Šis dokuments ir izveidots vienīgi dokumentācijas nolūkos, un iestādes neuzņemas nekādu atbildību par tā saturu

►**B**

KOMISIJAS REGULA (ES) Nr. 475/2012

(2012. gada 5. jūnijs),

ar kuru groza Regulu (EK) Nr. 1126/2008, ar ko pieņem noteiktus starptautiskos grāmatvedības standartus saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 1606/2002, attiecībā uz 1. starptautisko grāmatvedības standartu (SGS) un 19. starptautisko grāmatvedības standartu (SGS)

(Dokuments attiecas uz EEZ)

(OV L 146, 6.6.2012., 1. lpp.)

Grozīta ar:

		Oficiālais Vēstnesis		
		Nr.	Lappuse	Datums
►**M1**	Komisijas Regula (ES) Nr. 407/2013 (2013. gada 23. aprīlis)	L 121	44	3.5.2013.

▼B

KOMISIJAS REGULA (ES) Nr. 475/2012

(2012. gada 5. jūnijs),

ar kuru groza Regulu (EK) Nr. 1126/2008, ar ko pieņem noteiktus starptautiskos grāmatvedības standartus saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 1606/2002, attiecībā uz 1. starptautisko grāmatvedības standartu (SGS) un 19. starptautisko grāmatvedības standartu (SGS)

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS KOMISIJA,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību,

ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 19. jūlija Regulu (EK) Nr. 1606/2002 par starptautisko grāmatvedības standartu piemērošanu ([1]) un jo īpaši tās 3. panta 1. punktu,

tā kā:

(1) Ar Komisijas Regulu (EK) Nr. 1126/2008 ([2]) tika pieņemti vairāki starptautiski standarti un to interpretācijas, kas bija spēkā 2008. gada 15. oktobrī.

(2) Starptautiskā grāmatvedības standartu padome (*IASB*) 2011. gada 16. jūnijā publicēja grozījumus 1. SGS *Finanšu pārskatu sniegšana — Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos* (turpmāk "grozījumi 1. SGS") un 19. SGS *Darbinieku pabalsti* (turpmāk "grozījumi 19. SGS"). 1. SGS grozījumu mērķis ir panākt, lai citu ienākumu posteņi, kuru skaits pieaug, tiktu atspoguļoti skaidrāk, un palīdzēt finanšu pārskatu lietotājiem atšķirt, kurus citu ienākumu posteņus iespējams turpmāk pārklasificēt peļņā vai zaudējumos un kurus citu ienākumu posteņus nebūs iespējams pārklasificēt peļņā vai zaudējumos. Grozījumiem 19. SGS būtu jāpalīdz finanšu pārskatu lietotājiem labāk saprast, kā noteiktu pabalstu plāni ietekmē uzņēmuma finansiālo stāvokli, finansiālos rezultātus un naudas plūsmas. Šā standarta mērķis ir noteikt grāmatvedības uzskaiti un informācijas atklāšanu par darbinieku pabalstiem.

(3) Apspriešanās ar Eiropas Finanšu pārskatu padomdevējas grupas (*EFRAG*) tehnisko ekspertu grupu (*TEG*) apstiprina, ka grozījumi 1. SGS un grozījumi 19. SGS atbilst Regulas (EK) Nr. 1606/2002 3. panta 2. punktā izklāstītajiem pieņemšanas tehniskajiem kritērijiem.

([1]) OV L 243, 11.9.2002., 1. lpp.
([2]) OV L 320, 29.11.2008., 1. lpp.

▼B

(4) Tāpēc Regula (EK) Nr. 1126/2008 attiecīgi jāgroza.

(5) Šajā regulā paredzētie pasākumi ir saskaņā ar Grāmatvedību regulējošās komitejas atzinumu,

IR PIEŅĒMUSI ŠO REGULU.

1. pants

Regulas (EK) Nr. 1126/2008 pielikumu groza šādi:

(1) 1. starptautisko grāmatvedības standartu (SGS) *Finanšu pārskatu sniegšana* groza, kā noteikts šīs regulas pielikumā;

(2) 1., 5., 7. starptautisko finanšu pārskatu standartu (SFPS), 12., 20., 21., 32., 33. un 34. starptautisko grāmatvedības standartu (SGS) groza saskaņā ar 1. SGS grozījumiem, kā noteikts šīs regulas pielikumā;

(3) 19. starptautisko grāmatvedības standartu (SGS) *Darbinieku pabalsti* groza, kā noteikts šīs regulas pielikumā;

(4) 1., 8., 13. starptautisko finanšu pārskatu standartu (SFPS), 1., 24. starptautisko grāmatvedības standartu (SGS) un Pastāvīgās interpretācijas komitejas (PIK) 14. interpretāciju groza saskaņā ar 19. SGS grozījumiem, kā noteikts šīs regulas pielikumā.

2. pants

1. Ikviens uzņēmums piemēro 1. panta 1. un 2. punktā minētos grozījumus vēlākais no datuma, kad sākas tā pirmais finanšu gads, kura sākums ir 2012. gada 1. jūlijā vai pēc tam.

2. Ikviens uzņēmums piemēro 1. panta 3. un 4. punktā minētos grozījumus vēlākais no datuma, kad sākas tā pirmais finanšu gads, kura sākums ir 2013. gada 1. janvārī vai pēc tam.

3. pants

Šī regula stājas spēkā trešajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

Šī regula uzliek saistības kopumā un ir tieši piemērojama visās dalībvalstīs.

▼B

PIELIKUMS

STARPTAUTISKIE GRĀMATVEDĪBAS STANDARTI

1. SGS	**1. SGS Finanšu pārskatu sniegšana — *Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos***
19. SGS	**19. SGS *Darbinieku pabalsti***

"**Pavairošana atļauta Eiropas Ekonomikas zonā. Visas esošās tiesības saglabātas ārpus EEZ, izņemot tiesības pavairot personīgai lietošanai vai cita godīga darījuma nolūkā. Papildu informāciju var saņemt no Starptautisko grāmatvedības standartu padomes šādā tīmekļa vietnē: www.iasb.org**"

▼B

GROZĪJUMI 1. SGS

Finanšu pārskatu sniegšana

Grozīts 7. punkts.

7. Šajā standartā lietoto terminu nozīme ir šāda.

…

Piezīmes satur papildus informāciju tai, kas ir sniegta finanšu stāvokļa pārskatā, peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā(-os), …

Grozīts 10. punkts, pievienots 10.A punkts un svītrots 12. punkts.

10. Pilns finanšu pārskatu kopums ietver:

…, peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatu par konkrēto periodu;

…

Pārskatos uzņēmums ir tiesīgs izmantot nosaukumus, kas atšķiras no šajā standartā norādītajiem. Piemēram, nosaukuma "peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskats" vietā uzņēmums ir tiesīgs izmantot nosaukumu "citu ienākumu pārskats".

