

## القسم رقم ٢٨ "منافع الموظفين"

اعتمدت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين القسم رقم ٢٨ "منافع الموظفين" من المعيار الدولي للتقرير المالي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، الصادر عن مجلس المعايير الدولية للمحاسبة، كما صدر من غير أي تعديل.

## القسم ٢٨

### منافع الموظفين

#### نطاق هذا القسم

- ١.٢٨ منافع الموظفين هي جميع أشكال العوض المُقدم من قبل المنشأة في مقابل الخدمات التي يقدمها الموظفون، بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة والمديرون. وينطبق هذا القسم على جميع منافع الموظفين، باستثناء معاملات الدفع على أساس الأسهم التي تم تناولها في القسم ٢٦ "الدفع على أساس الأسهم". ومنافع الموظفين التي يتناولها هذا القسم ستكون واحدة من الأنواع الأربعة الآتية:
- (أ) منافع الموظفين قصيرة الأجل، وهي منافع الموظفين (بخلاف منافع إنهاء الخدمة) التي تكون مستحقة بشكل كامل خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها الموظفون الخدمة المتعلقة بها.
- (ب) منافع ما بعد انتهاء الخدمة، وهي منافع الموظفين (بخلاف منافع إنهاء الخدمة) التي تكون مستحقة السداد بعد انتهاء الخدمة.
- (ج) منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل، وهي منافع الموظفين (بخلاف منافع ما بعد انتهاء الخدمة أو منافع إنهاء الخدمة) التي لا تكون مستحقة بشكل كامل خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها الموظفون الخدمة المتعلقة بها.
- (د) منافع إنهاء الخدمة، وهي منافع الموظف مستحقة السداد نتيجة لأي مما يلي:
- (١) قرار المنشأة بإنهاء خدمة موظف قبل تاريخ التقاعد الطبيعي، أو
- (٢) قرار العامل بقبول ترك الخدمة بشكل اختياري في مقابل تلك المنافع.
- ٢.٢٨ تشمل منافع الموظفين أيضاً معاملات الدفع على أساس الأسهم التي يستلم الموظفون من خلالها أدوات حقوق ملكية (مثل الأسهم أو خيارات الأسهم) أو نقداً أو أصولاً أخرى للمنشأة بمبالغ تستند إلى سعر أسهم المنشأة أو أدوات حقوق الملكية الأخرى في المنشأة. ويجب على المنشأة أن تطبق القسم ٢٦ عند المحاسبة عن معاملات الدفع على أساس الأسهم.

#### المبدأ العام لإثبات جميع منافع الموظفين

- ٣.٢٨ يجب على المنشأة أن تثبت تكلفة جميع منافع الموظفين التي أصبح موظفوها مستحقين للحصول عليها نتيجة للخدمة المقدمة للمنشأة خلال فترة التقرير:
- (أ) على أنها التزام، بعد طرح المبالغ التي دُفعت سواءً بشكل مباشر للموظفين أو التي دُفعت على أنها اشتراك في صندوق منافع الموظفين. وفي حالة زيادة المبلغ المدفوع عن الواجب الناشئ عن الخدمة قبل تاريخ التقرير، فإن المنشأة يجب عليها أن تثبت تلك الزيادة على أنها أصل بقدر التخفيض الذي سيؤدي إليه الدفع المسبق في المدفوعات المستقبلية، أو بقدر النقد المسترد من ذلك الدفع المسبق.
- (ب) على أنها مصروف، ما لم يتطلب قسم آخر من هذا المعيار إثبات التكلفة على أنها جزء من تكلفة أصل مثل المخزون أو العقارات والآلات والمعدات.

## منافع الموظفين قصيرة الأجل

### أمثلة

- ٤.٢٨ تشمل منافع الموظفين قصيرة الأجل، عادةً، بنوداً مثل:
- (أ) الأجر والرواتب واشتراكات التأمينات الاجتماعية؛
- (ب) الغيابات قصيرة الأجل المدفوعة (مثل الإجازات السنوية المدفوعة، والإجازة المرضية المدفوعة) عندما يُتوقع أن تحدث الغيابات خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها الموظفون الخدمة المتعلقة بها.
- (ج) المكافآت والمشاركة في الأرباح مستحقة السداد خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها الموظفون الخدمة المتعلقة بها.
- (د) المنافع غير النقدية (مثل الرعاية الطبية، والسكن، والسيارات، والسلع أو الخدمات المجانية أو المدعومة) للموظفين الحاليين.

### قياس المنافع قصيرة الأجل بشكل عام

- ٥.٢٨ عندما يقدم موظف خدمة للمنشأة خلال فترة التقرير، فإن المنشأة يجب عليها أن تقيس المبالغ المثبتة وفقاً للفقرة ٣.٢٨ بالمبلغ غير المخصوم لمنافع الموظف قصيرة الأجل المتوقع أن تُدفع في مقابل تلك الخدمة.

