản phúc lợi của 100 CU được phân bổ cho mỗi năm tiếp theo.*   1. Nghĩa vụ sẽ tăng lên cho đến ngày mà người lao động thực hiện thêm công việc cũng không làm tăng các phúc lợi trọng yếu trong tương lai. Khi đó, tất cả phúc lợi được phân bổ cho các giai đoạn kết thúc vào hoặc trước ngày đó. Phúc lợi được phân bổ cho từng kỳ kế toán theo công thức của quỹ lợi ích. Tuy nhiên, nếu thời gian làm việc của một người lao động trong những năm sau đó làm mức phúc lợi tăng một cách trọng yếu, thì đơn vị phải phân bổ phúc lợi trên cơ sở đường thẳng cho đến ngày mà người lao động làm việc thêm cũng sẽ không làm tăng trọng yếu mức phúc lợi trong tương lai. Đó là bởi vì công việc người lao động thực hiện trong cả giai đoạn về cơ bản đã mang lại mức phúc lợi cao đó.   **Ví dụ minh họa đoạn 73**  1 Quỹ phúc lợi trả một khoản tiền phúc lợi nhận một lần là 1.000 CU được hưởng sau mười năm làm việc. Quỹ phúc lợi không chi trả thêm phúc lợi cho những năm làm việc sau của người lao đông.  *Khoản phúc lợi 100 CU (1.000 CU:10) được phân bổ cho mỗi mười năm đầu tiên.*  *Chi phí phục vụ hiện tại của mỗi năm trong mười năm đầu tiên phải phản ánh khả năng người lao động không thể hoàn thành mười năm phục vụ. Phúc lợi không được phân bổ cho các năm tiếp theo.*  2 Quỹ phúc lợi trả một khoản trợ cấp hưu trí nhận một lần là 2.000 CU cho tất cả người lao động vẫn đang làm việc ở 55 tuổi sau hai mươi năm phục vụ, hoặc vẫn còn làm việc ở 65 tuổi, bất kể thời gian phục vụ của họ là bao nhiêu.  *Đối với người lao động bắt đầu làm việc tại đơn vị trước 35 tuổi, công việc giúp người lao động hưởng các phúc lợi theo quỹ phúc lợi ở tuổi 35 (một người lao động có thể nghỉ việc ở tuổi 30 và quay lại làm việc ở tuổi 33 sẽ không ảnh hưởng đến số tiền hoặc thời gian hưởng phúc lợi). Những phúc lợi đó có kèm điều kiện liên quan công việc trong tương lại. Ngoài ra, việc vẫn tiếp tục làm việc ngoài 55 tuổi sẽ không được hưởng thêm khoản phúc lợi trọng yếu nào nữa. Đối với những người lao động này, đơn vị phân bổ khoản phúc lợi CU100 cho mỗi năm từ năm 35 tuổi đến năm 55 tuổi (2.000 CU :20).*  *Đối với những người lao động bắt đầu làm việc trong độ tuổi từ 35 đến 45, việc làm việc hơn hai mươi năm sẽ không được hưởng thêm khoản phúc lợi trọng yếu nào nữa. Đối với những người lao động này, đơn vị đóng phân bổ phúc lợi 100 CU (2.000 :20) cho mỗi hai mươi năm đầu tiên.*  *Đối với người lao động bắt đầu làm việc ở tuổi 55, làm việc sau mười năm sẽ sẽ không được hưởng thêm khoản phúc lợi trọng yếu nào nữa. Đối với người lao động này, đơn vị phân bổ 200 CU (2.000 CU :10) cho mỗi năm trong mười năm đầu tiên.*  *Đối với tất cả người lao động, chi phí phục vụ hiện tại và giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi phải phản ánh khả năng người lao động không thể hoàn thành thời gian phục vụ cần thiết để được hưởng phúc lợi.*  3 Quỹ phúc lợi y tế cho người lao động sau khi nghỉ việc hoàn trả 40% chi phí y tế cho người lao động sau khi nghỉ việc nếu người lao động làm việc từ mười đến hai mươi năm và 50% chi phí đó nếu người lao động làm việc trên hai mươi năm.  *Theo công thức của quỹ, đơn vị phân bổ 4 phần trăm giá trị hiện tại của chi phí y tế dự kiến ​​(40% :10) cho mỗi năm trong mười năm đầu tiên và 1 phần trăm (10% :10) cho mỗi năm trong mười năm tiếp theo. Chi phí phục vụ hiện tại mỗi năm phải phản ánh khả năng người lao động không thể hoàn thành thời gian làm việc cần thiết để được hưởng các phúc lợi này. Đối với người lao động dự kiến ​​sẽ nghỉ việc trong vòng mười năm, không có phúc lợi nào được phân bổ.*  4 Quỹ phúc lợi y tế sau khi nghỉ việc hoàn trả 10% chi phí y tế cho người lao động sau khi nghỉ việc nếu người lao động làm việc từ mười đến hai mươi năm và 50% chi phí đó nếu người lao động lèm việc trên hai mươi năm.  *Thời gian người lao động làm việc trong những năm sau sẽ tạo ra mức phúc lợi cao hơn trọng yếu so với những năm đầu. Do đó, đối với các người lao động dự kiến ​​sẽ làm việc trên hai mươi năm, đơn vị phân bổ phúc lợi dựa trên cơ sở đường thẳng theo đoạn 71. Thời gian làm việc ngoài hai mươi năm sẽ không dẫn phúc lợi nào trọng yếu tương lai nữa. Do đó, khoản phúc lợi được phân bổ cho mỗi năm trong hai mươi năm đầu tiên là 2,5% giá trị hiện tại của chi phí y tế dự kiến ​​(50% :20).*  *Đối với những người lao động dự kiến làm việc từ mười đến hai mươi năm, khoản phúc lợi được phân bổ cho mỗi năm trong mười năm đầu tiên là 1% giá trị hiện tại của chi phí y tế dự kiến. Đối với những người lao động này, không có phúc lợi nào được phân bổ cho thời gian làm việc từ cuối năm thứ mười tới ngày dự kiến nghỉ việc.*  *Đối với người lao động dự kiến ​​sẽ nghỉ việc trong vòng mười năm, không phát sinh phúc lợi.*   1. Trong trường hợp khoản phúc lợi dựa trên một tỷ lệ không đổi của khoản tiền lương trong năm cuối cùng cho mỗi năm làm việc, việc tăng lương trong tương lai sẽ ảnh hưởng đến số tiền cần thiết để thanh toán nghĩa vụ phát sinh từ công việc người lao động thực hiện trước khi kết thúc kỳ báo cáo, nhưng không tạo thêm nghĩa vụ. Vì thế:    1. cho mục đích của đoạn 70(b), tăng lương không dẫn đến phúc lợi tăng thêm, mặc dù giá trị phúc lợi phụ thuộc vào mức lương năm cuối; và    2. phúc lợi được phân bổ cho mỗi thời kỳ là một tỷ lệ không đổi của tiền lương làm cơ sở tính phúc lợi.   **Ví dụ minh họa đoạn 74**  Người lao động được hưởng 3% tiền lương năm cuối cùng cho mỗi năm làm việc trước năm 55 tuổi.  *Phúc lợi 3 phần trăm tiền lương năm cuối cùng dự kiến được phân bổ cho mỗi năm làm việc cho đến năm 55 tuổi. Đây là ngày mà người lao động làm việc thêm cũng sẽ không giúp họ có khoản phúc lợi trọng yếu nào nữa. Không phân bổ phúc lợi cho thời kỳ sau tuổi đó.*  **Các giả định dựa trên mô hình thống kê**   1. Các giả định dựa trên mô hình thống kê phải không thiên lệch và tương thích với nhau. 2. Giả định dựa trên mô hình thống kê là những ước tính tốt nhất của đơn vị cho các biến số để xác định chi phí cung cấp phúc lợi sau khi nghỉ việc. Giả định dựa trên mô hình thống kê bao gồm:    1. các giả định về số lượng người lao động, các đặc tính ước tính trong tương lai của người lao động đang làm việc và người lao động đã nghỉ việc (và người phụ thuộc của họ), những người đủ điều kiện nhận phúc lợi. Các giả định liên quan đến người lao động gổm: 3. tỷ lệ tử vong (xem đoạn 81 và 82); 4. tỷ lệ người lao động nghỉ việc, khuyết tật và nghỉ hưu sớm; 5. tỷ lệ người thụ hưởng của quỹ phúc lợi có người phụ thuộc đủ điều kiện nhận phúc lợi; 6. tỷ lệ giữa các hình thức thanh toán của những người thụ hưởng quỹ phúc lợi theo các điều khoản của quỹ phúc lợi; và 7. tỷ lệ bồi thường đối với quỹ phúc lợi y tế.    1. các giả định tài chính, đối với các vấn đề như:   (i) lãi suất chiết khấu (xem đoạn 83–86);   * 1. mức phúc lợi, không bao gồm phúc lợi đóng góp bởi người lao động, và mức lương trong tương lai (xem đoạn 87–95);   2. trong trường hợp phúc lợi y tế, chi phí y tế trong tương lai, bao gồm chi phí xử lý khiếu nại (ví dụ chi phí sẽ phải chịu khi xử lý và giải quyết khiếu nại, bao gồm cả phí pháp lý liên quan) (xem đoạn 96–98); và  1. các khoản thuế phải trả bởi quỹ phúc lợi cho các khoản đóng góp liên quan đến sự phục vụ của người lao động trước ngày báo cáo hoặc các phúc lợi thu được từ sự phục vụ đó. 2. Giả định dựa trên mô hình thống kê được xem là không thiên lệch khi chúng không thiếu thận trọng và cũng không thận trọng quá mức. 3. Các giả định dựa trên mô hình thống kê được xem là tương thích lẫn nhau nếu chúng phản ánh được các mối quan hệ kinh tế giữa các yếu tố như lạm phát, tỷ lệ tăng lương và lãi suất chiết khấu. Ví dụ, khi tất cả các giả định phụ thuộc vào lạm phát (chẳng hạn như các giả định về lãi suất và mức tăng lương và phúc lợi) cho bất kỳ giai đoạn nào trong tương lai đều cần sử dụng cùng một mức lạm phát trong giai đoạn đó để xem xét. 4. Một đơn vị xác định lãi suất chiết khấu và các giả định tài chính khác dưới giá trị danh nghĩa, trừ khi các ước tính theo giá trị thực (đã được điều chỉnh theo lạm phát) đáng tin cậy hơn, ví dụ như trong nền kinh tế siêu lạm phát (xem Chuẩn mực IAS 29 Báo cáo tài chính trong Nền kinh tế siêu lạm phát) hoặc trường hợp phúc lợi dựa trên chỉ số và có một thị trường hoạt động cho trái phiếu dựa trên cùng chỉ số đó và cùng loại tiền tệ và kỳ hạn với quỹ phúc lợi. 5. Giả định tài chính dựa trên kỳ vọng của thị trường, vào cuối kỳ báo cáo, cho khoảng thời kỳ mà các nghĩa vụ sẽ được thanh toán.   **Giả định dựa trên mô hình thống kê: tỷ lệ tử vong**   1. Đơn vị sẽ xác định các giả định về tỷ lệ tử vong bằng cách tham khảo các ước tính tốt nhất của tỷ lệ tử vong của những người thụ hưởng quỹ phúc lợi trong và sau khi nghỉ việc. 2. Để ước tính tổng chi phí phúc lợi, một đơn vị phải cân nhắc những thay đổi dự kiến ​​về tỷ lệ tử vong, ví dụ như điều chỉnh lại bảng tiêu chuẩn tỷ lệ tử vong với ước tính mức cải thiện trong tỷ lệ tử vong.   **Giả định dựa trên mô hình thống kê: lãi suất chiết khấu**   1. Lãi suất được sử dụng để chiết khấu nghĩa vụ chi trả phúc lợi sau khi nghỉ việc (đóng góp hay không đóng góp) sẽ được xác định bằng cách tham chiếu đến lợi suất thị trường của trái phiếu doanh nghiệp chất lượng cao vào cuối kỳ báo cáo. Trong trường hợp không có thị trường hoạt động cho các trái phiếu doanh nghiệp chất lượng cao, lợi tức thị trường (vào cuối kỳ báo cáo) của trái phiếu chính phủ sẽ được sử dụng. Đơn vị tiền tệ và thời hạn của trái phiếu doanh nghiệp hoặc trái phiếu chính phủ phải phù hợp với đơn vị tiền tệ và thời hạn ước tính của nghĩa vụ chi trả phúc lợi sau khi nghỉ việc. 2. Lãi suất chiết khấu là một giả định dựa trên mô hình thống kê có ảnh hưởng trọng yếu. Lãi suất chiết khấu phản ánh giá trị dòng tiền theo thời gian nhưng không tính đến rủi ro từ mô hình thống kê hoặc rủi ro đầu tư. Hơn nữa, lãi suất chiết khấu không phản ánh rủi ro tín dụng cụ thể của các chủ nợ của đơn vị, cũng không phản ánh rủi ro mà thực tế trong tương lai có thể khác với các giả định trong mô hình thống kê. 3. Lãi suất chiết khấu phản ánh thời điểm ước tính của các khoản chi trả phúc lợi. Trong thực tế, đơn vị cũng có thể áp dụng một lãi suất chiết khấu bình quân gia quyền phản ánh thời điểm ước tính chi trả, số tiền chi trả phúc lợi và đơn vị tiền tệ sử dụng để chi trả. 4. Trong một số trường hợp, có thể không có thị trường hoạt động cho trái phiếu có thời gian đáo hạn đủ dài phù hợp với thời gian đáo hạn ước tính của tất cả các khoản thanh toán phúc lợi. Trong những trường hợp như vậy, đơn vị sử dụng lãi suất thị trường hiện tại có điều khoản phù hợp để chiết khấu các khoản thanh toán ngắn hạn và ước tính lãi suất chiết khấu cho kỳ hạn dài hơn bằng cách ngoại suy lãi suất thị trường hiện tại dựa trên đường cong lãi suất. Tổng giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định gần như không biến động nhiều với lãi suất chiết khấu áp dụng cho phần phúc lợi phải trả nằm ngoài thời gian đáo hạn của trái phiếu doanh nghiệp hoặc chính phủ hiện có.   **Các giả định dựa trên mô hình thống kê: tiền lương, phúc lợi và chi phí y tế**   1. Một đơn vị sẽ ghi nhận nghĩa vụ phúc lợi xác định trên cơ sở phản ánh:    1. các phúc lợi được nêu trong các điều khoản của quỹ phúc lợi (hoặc từ nghĩa vụ ngầm định không thuộc các điều khoản đó) vào cuối kỳ báo cáo;    2. mọi khoản tăng lương ước tính trong tương lai có ảnh hưởng đến phúc lợi phải trả;    3. ảnh hưởng của việc giới hạn mức chi phí phúc lợi trong tương lai của đơn vị;    4. đóng góp từ người lao động hoặc bên thứ ba làm giảm tổng chi phí phúc lợi cho đơn vị; và    5. ước tính những thay đổi trong tương lai của quỹ phúc lợi nhà nước có ảnh hưởng đến phúc lợi phải trả bởi quỹ lphúc lợi xác định, khi và chỉ khi, thỏa một trong hai điều kiện: 2. những thay đổi đó đã xảy ra trước khi kết thúc kỳ báo cáo; hoặc 3. dựa trên dữ liệu trong quá khứ hoặc có bằng chứng đáng tin cậy khác chỉ ra rằng có thể dự đoán được những thay đổi quỹ phúc lợi nhà nước, ví dụ như thay đổi tương ứng với mức giá tiêu dùng chung hoặc theo mức tăng lương chung. 4. Giả định dựa trên mô hình thống kê phản ánh những thay đổi trong phúc lợi tương lai được quy định trong các điều khoản chính thức của quỹ (hoặc nghĩa vụ ngầm định không thuộc các điều khoản đó) vào cuối kỳ báo cáo. Ví dụ:    1. đơn vị có tiền lệ gia tăng phúc lợi, ví dụ như để giảm thiểu tác động của lạm phát, và không có dấu hiệu nào cho thấy tiền lệ này sẽ thay đổi trong tương lai;    2. theo các điều khoản chính thức của quỹ lợi ích (hoặc nghĩa vụ ngầm định) hoặc theo pháp luật, đơn vị bắt buộc phải sử dụng tất cả thặng dư quỹ để trả phúc lợi cho những người thụ hưởng quỹ (xem đoạn 108 (c) ); hoặc    3. phúc lợi thay đổi theo tiêu chí kết quả hay các tiêu chí khác. Ví dụ như các điều khoản của quỹ có thể qui định phúc lợi giảm bớt hoặc yêu cầu người lao động đóng góp bổ sung nếu tài sản quỹ không đủ chi trả. Việc xác định nghĩa vụ phải phản ánh các ước tính tốt nhất cho các khoản phúc lợi tính đến tác động của tiêu chí kết quả hoặc các tiêu chí khác qui định trong quỹ. 5. Giả định dựa trên mô hình thống kê không phản ánh những thay đổi trong tương lai của khoản phúc lợi nếu thay đổi đó không được quy định trong các điều khoản chính thức của quỹ (hoặc nghĩa vụ ngầm định) vào cuối kỳ báo cáo. Những thay đổi như vậy, nếu có, sẽ tạo ra: 6. chi phí phục vụ quá khứ, nếu những điều khoản mới làm thay đổi mức phúc lợi tính cho thời gian làm việc trước khi thay đổi; và 7. chi phí phục vụ hiện tại cho các giai đoạn sau khi thay đổi, nếu những điều khoản mới làm thay đổi mức phúc lợi tính cho thời gian làm việc sau khi thay đổi. 8. Ước tính tăng lương trong tương lai phải tính đến yếu tố lạm phát, thâm niên, thăng tiến và các yếu tố liên quan khác, chẳng hạn như cung và cầu trong thị trường việc làm. 9. Một số quỹ phúc lợi xác định giới hạn các khoản đóng góp mà đơn vị phải trả. Tổng chi phí của phúc lợi phải tính đến ảnh hưởng của giới hạn đóng góp này. Ảnh hưởng của giới hạn đối với các khoản đóng góp được xác định cho quãng thời hạn ngắn hơn giữa:   (a) thời hạn hoạt động của đơn vị; và  (b) thời hạn hoạt động của quỹ phúc lợi.   1. Một số quỹ phúc lợi xác định yêu cầu người lao động hoặc bên thứ ba đóng góp vào quỹ. Đóng góp của người lao động làm giảm chi phí phúc lợi cho đơn vị. Đơn vị phải xem xét liệu các khoản đóng góp của bên thứ ba có làm giảm chi phí phúc lợi của đơn vị hay là một quyền được hoàn trả như trong quy định tại đoạn 116. Đóng góp của người lao động hoặc bên thứ ba được quy định trong các điều khoản chính thức của quỹ phúc lợi (hoặc phát sinh từ một nghĩa vụ ngầm định không thuộc điều khoản đó), hoặc tự nguyện. Đóng góp tự nguyện của người lao động hoặc bên thứ ba làm giảm chi phí phục vụ chỉ khi khoản đóng góp cho quỹ được thực hiện. 2. Đóng góp từ người lao động hoặc bên thứ ba được quy định trong các điều khoản chính thức của quỹ làm giảm chi phí phục vụ (nếu đóng góp liên quan tới sự phục vụ của người lao động thực hiện) hoặc ảnh hưởng đến việc tái xác định giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần (nếu không liên quan tới sự phục vụ của người lao động). Một ví dụ về các khoản đóng góp không liên quan tới sự phục vụ của người lao động là khi các quỹ yêu cầu các khoản đóng góp đó để làm giảm thâm hụt phát sinh từ các khoản lỗ từ tài sản quỹ hoặc từ các khoản lỗ phát sinh do mô hình thống kê. Nếu đóng góp từ người lao động hoặc bên thứ ba liên quan tới sự phục vụ của người lao động, những đóng góp đó sẽ giảm chi phí phục vụ như sau:    1. nếu số tiền đóng góp phụ thuộc vào số năm làm việc, đơn vị sẽ phân bổ các khoản đóng góp cho các năm làm việc bằng cách sử dụng cùng phương pháp phân bổ theo như đoạn 70 cho phúc lợi gộp (sử dụng công thức của quỹ hoặc trên cơ sở đường thẳng); hoặc    2. nếu số tiền đóng góp không phụ thuộc vào số năm làm việc, đơn vị được phép ghi nhận những đóng góp đó như giảm chi phí phục vụ trong giai đoạn người lao động làm việc. Ví dụ về đóng góp độc lập với số năm làm việc là trường hợp đóng góp theo tỷ lệ cố định trên lương người lao động, hay đóng góp một số tiền cố định trong suốt thời gian làm việc hoặc đóng góp phụ thuộc vào tuổi của người lao động.   Đoạn A1 đưa ra hướng dẫn áp dụng cho vấn đề này.   1. Đối với các đóng góp từ người lao động hoặc bên thứ ba được phân bổ cho các năm làm việc theo đoạn 93 (a), các thay đổi trong đóng góp đó sẽ tạo ra:    1. chi phí phục vụ hiện tại và quá khứ (nếu những thay đổi đó không được quy định trong các điều khoản chính thức của quỹ và không phát sinh từ nghĩa vụ ngầm định); hoặc    2. chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê (nếu những thay đổi đó được quy định trong các điều khoản chính thức của quỹ hoặc phát sinh từ nghĩa vụ ngầm định). 