10.A Uzņēmums ir tiesīgs sniegt vienotu peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatu, kurā ziņas par peļņu vai zaudējumiem un citiem ienākumiem sniegtas divās iedaļās. Šo iedaļu ziņas jāsniedz kopā, vispirms ziņas peļņas vai zaudējumu iedaļā, kurai tūlīt seko iedaļa ar ziņām par citiem ienākumiem. Uzņēmums iedaļu ar ziņām par peļņu vai zaudējumiem ir tiesīgs ietvert atsevišķā peļņas vai zaudējumu pārskatā. Šādā gadījumā atsevišķo peļņas vai zaudējumu pārskatu jāsniedz tieši pirms citu ienākumu pārskata, kura sākumā norāda peļņu vai zaudējumus.

Grozīts 81. un 82. punkta virsraksts un 82. punkts, un svītrots 81. punkts. Pievienots 81.A un 81.B punkts, virsraksts un 82.A punkts, un svītrots 83. un 84. punkts.

Peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskats

81.A Peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā (citu ienākumu pārskatā) papildus peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu iedaļām jāietver:

(a) peļņa vai zaudējumi;

(b) kopējie citi ienākumi;

(c) ienākumi konkrētajā periodā, kas ir peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu kopsumma.

Ja uzņēmums sniedz atsevišķu peļņas vai zaudējumu pārskatu, tas ienākumu pārskatā neiekļauj peļņas vai zaudējumu sadaļu.

81.B Papildus peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu sadaļām uzņēmumam jāsniedz šādas ziņas, kas atspoguļo konkrētā perioda peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu sadalījumu:

(a) konkrētā perioda peļņu vai zaudējumus, kas attiecināmi uz:

(i) nekontrolējošu līdzdalību, un

(ii) mātesuzņēmuma īpašniekiem;

▼B

(b) konkrētā perioda ienākumus, kas attiecināmi uz:

(i) nekontrolējošu līdzdalību, un

(ii) mātesuzņēmuma īpašniekiem.

Ja uzņēmums sniedz atsevišķu peļņas vai zaudējumu pārskatu, tam šajā pārskatā jāietver (a) punktā minētās ziņas.

Informācija, kas sniedzama peļņas vai zaudējumu iedaļā vai peļņas vai zaudējumu pārskatā.

82. Papildus posteņiem, kurus nosaka citi SFPS, peļņas vai zaudējumu iedaļā vai peļņas vai zaudējumu pārskatā jāietver posteņi, kuros norāda konkrētā perioda:

(a) ieņēmumus;

(b) finansējuma izmaksas;

(c) pēc pašu kapitāla metodes uzskaitīto asociēto uzņēmumu un kopuzņēmumu peļņas un zaudējumu daļu;

(d) nodokļu izdevumus;

(e) [svītrots]

(ea) summu, kas ir pārtraukto darbību kopsumma (sk. 5. SFPS).

(f)–(i) [svītrots]

Informācija, kas sniedzama citu ienākumu sadaļā

82.A Citu ienākumu sadaļā jāietver posteņi, kuros norāda konkrētā perioda citus ienākumus, kas klasificēti pēc to veida (iekļaujot pēc pašu kapitāla metodes uzskaitīto asociēto uzņēmumu un kopuzņēmumu citu ienākumu daļu) un sagrupēti tajos, kas saskaņā ar citiem SFPS:

(a) turpmāk netiks pārklasificēti peļņā vai zaudējumos; un

(b) turpmāk netiks pārklasificēti peļņā vai zaudējumos, ja izpildīti noteikti nosacījumi.

Grozīts 85.–87., 90., 91., 94., 100. un 115. punkts un 97. punkta virsraksts, un pievienots 139.J punkts.

85. Papildu posteņus, nosaukumus un starpsummas peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā(-os) uzrāda, ja tas ir svarīgi, lai izprastu uzņēmuma finansiālo stāvokli.

86. Ņemot vērā, ka uzņēmuma dažādo darbību, darījumu un citu notikumu ietekme atšķiras pēc biežuma, guvuma vai zaudējuma potenciāla un paredzamības, finanšu darbības finansiālo rezultātu sastāvdaļu atklāšana palīdz izprast sasniegtos finansiālos rezultātus un prognozēt turpmākos. Uzņēmums peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā(-os) iekļauj papildu posteņus un maina lietotos aprakstus un posteņu secību, ja tas ir vajadzīgs, lai izskaidrotu finansiālo rezultātu elementus. …

87. Uzņēmums nevienu no ienākumu vai izdevumu posteņiem peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā(-os) vai piezīmēs neklasificē kā ārkārtas posteni.

90. Ienākuma nodokļu summas, kas attiecas uz citiem ienākumiem, ieskaitot pārklasifikācijas korekciju ietekmi, uzņēmums atspoguļo vai nu peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā vai piezīmēs.

▼B

91. Uzņēmums ir tiesīgs uzrādīt citus ienākumus vai nu:

(a) atskaitot attiecīgo nodokļu ietekmi, vai

(b) pirms attiecīgo nodokļu ietekmes, norādot summu, kas atspoguļo kopējo uz šiem posteņiem attiecināmo ienākumu nodokļu kopsummu.

Ja uzņēmums izvēlas (b) variantu, tas nodokļus sadala starp posteņiem, kas turpmāk tiks pārklasificēti peļņas vai zaudējumu sadaļā, un tiem, kas turpmāk netiks pārklasificēti peļņas un zaudējumu sadaļā.

94. Pārklasifikācijas korekcijas uzņēmums ir tiesīgs uzrādīt vai nu peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā, vai piezīmēs. Ja uzņēmums pārklasifikācijas korekcijas uzrāda piezīmēs, tas citu ienākumu posteņus uzrāda pēc attiecīgajām pārklasifikācijas korekcijām.

Informācija, kas sniedzama vai nu peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā(-os) vai piezīmēs

100. Uzņēmumi tiek aicināti 99. punktā noteikto analīzi ietvert peļņas vai zaudējumu un citu ienākļumu pārskatā(-os).

115. Dažos gadījumos var būt nepieciešams vai vēlams mainīt konkrētu posteņu secību piezīmēs. Piemēram, informāciju par patiesās vērtības izmaiņām, kas atzītas peļņā vai zaudējumos, var apvienot ar informāciju par finanšu instrumentu termiņiem, lai gan pirmā attiecas uz informācijas atklāšanu peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā, bet otrā attiecas uz finanšu stāvokļa pārskatu. Tomēr uzņēmumam pēc iespējas jāsaglabā piezīmju sistemātiska struktūra.