### الإثبات والقياس - الغيابات المدفوعة قصيرة الأجل

- ٦.٢٨ قد تعوض المنشأة الموظفين عن الغياب لأسباب متنوعة بما في ذلك الإجازة السنوية والإجازة المرضية. وتتراكم بعض الغيابات المدفوعة قصيرة الأجل - أي يمكن أن تُرحل وتُستخدم في الفترات المستقبلية إذا لم يستخدم الموظف رصيد الفترة الحالية بالكامل. ومن أمثلتها الإجازة السنوية والإجازة المرضية. ويجب على المنشأة أن تثبت التكلفة المتوقعة للغيابات المدفوعة التراكمية عندما يقدم الموظفون خدمة تؤدي إلى زيادة رصيدهم من الغيابات المدفوعة المستقبلية. ويجب على المنشأة أن تقيس التكلفة المتوقعة للغيابات المدفوعة التراكمية بالمبلغ الإضافي غير المخصوم الذي تتوقع المنشأة أن تدفعه نتيجة للرصيد غير المستخدم الذي تراكم في نهاية فترة التقرير. ويجب على المنشأة أن تعرض هذا المبلغ على أنه التزام متداول في تاريخ التقرير.
- ٧.٢٨ يجب على المنشأة أن تثبت تكلفة الغيابات المدفوعة الأخرى (غير التراكمية) عند حدوثها. ويجب على المنشأة أن تقيس تكلفة الغيابات المدفوعة غير التراكمية بالمبلغ غير المخصوم للرواتب والأجور المدفوعة أو مستحقة الدفع مقابل فترة الغياب.

### الإثبات - خطط المشاركة في الأرباح وخطط المكافآت

- ٨.٢٨ يجب على المنشأة أن تثبت التكلفة المتوقعة لمدفوعات المشاركة في الأرباح ومدفوعات المكافآت فقط عندما:
- (أ) يكون على المنشأة واجب نظامي أو ضمني حالي بأن تقوم بمثل هذه المدفوعات نتيجة لأحداث سابقة (يعني هذا أن المنشأة ليس لديها أي بديل واقعي سوى أن تقوم بالمدفوعات)

(ب) يمكن إجراء تقدير يمكن الاعتماد عليه للواجب.

## منافع ما بعد انتهاء الخدمة: التمييز بين الخطط ذات الاشتراكات المحددة والخطط ذات المنافع المحددة

- ٩.٢٨ تشمل منافع ما بعد انتهاء الخدمة، على سبيل المثال:
- (أ) منافع التقاعد مثل المعاشات،
- (ب) المنافع الأخرى بعد انتهاء الخدمة، مثل التأمين على الحياة بعد انتهاء الخدمة والرعاية الطبية بعد انتهاء الخدمة.
- والترتيبات التي تقدم بموجبها المنشأة منافع ما بعد انتهاء الخدمة تُعد إحدى خطط منافع ما بعد انتهاء الخدمة. وتطبق المنشأة هذا القسم على جميع هذه الترتيبات سواءً كانت تنطوي، أو لا تنطوي، على تحديد منشأة منفصلة لاستلام الاشتراكات ودفع المنافع. وفي بعض الحالات، تكون هذه الترتيبات مفروضة بموجب النظام وليس بموجب مبادرة من المنشأة. وفي بعض الحالات، تنشأ هذه الترتيبات عن مبادرات من المنشأة حتى في حال عدم وجود خطة رسمية موثقة.
- ١٠.٢٨ تصنف خطط منافع ما بعد انتهاء الخدمة إما على أنها خطط ذات اشتراكات محددة أو خطط ذات منافع محددة، بالاعتماد على شروطها وأحكامها الرئيسية.
- (أ) الخطط ذات الاشتراكات المحددة هي إحدى خطط منافع ما بعد انتهاء الخدمة التي تدفع بموجبها المنشأة اشتراكات ثابتة إلى منشأة منفصلة (صندوق) ولا يكون عليها أي واجب نظامي أو ضمني بدفع اشتراكات إضافية أو تقديم مدفوعات منافع مباشرة إلى الموظفين في حال عدم احتفاظ الصندوق بأصول تكفي لدفع جميع منافع الموظف المتعلقة بخدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة. وبالتالي، يُحدد مبلغ منافع ما بعد انتهاء الخدمة المُستلم من قبل الموظف بمبلغ الاشتراكات المدفوعة من قبل المنشأة (وربما أيضاً من قبل الموظف) لخطة منافع ما بعد انتهاء الخدمة، بالإضافة إلى العوائد الاستثمارية الناشئة عن الاشتراكات.
- (ب) الخطط ذات المنافع المحددة هي إحدى خطط منافع ما بعد انتهاء الخدمة بخلاف الخطط ذات الاشتراكات المحددة. وبموجب الخطط ذات المنافع المحددة، يتمثل واجب المنشأة في توفير المنافع المتفق عليها للموظفين الحاليين والسابقين، وتقع المخاطر الاكتوارية (بزيادة أو نقصان تكلفة المنافع عما هو متوقع) والمخاطر الاستثمارية (باختلاف العوائد على الأصول المُجَنَّبَة لتمويل المنافع عن التوقعات)، في جوهرها، على المنشأة. فإذا كان واقع التجربة الاكتوارية أو الاستثمارية أسوأ من المتوقع، فإن الواجب الذي على المنشأة قد يزيد، والعكس صحيح إذا كان واقع التجربة الاكتوارية أو الاستثمارية أفضل من المتوقع.

