

# 从国企上市看辞退福利的会计处理

复旦大学 顾 韧

**【摘要】** 本文通过案例分析,比较了近期国有企业上市过程中对辞退福利的会计处理。分析结果表明,我国上市公司对于辞退福利的会计处理仍存在一定的随意性,需要尽快对上市公司进一步予以规范。

**【关键词】** 会计准则 辞退福利 国企上市

《企业会计准则第9号——职工薪酬》第一次引入了“辞退福利”的概念,规范了对辞退福利的确认、计量与披露,但实务中对于辞退福利的会计处理仍不尽相同。本文拟通过案例分析提出一点个人看法。

## 一、辞退福利与国企上市

辞退福利对国企上市有多层次的影响,这也是本文选取国企上市案例作为分析对象的主要原因。

**1. 辞退福利与国企。** 国企在改革前担负着保证就业、维持社会稳定的重任,企业员工数量庞大。随着国企改革不断推进,要求企业人员大大精简,辞退员工就成为改革的利器之一。此外,国企的福利待遇较好,为了鼓励员工解除劳动关系,通常会支付一笔较高的补偿费;对于一些被辞退的元老,企业还会给予额外的退休金或其他福利。因此对于国企来说,辞退福利成为企业开支的一个重要组成部分。

**2. 辞退福利与上市。** 相比已上市的公司,辞退福利对于拟上市的公司影响更大。首先,上市前相关监管部门要求公布招股说明书,其中披露公司三年(或加一期)的财务信息,信息含量大,采用何种会计政策影响大。其次,对于需要重组上市的国企,净资产的评估值作为国有资产作价入股的基础,重要性大,而辞退福利的计提将直接影响净资产的评估值。再次,对于已在其他市场上市、重返国内市场的公司来说,即便不需要重新进行资产评估,但是若计提辞退福利,每年的精算损益将直接影响公司净利润,进而影响其上市定价。因此,辞退福利对拟上市的公司影响很大。鉴于此,本文选取了2006年7月1日至2007年6月30日上市的、融资规模在10亿美金以上规模较大的国企作为案例,详见右上表。其中,中国铝业、中国平安、兴业银行和中国人寿四家公司披露“集团员工主要参加由政府机构设立及管理的社会保障体系,除此之外对员工没有任何其他重大福利承诺”,因而将这四家公司剔除出案例样本(表中用灰色标示)。

## 二、案例公司辞退福利会计处理的分析

中国证监会于2006年11月27日发出《关于做好与新会计准则相关信息披露工作的通知》(简称《通知》),规定首次公开发行证券的公司,发行人在2007年1月1日之后刊登招股意向书的,原则上应当采用新会计准则作为申报财务报表的

2006.07.01~2007.06.30上市的大型国企列表

上市时间	公司简称	代码	融资规模 (百万美金)	有无辞 退福利	招股意向 书公告日
2007.06.26	中国远洋	601919	1 978.1	有	2007.06.08
2007.04.27	中国铝业	601600	1 074.0	无	2007.04.21
2007.05.15	交通银行	601328	3 261.4	有	2007.04.18
2007.04.27	中信银行	601998	1 728.4	有	2007.04.04
2007.03.01	中国平安	601318	5 009.7	无	2007.02.02
2007.02.03	兴业银行	601166	1 986.7	无	2007.01.15
2007.01.09	中国人寿	601628	3 618.0	无	2006.12.19
2006.12.22	广深铁路	601333	1 318.6	有	2006.12.07
2006.10.27	工商银行	601398	5 830.5	有	2006.09.27
2006.08.01	大秦铁路	601006	1 878.3	有	2006.07.13
2006.07.05	中国银行	601988	2 492.8	有	2006.06.12

编制基础,其中,在2007年3月31日前刊登招股意向书的,可以按现行会计准则编制申报财务报表。因此,以上7家公司可以分成两组。

### (一)案例组一:有会计选择

在2006年2月15日到2007年3月31日之间公布招股意向书的,企业可以选择按照新会计准则来处理辞退福利。一方面,旧会计准则并没有规定辞退福利的会计处理,在旧会计准则的框架下按新会计准则处理辞退福利并不违背新会计准则和《通知》的要求;另一方面,企业在预见到马上要全面实施新会计准则时,超前一些先采用新会计准则处理辞退福利也是合理的。这一组案例公司有广深铁路、工商银行、大秦铁路和中国银行。这四家公司对辞退福利的会计处理如下:

**1. 广深铁路:**招股意向书按照旧会计准则编制,对辞退福利未作披露。广深铁路2006年年报披露,公司实行员工提前退休福利计划,占年度薪酬的5%。在编制境外财务报表时,将该支出在相关职工的服务期间进行确认;在编制境内财务报表时,于实际派发时确认。由此造成2006年净资产和净利润的差异2 242万元。2007年中报中,确认了2 242万元的辞退福利,并调减留存收益。

**2. 工商银行:**招股意向书按照旧会计准则编制。其中披露,2005年6月30日前退休的部分员工享有补充退休福利,

包括补充退休金和补充医疗福利。由集团聘用的精算师进行精算,反映在资产负债表的“其他负债”项目中。计算时基于贴现率、医疗成本增长比率、退休员工平均寿命和其他因素的假设。与假设存在差异的实际结果将在差异发生时立即确认并计入当期损益。以后年度在实际支付该等员工的补充退休福利时,相应减少“其他负债”。2006年6月30日和2005年12月31日,“其他负债——补充退休福利”分别为292.69亿元和299.21亿元,2006年上半年“营业费用——补充退休福利”3.89亿元。在工商银行2005年财务重组时,经财政部同意,对该项补充退休福利专项计提292亿元。