139.J Ar *Citu ienākumu posteņu atspoguļošanu finanšu pārskatos* (1. SGS grozījumi), kas izdoti 2011. gada jūnijā, grozīts 7., 10., 82., 85.–87., 90., 91., 94., 100. un 115. punkts, pievienots 10.A, 81.A, 81.B un 82.A punkts un svītrots 12., 81., 83. un 84. punkts. Uzņēmums šos grozījumus piemēro gada periodiem, kas sākas 2012. gada 1. jūlijā vai pēc šī datuma. Tos drīkst piemērot arī pirms šī datuma. Ja uzņēmums piemēro grozījumus agrākam periodam, šis fakts ir jāatklāj.

GROZĪJUMI CITOS SFPS

Šajā pielikumā izklāstīti grozījumi citos SFPS, kas izriet no Padomes ieviestajiem grozījumiem 1. SGS *Finanšu pārskatu sniegšana*. Uzņēmums piemēro šos grozījumus gadījumos, kad tas piemēro 1. SGS grozījumus *Citu ienākumu posteņu atspoguļošanu finanšu pārskatos*.

1. SFPS *Starptautisko finanšu pārskatu standartu pirmreizējā pielietošana*

Grozīts 21. punkts un pievienots 39.K punkts.

21. Saskaņā ar 1. SGS prasībām uzņēmuma pirmajos SFPS prasībām atbilstošajos finanšu pārskatos jāiekļauj vismaz trīs finanšu stāvokļa pārskati, divi peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskati, divi atsevišķi peļņas vai zaudējumu pārskati (ja tādi tiek sniegti), divi naudas plūsmu pārskati un divi pārskati par pašu kapitāla izmaiņām, kā arī attiecīgas piezīmes ar salīdzināmiem datiem.

39.K Ar *Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos* (1. SGS grozījumi), kas izdoti 2011. gada jūnijā, grozīts 21. punkts. Uzņēmums piemēro šo grozījumu, kad tas piemēro 1. SGS, kas grozīts 2011. gada jūnijā.

▼B

5. SFPS ***Pārdošanai turēti ilgtermiņa aktīvi un pārtrauktas darbības***

Grozīts 33.A punkts un pievienots 44.I punkts.

33.A Ja uzņēmums peļņas vai zaudējumu posteņus iekļauj atsevišķā pārskatā, kā noteikts 1. SGS (grozīts 2011. gadā) 10.A punktā, tajā pašā pārskatā jāiekļauj sadaļa, kas attiecas uz pārtrauktajām darbībām.

44.I Ar *Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos* (1. SGS grozījumi), kas izdoti 2011. gada jūnijā, grozīts 33.A punkts. Uzņēmums piemēro šo grozījumu, kad tas piemēro 1. SGS, kas grozīts 2011. gada jūnijā.

7. SFPS ***Finanšu instrumenti: informācijas atklāšana***

Grozīts 27.B punkts un pievienots 44.Q punkts.

27.B Saistībā ar pārskatā par finanšu stāvokli atzītiem patiesās vērtības novērtējumiem uzņēmums par katru finanšu instrumentu grupu atklāj šādu informāciju:

…

(c) saistībā ar patiesās vērtības novērtējumiem patiesās vērtības hierarhijas 3.līmenī saskaņošana no sākuma bilances līdz beigu bilancei, atsevišķi atklājot informāciju par izmaiņām periodā, attiecināma uz tālāk minēto:

(i) kopējie guvumi vai zaudējumi konkrētā periodā, kas atzīti peļņā vai zaudējumos, un apraksts par to, kur tie norādīti peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā(-os);

…

(d) kopējais guvumu vai zaudējumu apjoms konkrētā periodā, kas norādīts c) apakšpunkta i) punktā un iekļauts peļņā vai zaudējumos, kas attiecināmi uz guvumiem vai zaudējumiem saistībā ar pārskata perioda beigās uzkrātajiem aktīviem un saistībām, un apraksts par to, kur šādi guvumi vai zaudējumi ir uzrādīti peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā;

…

44.Q Ar *Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos* (1. SGS grozījumi), kas izdoti 2011. gada jūnijā, grozīts 27.B punkts. Uzņēmums piemēro šo grozījumu, kad tas piemēro 1. SGS, kas grozīts 2011. gada jūnijā.

12. SGS ***Ienākuma nodokļi***

Grozīts 77. punkts, svītrots 77.A punkts un pievienots 98.B punkts.

77. Nodokļa izdevumi (ienākumi), kuri attiecas uz parastās darbības peļņu vai zaudējumiem, jāuzrāda peļņā vai zaudējumos peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā(-os).

98.B Ar *Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos* (1. SGS grozījumi), kas izdoti 2011. gada jūnijā, grozīts 77. punkts un svītrots 77.A punkts. Uzņēmums piemēro šos grozījumus, kad tas piemēro 1. SGS, kas grozīts 2011. gada jūnijā.

20. SGS ***Valsts dotāciju uzskaite un informācijas atklāšana par valsts palīdzību***

Grozīts 29. punkts, svītrots 29.A punkts un pievienots 46. punkts.

29. Ar ienākumiem saistītas dotācijas uzrāda peļņas vai zaudējumu aprēķinā vai nu atsevišķi vai ar vispārējo nosaukumu, piemēram, "Citi ienākumi"; vai arī tās atskaita, uzrādot saistītos izdevumus.

▼B

46. Ar *Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos* (1. SGS grozījumi), kas izdoti 2011. gada jūnijā, grozīts 29. punkts un svītrots 29.A punkts. Uzņēmums piemēro šos grozījumus, kad tas piemēro 1. SGS, kas grozīts 2011. gada jūnijā.

21. SGS ***Ārvalstu valūtas kursu izmaiņu ietekme***

Grozīts 39. punkts un pievienots 60.H punkts.

39. Uzņēmuma rezultātus un finansiālo stāvokli, kura funkcionālā valūta nav valsts ar hiperinflāciju valūta, jāpārrēķina citā uzrādīšanas valūtā, izmantojot šādu procesu:

…

(b) ienākumi un izdevumi katrā pārskatā, kurā iekļauta peļņa vai zaudējumi un citi ienākumi (t.i., ieskaitot salīdzināmo informāciju) jāpārrēķina pēc valūtas maiņas kursiem darījumu datumos; un

(c) …

60.H Ar *Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos* (1. SGS grozījumi), kas izdoti 2011. gada jūnijā, grozīts 39. punkts. Uzņēmums piemēro šo grozījumu, kad tas piemēro 1. SGS, kas grozīts 2011. gada jūnijā.