## الخطط متعددة أصحاب العمل وخطط الدولة

- ١١.٢٨ تُصنف الخطط متعددة أصحاب العمل وخطط الدولة على أنها خطط ذات اشتراكات محددة أو خطط ذات منافع محددة على أساس شروط الخطة، بما في ذلك أي واجب ضمني يتجاوز الشروط الرسمية. ومع ذلك، ففي حالة عدم توفر المعلومات الكافية لاستخدام المحاسبة الخاصة بالمنافع المحددة للمحاسبة عن إحدى الخطط متعددة

أصحاب العمل التي تُعد من بين الخطط ذات المنافع المحددة، فيجب على المنشأة أن تحاسب عن الخطة وفقاً للفقرة ١٣.٢٨ كما لو كانت خطة ذات اشتراكات محددة وأن تقدم الإفصاحات المطلوبة بموجب الفقرة ٤٠.٢٨.

## المنافع المؤمن عليها

١٢.٢٨ يمكن للمنشأة أن تدفع أقساط تأمين لتمويل خطط منافع لما بعد انتهاء الخدمة. ويجب على المنشأة أن تُعالج مثل هذا الخطط على أنها خطط ذات اشتراكات محددة ما لم يكن على المنشأة واجب نظامي أو ضمني بأحد الأمرين الآتيين:

- (أ) أن تدفع منافع الموظفين بشكل مباشر عندما تصبح مستحقة، أو
- (ب) أن تدفع مبالغ إضافية إذا لم يدفع المؤمن جميع منافع الموظف المستقبلية المتعلقة بخدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة.

ويمكن أن ينشأ واجب ضمني بشكل غير مباشر من خلال الخطط، أو من خلال الآلية الخاصة بتحديد الأقساط المستقبلية، أو من خلال كون المؤمن طرفاً ذا علاقة بالمنشأة. وإذا احتفظت المنشأة بمثل هذا الواجب النظامي أو الضمني، فيجب عليها أن تعالج الخطة على أنها خطة ذات منافع محددة.

## منافع ما بعد انتهاء الخدمة: الخطط ذات الاشتراكات المحددة

### الإثبات والقياس

- ١٣.٢٨ يجب على المنشأة أن تثبت الاشتراك مستحق السداد للفترة:
- (أ) على أنه التزام، بعد طرح أي مبلغ دُفع بالفعل. فإذا كانت مدفوعات الاشتراك تزيد عن الاشتراك المستحق مقابل الخدمة قبل تاريخ التقرير، فيجب على المنشأة أن تثبت تلك الزيادة على أنها أصل.
- (ب) على أنها مصروف، ما لم يتطلب قسم آخر من هذا المعيار إثبات التكلفة على أنها جزء من تكلفة أصل مثل المخزون أو العقارات والآلات والمعدات.

## منافع ما بعد انتهاء الخدمة: الخطط ذات المنافع المحددة

### الإثبات

- ١٤.٢٨ عند تطبيق المبدأ العام للإثبات الوارد في الفقرة ٣.٢٨ على الخطط ذات المنافع المحددة، يجب على المنشأة أن تثبت:
- (أ) التزاماً مقابل واجباتها بموجب الخطط ذات المنافع المحددة بالصافي بعد طرح أصول الخطة – ويشار إلى هذا الالتزام بأنه "التزام المنافع المحددة" على المنشأة (انظر الفقرات ١٥.٢٨ - ٢٣.٢٨).
- (ب) صافي التغير في ذلك الالتزام خلال الفترة على أنه تكلفة خططها ذات المنافع المحددة خلال الفترة (انظر الفقرات ٢٤.٢٨ - ٢٧.٢٨).

## قياس التزام المنافع المحددة

١٥.٢٨ يجب على المنشأة أن تقيس التزام المنافع المحددة لواجباتها بموجب الخطط ذات المنافع المحددة بصافي مجموع المبالغ الآتية:

- (أ) القيمة الحالية لواجباتها بموجب الخطط ذات المنافع المحددة (واجب المنافع المحددة) في تاريخ التقرير (توفر الفقرات ١٦.٢٨ - ٢٢.٢٨ إرشادات لقياس هذا الواجب)،
- (ب) مطروحاً منها القيمة العادلة لأصول الخطط في تاريخ التقرير (إن وجدت) والتي من المقرر أن تُسوى منها الواجبات بشكل مباشر. وتقدم الفقرات ٢٧.١١ - ٣٢.١١ إرشادات لتحديد القيم العادلة لأصول تلك الخطط.