2. Một số phúc lợi sau khi nghỉ việc phụ thuộc vào các biến số như mức trợ cấp hưu trí hoặc chăm sóc y tế của nhà nước. Việc xác định các phúc lợi đó phải phản ánh các ước tính tốt nhất cho các biến số đó dựa trên dữ liệu lịch sử và các bằng chứng đáng tin cậy khác. 3. Giả định về chi phí y tế phải tính đến những thay đổi ước tính trong tương lai của chi phí dịch vụ y tế do cả lạm phát và thay đổi khác trong chi phí y tế. 4. Việc xác định phúc lợi y tế sau khi nghỉ việc đòi hỏi phải có các giả định về mức độ và tần suất của các yêu cầu chi trả trong tương lai và chi phí đáp ứng các yêu cầu này. Đơn vị ước tính chi phí y tế trong tương lai trên cơ sở dữ liệu trong quá khứ về kinh nghiệm của chính đơn vị, được bổ sung khi cần thiết bởi dữ liệu trong quá khứ từ các đơn vị khác, công ty bảo hiểm, nhà cung cấp y tế hoặc các nguồn khác. Ước tính chi phí y tế trong tương lai xem xét tới ảnh hưởng của tiến bộ công nghệ, thay đổi cách thức chăm sóc sức khỏe hoặc cách thức phân phối và thay đổi tình trạng sức khỏe của những người thụ hưởng quỹ. 5. Mức độ và tần suất bồi thường y tế dễ bị ảnh hưởng bởi độ tuổi, tình trạng sức khỏe và giới tính của người lao động (và người phụ thuộc của họ) và có thể bị ảnh hưởng bởi các yếu tố khác như vị trí địa lý. Do đó, dữ liệu trong quá khứ phải được điều chỉnh dựa trên các khác biệt giữa thực tế với tập hợp mẫu sử dụng làm tham chiếu trong mô hình thống kê. Và phải được điều chỉnh khi có bằng chứng đáng tin cậy rằng xu hướng trong quá khứ sẽ không tiếp tục trong tương lai.   **Chi phí phục vụ quá khứ và lãi và lỗ khi thanh toán**   1. Khi xác định chi phí phục vụ quá khứ, hoặc lãi hoặc lỗ khi thanh toán, đơn vị sẽ phải đánh giá lại nợ phải trả (tài sản) phúc lợixác định thuần bằng cách sử dụng giá trị hợp lý hiện tại của tài sản quỹ và các giả định trong mô hình thống kê hiện tại, bao gồm lãi suất thị trường hiện tại và giá thị trường hiện tại, để phản ánh:    1. các phúc lợi được chi trả bởi quỹ và tài sản quỹ trước khi bổ sung, thu hẹp quy mô hoặc thanh toán quỹ; và    2. các phúc lợi được chi trả bởi quỹ và tài sản quỹ sau khi bổ sung, thu hẹp quy mô quỹ hoặc thanh toán. 2. Đơn vị không cần phân biệt giữa chi phí phục vụ quá khứ do bổ sung quỹ, chi phí phục vụ quá khứ do thu hẹp quy mô quỹ, và lãi hoặc lỗ khi thanh toán khi các giao dịch này xảy ra cùng lúc. Trong một số trường hợp, việc bổ sung quỹ phúc lợi xảy ra trước khi thanh toán, chẳng hạn như khi một đơn vị thay đổi khoản phúc lợi của quỹ phúc lợi và thanh toán các phúc lợi đã thay đổi này trong tương lai. Trong những trường hợp đó, đơn vị ghi nhận chi phí phục vụ quá khứ trước khi ghi nhận lãi hay lỗ khi thanh toán. 3. Thanh toán xảy ra cùng lúc với việc bổ sung quỹ và thu hep quy mô quỹ nếu quỹ chấm dứt hoạt động dẫn đến nghĩa vụ được thanh toán và quỹ phúc lợi chấm dứt sự tồn tại. Tuy nhiên, việc chấm dứt một quỹ phúc lợi không phải là thanh toán nếu quỹ phúc lợi được thay thế bằng một quỹ phúc lợi mới chi trả phúc lợi về bản chất giống nhau.   101A Khi bổ sung, thu hẹp quy mô hoặc thanh toán quỹ, đơn vị sẽ ghi nhận và xác định tất cả chi phí phục vụ quá khứ, hoặc lãi hoặc lỗ khi thanh toán, theo hướng dẫn tại đoạn 99–101 và đoạn 102–112. Trong quá trình thực hiện, đơn vị sẽ không xem xét ảnh hưởng của mức trần tài sản. Đơn vị sẽ xác định ảnh hưởng của mức trần tài sản sau khi bổ sung, thu hẹp quy mô hoặc thanh toán quỹ và sẽ ghi nhận ảnh hưởng của mức trần tài sản theo hướng dẫn tại đoạn 57(d).  **Chi phí phục vụ quá khứ**   1. Chi phí phục vụ quá khứ là thay đổi về giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định phát sinh từ việc bổ sung hoặc thu hẹp quy mô quỹ. 2. Đơn vị phải ghi nhận chi phí phục vụ quá khứ tại thời điểm đầu tiên xảy ra trong hai thời điểm sau:   (a) khi việc bổ sung hoặc thu hẹp quy mô quỹ xảy ra; và  (b) khi đơn vị ghi nhận các chi phí tái cơ cấu liên quan (xem Chuẩn mực IAS 37) hoặc các phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng (xem đoạn 165).   1. Việc bổ sung quỹ phúc lợi xảy ra khi đơn vị bắt đầu triển khai, hoặc rút khỏi một quỹ phúc lợi xác định hoặc thay đổi phúc lợi phải chi trả của một quỹ phúc lợi xác định đang thực hiện. 2. Sự thu hẹp quy mô quỹ xảy ra khi đơn vị cắt giảm đáng kể số người lao động tham gia quỹ. Việc thu hẹp quy mô có thể phát sinh từ một sự kiện đặc biệt, ví dụ như việc đóng cửa một nhà máy, ngừng một hoạt động kinh doanh hoặc chấm dứt hoặc tạm dừng một quỹ. 3. Chi phí phục vụ quá khứ có thể có giá trị dương (khi phúc lợi mới được áp dụng hoặc phúc lợi hiện hữu thay đổi dẫn đến giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định tăng lên) hoặc âm (khi phúc lợi bị hủy bỏ hoặc thay đổi dẫn đến giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định giảm xuống). 4. Trường hợp đơn vị giảm phúc lợi phải chi trả trong quỹ phúc lợi xác định và đồng thời tăng các khoản phúc lợi phải chi trả khác trong quỹ cho cùng người lao động đó, đơn vị hạch toán các thay đổi này như một thay đổi duy nhất và hạch toán tác động thuần của các thay đổi. 5. Chi phí phục vụ quá khứ không bao gồm:     (a) ảnh hưởng của chênh lệch giữa mức tăng lương thực tế và mức tăng lương theo giả định cho nghĩa vụ chi trả phúc lợi cho thời gian làm việc trong các năm trước (không có chi phí phục vụ quá khứ vì các giả định mô hình thống kê có tính đến mức lương dự kiến);  (b) các ước tính thấp hơn và cao hơn thực tế cho mức tăng lương hưu khi đơn vị có một nghĩa vụ ngầm định phải thực hiện việc tăng lương hưu đó (không có chi phí phục vụ quá khứ vì các giả định mô hình thống kê có tính đến việc tăng lương này);  (c) các ước tính về việc cải thiện phúc lợi phát sinh từ các khoản lãi tính toán dựa trên mô hình thống kê hoặc từ các khoản thu nhập từ tài sản quỹ đã được ghi nhận trong báo cáo tài chính khi đơn vị có nghĩa vụ, theo các điều khoản chính thức của một quỹ (hoặc nghĩa vụ ngầm định nằm ngoài phạm vi của các điều khoản đó) hoặc theo luật định, phải sử dụng các khoản thặng dư trong quỹ để chi trả cho lợi ích của người thụ hưởng quỹ, ngay cả trong trường hợp việc gia tăng phúc lợi đó chưa được chính thức (không có chi phí phục vụ quá khứ vì sự gia tăng về giá trị đó là một khoản lỗ dựa trên mô hình thống kê, xem đoạn 88); và  (d) sự gia tăng về phúc lợi được nhận (phúc lợi không kèm theo điều kiện sự phục vụ trong tương lai, xem đoạn 72) khi, trong trường hợp không có phúc lợi mới hoặc phúc lợi được cải thiện tốt hơn, người lao động đã đáp ứng các yêu cầu để được nhận phúc lợi (không có chi phí phục vụ quá khứ vì đơn vị đã ghi nhận chi phí phúc lợi ước tính là chi phí phục vụ hiện tại khi người lao động thực hiện công việc).  **Lãi và lỗ khi thanh toán**   1. Khoản lãi hoặc lỗ khi thanh toán là chênh lệch giữa:   (a) giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định đang được thanh toán, được xác định vào ngày thanh toán; và  (b) giá trị thanh toán, bao gồm cả tài sản quỹ được chuyển nhượng và các khoản chi trả được đơn vị trực tiếp thực hiện khi thanh toán.   1. Đơn vị phải ghi nhận lãi hoặc lỗ khi thanh toán quỹ phúc lợi xác định khi xảy ra việc thanh toán. 2. Việc thanh toán xảy ra khi đơn vị thực hiện một giao dịch mà qua đó loại trừ toàn bộ các nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ ngầm định đối với một phần hoặc toàn bộ phúc lợi được chi trả bởi quỹ phúc lợi xác định (ngoại trừ khoản chi trả phúc lợi cho người lao động hoặc đại diện người lao động đã được quy định trong các điều khoản của quỹ phúc lợi và đã được đưa vào trong các giả định tính toán dựa trên mô hình thống kê). Ví dụ, một giao dịch chuyển nhượng một lần các nghĩa vụ trọng yếu từ quỹ của bên sử dụng lao động cho một công ty bảo hiểm thông qua giao dịch mua hợp đồng bảo hiểm chính là một giao dịch thanh toán; một khoản thanh toán một lần bằng tiền, theo các điều khoản của quỹ, cho các thành viên tham gia quỹ để lấy lại quyền được hưởng các loại phúc lợi cụ thể sau khi nghỉ việc không phải là giao dịch thanh toán. 3. Trong một số trường hợp, đơn vị mua một hợp đồng bảo hiểm cho một số hoặc tất cả các phúc lợi của người lao động liên quan đến công việc của người lao động trong kỳ hiện tại và các kỳ trước. Việc mua một hợp đồng bảo hiểm như vậy không phải là giao dịch thanh toán nếu đơn vị vẫn còn nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ ngầm định (xem đoạn 46) phải thanh toán thêm các khoản phát sinh tiếp theo nếu theo quy định trong hợp đồng bảo hiểm, đơn vị bảo hiểm không phải chi trả phúc lợi của người lao động. Các đoạn từ 116-119 qui định việc ghi nhận và xác định giá trị của quyền được hoàn trả theo các hợp đồng bảo hiểm không phải là tài sản quỹ.   **Ghi nhận và xác định giá trị: tài sản quỹ**  **Giá trị hợp lý của tài sản quỹ**   1. Giá trị hợp lý của tài sản quỹ được trừ vào giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định khi xác định khoản thâm hụt hay thặng dư. 2. Tài sản quỹ không bao gồm các khoản đóng góp mà đơn vị chưa đóng góp vào quỹ, cũng như các công cụ tài chính không thể chuyển nhượng do đơn vị phát hành và do quỹ nắm giữ. Tài sản quỹ phải trừ các khoản nợ phải trả của quỹ nhưng không liên quan đến phúc lợi của người lao động, ví dụ như các khoản phải trả người bán và phải trả khác và các khoản nợ phải trả phát sinh từ các công cụ tài chính phái sinh. 3. Trường hợp tài sản quỹ bao gồm các hợp đồng bảo hiểm đủ điều kiện có cùng giá trị và thời hạn với một số hoặc toàn bộ các khoản phúc lợi phải chi trả theo quỹ, giá trị hợp lý của các hợp đồng bảo hiểm đó được xem như là giá trị hiện tại của các nghĩa vụ liên quan đó (có thể sẽ phải điều chỉnh giảm trong trường hợp không thể thu được toàn bộ các khoản phải thu theo các hợp đồng bảo hiểm).   **Hoàn trả**   1. Khi, và chỉ khi, gần như chắc chắn rằng một bên khác sẽ hoàn trả một phần hoặc toàn bộ các khoản chi cần thiết để thanh toán một nghĩa vụ phúc lợi xác định, đơn vị sẽ:   (a) ghi nhận quyền được hoàn trả là một tài sản riêng. Đơn vị phải xác định giá trị của tài sản này theo giá trị hợp lý.  (b) tách riêng và ghi nhận thay đổi về giá trị hợp lý của quyền được hoàn trả của đơn vị giống như cách ghi nhận thay đổi về giá trị hợp lý của tài sản quỹ (xem các đoạn 124 và 125). Các thành phần của chi phí phúc lợi xác định được ghi nhận theo đoạn 120 có thể được ghi nhận dưới dạng giá trị thuần đã cấn trừ các thay đổi về giá trị ghi sổ của quyền được hoàn trả.   1. Trong một số trường hợp, đơn vị có thể đề nghị một đơn vị khác, ví dụ như đơn vị bảo hiểm, thanh toán một phần hoặc toàn bộ chi phí cần thiết để thanh toán một nghĩa vụ phúc lợi xác định. Các hợp đồng bảo hiểm đủ điều kiện, theo định nghĩa tại đoạn 8, là tài sản quỹ. Đơn vị hạch toán các hợp đồng bảo hiểm đủ điều kiện giống như cách hạch toán các tài sản quỹ khác và đoạn 116 không còn phù hợp trong trường hợp này (xem các đoạn từ 46-49 và 115). 2. Khi một hợp đồng bảo hiểm do đơn vị nắm giữ không phải là hợp đồng bảo hiểm đủ điều kiện, hợp đồng bảo hiểm đó không phải là tài sản quỹ. Đoạn 116 phù hợp cho các trường hợp như: đơn vị ghi nhận quyền được hoàn trả theo hợp đồng bảo hiểm là một tài sản riêng, chứ không phải là một khoản giảm trừ khi xác định thâm hụt hay thặng dư phúc lợi xác định. Đoạn 140(b) yêu cầu đơn vị phải có thuyết minh tóm tắt về mối liên hệ giữa quyền được hoàn trả và nghĩa vụ liên quan. 3. Nếu quyền được hoàn trả phát sinh từ một hợp đồng bảo hiểm có cùng giá trị và thời hạn với một số hoặc toàn bộ các khoản phúc lợi phải chi trả theo quỹ, giá trị hợp lý của quyền được hoàn trả được xem như là giá trị hiện tại của các nghĩa vụ liên quan đó (có thể sẽ phải điều chỉnh giảm trong trường hợp các khoản hoàn trả không thể thu hồi toàn bộ).   **Các thành phần của chi phí phúc lợi xác định**   1. Trừ khi Chuẩn mực IFRS khác quy định hoặc cho phép đơn vị gộp chúng vào nguyên giá của một tài sản, đơn vị phải ghi nhận các thành phần của chi phí phúc lợi xác định như sau:   (a) chi phí phục vụ (xem các đoạn từ 66–112 và đoạn 122A) vào báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh;  (b) lãi thuần từ khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần (xem các đoạn từ 123–126) vào báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh; và  (c) tái xác định giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần (xem các đoạn từ 127–130) vào báo cáo thu nhập toàn diện khác.   1. Các Chuẩn mực IFRS khác yêu cầu đơn vị phải hạch toán một số chi phí phúc lợi của người lao động vào nguyên giá tài sản, ví dụ như hàng tồn kho và tài sản cố định (xem IAS 2 và IAS 16). Các chi phí phúc lợi sau khi nghỉ việc được hạch toán trong nguyên giá của các loại tài sản đó phải bao gồm tỷ lệ hợp lý tất cả các thành phần liệt kê tại đoạn 120. 2. Tái xác định giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần nằm trong báo cáo thu nhập toàn diện khác sẽ không được phân loại lại qua báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh trong kỳ tiếp theo. Tuy nhiên, đơn vị có thể kết chuyển các khoản đã ghi nhận trong báo cáo thu nhập toàn diện khác trong các mục thuộc vốn chủ sở hữu.   **Chi phí phục vụ hiện tại**  122A Đơn vị sẽ xác định chi phí phục vụ hiện tại bằng cách sử dụng các giả định tính toán dựa trên mô hình thống kê được xác định khi bắt đầu kỳ báo cáo hàng năm. Tuy nhiên, nếu đơn vị tái xác ịnh giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần theo đoạn 99, đơn vị sẽ xác định chi phí phục vụ hiện tại cho thời gian còn lại của kỳ báo cáo năm sau khi bổ sung, thu hẹp quy mô hoặc thanh toán quỹ bằng cách sử dụng các giả định tính toán dựa trên mô hình thống kê để tái xác định giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần theo đoạn 99 (b).  **Lãi thuần từ khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần**   1. Đơn vị xác định lãi thuần từ khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần bằng cách nhân khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần với tỷ lệ chiết khấu nêu tại đoạn 83.     123A Để xác định lãi thuần nêu tại đoạn 123, đơn vị phải sử dụng nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần và tỷ lệ chiết khấu được xác định vào đầu kỳ báo cáo năm. Tuy nhiên, nếu đơn vị tái xác định nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần theo đoạn 99, đơn vị phải xác định lãi thuần cho phần còn lại của kỳ báo cáo năm sau khi có bổ sung, thu hẹp quy mô hay thanh toán quỹ bằng cách sử dụng:   1. nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần theo đoạn 99(b); và 2. tỷ lệ chiết khấu được sử dụng để tái xác định nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần theo đoạn 99(b). Khi áp dụng đoạn 123A, đơn vị cũng sẽ tính đến mọi thay đổi trong nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần trong kỳ phát sinh từ việc đóng góp và chi trả phúc lợi. 3. Lãi thuần từ khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần có thể xem là bao gồm thu nhập lãi từ tài sản quỹ, chi phí lãi phát sinh từ nghĩa vụ phúc lợi xác định và lãi từ ảnh hưởng của mức trần tài sản nêu tại đoạn 64. 4. Thu nhập lãi từ tài sản quỹ là một phần của thu nhập từ tài sản quỹ, và được xác định bằng cách nhân giá trị hợp lý của tài sản quỹ với lãi suất chiết khấu nêu tại đoạn 123A. Đơn vị phải xác định giá trị hợp lý của tài sản quỹ vào đầu kỳ báo cáo năm. Tuy nhiên, nếu đơn vị tái xác định nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần theo đoạn 99, đơn vị phải xác định thu nhâp lãi cho phần còn lại cho kỳ báo cáo hàng năm sau khi có bổ sung, thu hẹp quy mô, hay thanh toán quỹ bằng tài sản quỹ đã được sử dụng trước đó để xác định lại giá trị nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần như đoạn 99(b). Khi áp dụng đoạn 125, đơn vị phải tính đến mọi thay đổi trong tài sản quỹ được nắm giữ trong kỳ báo cáo từ đóng góp và chi trả phúc lợi. Chênh lệch giữa lãi từ tài sản quỹ và thu nhập từ tài sản quỹ được nằm trong giá trị tái xác định giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần. 5. Lãi từ ảnh hưởng của mức trần tài sản là một phần của tổng thay đổi do ảnh hưởng của mức trần tài sản, và được xác định bằng cách nhân ảnh hưởng của mức trần tài sản với tỷ lệ chiết khấu nêu tại đoạn 123A. Đơn vị phải xác định ảnh hưởng của mức trần tài sản vào đầu kỳ báo cáo năm. Tuy nhiên, nếu đơn vị tái xác định nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần theo đoạn 99, đơn vị phải xác định lãi từ ảnh hưởng của mức trần tài sản cho phần còn lại cho kỳ báo cáo hàng năm sau khi có bổ sung, thu hẹp quy mô, hay thanh toán quỹ sau khi đã tính đến các thay đổi trong mức trần tài sản được xác định trong đoạn 101A. Chênh lệch giữa lãi từ ảnh hưởng của mức trần tài sản và tổng thay đổi về ảnh hưởng của mức trần tài sản nằm trong giá trị tái xác định của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần.   **Tái xác định giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần**   1. Tái xác định giá trị của nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần bao gồm:   (a) chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê (xem các đoạn 128 và 129);  (b) khoản thu nhập từ tài sản quỹ (xem đoạn 130), không bao gồm các khoản đã tính vào lãi thuần từ khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần (xem đoạn 125); và  (c) thay đổi do ảnh hưởng của mức trần tài sản, không bao gồm các khoản đã tính vào lãi thuần từ khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần (xem đoạn 126).   1. Chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê phát sinh từ sự gia tăng hay sụt giảm giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định do các thay đổi trong các giả định tính toán dựa trên mô hình thống kê và các điều chỉnh theo thực tế. Nguyên nhân dẫn tới chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê có thể gồm:   (a) tỷ lệ nghỉ việc cao hoặc thấp hơn dự kiến, người lao động nghỉ hưu sớm hoặc chết, hoặc do lương, phúc lợi tăng (trường hợp các điều khoản chính thức hoặc ngầm định của một quỹ có quy định về các trường hợp tăng phúc lợi do lạm phát) hoặc chi phí y tế;  (b) ảnh hưởng của thay đổi trong các giả định liên quan đến các phương án chi trả phúc lợi;  (c) ảnh hưởng của các thay đổi trong các ước tính về tỷ lệ nghỉ việc trong tương lai, số người lao động nghỉ hưu sớm hoặc chết, hoặc mức tăng lương, phúc lợi (trường hợp các điều khoản chính thức hoặc ngầm định của một quỹ có quy định về các trường hợp tăng phúc lợi do lạm phát) hoặc chi phí y tế; và  (d) ảnh hưởng của thay đổi trong lãi suất chiết khấu.   1. Chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê không bao gồm các thay đổi về giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định phát sinh từ việc bắt đầu áp dụng, bổ sung, thu hẹp quy mô hoặc thanh toán quỹ phúc lợi xác định, hoặc do các thay đổi về phúc lợi phải trả theo quỹ phúc lợi xác định. Các thay đổi này tạo ra chi phí phục vụ quá khứ hoặc lãi hoặc lỗ khi thanh toán. 2. Khi xác định khoản thu nhập từ tài sản quỹ, đơn vị khấu trừ các chi phí quản lý tài sản quỹ và các khoản thuế mà quỹ phải nộp, ngoại trừ các khoản thuế đã nằm trong các giả định dựa trên mô hình thống kê dùng để xác định nghĩa vụ phúc lợi xác định (đoạn 76). Các chi phí quản lý khác không được khấu trừ vào thu nhập từ tài sản quỹ.   **Trình bày**  **Bù trừ**   1. Đơn vị bù trừ tài sản liên quan đến một quỹ với nợ phải trả của một quỹ khác khi, và chỉ khi, đơn vị:   (a) theo luật định có quyền được sử dụng một khoản thặng dư của quỹ này để thanh toán các nghĩa vụ của một quỹ khác; và  (b) có dự định thanh toán các nghĩa vụ đó trên cơ sở thuần, hoặc sử dụng khoản thặng dư đó của một quỹ để thanh toán các nghĩa vụ của đơn vị trong quỹ khác vào cùng một thời điểm.   1. Các tiêu chí bù trừ cũng tương tự như các tiêu chí quy định cho các công cụ tài chính theo hướng dẫn của Chuẩn mực IAS 32 *Công cụ tài chính: Trình bày*.   **Tách riêng ngắn hạn và dài hạn**   1. Một số đơn vị tách riêng tài sản ngắn hạn và nợ phải trả ngắn hạn với tài sản dài hạn và nợ phải trả dài hạn. Chuẩn mực này không quy định rõ đơn vị cần hay không cần tách riêng phần ngắn hạn và dài hạn của tài sản và nợ phải trả phát sinh từ phúc lợi sau khi nghỉ việc.   **Các thành phần của chi phí phúc lợi xác định**   1. Đoạn 120 yêu cầu đơn vị phải ghi nhận chi phí phục vụ và lãi thuần từ khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần vào kết quả hoạt động kinh doanh. Chuẩn mực này không quy định cách đơn vị trình bày chi phí phục vụ và lãi thuần từ khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần. Đơn vị trình bày các thông tin này theo hướng dẫn của Chuẩn mực IAS 1.   **Thuyết minh**   1. Đơn vị phải thuyết minh thông tin:   (a) giải thích các đặc điểm của các quỹ phúc lợi xác định của đơn vị và các rủi ro gắn liền với các quỹ đó (xem đoạn 139);  (b) xác định và giải thích các khoản mục trong báo cáo tài chính phát sinh từ các quỹ phúc lợi xác định của đơn vị (xem các đoạn từ 140–144); và  (c) miêu tả ảnh hưởng của các quỹ phúc lợi xác định của đơn vị bởi các yếu tố như giá trị, thời điểm và sự không chắc chắn của các luồng tiền trong tương lai của đơn vị (xem các đoạn từ 145–147).   1. Để đạt được các mục tiêu thuyết minh nêu trong đoạn 135, đơn vị cần xem xét tất cả các nội dung sau:   (a) mức độ chi tiết cần thiết để thỏa mãn các yêu cầu về thuyết minh thông tin;  (b) mức độ nhấn mạnh vào mỗi yêu cầu;  (c) mức độ tổng hợp hay tách biệt các thông tin; và  (d) khả năng người sử dụng báo cáo tài chính cần thêm thông tin để đánh giá định lượng các thông tin thuyết minh.   1. Nếu các thông tin được thuyết minh theo các yêu cầu tại Chuẩn mực này và các Chuẩn mực IFRS khác không đủ để đạt được các mục tiêu tại đoạn 135, đơn vị phải thuyết minh thêm các thông tin cần thiết để đạt được các mục tiêu đó. Ví dụ, đơn vị có thể phân tích về giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định, qua đó phân biệt rõ bản chất, các đặc điểm, và rủi ro của nghĩa vụ. Thuyết minh như vậy có thể giúp phân biệt:   (a) giữa các khoản nợ phải trả cho các thành viên đang tham gia, thành viên tạm dừng tham gia, và các đối tượng hưởng lương hưu.  (b) giữa phúc lợi được nhận và phúc lợi trích trước nhưng chưa được nhận.  (c) giữa phúc lợi có điều kiện, phúc lợi liên quan đến tăng lương trong tương lai và các khoản phúc lợi khác.   1. Đơn vị phải đánh giá xem toàn bộ hoặc một số thuyết minh có cần được thuyết minh riêng cho từng quỹ hoặc nhóm các quỹ khi có sự khác biệt đáng kể về rủi ro hay không. Ví dụ, đơn vị có thể tách riêng thuyết minh về các quỹ có một hoặc các đặc điểm sau:   (a) vị trí địa lý khác nhau.  (b) đặc điểm khác nhau, ví dụ như các quỹ lương hưu cố định, quỹ lương hưu dựa trên mức lương của năm cuối cùng làm việc hay các quỹ phúc lợi y tế sau khi nghỉ việc.  (c) môi trường pháp lý khác nhau.  (d) báo cáo bộ phận khác nhau.  (e) cách thức tổ chức quỹ khác nhau (ví dụ, không có pháp nhân riêng, có pháp nhân riêng trong đó đơn vị đóng góp toàn bộ hoặc một phần cho phúc lợi chi trả).  **Đặc điểm của quỹ phúc lợi xác định và các rủi ro gắn liền với các quỹ đó**     1. Đơn vị phải thuyết minh:   (a) thông tin về đặc điểm của các quỹ phúc lợi xác định của đơn vị, bao gồm:  (i) bản chất của phúc lợi mà quỹ cung cấp (ví dụ, quỹ phúc lợi xác định theo mức lương gần nhất hoặc quỹ đóng góp xác định nhưng có bảo lãnh mức phúc lợi).  (ii) miêu tả về khuôn khổ pháp lý hoạt động của quỹ, ví dụ như mức độ của các yêu cầu đóng góp tối thiểu cho quỹ, và tất cả những ảnh hưởng pháp lý đối với quỹ, ví dụ như mức trần tài sản (xem đoạn 64).  (iii) miêu tả trách nhiệm của đơn vị về công tác quản lý quỹ, ví dụ như trách nhiệm của các nhân viên quản lý hoặc thành viên ban quản trị quỹ.  (b) thông tin mô tả về các rủi ro mà quỹ gặp phải, tập trung vào các rủi ro bất thường, rủi ro có tính đặc thù của đơn vị hoặc của quỹ, và các rủi ro tập trung trọng yếu khác. Ví dụ nếu tài sản quỹ được đầu tư chủ yếu vào một loại hình đầu tư, như bất động sản, quỹ có thể khiến cho đơn vị gặp phải rủi ro tập trung vào thị trường bất động sản.  (c) thông tin miêu tả về việc bổ sung, thu hẹp qui mô, và thanh toán của quỹ.  **Giải thích về các khoản mục trong báo cáo tài chính**   1. Đơn vị phải trình bày bảng đối chiếu số dư đầu kỳ đến số dư cuối kỳ cho mỗi khoản mục sau đây, nếu có:    1. khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần, thể hiện các đối chiếu riêng cho:   (i) tài sản quỹ.  (ii) giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định.  (iii) ảnh hưởng của mức trần tài sản.   * 1. quyền được hoàn trả. Ngoài ra, đơn vị còn phải miêu tả quan hệ của quyền được hoàn trả với các nghĩa vụ liên quan.  1. Mỗi thuyết minh đối chiếu liệt kê tại đoạn 140 cần thể hiện từng khoản mục sau đây, nếu có:   (a) chi phí phục vụ hiện tại.  (b) thu nhập hoặc chi phí lãi.  (c) tái xác định giá trị của khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần, trong đó tách riêng:   1. thu nhập từ tài sản quỹ, không bao gồm các giá trị đã đưa vào lãi tại mục (b). 2. chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê phát sinh từ các thay đổi trong các giả định số lượng lao động (xem đoạn 76(a)). 3. chênh lệch từ tính toán dựa trên mô hình thống kê phát sinh từ các thay đổi trong các giả định tài chính (xem đoạn 76(b)). 4. các thay đổi về ảnh hưởng của việc giới hạn một tài sản phúc lợi xác định thuần tới mức trần tài sản, không bao gồm các giá trị đã đưa vào lãi tại mục (b). Đơn vị phải thuyết minh cách đơn vị xác định lợi ích kinh tế lớn nhất sẵn có, tức là thuyết minh khoản lợi ích đó dưới hình thức hoàn trả, khấu trừ vào giá trị đóng góp trong tương lai, hay kết hợp của cả hai hình thức này.   (d) chi phí phục vụ trong quá khứ và lãi và lỗ phát sinh từ việc thanh toán. Theo đoạn 100, đơn vị không cần tách biệt chi phí phục vụ trong quá khứ và lãi và lỗ phát sinh từ việc thanh toán nếu chúng phát sinh cùng thời điểm.  (e) ảnh hưởng của các thay đổi về tỷ giá.  (f) các khoản đóng góp vào quỹ, trình bày riêng các khoản do bên sử dụng lao động đóng góp và các khoản do các thành viên tham gia quỹ đóng góp.  (g) các khoản chi trả từ quỹ, trình bày riêng khoản mục chi trả liên quan đến từng giao dịch thanh toán.  (h) các ảnh hưởng của các vụ hợp nhất kinh doanh và bán công ty con.   1. Đơn vị phải phân nhóm giá trị hợp lý của tài sản quỹ thành các nhóm theo bản chất và rủi ro của các tài sản đó, sau đó tại mỗi nhóm lại tiếp tục phân chia thành nhóm tài sản có giá niêm yết trên một thị trường hoạt động (theo định nghĩa tại IFRS 13 *Xác định giá trị hợp lý*) và nhóm tài sản không có giá niêm yết. Kết hợp với yêu cầu mức độ thuyết minh thông tin trong đoạn 136, đơn vị có thể trình bày riêng từng nhóm tài sản sau:   (a) tiền và các khoản tương đương tiền;  (b) các công cụ vốn (phân theo ngành nghề hoạt động, quy mô công ty, vị trí địa lý,…);  (c) các công cụ nợ (phân theo đơn vị phát hành, xếp hạng tín dụng, vị trí địa lý,…);  (d) bất động sản (phân theo vị trí địa lý,…);  (e) các công cụ phái sinh (phân theo loại rủi ro trong hợp đồng, ví dụ, các hợp đồng lãi suất, hợp đồng ngoại hối, hợp đồng công cụ vốn, hợp đồng tín dụng, hợp đồng hoán đổi trợ cấp thâm niên,…);  (f) các quỹ đầu tư (phân theo loại hình của quỹ);  (g) chứng khoán bảo đảm bằng tài sản; và  (h) khoản nợ được cơ cấu.   1. Đơn vị phải thuyết minh về giá trị hợp lý của các công cụ tài chính có thể chuyển nhượng mà đơn vị đang nắm giữ dưới dạng tài sản quỹ, và giá trị hợp lý của tài sản quỹ là bất động sản hoặc các tài sản khác mà đơn vị đang sử dụng. 2. Đơn vị phải thuyết minh về các giả định tính toán dựa trên mô hình thống kê trọng yếu được sử dụng để xác định giá trị hiện tại của nghĩa vụ phúc lợi xác định (xem đoạn 76). Nội dung thuyết minh này phải là giá trị tuyệt đối (ví dụ như thuyết minh đó phải nêu rõ tỷ lệ phần trăm tuyệt đối, chứ không chỉ là một giá trị biên giữa các tỷ lệ phần trăm khác nhau và các biến số khác nhau). Khi đơn vị đưa ra các thuyết minh tổng thể cho một nhóm quỹ, đơn vị phải thuyết minh dưới dạng giá trị bình quân gia quyền hoặc dưới dạng một khoảng giá trị hẹp.   **Giá trị, thời gian và sự không chắc chắn của các luồng tiền tương lai**   1. Đơn vị phải thuyết minh thông tin về:   (a) phân tích độ nhạy cho các giả định tính toán dựa trên mô hình thống kê trọng yếu (đã thuyết minh theo đoạn 144) tại ngày của bảng cân đối kế toán trong kỳ báo cáo, qua đó thể hiện nghĩa vụ phúc lợi xác định sẽ bị ảnh hưởng như thế nào bởi các thay đổi của giả định tính toán có thể xảy ra tại ngày đó.  (b) các phương pháp và các giả định sử dụng trong các phân tích độ nhạy theo quy định tại (a) và hạn chế của các phương pháp đó.  (c) các thay đổi so với kỳ trước trong các phương pháp và các giả định sử dụng trong phân tích độ nhạy, và các lý do của các thay đổi đó.   1. Đơn vị phải thuyết minh các chiến lược được sử dụng bởi quỹ hoặc đơn vị để quản lý rủi ro chênh lệch tài sản-nợ phải trả, bao gồm việc sử dụng bảo hiểm trả hàng năm và các kỹ thuật khác, như hợp đồng hoán đổi trợ cấp thâm niên, để quản lý rủi ro. 2. Để nêu rõ ảnh hưởng của quỹ phúc lợi xác định tới dòng tiền tương lai, đơn vị phải thuyết minh:   (a) miêu tả các thỏa thuận đóng góp và chính sách gọi vốn của quỹ có ảnh hưởng đến giá trị đóng góp trong tương lai.  (b) giá trị đóng góp dự kiến vào quỹ cho kỳ báo cáo năm kế tiếp.  (c) các thông tin về kỳ hạn của nghĩa vụ phúc lợi xác định. Thuyết minh này sẽ bao gồm thời hạn bình quân gia quyền của nghĩa vụ phúc lợi xác định và có thể bao gồm các thông tin khác về phân bổ thời điểm thực hiện các khoản chi trả phúc lợi, ví dụ như phân tích về thời gian đáo hạn của các khoản chi trả phúc lợi.  **Các quỹ phúc lợi với sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động**   1. Nếu đơn vị tham gia vào một quỹ phúc lợi xác định có sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động, đơn vị phải thuyết minh:   (a) miêu tả về các thỏa thuận đóng góp, bao gồm phương pháp được sử dụng để xác định tỷ lệ đóng góp của đơn vị và các yêu cầu về mức góp vốn tối thiểu.  (b) miêu tả về phạm vi mà đơn vị có thể phải có nghĩa vụ phải trả cho quỹ nghĩa vụ của các đơn vị khác theo các điều khoản và điều kiện của quỹ phúc lợi với sự tham gia của nhiều bên sử dụng lao động.  (c) miêu tả về các thỏa thuận phân phối khoản thâm hụt hoặc thặng dư khi:  (i) quỹ chấm dứt; hoặc  (ii) đơn vị rút khỏi quỹ.  (d) nếu đơn vị hạch toán quỹ đó như thể nó là một quỹ đóng góp xác định theo đoạn 34, đơn vị phải thuyết minh các thông tin sau, ngoài các thông tin theo quy định từ (a)–(c) và thay cho các thông tin theo quy định tại các đoạn từ 139-147:  (i) việc quỹ đó là một quỹ phúc lợi xác định.  (ii) lý do tại sao không có đủ thông tin để đơn vị có thể hạch toán quỹ đó là một quỹ phúc lợi xác định.  (iii) giá trị đóng góp dự kiến vào quỹ cho kỳ báo cáo kế tiếp.  (iv) các thông tin về thâm hụt hay thặng dư quỹ có thể có ảnh hưởng đến giá trị đóng góp trong tương lai, bao gồm căn cứ để xác định khoản thâm hụt hoặc thặng dư đó và các ảnh hưởng, nếu có, đối với đơn vị.  (v) thông tin về mức độ tham gia của đơn vị vào quỹ so với các đơn vị tham gia khác. Ví dụ như các thông tin về giá trị đóng góp của đơn vị trong tổng giá trị đóng góp của quỹ hoặc số thành viên tham gia là người lao động của đơn vị trong tổng số thành viên đang tham gia quỹ, thành viên đã nghỉ hưu, và các cựu thành viên được hưởng phúc lợi, nếu thông tin đó có sẵn.  **Quỹ phúc lợi xác định có sự chia sẻ rủi ro giữa các đơn vị chịu sự kiểm soát chung**     1. Nếu đơn vị tham gia vào một quỹ phúc lợi xác định có sự chia sẻ rủi ro giữa các đơn vị chịu sự kiểm soát chung, đơn vị phải thuyết minh các nội dung sau: 2. thỏa thuận trong hợp đồng hoặc chính sách về việc phân bổ chi phí phúc lợi thuần được xác định hoặc việc không có chính sách đó.   (b) chính sách xác định giá trị mà đơn vị sẽ phải đóng góp.  (c) trong trường hợp đơn vị hạch toán một khoản phân bổ [chi phí phúc lợi xác định thuần như đã nêu tại đoạn 41, đơn vị thuyết minh tất cả các thông tin về quỹ theo quy định tại các đoạn từ 135-147.](http://alex.kworld.kpmg.com/AROWeb/DocumentWindow.aspx?id=UN_XLNUK_IASB_FR_IAS19_BODY_para41)  (d) trong trường hợp đơn vị hạch toán khoản phải đóng góp trong kỳ như đã nêu tại đoạn 41, đơn vị thuyết minh tất cả các thông tin về quỹ theo quy định tại các đoạn từ 135-137, đoạn 139, các đoạn từ 142-144 và đoạn 147(a) và (b).   1. Đơn vị có thể thuyết minh các thông tin theo yêu cầu tại đoạn 149(c) và (d) bằng cách tham chiếu tới các thông tin đã thuyết minh tại báo cáo tài chính của một đơn vị khác trong cùng tập đoàn nếu:   (a) báo cáo tài chính của đơn vị trong cùng tập đoàn đó xác định và thuyết minh riêng các thông tin cần thiết về quỹ; và  (b) báo cáo tài chính của đơn vị trong cùng tập đoàn đó có cùng người sử dụng báo cáo và báo cáo đó được phát hành vào cùng thời điểm, hoặc sớm hơn báo cáo tài chính của đơn vị.  **Các yêu cầu về thuyết minh theo các Chuẩn mực IFRS khác**   1. Theo quy định của Chuẩn mực IAS 24, đơn vị phải thuyết minh thông tin về:   (a) các giao dịch giữa các bên liên quan với các quỹ phúc lợi sau khi nghỉ việc; và  (b) phúc lợi sau khi nghỉ việc cho nhân sự quản lý chủ chốt.   1. Theo quy định của Chuẩn mực IAS 37, đơn vị phải thuyết minh thông tin về nợ tiềm tàng phát sinh từ nghĩa vụ phúc lợi sau khi nghỉ việc.   .  **Phúc lợi dài hạn khác cho người lao động**   1. Phúc lợi dài hạn khác cho người lao động bao gồm các loại phúc lợi sau (nếu dự kiến sẽ không được thanh toán hoàn toàn trong vòng 12 tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo năm mà người lao động thực hiện các công việc cho đơn vị):   (a) chế độ nghỉ có hưởng lương dài hạn như chế độ nghỉ phép hưởng lương dành cho người có thâm niên công tác hoặc các hình thức nghỉ phép dài ngày có hưởng lương khác;  (b) nghỉ lễ kỷ niệm hoặc các loại phúc lợi khác dành cho người có thâm niên công tác lâu năm;  (c) các khoản phúc lợi dài hạn dành cho người bị khuyết tật;  (d) khoản phân phối lợi nhuận và tiền thưởng; và  (e) các khoản thù lao giữ lại trả sau.   1. Việc xác định giá trị của phúc lợi dài hạn khác cho người lao động thường thiếu chắc chắn giống như khi xác định giá trị phúc lợi sau khi nghỉ việc. Vì lý do này, Chuẩn mực này yêu cầu áp dụng một phương pháp đơn giản để hạch toán phúc lợi dài hạn khác cho người lao động. Khác với quy định hạch toán phúc lợi sau khi nghỉ việc, phương pháp này không ghi nhận giá trị tái xác định lại vào báo cáo thu nhập toàn diện khác.   **Ghi nhận và xác định giá trị**   1. Khi ghi nhận và xác định giá trị khoản thặng dư hoặc thâm hụt của một quỹ phúc lợi dài hạn khác, đơn vị phải áp dụng các đoạn từ 56-98 và 113-115. Đơn vị phải áp dụng các đoạn từ 116-119 khi ghi nhận và xác định giá trị của quyền được hoàn trả. 2. Đối với phúc lợi dài hạn khác cho người lao động, đơn vị phải ghi nhận tổng giá trị thuần của các khoản sau vào báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh, trừ khi một Chuẩn mực IFRS khác quy định hoặc cho phép việc ghi nhận các khoản này vào nguyên giá của tài sản:   (a) chi phí phục vụ (xem các đoạn từ 66-112 và đoạn 122A);  (b) lãi thuần từ khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần (xem các đoạn từ 123-126); và  (c) tái xác định giá trị của [khoản nợ phải trả (tài sản) phúc lợi xác định thuần (xem các đoạn từ 127–130).](http://alex.kworld.kpmg.com/AROWeb/DocumentWindow.aspx?id=UN_XLNUK_IASB_FR_IAS19_BODY_para127)   1. Một dạng phúc lợi dài hạn khác cho người lao động là phúc lợi dài hạn dành cho người khuyết tật. Nếu mức phúc lợi phụ thuộc vào thời gian làm việc, nghĩa vụ phải trả sẽ phát sinh khi người lao động làm việc cho đơn vị. Giá trị của nghĩa vụ đó phản ánh khả năng phải chi trả và thời gian chi trả dự kiến. Nếu mức phúc lợi không đổi đối với tất cả người lao động khuyết tật dù số năm làm việc là bao nhiêu, thì chi phí dự kiến của các khoản phúc lợi đó được ghi nhận khi có một sự kiện phát sinh dẫn đến việc người lao động bị khuyết tật dài hạn.   **Thuyết minh**   1. Mặc dù Chuẩn mực này không có yêu cầu thuyết minh cụ thể về phúc lợi dài hạn khác cho người lao động, các Chuẩn mực IFRS khác có thể có yêu cầu về thuyết minh thông tin. Ví dụ, IAS 24 yêu cầu thuyết minh thông tin về phúc lợi cho nhân sự quản lý chủ chốt. IAS 1 yêu cầu thuyết minh thông tin về chi phí phúc lợi của người lao động.     **Phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng**   1. Chuẩn mực này qui định phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng cần được tách riêng khỏi các loại phúc lợi khác của người lao động, vì sự kiện làm phát sinh nghĩa vụ chi trả phúc lợi là việc chấm dứt hợp đồng lao động, chứ không phải là sự phục vụ của người lao động cho đơn vị. Phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng phát sinh từ việc đơn vị quyết định chấm dứt hợp đồng lao động hoặc người lao động quyết định chấp nhận chấm dứt hợp đồng lao động do đơn vị đề xuất để được nhận các khoản phúc lợi. 2. Phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng không bao gồm các khoản phúc lợi của người lao động phát sinh từ việc chấm dứt hợp đồng lao động theo yêu cầu của người lao động mà không phải do đơn vị đề xuất, hoặc do yêu cầu nghỉ hưu bắt buộc, vì các khoản phúc lợi đó là phúc lợi sau khi nghỉ việc. Một số đơn vị chi trả mức phúc lợi thấp hơn cho việc chấm dứt hợp đồng lao động theo yêu cầu của người lao động (về bản chất, đó là ích sau khi nghỉ việc) so với trường hợp chấm dứt hợp đồng theo yêu cầu của đơn vị. Phần chênh lệch giữa phúc lợi dành cho việc chấm dứt hợp đồng lao động theo yêu cầu của người lao động và mức phúc lợi cao hơn khi chấm dứt hợp đồng lao động theo yêu cầu của đơn vị chính là phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng. 3. Hình thức chi trả phúc lợi cho người lao động không quyết định việc khoản phúc lợi đó là để đổi lấy công việc của người lao động hay đổi lấy việc chấm dứt hợp đồng của người lao động. Phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng thường là phúc lợi chi trả một lần, nhưng đôi khi có thể có hình thức khác, chẳng hạn:   (a) khoản phúc lợi bổ sung sau khi nghỉ việc, gián tiếp thông qua quỹ phúc lợi cho người lao động hoặc trực tiếp cho người lao động.  (b) trả lương đến thời điểm nhất định ngay cả khi người lao động dừng làm việc tạo ra lợi ích kinh tế cho đơn vị.   1. Các dấu hiệu cho thấy phúc lợi cho người lao động là để đổi lấy việc người lao động làm việc cho đơn vị là:   (a) phúc lợi kèm theo điều kiện tiếp tục làm việc trong tương lai (bao gồm các khoản phúc lợi tăng lên khi người lao động tiếp tục làm việc cho đơn vị).  (b) phúc lợi được chi trả theo các điều khoản của một quỹ phúc lợi của người lao động.   1. Một số khoản phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng được chi trả theo các điều khoản của quỹ phúc lợi của người lao động đang triển khai. Ví dụ như các khoản phúc lợi đó có thể được quy định bởi pháp luật, hợp đồng lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể, hoặc có thể là phúc lợi ngầm định do tiền lệ bên sử dụng lao động đã từng chi trả các khoản phúc lợi tương tự. Một ví dụ khác trong trường hợp đơn vị đề xuất chi trả phúc lợi trong một thời gian khá dài, hoặc khoảng thời gian giữa thời điểm đề xuất chi trả phúc lợi và ngày dự kiến chấm dứt chi trả phúc lợi, đơn vị cần xác định xem liệu đơn vị đã thiết lập một quỹ phúc lợi mới cho người lao động hay không và tiếp đó là xác định xem các khoản phúc lợi đã đề xuất chi trả theo quỹ đó là phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng hay phúc lợi sau khi nghỉ việc. Phúc lợi của người lao động được chi trả theo các điều khoản của quỹ phúc lợi cho người lao động được coi là phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng khi phúc lợi đó phát sinh từ việc đơn vị quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động và phúc lợi đó không kèm theo các điều kiện phụ thuộc vào công việc người lao động tiếp tục thực hiện trong tương lai. 2. Một số khoản phúc lợi cho người lao động được chi trả mà không phân biệt lý do nghỉ việc của người lao động. Việc chi trả các khoản phúc lợi đó là chắc chắn (phụ thuộc vào điều kiện được hưởng hoặc yêu cầu về thời gian làm việc tối thiểu) nhưng thời gian chi trả thì không chắc chắn. Mặc dù phúc lợi đó đối với một số quốc gia hoặc vùng lãnh thổ là các khoản bồi thường khi chấm dứt hợp đồng lao động, các khoản phúc lợi đó là phúc lợi sau khi nghỉ việc chứ không phải là phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng, và đơn vị phải hạch toán các khoản này như là phúc lợi sau khi nghỉ việc.   **Ghi nhận**   1. Đơn vị phải ghi nhận nợ phải trả và chi phí cho phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng vào thời điểm sớm hơn giữa hai thời điểm sau:   (a) khi đơn vị không thể rút lại đề xuất chi trả các khoản phúc lợi đó; và  (b) khi đơn vị ghi nhận chi phí tái cơ cấu thuộc phạm vi của Chuẩn mực IAS 37 và liên quan đến việc chi trả phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng.   1. Đối với các khoản phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng phải chi trả do người lao động quyết định chấp nhận chấm dứt hợp đồng lao động để được nhận các khoản phúc lợi do đơn vị đề xuất, thời điểm mà đơn vị không thể rút lại đề xuất chi trả phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng là thời điểm sớm hơn giữa:   (a) thời điểm người lao động chấp nhận đề xuất chi trả phúc lợi; và  (b) thời điểm điều khoản hạn chế khả năng của đơn vị trong việc rút lại đề xuất nói trên có hiệu lực (ví dụ như yêu cầu theo luật định, quy định mang tính pháp lý, yêu cầu theo hợp đồng hoặc quy định khác). Đó sẽ là thời điểm mà đề xuất đó được đưa ra, nếu tại thời điểm đề xuất, điều khoản hạn chế đó tồn tại.   1. Đối với các khoản phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng phải chi trả do đơn vị quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, đơn vị không thể rút lại đề xuất chi trả khi đơn vị đã thông báo cho những người lao động bị ảnh hưởng phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng khi thỏa mãn tất cả các tiêu chí sau:   (a) Các công việc cần thiết để hoàn thành quỹ phúc lợi này cho thấy là rất ít khả năng sẽ xảy ra các thay đổi lớn đối với quỹ.  (b) Quỹ phúc lợi có nêu rõ số người lao động sẽ có hợp đồng lao động bị chấm dứt, bảng phân loại công việc hoặc bộ phận và địa điểm làm việc của người lao động (quỹ không cần xác định rõ từng cá nhân người lao động) và ngày hoàn thành dự kiến.  (c) Quỹ phúc lợi nêu rõ chi tiết về các khoản phúc lợi mà người lao động sẽ được nhận khi chấm dứt hợp đồng để qua đó người lao động có thể xác định được loại hình và giá trị phúc lợi mà họ sẽ được nhận khi hợp đồng lao động của họ chấm dứt.   1. Khi đơn vị ghi nhận phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng, đơn vị có thể còn phải hạch toán phần bổ sung quỹ phúc lợi hoặc thu hẹp các khoản phúc lợi khác của người lao động (xem đoạn 103).   **Xác định giá trị**   1. Đơn vị phải xác định giá trị phúc lợi chấm dứt hợp đồng khi ghi nhận lần đầu, và phải xác định giá trị và ghi nhận các thay đổi sau đó theo đúng bản chất của phúc lợi của người lao động. Khi các khoản phúc lợi chấm dứt hợp đồng là khoản bổ sung phúc lợi sau khi nghỉ việc, đơn vị phải áp dụng các yêu cầu liên quan tới lợi ích sau khi nghỉ việc. Nếu không:   (a) trường hợp phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng dự kiến sẽ được thanh toán toàn bộ trong vòng 12 tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo năm mà khoản phúc lợi đó được ghi nhận, đơn vị phải áp dụng các qui định đối với phúc lợi ngắn hạn cho người lao động.  (b) trường hợp phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng dự kiến sẽ không được thanh toán toàn bộ trong vòng 12 tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo năm, đơn vị phải áp dụng các qui định đối với phúc lợi dài hạn khác cho người lao động.   1. Do phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng không phải được chi trả để đổi lấy sự phục vụ của người lao động, các đoạn từ 70-74 liên quan đến việc phân bổ phúc lợi cho các giai đoạn phục vụ không thể áp dụng cho trường hợp này.   **Ví dụ minh họa các đoạn từ 159-170**  *Thông tin về ví dụ*  Do kết quả của thương vụ mua lại gần đây, đơn vị dự định sẽ đóng cửa một nhà máy trong 10 tháng nữa và, tại thời điểm đó, sẽ chấm dứt hợp đồng lao động đối với toàn bộ số lao động còn lại tại nhà máy này. Do đơn vị cần năng lực và tay nghề của số lao động này để hoàn thành một số hợp đồng, đơn vị công bố kế hoạch chấm dứt hợp đồng lao động như sau.  Mỗi người lao động ở lại và làm việc cho đơn vị đến khi đóng cửa nhà máy sẽ được nhận một khoản tiền là 30.000 CU tại ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Người lao động rời khỏi nhà máy trước thời điểm đóng cửa sẽ được nhận 10.000 CU.  Nhà máy có 120 lao động. Tại thời điểm công bố kế hoạch nói trên, đơn vị dự kiến sẽ có 20 lao động rời khỏi nhà máy trước thời điểm đóng cửa. Do đó, tổng số tiền dự kiến chi ra theo kế hoạch này là 3.200.000 CU (20 × 10.000 CU + 100 × 30.000 CU). Theo quy định tại đoạn 160, đơn vị hạch toán các khoản phúc lợi phải chi trả do việc chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng và hạch toán các khoản phúc lợi phải chi trả để đổi lấy sự phục vụ của người lao động là phúc lợi ngắn hạn cho người lao động.  *Phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng*  Khoản phúc lợi phải chi trả do việc chấm dứt hợp đồng của người lao động là 10.000 CU. Đây là khoản mà đơn vị sẽ phải chi trả do chấm dứt hợp đồng lao động cho dù người lao động ở lại và làm việc đến khi nhà máy đóng cửa hay rời khỏi nhà máy trước thời điểm đóng cửa. Mặc dù người lao động có thể rời khỏi nhà máy trước thời điểm đóng cửa, việc chấm dứt hợp đồng lao động với toàn bộ số lao động của nhà máy là kết quả của việc đơn vị quyết định đóng cửa nhà máy và chấm dứt hợp đồng lao động với họ (tức là toàn bộ người lao động sẽ nghỉ việc khỏi đơn vị khi nhà máy đóng cửa). Do đó, đơn vị ghi nhận nợ phải trả là 1.200.000 CU (120 × 10.000 CU) cho các khoản phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng theo các điều khoản của kế hoạch chấm dứt hợp đồng tại thời điểm sớm hơn giữa thời điểm công bố kế hoạch chấm dứt hợp đồng lao động và thời điểm đơn vị ghi nhận các chi phí tái cơ cấu liên quan đến việc đóng cửa nhà máy.  *Các khoản phúc lợi phải chi trả* *cho người lao động đổi lấy sự phục vụ của người lao động*  Các khoản phúc lợi tăng lên mà người lao động sẽ được nhận khi họ làm việc trong thời gian 10 tháng đó là phúc lợi chi trả cho công việc thực hiện trong giai đoạn đó. Đơn vị hạch toán các khoản này là phúc lợi ngắn hạn cho người lao động, vì đơn vị dự kiến sẽ thanh toán trong vòng 12 tháng sau khi kết thúc kỳ báo cáo năm. Trong ví dụ này, đơn vị không cần thực hiện chiết khấu. Do đó, chi phí là 200.000 CU (2.000.000 CU ÷ 10) được ghi nhận vào mỗi tháng trong giai đoạn 10 tháng làm việc của người lao động, đối ứng ghi tăng nợ phải trả.  **Thuyết minh thông tin**   1. Mặc dù Chuẩn mực này không yêu cầu cụ thể về thuyết minh thông tin về phúc lợi khi chấm dứt hợp đồng, các Chuẩn mực IFRS khác có thể yêu cầu thuyết minh thông tin. Ví dụ, Chuẩn mực IAS 24 yêu cầu thuyết minh thông tin về phúc lợi cho nhân sự quản lý chủ chốt. Chuẩn mực IAS 1 yêu cầu thuyết minh thông tin về chi phí phúc lợi của người lao động.   **Chuyển đổi và ngày hiệu lực**   1. Đơn vị cần áp dụng Chuẩn mực này cho các kỳ báo cáo năm bắt đầu từ hoặc sau ngày 1/1/2013. Đơn vị được khuyến khích áp dụng sớm hơn. Đơn vị nào áp dụng Chuẩn mực này sớm hơn thì phải thuyết minh thông tin này. 2. Đơn vị phải áp dụng hồi tố Chuẩn mực này, phù hợp với hướng dẫn của Chuẩn mực IAS 8 *Chính sách kế toán, thay đổi ước tính kế toán, và sai sót*, trừ trường hợp:   (a) đơn vị không cần điều chỉnh giá trị ghi sổ của các tài sản không thuộc phạm vi áp dụng của Chuẩn mực này cho các thay đổi về chi phí phúc lợi của người lao động đã được tính vào giá trị ghi sổ của tài sản trước ngày áp dụng lần đầu. Ngày áp dụng lần đầu là ngày sớm nhất của kỳ báo cáo trước được trình bày trong báo cáo tài chính đầu tiên khi đơn vị áp dụng Chuẩn mực này.  (b) trong báo cáo tài chính cho các kỳ báo cáo bắt đầu trước ngày 1/1/2014, đơn vị không cần trình bày thông tin so sánh cho các thuyết minh theo quy định tại đoạn 145 về độ nhạy của nghĩa vụ phúc lợi xác định.   1. IFRS 13, ban hành vào tháng 5 năm 2011, đã sửa đổi định nghĩa về giá trị hợp lý ở đoạn 8 và sửa đổi đoạn 113. Đơn vị phải áp dụng những sửa đổi này khi áp dụng Chuẩn mực IFRS 13. 2. *Quỹ phúc lợi xác định*: *Đóng góp của người lao động (*Sửa đổi Chuẩn mực IAS 19), ban hành vào tháng 11 năm 2013, sửa đổi đoạn 93-94. Một đơn vị sẽ áp dụng hồi tố những sửa đổi này cho các kỳ báo cáo năm bắt đầu từ hoặc sau ngày 1/7/2014 theo hướng dẫn của Chuẩn mực IAS 8 *Chính sách kế toán, thay đổi ước tính kế toán, và sai sót*. Đơn vị được khuyến khích áp dụng sớm hơn. Đơn vị nào áp dụng những thay đổi này sớm hơn thì phải thuyết minh thông tin này. 3. Cải tiến hàng năm cho các Chuẩn mực IFRSs trong giai đoạn từ 2012 đến 2014, ban hành vào tháng 9 năm 2014, sửa đổi đoạn 83 và bổ sung đoạn 177. Đơn vị sẽ áp dụng các sửa đổi này cho các báo cáo năm bắt đầu vào hoặc sau ngày 1/1/2016. Đơn vị được khuyến khích áp dụng sớm hơn. Đơn vị nào áp dụng những thay đổi này sớm hơn thì phải thuyết minh thông tin này. 4. Đơn vị áp dụng sửa đổi trong đoạn 176 từ ngày sớm nhất cho giai đoạn so sánh được trình bày trong báo cáo tài chính đầu tiên mà đơn vị áp dụng sửa đổi. Mọi điều chỉnh ban đầu phát sinh từ việc áp dụng sửa đổi sẽ được ghi nhận vào lợi nhuận giữ lại đầu kỳ. 5. Chuẩn mực IFRS 17, được ban hành vào tháng 5 năm 2017, đã sửa đổi đoạn 8. Đơn vị áp dụng sửa đổi đó khi áp dụng Chuẩn mực IFRS 17. 6. Bổ sung quỹ phúc lợi, thu hẹp quy mô hoặc thanh toán (Sửa đổi Chuẩn mực IAS 19), ban hành vào tháng 2 năm 2018, thêm các đoạn 101A, 122A và 123A, và sửa đổi các đoạn 57, 99, 120, 123, 125, 126 và 156. Đơn vị áp dụng các sửa đổi này cho các trường hợp bổ sung quỹ phúc lợi, thu hẹp quy mô hoặc thanh toán diễn ra vào hoặc sau khi bắt đầu kỳ báo cáo năm đầu tiên bắt đầu vào hoặc sau ngày 1 tháng 1 năm 2019. Đơn vị được khuyến khích áp dụng sớm hơn. Đơn vị nào áp dụng sớm hơn thì phải thuyết minh thông tin này.   **Phụ lục A**  **Hướng dẫn áp dụng**  *Phụ lục này là một phần không tách rời của IFRS. Phụ lục hướng dẫn áp dụng đoạn 92-93 và phụ lục này có giá trị hiệu lực ngang với các phần khác của Chuẩn mực.*  A1 Các yêu cầu hạch toán cho các khoản đóng góp từ người lao động hoặc bên thứ 3 được miêu tả trong biểu đồ dưới đây.  Đóng góp từ người lao động hoặc bên thứ ba  Có các điều khoản chính thức của quỹ (Hoặc phát sinh do các nghĩa vụ ngầm định không nằm trong phạm vi các điều khoản đó)  Tùy ý người lao động hoặc bên thứ ba  Không liên quan đến sự phục vụ của người lao động (Ví dụ như để giảm thâm hụt)  Liên quan đến thời gian làm việc tại đơn vị    Không phụ thuộc vào số năm làm việc  Phụ thuộc vào số năm làm việc  (1)  Giảm chi phí phục vụ bằng cách phân bổ cho các kì phục vụ (Đoạn 93(a))  Giảm chi phí phục vụ trong kì mà các công việc liên quan được người lao động thực hiện (Đoạn 93(b))  Ảnh hưởng đến việc tái xác định giá trị (Đoạn 93)  Giảm chi phí phục vụ khi chi trả cho quỹ (Đoạn 92)   1. Mũi tên đứt nghĩa là một đơn vị có thể chọn một trong hai phương pháp kế toán   **Phụ lục B**  **Những thay đổi với các Chuẩn mực IFRS khác**  *Phụ lục này trình bày những sửa đổi đối với các Chuẩn mực IFRS khác là kết quả của việc Hội đồng sửa đổi Chuẩn mực IAS 19 vào tháng 6 năm 2011. Đơn vị áp dụng những sửa đổi này khi áp dụng Chuẩn mực IAS 19 đã được sửa đổi. Các đoạn sửa đổi được trình bày với chữ được gạch chân và xóa bằng gạch ngang nội dung.*  *\* \* \* \* \* \**  *Các sửa đổi nằm trong phụ lục này khi Chuẩn mực được sửa đổi vào năm 2011 đã được đưa vào các Chuẩn mực IFRS liên quan ban hành cùng với Chuẩn mực này.* |