32. SGS ***Finanšu instrumenti: informācijas sniegšana***

Grozīts 40. punkts un pievienots 97.K punkts.

40. Dividendes, kas klasificētas ka izdevumi, var uzrādīt peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā(-os) vai nu kopā ar procentiem par citām saistībām vai kā atsevišķu posteni. Papildus šā standarta prasībām procentu un dividenžu atklāšana ir pakļauta 1. SGS un 7. SFPS prasībām. Dažos gadījumos atšķirību dēļ starp procentiem un dividendēm tādos aspektos kā nodokļu ieturēšana, ir vēlams peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatā(-os) tās atklāt atsevišķi. Informāciju par nodokļu ietekmi atklāj saskaņā ar 12. SGS.

97.K Ar *Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos* (1. SGS grozījumi), kas izdoti 2011. gada jūnijā, grozīts 40. punkts. Uzņēmums piemēro šo grozījumu, kad tas piemēro 1. SGS, kas grozīts 2011. gada jūnijā.

33. SGS ***Peļņa par akciju***

Grozīts 4.A, 67.A, 68.A un 73.A punkts un pievienots 74.D punkts.

4.A Ja uzņēmums peļņas vai zaudējumu posteņus iekļauj atsevišķā pārskatā, kā paredzēts 1. SGS *Finanšu pārskatu sniegšana* (grozīts 2011. gadā) 10.A punktā, peļņu par akciju uzrāda tikai šajā atsevišķajā pārskatā.

67.A Ja uzņēmums peļņas vai zaudējumu posteņus iekļauj atsevišķā pārskatā, kā paredzēts 1. SGS *Finanšu pārskatu sniegšana* (grozīts 2011. gadā) 10.A punktā, šajā atsevišķajā pārskatā iekļauj pamatpeļņu par akciju un mazināto peļņu par akciju, kā to nosaka 66. un 67. punkts.

68.A Ja uzņēmums peļņas vai zaudējumu posteņus iekļauj atsevišķā pārskatā, kā paredzēts 1. SGS *Finanšu pārskatu sniegšana* (grozīts 2011. gadā) 10.A punktā, tas pamatpeļņu par akciju un mazināto peļņu par akciju attiecībā uz pārtrauktām darbībām uzrāda šajā atsevišķajā pārskatā vai piezīmēs, kā to nosaka 68. punkts.

▼B

73.A 73. punkts attiecas arī uz uzņēmumu, kas papildus pamatpeļņai un mazinātajai peļņai uz akciju atklāj arī summas par akciju, izmantojot kādu pārskatā uzrādītu peļņas vai zaudējumu posteni, kas nav šī standarta prasība.

74.D Ar *Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos* (1. SGS grozījumi), kas izdoti 2011. gada jūnijā, grozīts 4.A, 67.A, 68.A un 73.A punkts. Uzņēmums piemēro šos grozījumus, kad tas piemēro 1. SGS, kas grozīts 2011. gada jūnijā.

34. SGS ***Starpperioda finanšu pārskati***

Grozīts 8., 8.A, 11.A un 20. punkts un pievienots 51. punkts.

8. Starpperioda finanšu pārskatā iekļauj vismaz šādas sastāvdaļas:

…

(b) saīsinātu peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatu vai saīsinātus pārskatus;

(c) …

8.A Ja uzņēmums peļņas vai zaudējumu posteņus iekļauj atsevišķā pārskatā, kā paredzēts 1. SGS *Finanšu pārskatu sniegšana* (grozīts 2011. gadā) 10.A punktā, tas saīsināto starpposma informāciju sniedz no šā pārskata.

11.A Ja uzņēmums peļņas vai zaudējumu posteņus iekļauj atsevišķā pārskatā, kā paredzēts 1. SGS *Finanšu pārskatu sniegšana* (grozīts 2011. gadā) 10.A punktā, tas tajā pašā pārskatā iekļauj pamatpeļņu par akciju un mazināto peļņu par akciju.

20. Starpperioda pārskatos iekļauj šādus starpperioda finanšu pārskatus (saīsinātus vai pilnīgus):

…

(b) peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatos par kārtējo starpperiodu un kumulatīvi par kārtējo finanšu gadu līdz konkrētajam datumam kopā ar salīdzinošajiem peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatiem par iepriekšējā finanšu gada salīdzināmiem starpperiodiem (kārtējo un no gada sākuma līdz konkrētajam datumam). Kā noteikts 1. SGS (grozīts 2011. gadā), starpperioda pārskatos var iekļaut peļņas vai zaudējumu un citu ienākumu pārskatu par katru periodu.

51. Ar *Citu ienākumu posteņu atspoguļošana finanšu pārskatos* (1. SGS grozījumi), kas izdoti 2011. gada jūnijā, grozīts 8., 8.A, 11.A un 20. punkts. Uzņēmums piemēro šos grozījumus, kad tas piemēro 1. SGS, kas grozīts 2011. gada jūnijā.

19. STARPTAUTISKAIS GRĀMATVEDĪBAS STANDARTS

Darbinieku pabalsti

MĒRĶIS

1. Šā standarta mērķis ir noteikt grāmatvedības uzskaiti un informācijas atklāšanu par darbinieku pabalstiem. Standartā paredzēts, ka uzņēmumam jāatzīst:

(a) saistības, kad darbinieks ir veicis darbu apmaiņā pret darbinieku pabalstiem, kuri jāmaksā turpmāk; un

(b) izdevumi, kad uzņēmums patērē saimniecisko labumu, kas rodas no darbinieka veikta darba apmaiņā pret darbinieku pabalstiem.

▼B

DARBĪBAS JOMA

2. Šo standartu darba devējs piemēro, uzskaitot visus darbinieku pabalstus, izņemot tos, uz kuriem attiecas 2. starptautiskais finanšu pārskatu standarts (turpmāk — SFPS) *Maksājums ar akcijām*.

3. Šajā standartā neaplūko informācijas sniegšanu par darbinieku pabalstu plāniem (sk. 26. starptautisko grāmatvedības standartu (turpmāk — SGS) *Pensijas pabalstu plānu uzskaite un pārskatu sniegšana*).

4. Darbinieku pabalsti, uz kuriem šis standarts attiecas, ietver tos, kurus sniedz:

(a) saskaņā ar oficiāliem plāniem vai citiem oficiāliem līgumiem starp uzņēmumu un atsevišķiem darbiniekiem, darbinieku grupām vai to pārstāvjiem;

(b) saskaņā ar tiesību aktu prasībām vai ar nozares vienošanos starpniecību, kad uzņēmumiem jāveic iemaksas nacionālos, valsts, nozares vai citos vairāku darba devēju plānos;

(c) tāda neoficiāla prakse, kas rada prakses radītu pienākumu; neoficiāla prakse rada prakses radītu pienākumu, kad uzņēmumam nav citas reālas alternatīvas, kā tikai maksāt darbinieku pabalstus; prakses radīts pienākumam, piemēram, ir tad, ja uzņēmuma neoficiālās prakses izmaiņas radītu nepieņemamu kaitējumu tā attiecībās ar darbiniekiem.