## تضمين كل من المنافع المكتسبة وغير المكتسبة

١٦.٢٨ يجب أن تعكس القيمة الحالية لواجبات المنشأة بموجب الخطط ذات المنافع المحددة في تاريخ التقرير المبلغ المُقدّر للمنفعة التي اكتسبها الموظفون في مقابل خدماتهم في الفترات الحالية والسابقة، بما في ذلك المنافع التي لم تُكتسب بعد (انظر الفقرة ٢٦.٢٨) وبما في ذلك تأثيرات الصيغ الرياضية لاحتساب المنافع التي تعطي الموظفين منافع أكبر للسنوات التالية من الخدمة. ويتطلب هذا من المنشأة أن تحدد مقدار المنفعة الذي يُعزى للفترات الحالية والسابقة على أساس الصيغة الرياضية لاحتساب منافع الخطة وأن تُجري تقديرات (افتراضات اكتوارية) بشأن المتغيرات المتعلقة بتركيبية الموظفين (مثل معدل دوران الموظفين ومعدل الوفيات) والمتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية في الرواتب والتكاليف الطبية) التي تؤثر على تكلفة المنفعة. ويجب أن تكون الافتراضات الاكتوارية غير متحيزة (لا هي متساهلة ولا متحفظة إلى حد بعيد) ومتوافقة مع بعضها ومُختارة بحيث تؤدي إلى أفضل تقدير للتدفقات النقدية المستقبلية التي ستنشأ بموجب الخطة.

## الخصم

١٧.٢٨ يجب على المنشأة أن تقيس واجبها المتعلق بالمنافع المحددة على أساس القيمة الحالية المخصومة. ويجب على المنشأة أن تحدد المعدل المُستخدم لخصم المدفوعات المستقبلية بالرجوع إلى عائدات السوق في تاريخ التقرير على السندات التجارية عالية الجودة. وفي الدول التي لا توجد فيها سوق عميقة لمثل هذه السندات، يجب على المنشأة أن تستخدم عائدات السوق (في تاريخ التقرير) على السندات الحكومية. ويجب أن تتفق عملة السندات التجارية أو السندات الحكومية، وأجلها، مع عملة المدفوعات المستقبلية، وفترتها المُقدرة.

## طريقة التقويم الاكتواري

١٨.٢٨ عندما تكون المنشأة قادرة، دون تكلفة أو جهد لا مبرر لهما، على استخدام طريقة وحدة الإضافة المتوقعة لقياس الواجب الذي عليها من المنافع المحددة والمصروف المتعلق به، فيجب عليها أن تقوم بذلك. وفي حالة استناد المنافع المحددة إلى الرواتب المستقبلية، فإن طريقة وحدة الإضافة المتوقعة تتطلب من المنشأة أن تقيس الواجبات التي عليها من المنافع المحددة على أساس يعكس الزيادات المستقبلية المُقدرة للرواتب. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب طريقة وحدة الإضافة المتوقعة من المنشأة أن تضع افتراضات متنوعة عند قياس واجب المنافع المحددة، بما في ذلك معدلات الخصم، ومعدلات العائد المتوقعة على أصول الخطط، والمعدلات المتوقعة لزيادات الرواتب، ومعدل دوران الموظفين، ومعدل الوفيات، ومعدلات اتجاهات التكاليف الطبية (للخطط الطبية ذات المنافع المحددة).

١٩.٢٨ عندما لا تكون المنشأة قادرة، دون تكلفة أو جهد لا مبرر لهما، على استخدام طريقة وحدة الإضافة المتوقعة لقياس الواجب الذي عليها والتكلفة التي تتحملها بموجب الخطط ذات المنافع المحددة، فيُسمح لها باتباع إجراءات التبسيط الآتية عند قياس الواجب الذي عليها من المنافع المحددة فيما يتعلق بالموظفين الحاليين:

(أ) تجاهل الزيادات المستقبلية المقدرة للرواتب (أي افتراض أن تستمر الرواتب الحالية حتى يتوقع أن يبدأ الموظفون الحاليون في استلام منافع ما بعد انتهاء الخدمة).

(ب) تجاهل الخدمة المستقبلية للموظفين الحاليين (أي افتراض إقفال الخطة على الموظفين الحاليين بالإضافة إلى أي موظفين جدد).

(ج) تجاهل معدل الوفيات المحتمل أثناء الخدمة للموظفين الحاليين بين تاريخ التقرير والتاريخ الذي يُتوقع فيه أن يبدأ الموظفون في الحصول على منافع ما بعد انتهاء الخدمة (أي افتراض أن جميع الموظفين الحاليين سوف يحصلون على منافع ما بعد انتهاء الخدمة). ومع ذلك، يظل من اللازم أن يؤخذ في الحسبان معدل الوفيات بعد الخدمة (أي متوسط العمر المتوقع).

يجب على المنشأة التي تستفيد من إجراءات تبسيط القياس المذكور أعلاه أن تضحّي - مع ذلك - كلاً من المنافع المكتسبة وغير المكتسبة عند قياس الواجب الذي عليها من المنافع المحددة.