3. 大秦铁路:招股意向书按照旧会计准则编制,对辞退福利未作披露。大秦铁路2006年年报及2007年中报显示,离休职工的医疗费用于实际发生时在“管理费用”中列支。公司还负担离退休职工适当的生活补贴。2005年、2006年和2007年上半年的离退休职工的生活补贴分别为980.9万元、927.9万元和159万元。

4. 中国银行:招股意向书按照旧会计准则编制。其中披露,本集团对早于法定退休年龄退休的员工(内退员工)在其内退期间的福利支出(内退日开始到其达到法定退休年龄间的福利支出)在中国会计准则下按照收付实现制进行核算。根据《国际会计准则第19号——雇员福利》的相关要求,本集团对内退员工的福利支出于资产负债表日,根据未来支付义务的现值并调整精算收益和损失及过去服务成本后列示。该项辞退福利引起的差异在2003、2004和2005年度分别为从中国会计准则下的净利润调减4.31亿元、7.31亿元和26.27亿元,从中国会计准则下的股东权益调减17.39亿元、24.7亿元和50.97亿元。

从以上案例比较中可以发现,四家公司的招股意向书都按旧会计准则编制,但对于辞退福利的处理存在较大差异。工商银行对辞退福利作了精算,计提了预计负债;中国银行附注中的差异调节也体现了辞退福利的影响;而广深铁路和大秦铁路并未作任何处理,即便在2007年中报中也采用按百分比计提或实际发生时列支。究其原因,工商银行改制上市,一次性计提辞退福利调减净资产有利于夯实资产,同时因为存在资产评估增值,总体上对净资产的影响不大,亦不用担心上市后再计提辞退福利、调减净资产从而降低资本充足率的问题。此外,工商银行作为A+H股的上市典范,为保持A股、H股信息披露一致,其A股信息披露更规范。而中国银行之前于2006年6月1日已在香港上市,不存在改制、评估的问题,为保持信息披露的一致性披露了境内外会计准则差异调节表,其中列示了辞退福利。至于广深铁路和大秦铁路这类非金融企业,更关心净资产收益率而非资本充足率,因此上市后再一次性计提辞退福利、调减净资产,一定程度上反而可以提高净资产收益率。由此可以看出,上市公司根据自身不同的需求,选择了不同的方式处理辞退福利,体现了较大的随意性。

## (二)案例组二:无会计选择

在2007年4月1日之后公布招股意向书的,只能按照新会计准则处理辞退福利。这一组案例公司有中国远洋、交通银

行和中信银行。

1. 中国远洋:招股意向书按照新会计准则编制,有应付职工薪酬,但没有具体列示应付辞退福利。仅在新旧会计准则差异调节表中说明“新会计准则下将内退人员补贴确认为职工薪酬”对2005年和2006年净利润的影响分别为调增420万元和调减59万元。中国远洋2007年中报显示,因解除劳动关系给予的补偿在2006年和2007年6月30日分别为1490万元和1307万元。

2. 交通银行:招股意向书按照新会计准则编制,有应付职工薪酬,但没有具体列示应付辞退福利。交通银行2007年中报披露,集团为未达到国家规定的退休年龄、经集团批准自愿退出工作岗位休养的员工支付其自内部退养日起至达到国家规定的退休年龄期间的各项福利费用。该等福利费用在内部退养计划实施日按其预计未来现金流折现计算,并计入当期损益。集团于资产负债表日对折现进行复核,相关变动计入当期损益。内退人员薪酬在2006年和2007年6月30日分别为2.65亿元和2.33亿元。

3. 中信银行:招股意向书按照新会计准则编制,集团就补充退休福利所承担的责任以精算方式估计。辞退福利以贴现率厘定其折现现值。贴现率为参考到期日与集团所承担责任的期间相若的中国国债于资产负债表日的收益率。在计算集团所承担的责任时,任何精算收益及损失实时于相同财政年度计入当期损益。2004年、2005年和2006年应付辞退福利分别为4400万元、4200万元和4800万元。

以上这组案例公司中,虽然公司必须按照新会计准则编制招股意向书,但对辞退福利的处理仍不尽相同。中国远洋的招股意向书中仅在差异调节表中有辞退福利的部分信息,交通银行的招股意向书中没有任何辞退福利的信息,而中信银行则很具体地披露了辞退福利的计量方法与金额。如此处理的背后原因与案例组一有些类似。中信银行是A+H股上市第二例,虽然其辞退福利金额并不大,但为迎合国际投资者,其对辞退福利的处理和披露颇为规范。而中国远洋和交通银行的披露就十分有限。这表明,即便在新会计准则实施后,上市公司对于辞退福利的会计处理仍存在一定的随意性。

## 三、结论

上市公司辞退福利的会计处理急需进一步规范。在上市过程中,大多数大型国企不可避免地会遇到人员重组、辞退的问题,因此规范辞退福利的处理十分必要。规范的处理不仅可以更加真实、公允地反映企业的财务状况和经营成果,而且有利于增强企业间的可比性,同时,将辞退福利一次性计提作为现时已确认的负债,有利于企业保证支付、安定民心。笔者建议,将辞退福利的计划、实施、核算与其他职工福利全部分离,合理假设,精算估值。以工商银行为例,假设包括3.5%的折现率、8%的医疗费用年增长率、4.5%的通货膨胀率、退休员工预计平均剩余寿命15.4年等。初次计提时调减留存收益,以后每年都需要重新精算,精算差额计入当期损益。

### 主要参考文献

财政部.企业会计准则讲解.北京:人民出版社,2007