5. Darbinieku pabalsti ir šādi:

(a) darbinieku īstermiņa pabalsti, piemēram, turpmāk minētie, ja ir gaidāms, ka tos pilnībā izmaksās divpadsmit mēnešu laikā pēc tā gada pārskata perioda beigām, kurā darbinieks veicis attiecīgo darbu:

(i) algas, atalgojumi un sociālās apdrošināšanas iemaksas,

(ii) apmaksāts ikgadējais atvaļinājums un apmaksāts slimības atvaļinājums,

(iii) peļņas sadale un prēmijas,

(iv) nemonetārie labumi (piemēram, medicīniskā aprūpe, mājoklis, automašīnas un bezmaksas vai subsidētas preces vai pakalpojumi) esošajiem darbiniekiem;

(b) pēcnodarbinātības pabalsti, piemēram:

(i) pensijas pabalsti (piemēram, pensijas un vienreizēji pensionēšanās pabalsti),

(ii) citi pēcnodarbinātības pabalsti, piemēram, pēcnodarbinātības dzīvības apdrošināšana un pēcnodarbinātības medicīniskā aprūpe;

(c) citi darbinieku ilgtermiņa pabalsti, piemēram, šādi:

(i) apmaksāti ilglaicīgi kavējumi, piemēram, izdienas atvaļinājums vai akadēmiskais atvaļinājums,

(ii) svinību vai citi izdienas pabalsti,

(iii) ilgstošas invaliditātes pabalsti;

(d) darba attiecību izbeigšanas pabalsti.

6. Darbinieku pabalsti ir pabalsti, kurus sniedz darbiniekiem vai viņu apgādājamiem, un tos var organizēt ar maksājumiem (vai preču vai pakalpojumu sniegšanu) tieši darbiniekiem, viņu laulātajiem, bērniem vai citiem apgādājamiem vai citiem, piemēram, apdrošināšanas sabiedrībām.

▼B

7. Darbinieks var būt nodarbināts uzņēmumā uz pilnu slodzi, pusslodzi, pastāvīgā, gadījuma vai pagaidu darbā. Šajā standartā darbinieki ir arī direktori un citi vadības darbinieki.

DEFINĪCIJAS

8. Šajā standartā lietoto terminu nozīme ir šāda:

Darbinieku pabalstu definīcijas

Darbinieku pabalsti ir visa veida atlīdzība, ko uzņēmums nodrošina apmaiņā pret darbinieku veikto darbu vai par darba attiecību izbeigšanu.

Darbinieku īstermiņa pabalsti ir darbinieku pabalsti (kas nav darba attiecību izbeigšanas pabalsti), kuru pilnīga maksājuma termiņš iestājas divpadsmit mēnešu laikā pēc tā perioda beigām, kurā darbinieki veic attiecīgo darbu.

Pēcnodarbinātības pabalsti ir darbinieku pabalsti (kas nav darba attiecību izbeigšanas pabalsti), kuri maksājami pēc nodarbinātības beigām.

Citi *darbinieku ilgtermiņa pabalsti* ir visi darbinieku pabalsti, kas nav darbinieku īstermiņa pabalsti, pēcnodarbinātības pabalsti un darba attiecību izbeigšanas pabalsti.

Darba attiecību izbeigšanas pabalsti ir darbinieku pabalsti, ko izsniedz pret darbinieka nodarbinātības izbeigšanu, kuri maksājami sakarā ar:

(a) uzņēmuma lēmumu izbeigt darbinieka nodarbinātību pirms parastā pensionēšanās datuma; vai

(b) darbinieka lēmumu pieņemt piedāvāto pabalstu atlīdzībā pret nodarbinātības izbeigšanu.

Ar plānu klasifikāciju saistītās definīcijas

Pēcnodarbinātības pabalstu plāni ir oficiāli vai neoficiāli pasākumi, ar kuriem uzņēmums nodrošina pēcnodarbinātības pabalstus vienam vai vairākiem darbiniekiem.

Definētu iemaksu plāni ir pēcnodarbinātības pabalstu plāni, saskaņā ar kuriem uzņēmums veic noteiktas iemaksas atsevišķā uzņēmumā (fondā), un tam nebūs juridiska vai prakses radīta pienākuma veikt turpmākās iemaksas, ja fondam nav pietiekamu aktīvu, lai samaksātu visus darbinieku pabalstus par darbinieka darbu pārskata periodā un iepriekšējos periodos.

Definētu pabalstu plāni ir pēcnodarbinātības pabalstu plāni, kas nav definētu iemaksu plāni.

Vairāku darba devēju plāni ir definētu iemaksu plāni (kas nav valsts plāni) vai definētu pabalstu plāni (kas nav valsts plāni), kuri:

(a) apvieno aktīvus, ko iemaksājuši dažādi uzņēmumi, kuriem nav vienotas kontroles;

(b) lieto šos aktīvus, lai nodrošinātu pabalstus darbiniekiem no vairāk nekā viena uzņēmuma, ievērojot, lai iemaksu un pabalstu līmeņi tiktu noteikti neatkarīgi no tā, tieši kurā uzņēmumā konkrētie darbinieki strādā.

▼B

Ar definētu neto pabalstu saistībām (aktīviem) saistītās definīcijas

Definētu neto pabalstu saistības (aktīvi) ir iztrūkums vai pārsniegums, kas ir koriģēts atbilstīgi jebkādai ietekmei, ko rada definētu neto pabalstu aktīvu ierobežošana saskaņā ar aktīvu griestiem.

Iztrūkums vai pārsniegums ir:

(a) definēta pabalsta pienākuma pašreizējā vērtība, no kuras atskaitīta

(b) visu plāna aktīvu (ja tādi ir) patiesā vērtība.

Aktīvu griesti ir to saimniecisko labumu pašreizējā vērtība, kuri pieejami atlīdzību veidā no plāna vai kā turpmāko plāna iemaksu samazinājumi.

Definēta pabalsta pienākuma pašreizējā vērtība ir nākotnē paredzamo maksājumu pašreizējā vērtība, neatskaitot nevienu no plāna aktīviem, kas nepieciešami, lai norēķinātos par pienākumu, kurš izriet no darbinieka paveiktā darba pārskata periodā un iepriekšējos periodos.

Plāna aktīvus veido:

(a) darbinieku ilgtermiņa pabalstu fonda aktīvi;

(b) kritērijiem atbilstošas apdrošināšanas polises.