٢٠.٢٨ لا يتطلب هذا المعيار من المنشأة أن تُشرك اكتوارياً مستقلاً لإجراء التقويم الاكتواري الشامل اللازم لاحتساب الواجب الذي عليها من المنافع المحددة. كما أنه لا يتطلب إجراء تقويم اكتواري شامل بشكل سنوي. وإذا لم تتغير الافتراضات الاكتوارية الرئيسية بشكل جوهري في الفترات الفاصلة بين التقويمات الاكتوارية الشاملة، فيمكن قياس واجب المنافع المحددة بتعديل قياس الفترة السابقة تبعاً للتغيرات في تركيبة الموظفين مثل عدد الموظفين ومستويات الرواتب.

### استحداث الخطط وتغييرها وتقليصها وتسويتها

٢١.٢٨ في حالة استحداث أو تغيير إحدى الخطط ذات المنافع المحددة في الفترة الحالية، فإن المنشأة يجب عليها أن تزيد أو تنقص الالتزام الذي عليها من المنافع المحددة بما يعكس ذلك التغيير، ويجب أن تثبت الزيادة (أو النقصان) على أنه مصروف (دخل) عند قياس الربح أو الخسارة في الفترة الحالية. وعلى العكس، ففي حالة تقليص إحدى الخطط (أي تقليص المنافع أو مجموعة الموظفين المشمولين) أو تسويته (أي الوفاء الكامل بالواجب الذي على صاحب العمل) في الفترة الحالية، فيجب إنقاص أو حذف واجب المنافع المحددة، ويجب على المنشأة أن تثبت ما ينجم عن ذلك من مكسب أو خسارة ضمن الربح أو الخسارة في الفترة الحالية.

### أصول الخطط ذات المنافع المحددة

٢٢.٢٨ إذا كانت القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة في تاريخ التقرير أقل من القيمة العادلة لأصول الخطة في ذلك التاريخ، فإن الخطة يكون لديها فائض. ويجب على المنشأة أن تثبت فائض الخطة على أنه أصل للخطة ذات المنافع المحددة فقط إلى المدى الذي تكون فيه قادرة على استرداد الفائض إماً من خلال تخفيض الاشتراكات في المستقبل أو من خلال ما تسترده من الخطة.

### تكلفة الخطط ذات المنافع المحددة

٢٣.٢٨ يجب على المنشأة أن تثبت صافي التغيير في الالتزام الذي عليها من المنافع المحددة خلال الفترة، بخلاف التغيير الذي يُعزى إلى المنافع المدفوعة للموظفين خلال الفترة أو إلى الاشتراكات المقدمة من صاحب العمل، على أنه تكلفة لخططها ذات المنافع المحددة خلال الفترة. وتُثبت تلك التكلفة إما بشكل كامل ضمن الربح أو الخسارة على أنها مصروف أو يُثبت جزء منها ضمن الربح أو الخسارة وتُثبت جزء آخر على أنه أحد بنود الدخل الشامل الآخر (انظر الفقرة ٢٤.٢٨) ما لم يتطلب قسم آخر من هذا المعيار إثبات التكلفة على أنها جزء من تكلفة أصل مثل المخزون أو العقارات والآلات والمعدات.

### الإثبات – اختيار السياسة المحاسبية

٢٤.٢٨ يجب على المنشأة إثبات جميع المكاسب والخسائر الاكتوارية في فترة حدوتها. ويجب على المنشأة أن:

(أ) تثبت جميع المكاسب والخسائر الاكتوارية ضمن الربح أو الخسارة، أو

(ب) تثبت جميع المكاسب والخسائر الاكتوارية ضمن الدخل الشامل الآخر

على أنه اختيار لسياسة محاسبية. ويجب على المنشأة أن تطبق السياسة المحاسبية المختارة بشكل ثابت على جميع خططها ذات المنافع المحددة وعلى جميع مكاسبها وخسائرها الاكتوارية. ويجب عرض المكاسب والخسائر الاكتوارية المثبتة ضمن الدخل الشامل الآخر في قائمة الدخل الشامل.

٢٥.٢٨ يتضمن صافي التغيير في التزام المنافع المحددة المثبت على أنه تكلفة لإحدى الخطط ذات المنافع المحددة:

(أ) التغيير في التزام المنافع المحددة الناشئ عن خدمة الموظف المقدمة خلال فترة التقرير.

(ب) الفائدة على واجب المنافع المحددة خلال فترة التقرير.

(ج) العوائد على أي من أصول الخطة، وصافي التغيير في القيمة العادلة لحقوق التعويض من أطراف أخرى المثبتة (انظر الفقرة ٢٨.٢٨) خلال فترة التقرير.

(د) المكاسب والخسائر الاكتوارية الناشئة في فترة التقرير.

(هـ) حالات الزيادة أو النقصان في التزام المنافع المحددة، الناتجة عن استحداث خطة جديدة أو تغيير خطة قائمة في فترة التقرير (انظر الفقرة ٢١.٢٨).

(و) النقصان في التزام المنافع المحددة الناتج عن تقليص خطة قائمة أو تسويتها في فترة التقرير (انظر الفقرة ٢١.٢٨).

٢٦.٢٨ تُنشئ خدمة الموظف واجباً بموجب الخطط ذات المنافع المحددة حتى ولو كانت المنافع مشروطة بالعمل المستقبلي (وبعبارة أخرى، لم تُكتسب بعد). وتُنشئ خدمة الموظف قبل تاريخ الاكتساب واجباً ضمناً، لأنه، في كل تاريخ تقرير تالي، يتم تخفيض مبلغ الخدمة المستقبلية التي سيكون من الواجب على الموظف أن يقدمها قبل أن يصبح مستحقاً للمنفعة. وعند قياس الواجب الذي عليها من المنافع المحددة، تأخذ المنشأة في الحسبان احتمال أن بعض الموظفين قد لا يستوفون متطلبات الاكتساب. وبالمثل، ورغم أن بعض منافع ما بعد انتهاء الخدمة (مثل المنافع الطبية ما بعد انتهاء الخدمة)، تصبح مستحقة السداد فقط إذا وقع حدث محدد (مثل مرض) بعد انتهاء عمل الموظف، فإن واجباً ينشأ عندما يقدم الموظف الخدمة التي ستمنحه استحقاق الحصول على المنفعة إذا وقع الحدث المحدد. ويؤثر احتمال وقوع الحدث المحدد على قياس الالتزام، ولكنه لا يحدد وجود الواجب من عدمه.



٢٧.٢٨ في حالة تخفيض المنافع المحددة بالمبالغ التي ستُدفع للموظفين بموجب الخطط التي ترعاها الحكومة، فيجب على المنشأة أن تقيس واجباتها من المنافع المحددة على أساس يعكس المنافع مستحقة السداد بموجب خطط الحكومة، ولكن فقط عندما:

- (أ) تكون تلك الخطط قد أُقرت قبل تاريخ التقرير، أو
- (ب) تشير التجربة السابقة، أو أدلة أخرى يمكن الاعتماد عليها، إلى أن منافع الدولة تلك سوف تتغير بطريقة يمكن التنبؤ بها، على سبيل المثال، بما يتماشى مع التغيرات المستقبلية في المستويات العامة للأسعار، أو المستويات العامة للدواتب.

### التعويضات من طرف آخر

٢٨.٢٨ عندما تكون المنشأة في حكم المتأكدة من أن طرفاً آخرًا سوف يعرض بعض أو كل النفقة المطلوبة لتسوية أحد الواجبات المتعلقة بالمنافع المحددة، فإن المنشأة يجب عليها أن تثبت حقها في التعويض على أنه أصل منفصل. ويجب على المنشأة أن تقيس الأصل بالقيمة العادلة. وفي قائمة الدخل الشامل (أو في قائمة الدخل، في حال عرضها)، يمكن أن يُعرض المصروف المتعلق بالخطوة ذات المنافع المحددة بالصافي بعد طرح المبلغ المُثبت للتعويض.

### منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل

- ٢٩.٢٨ تشمل منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل، على سبيل المثال:
- (أ) الغيابات طويلة الأجل المدفوعة مثل إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ العلمي.
- (ب) منافع الخدمة الطويلة.
- (ج) منافع العجز طويل الأجل.
- (د) المشاركة في الأرباح والمكافآت مستحقة السداد بعد اثني عشر شهراً أو أكثر من نهاية الفترة التي يقدم فيها الموظفون الخدمة ذات الصلة.
- (هـ) التعويض المؤجل المدفوع بعد اثني عشر شهراً أو أكثر من نهاية الفترة التي اكتسب فيها.

٣٠.٢٨ يجب على المنشأة أن تثبت التزاماً بمنافع الموظف الأخرى طويلة الأجل مقيسة بصافي مجموع المبالغ الآتية:

- (أ) القيمة الحالية لواجب المنافع في تاريخ التقرير، مطروحاً منها
- (ب) القيمة العادلة لأصول الخطة (إن وجدت) في تاريخ التقرير والتي ستُسوى منها الواجبات بشكل مباشر.
- ويجب على المنشأة أن تثبت صافي التغير في الالتزام خلال الفترة، بخلاف التغير الذي يُعزى إلى المنافع المدفوعة للموظفين خلال الفترة أو إلى الاشتراكات المقدمة من صاحب العمل، على أنه تكلفة المنافع الأخرى طويلة الأجل الخاصة بموظفيها خلال الفترة. وتُثبت تلك التكلفة بالكامل ضمن الربح أو الخسارة على أنها مصروف ما لم يتطلب قسم آخر من هذا المعيار إثباتها على أنها جزء من تكلفة أصل مثل المخزون أو العقارات والآلات والمعدات.

### منافع إنهاء الخدمة

٣١.٢٨ قد تكون المنشأة ملزمة بأن تقدم مدفوعات (أو توفر منافع أخرى) للموظفين عندما تقوم بإنهاء خدمتهم، وذلك بموجب تشريع أو بموجب اتفاقيات تعاقدية أو اتفاقيات أخرى مع الموظفين أو ممثلهم أو بموجب واجب ضمني مُستند إلى ممارسات الأعمال أو العرف أو الرغبة في التصرف بشكل عادل. وتُسعى مثل هذه المدفوعات منافع إنهاء الخدمة.