Darbinieku ilgtermiņa pabalstu fonda aktīvi ir aktīvi (kas nav pārskatu sniedzēja uzņēmuma emitēti nepārvedami finanšu instrumenti), kuri:

(a) pieder uzņēmumam (fondam), kas ir juridiski neatkarīgs no pārskatu sniedzēja uzņēmuma un pastāv vienīgi tādēļ, lai maksātu vai finansētu darbinieku pabalstus;

(b) ir lietojami vienīgi, lai maksātu vai finansētu darbinieku pabalstus; tie nav pieejami paša pārskatu sniedzēja uzņēmuma kreditoriem (pat bankrota gadījumā), un tos nevar atdot atpakaļ pārskatu sniedzējam uzņēmumam, ja vien:

(i) fonda atlikušie aktīvi nav pietiekami, lai izpildītu plāna vai pārskatu sniedzēja uzņēmuma visus attiecīgos darbinieku pabalsta pienākumus;

(ii) aktīvus neatdod atpakaļ pārskatu sniedzējam uzņēmumam, lai atlīdzinātu tam jau samaksātus darbinieku pabalstus.

Kritērijiem atbilstoša apdrošināšanas polise ir apdrošināšanas polise (*), kuru izdevis apdrošinātājs, kas nav pārskatu sniedzēja uzņēmuma saistīta puse (kā definēts 24. SGS Informācijas atklāšana par saistītajām pusēm), ja ieņēmumi no polises:

(a) izmantojami vienīgi, lai maksātu vai finansētu darbinieku pabalstus saskaņā ar definētu pabalstu plānu;

(*) Kritērijiem atbilstošai apdrošināšanas polisei nav obligāti jābūt apdrošināšanas līgumam, kā definēts 4. SFPS Apdrošināšanas līgumi.

▼B

(b) nav pieejami paša pārskatu sniedzēja uzņēmuma kreditoriem (pat bankrota gadījumā) un nav izmaksājami pārskatu sniedzējam uzņēmumam, ja vien:

(i) ieņēmumi nav atlikušie aktīvi, kuri nav nepieciešami polisei, lai izpildītu visus saistītos darbinieku pabalstu pienākumus;

(ii) aktīvus neatdod atpakaļ pārskatu sniedzējam uzņēmumam, lai atlīdzinātu tam jau samaksātus darbinieku pabalstus.

Patiesā vērtība ir summa, pret kuru varētu apmainīt aktīvu vai nokārtot saistības starp informētām, ieinteresētām personām nesaistītu pušu darījumu nosacījumiem atbilstošā darījumā.

Ar definēta pabalsta izdevumiem saistītās definīcijas

Darba izmaksas veido:

(a) *kārtējās darba izmaksas*, kas ir definētā pabalsta pienākuma par darbinieka darbu pašreizējās vērtības pieaugums, kurš radies pārskata periodā;

(b) *iepriekšējās darba izmaksas* ir definētā pabalsta pienākuma par darbinieka darbu iepriekšējos periodos pašreizējās vērtības pieaugums, kas izriet no plāna grozījumiem (izmaiņu ieviešana vai atsaukšana attiecībā uz definētu pabalstu plānu) vai samazināšanas (uzņēmuma plānā ietverto darbinieku skaita būtisks samazinājums);

(c) guvumi vai zaudējumi par norēķinu.

Definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procenti ir definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) izmaiņas pārskata periodā, kas izriet no pagājušā laika.

Definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) atkārtots novērtējums ietver:

(a) aktuāros guvumus un zaudējumus;

(b) plāna aktīvu atdevi, izņemot summas, kas ietvertas definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procentos;

(c) jebkādas izmaiņas attiecībā uz aktīvu griestu ietekmi, izņemot summas, kas ietvertas definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procentos.

Aktuārie guvumi un zaudējumi ir definētā pabalsta pienākuma pašreizējās vērtības izmaiņas, kas izriet no:

(a) uz pieredzi balstītām korekcijām (ietekme, ko radījusi starpība starp iepriekšējiem aktuāra pieņēmumiem un to, kas noticis patiesībā);

(b) aktuāra pieņēmumos veikto izmaiņu ietekmes.

Plāna aktīvu atdeve ir procenti, dividendes un citi ieņēmumi no plāna aktīviem kopā ar realizētiem un nerealizētiem guvumiem vai zaudējumiem no plāna aktīviem, atskaitot:

(a) visas plāna administrēšanas izmaksas;

(b) visus plāna maksājamos nodokļus, izņemot nodokļus, kas ietverti aktuāra pieņēmumos, kurus izmanto, lai novērtētu definētā pabalsta pienākuma pašreizējo vērtību.

▼B

Norēķins ir darījums, kas novērš jebkādus turpmākus juridiskus vai prakses radītus pienākumus saistībā ar daļu vai visiem pabalstiem, kurus nodrošina saskaņā ar definētu pabalstu plānu, izņemot tādu pabalstu maksājumus darbiniekiem vai darbinieku labā, kas ir izklāstīti plāna noteikumos un ietverti aktuāra pieņēmumos.

DARBINIEKU ĪSTERMIŅA PABALSTI

9. Darbinieku īstermiņa pabalsti ietver tādus posteņus kā, piemēram, turpmāk minētos, ja ir gaidāms, ka tos pilnībā izmaksās divpadsmit mēnešu laikā pēc gada pārskata perioda beigām, kurā darbinieki veic attiecīgo darbu:

(a) algas, atalgojumi un sociālās apdrošināšanas iemaksas;

(b) apmaksāts ikgadējais atvaļinājums un apmaksāts slimības atvaļinājums;

(c) peļņas sadale un prēmijas;

(d) nemonetārie pabalsti (piemēram, medicīniskā aprūpe, mājoklis, automašīnas un bezmaksas vai subsidētas preces vai pakalpojumi) esošajiem darbiniekiem.

10. Uzņēmumam nav jāpārklasificē darbinieku īstermiņa pabalsti, ja uz laiku izmainās uzņēmuma prognozes par norēķinu laiku. Tomēr, ja izmainās pabalsta īpašības (piemēram, pāreja no neuzkrājošiem pabalstiem uz uzkrājošiem pabalstiem) vai ja prognozes par norēķinu laiku nav izmainījušās uz laiku, uzņēmums izskata, vai pabalsts joprojām atbilst darbinieku īstermiņa pabalstu definīcijai.