### الإثبات

٣٢.٢٨ نظراً لأن منافع إنهاء الخدمة لا توفر للمنشأة منافع اقتصادية مستقبلية، فإن المنشأة يجب عليها أن تثبت على أنها مصروف مباشرة ضمن الربح أو الخسارة.

٣٣.٢٨ عندما تُثبت المنشأة منافع إنهاء الخدمة، فإن المنشأة قد يلزمها أيضاً أن تحاسب عن تقليص منافع التقاعد أو منافع الموظفين الأخرى.

٣٤.٢٨ يجب على المنشأة أن تثبت منافع إنهاء الخدمة على أنها التزام ومصروف فقط عندما تكون المنشأة ملزمة بشكل واضح إما بأن:

(أ) تُنهي خدمة موظف أو مجموعة من الموظفين قبل تاريخ التقاعد الطبيعي، أو

(ب) تقدم منافع إنهاء الخدمة نتيجة عرض مُقدم للتشجيع على ترك العمل اختيارياً.

٣٥.٢٨ تكون المنشأة ملزمة بشكل واضح بإنهاء الخدمة فقط عندما تكون لديها خطة رسمية تفصيلية لإنهاء الخدمة ولا يوجد احتمال واقعي للانسحاب من الخطة.

### القياس

٣٦.٢٨ يجب على المنشأة أن تقيس منافع إنهاء الخدمة بأفضل تقدير للنفقة التي ستكون مطلوبة لتسوية الواجب في تاريخ التقرير. وفي حالة وجود عرض مُقدم للتشجيع على ترك العمل اختيارياً، فإن قياس منافع إنهاء الخدمة يجب أن يستند إلى عدد الموظفين المتوقع أن يقبلوا بالعرض.

٣٧.٢٨ عند استحقاق منافع إنهاء الخدمة بعد أكثر من اثني عشر شهراً بعد نهاية فترة التقرير، فيجب قياسها بقيمتها الحالية المخصومة.

### خط المجموعة

٣٨.٢٨ عندما تقدم المنشأة الأم منافعاً لموظفي واحدة أو أكثر من المنشآت التابعة في المجموعة، وتعرض المنشأة الأم قوائم مالية موحدة باستخدام إما "المعيار الدولي للتقرير المالي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة" أو المعايير الدولية للتقرير المالي بنسختها الكاملة، فإن هذه المنشآت التابعة يُسمح لها بأن تثبت وتقيس مصروف منافع الموظفين على أساس تخصيص معقول للمصروف المثبت للمجموعة.

### الإفصاحات

## الإفصاحات عن منافع الموظفين قصيرة الأجل

٣٩.٢٨ لا يتطلب هذا القسم إفصاحات محددة عن منافع الموظفين قصيرة الأجل.

## الإفصاحات عن الخطط ذات الاشتراكات المحددة

٤٠.٢٨ يجب على المنشأة أن تفصح عن المبلغ المُثبت ضمن الربح أو الخسارة على أنه مصروف للخطط ذات الاشتراكات المحددة. وعندما تعالج المنشأة خطة ذات منافع محددة ومتعددة أصحاب العمل على أنها خطة ذات اشتراكات محددة نظراً لعدم توفر معلومات كافية لاستخدام المحاسبة الخاصة بالمنافع المحددة (انظر الفقرة ١١.٢٨)، فإن المنشأة يجب عليها أن تفصح عن حقيقة أنها خطة ذات منافع محددة وعن سبب المحاسبة عنها على أنها خطة ذات اشتراكات محددة، إضافة إلى أي معلومات متاحة عن فائض الخطة أو عجزها وانعكاسات ذلك، إن وجدت، على المنشأة.

## الإفصاحات عن الخطط ذات المنافع المحددة

٤١.٢٨ يجب على المنشأة أن تفصح عن المعلومات الآتية عن الخطط ذات المنافع المحددة (باستثناء أية خطط ذات منافع محددة ومتعددة أصحاب العمل والتي تتم المحاسبة عنها على أنها خطط ذات اشتراكات محددة وفقاً للفقرة ١١.٢٨، والتي تنطبق عليها بدلاً من ذلك الإفصاحات الواردة في الفقرة ٤٠.٢٨). وعندما يكون لدى المنشأة أكثر من خطة واحدة من الخطط ذات المنافع المحددة، فإن هذه الإفصاحات يمكن تقديمها بشكل إجمالي، أو بشكل منفصل لكل خطة، أو في مجموعات وفق ما يحقق أكبر فائدة:

- (أ) وصف عام لنوع الخطة، بما في ذلك سياسة التمويل.
- (ب) السياسة المحاسبية للمنشأة لإثبات المكاسب والخسائر الاكتوارية (إما ضمن الربح أو الخسارة أو على أنها بند في الدخل الشامل الأخر) ومبلغ المكاسب والخسائر الاكتوارية المُثبت خلال الفترة.
- (ج) إذا كانت المنشأة تستخدم أيضاً من إجراءات التبسيط الواردة في الفقرة ١٩.٢٨ عند قياس الواجب الذي عليها من المنافع المحددة، فيجب الإفصاح عن تلك الحقيقة وعن الأسباب التي ستجعل استخدامها لطريقة وحدة الإضافة المتوقعة لقياس الواجب والتكلفة التي عليها بموجب الخطط ذات المنافع المحددة منطوقياً على جهد أو تكلفة لا مبرر لهما.
- (د) تاريخ أحدث تقويم اكتواري شامل، وإذا لم يكن ذلك التاريخ هو تاريخ التقرير، فيتم الإفصاح عن وصف للتعديلات التي تم إجراؤها لقياس واجب المنافع المحددة في تاريخ التقرير.
- (هـ) مطابقة بين الأرصدة الافتتاحية والختامية لواجب المنافع المحددة، تُظهر بشكل منفصل المنافع المدفوعة وجميع التغيرات الأخرى.
- (و) مطابقة بين الأرصدة الافتتاحية والختامية للقيمة العادلة لأصول الخطط وبين الأرصدة الافتتاحية والختامية لأي حق في الحصول على تعويض من طرف آخر مُثبت على أنه أصل، تُظهر بشكل منفصل، في حالة الانطباق:

(١) الاشتراكات؛

(٢) المنافع المدفوعة؛

- (٣) التغييرات الأخرى في أصول الخطط.
- (ز) إجمالي التكلفة المتعلقة بالخطط ذات المنافع المحددة للفترة، مع الإفصاح بشكل منفصل عن المبالغ:
- (١) المثبتة ضمن الربح أو الخسارة على أنها مصروف،
- (٢) المدرجة ضمن تكلفة أحد الأصول.
- (ح) لكل فئة رئيسية من فئات أصول الخطط، التي تشتمل على سبيل المثال لا الحصر على أدوات حقوق ملكية وأدوات دين وعقارات وجميع الأصول الأخرى، النسبة المئوية أو المبلغ الذي تشكله كل فئة رئيسية من القيمة العادلة لإجمالي أصول الخطط في تاريخ التقرير.
- (ط) المبالغ المدرجة ضمن القيمة العادلة لأصول الخطط:
- (١) لكل فئة من فئات الأدوات المالية الخاصة بالمنشأة،
- (٢) لأي عقارات تشغلها المنشأة، أو أي أصول أخرى تستخدمها.
- (ي) العائد الفعلي على أصول الخطط.
- (ك) الافتراضات الاكتوارية الرئيسية المستخدمة، بما في ذلك، عند الانطباق:
- (١) معدلات الخصم؛
- (٢) معدلات العائد المتوقعة على أي من أصول الخطط للفترة المعروضة في القوائم المالية؛
- (٣) المعدلات المتوقعة لزيادات الرواتب؛
- (٤) معدلات اتجاهات التكاليف الطبية؛
- (٥) أي افتراضات اكتوارية أخرى ذات أهمية نسبية تم استخدامها.
- لا يلزم أن تُعرض المطابقات الواردة في البندين (هـ) و(و) أعلاه للفترة السابقة. ويجب على المنشأة التابعة التي تثبت وتقيس مصروف منافع الموظفين على أساس تخصيص معقول للمصروف المثبت للمجموعة (انظر الفقرة ٣٨.٢٨) أن تُوضح، في قوائمها المالية المنفصلة، سياستها في إجراء التخصيص ويجب أن تقدم الإفصاحات الواردة في البنود (أ)-(ك) أعلاه للخطة ككل.

### الإفصاحات عن المنافع الأخرى طويلة الأجل

٤٣.٢٨ لكل صنف من المنافع الأخرى طويلة الأجل التي تقدمها المنشأة لموظفيها، يجب على المنشأة أن توضح عن طبيعة المنفعة، ومبلغ الواجب الذي عليها، ومقدار التمويل في تاريخ التقرير.

### الإفصاحات عن منافع إنهاء الخدمة

٤٣.٢٨ لكل صنف من منافع إنهاء الخدمة التي تقدمها المنشأة لموظفيها، يجب على المنشأة أن توضح عن طبيعة المنفعة، ومبلغ الواجب الذي عليها، ومقدار التمويل في تاريخ التقرير.

٤٤.٢٨ عندما يوجد عدم تأكيد حول عدد الموظفين الذين سوف يقبلون بعرض منافع مقدم لإنهاء الخدمة، فعندئذ يوجد التزام محتمل. ويتطلب القسم ٢١ "المخصصات والاحتمالات" من المنشأة أن توضح عن المعلومات المتعلقة بالتزاماتها المحتملة ما لم يكن حدوث تدفق خارج للموارد لأجل التسوية أمراً بعيد الاحتمال.

المعيار الدولي للتقرير المالي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة  
القسم رقم ٢٨ "منافع الموظفين"