Atzīšana un novērtēšana

Visi darbinieku īstermiņa pabalsti

11. Kad darbinieks ir veicis darbu uzņēmumam pārskata periodā, darbinieku īstermiņa pabalstu nediskontēto summu, ko paredzams maksāt apmaiņā pret minēto darbu, uzņēmums atzīst:

(a) par saistībām (uzkrātajiem izdevumiem) pēc tam, kad atskaitīta jau izmaksātā summa;ja jau izmaksātā summa pārsniedz pabalstu nediskontēto summu, uzņēmumam šis pārsniegums jāatzīst par aktīvu (nākamo periodu izdevumiem), ja priekšapmaksa radītu nepieciešamību, piemēram, samazināt turpmākos maksājumus vai atmaksāt atpakaļ naudu;

(b) par izdevumiem, ja vien kādā citā SFPS nav paredzēts vai atļauts pabalstus iekļaut aktīva izmaksās (sk., piemēram, 2. SGS Krājumi un 16. SGS Pamatlīdzekļi).

12. Standarta 13., 16. un 19. punktā ir izskaidrots, kā uzņēmums piemēro 11. punktu tādiem darbinieku īstermiņa pabalstiem kā, piemēram, apmaksāti kavējumi, peļņas sadales un prēmiju plāni.

Apmaksāti īslaicīgi kavējumi

13. Standarta 11. punktā minēto darbinieku īstermiņa pabalstu — apmaksātu kavējumu — paredzamās izmaksas uzņēmums atzīst:

(a) uzkrājošo apmaksāto kavējumu gadījumā tad, ja darbinieki veic darbu, kas palielina viņu tiesības uz turpmākiem apmaksātiem kavējumiem;

(b) neuzkrājošo apmaksāto kavējumu gadījumā tad, kad šie kavējumi rodas.

▼B

14. Uzņēmums var darbiniekiem apmaksāt kavējumus dažādu iemeslu dēļ, tajā skaitā atvaļinājuma, slimības un īslaicīgas darba nespējas, maternitātes vai paternitātes, tiesas dienesta un militārā dienesta dēļ. Tiesības uz apmaksātiem kavējumiem iedala divās kategorijās:

(a) uzkrātās;

(b) neuzkrātās.

15. Uzkrājošie apmaksātie kavējumi ir tie, kurus pārnes un var lietot nākamajos periodos, ja pārskata perioda tiesības nav pilnībā izmantotas. Uzkrājošie apmaksātie kavējumi var būt garantējoši (citiem vārdiem, darbiniekiem pienākas neizmantoto tiesību izmaksa naudā, aizejot no uzņēmuma) vai negarantējoši (kad, aizejot no uzņēmuma, darbiniekiem nepienākas neizmantoto tiesību izmaksa naudā). Pienākums rodas, kad darbinieki veic darbu, kas palielina viņu tiesības uz turpmākiem apmaksātiem kavējumiem. Pienākums pastāv un to atzīst pat tad, ja apmaksātie kavējumi ir negarantējoši, lai arī iespēja, ka darbinieki var aiziet no darba, pirms viņi izmanto uzkrātās negarantējošās tiesības, ietekmē šā pienākuma novērtēšanu.

16. Uzņēmums novērtē paredzamās uzkrājošo apmaksāto kavējumu izmaksas kā papildu summu, kuru uzņēmums paredz samaksāt par neizmantotajām tiesībām, kas ir uzkrājušās pārskata perioda beigās.

17. Saskaņā ar iepriekšējā punktā minēto metodi pienākumu novērtē papildu maksājumu summā, kuru rašanās paredzama, ņemot vērā vienīgi to, ka šis pabalsts uzkrājas. Daudzos gadījumos uzņēmumam, iespējams, nav jāveic sīki aprēķini, lai aplēstu, ka nav būtiska pienākuma attiecībā uz neizmantotiem apmaksātiem kavējumiem. Piemēram, slimības atvaļinājuma pienākums, iespējams, ir būtisks tikai tad, ja pastāv oficiāla vai neoficiāla vienošanās, ka neizmantotu apmaksātu slimības atvaļinājumu var izņemt kā apmaksātu atvaļinājumu.

Piemērs, kas ilustrē 16. un 17. punktu

Uzņēmumā ir 100 darbinieki, un katram no viņiem katru gadu ir tiesības uz piecu darba dienu apmaksātu slimības atvaļinājumu. Neizmantoto slimības atvaļinājumu var pārnest vienu kalendāro gadu uz priekšu. Slimības atvaļinājumu vispirms ņem no laika, kas pienākas pārskata gadā, un tad no atlikušā laika, kurš pārnests no iepriekšējā gada (*LIFO* metode). 20X1. gada 31. decembrī vidējais neizmantotais laiks ir divas dienas katram darbiniekam. Ņemot vērā iepriekšējo pieredzi un paredzot, ka nekas nemainīsies, uzņēmums paredz, ka 20X2. gadā 92 darbinieki izņems ne vairāk kā piecas dienas apmaksāta slimības atvaļinājuma un ka pārējie astoņi darbinieki izņems vidēji sešas ar pusi dienas katrs.

Uzņēmums paredz, ka tas izmaksās papildu 12 dienu darba nespējas pabalstu sakarā ar neizmantotajām tiesībām, kas ir uzkrājušās uz 20X1. gada 31. decembri (astoņiem darbiniekiem katram pa pusotrai dienai). Tādēļ uzņēmums atzīst saistības, kas vienādas ar 12 dienu darba nespējas pabalstu.

18. Neuzkrājošos apmaksātos kavējumus nepārnes uz nākamajiem periodiem: tie zaudē spēku, ja pārskata perioda tiesības uz tiem netiek pilnībā izmantotas, un darbiniekiem, aizejot no uzņēmuma, nepienākas neizmantoto tiesību izmaksa naudā. Tas visbiežāk attiecas uz darba nespējas pabalstu (ja neizmantotās iepriekšējās tiesības nepalielina tiesības nākotnē), maternitātes un paternitātes atvaļinājumu un apmaksātiem kavējumiem tiesas dienesta vai militārā dienesta dēļ. Uzņēmums neatzīst ne saistības, ne izdevumus līdz kavējuma brīdim, jo darbinieka darbs nepalielina pabalsta summu.

▼B

Peļņas sadales un prēmiju plāni

19. Uzņēmums paredzamās peļņas sadales un prēmiju maksājumu izmaksas saskaņā ar 11. punktu atzīst tikai tad, ja:

(a) uzņēmumam ir pašreizējs juridisks vai prakses radīts pienākums veikt šos maksājumus pagātnes notikumu rezultātā;

(b) var veikt ticamu pienākuma aplēsi.

Pašreizējs pienākums pastāv tikai tad, ja uzņēmumam nav citas reālas alternatīvas, kā veikt maksājumus.

20. Saskaņā ar dažiem peļņas sadales plāniem darbinieki saņem peļņas daļu tikai tad, ja paliek strādāt uzņēmumā uz noteiktu laiku. Šie plāni rada prakses radītu pienākumu, jo darbinieki veic darbu, kas palielina summu, kura jāmaksā, ja viņi paliek darbā līdz noteiktā perioda beigām. Šo prakses radīto pienākumu novērtēšana atspoguļo iespēju, ka daži darbinieki var aiziet no darba, nesaņemot peļņas sadales maksājumus.

Piemērs, kas ilustrē 20. punktu

Peļņas sadales plāns nosaka, ka uzņēmumam noteikta gada peļņas daļa jāizmaksā darbiniekiem, kuri nostrādājuši visu gadu. Ja neviens darbinieks gada laikā neaiziet no darba, kopējie peļņas sadales maksājumi par gadu būs 3 % no peļņas. Uzņēmums aplēš, ka kadru mainība samazinās maksājumus līdz 2,5 % no peļņas.

Uzņēmums atzīst saistības un izdevumus 2,5 % apmērā no peļņas.

21. Uzņēmumam var nebūt juridiska pienākuma maksāt prēmiju. Tomēr dažos gadījumos uzņēmums praktizē prēmiju maksāšanu. Tādos gadījumos uzņēmumam ir prakses radīts pienākums, jo tam nav citas reālas alternatīvas kā maksāt prēmiju. Prakses radīta pienākuma novērtēšana atspoguļo iespēju, ka daži darbinieki var aiziet no darba, nesaņemot prēmiju.

22. Uzņēmums var veikt juridiskā vai prakses radītā pienākuma ticamu aplēsi saskaņā ar peļņas sadales vai prēmiju plānu tikai tad, ja:

(a) plāna oficiālajos noteikumos ir paredzēta formula pabalsta summas noteikšanai;

(b) uzņēmums nosaka maksājamās summas, pirms tiek dota atļauja publiskot finanšu pārskatus; vai

(c) iepriekšējā prakse sniedz skaidrus pierādījumus par uzņēmuma prakses radīto pienākumu.

23. Pienākums saskaņā ar peļņas sadales un prēmiju plāniem izriet nevis no darījuma ar uzņēmuma īpašniekiem, bet gan no darbinieka darba. Tādēļ peļņas sadales un prēmiju plānu izmaksas uzņēmums atzīst nevis par peļņas sadali, bet gan par izdevumiem.

24. Ja peļņas sadales un prēmiju pilnīgu maksājumu termiņš nav divpadsmit mēnešu laikā pēc perioda beigām, kurā darbinieki veic attiecīgo darbu, šie maksājumi ir citi darbinieku ilgtermiņa pabalsti (sk. 153.–158. punktu).

▼B

Informācijas atklāšana

25. Lai gan šajā standartā nav pieprasīta konkrētas informācijas atklāšana par darbinieku īstermiņa pabalstiem, citos standartos var būt pieprasīta informācijas atklāšana. Piemēram, 24. SGS pieprasa informācijas atklāšanu par galvenajiem vadošajiem darbiniekiem paredzētajiem pabalstiem. 1. SGS Finanšu pārskatu sniegšana ir paredzēta informācijas atklāšana par darbinieku pabalstu izmaksām.

PĒCNODARBINĀTĪBAS PABALSTI: ATŠĶIRĪBA STARP DEFINĒTU IEMAKSU PLĀNIEM UN DEFINĒTU PABALSTU PLĀNIEM

26. Pēcnodarbinātības pabalsti ir, piemēram, šādi:

(a) pensijas pabalsti (piemēram, pensijas un vienreizēji pensionēšanās pabalsti);

(b) citi pēcnodarbinātības pabalsti, piemēram, pēcnodarbinātības dzīvības apdrošināšana un pēcnodarbinātības medicīniskā aprūpe.

Pasākumi, ar kuru palīdzību uzņēmums nodrošina pēcnodarbinātības pabalstus, ir pēcnodarbinātības pabalstu plāni. Uzņēmums lieto šo standartu attiecībā uz visiem šiem pasākumiem neatkarīgi no tā, vai tie ietver vai neietver atsevišķas struktūrvienības izveidi, kas paredzēta iemaksu saņemšanai un pabalstu maksāšanai.

27. Pēcnodarbinātības pabalstu plānus klasificē par definētu iemaksu plāniem vai definētu pabalstu plāniem atkarībā no plāna saimnieciskās būtības, kas izriet no tā galvenajiem noteikumiem.

28. Saskaņā ar definētu iemaksu plāniem uzņēmuma juridiskais vai prakses radītais pienākums aprobežojas ar summu, ko tas piekrīt iemaksāt fondā. Tādējādi pēcnodarbinātības pabalstu summu, ko saņem darbinieks, nosaka pēc uzņēmuma (un varbūt arī darbinieka) veikto iemaksu summas pēcnodarbinātības pabalstu plānā vai apdrošināšanas sabiedrībai kopā ar ieguldījumu atdevi, kura rodas no iemaksām. Rezultātā aktuāro risku (ka pabalsti būs mazāki nekā paredzēts) un ieguldījumu risku (ka nepietiks ieguldīto aktīvu, lai nodrošinātu paredzētos pabalstus) uzņemas darbinieks.

29. Gadījumi, kad uzņēmuma pienākums neaprobežojas ar summu, ko tas piekrīt iemaksāt fondā, ir, piemēram, tad, ja uzņēmumam ir juridisks vai prakses radīts pienākums, kuru nosaka:

(a) plāna pabalstu formula, kas nav saistīta tikai ar iemaksu summu un kas paredz, ka uzņēmumam ir jāveic turpmākas iemaksas, ja ar aktīviem nav pietiekami, lai nodrošinātu pabalstus saskaņā ar plāna pabalstu formulu;

(b) garantija, kas tiek piedāvāta netieši ar plāna palīdzību vai tieši, par konkrētu atdevi par iemaksām; vai

(c) tāda neoficiāla prakse, kas rada prakses radītu pienākumu; piemēram, prakses radīts pienākums var rasties, ja uzņēmums iepriekš mēdza palielināt pabalstus bijušajiem darbiniekiem, lai segtu inflāciju, pat tad, ja nebija juridiska pienākuma to darīt.

30. Saskaņā ar definētu pabalstu plāniem:

(a) uzņēmuma pienākums ir nodrošināt definētos pabalstus pašreizējiem un bijušajiem darbiniekiem;

▼B

(b) aktuāro risku (ka pabalsti izmaksās vairāk nekā paredzēts) un ieguldījumu risku būtībā uzņemas uzņēmums. Ja aktuāra vai ieguldījuma raksturlielumi ir sliktāki nekā paredzēts, uzņēmuma pienākumu var palielināt.

31. Standarta 32.–49. punktā ir izskaidrota atšķirība starp definētu iemaksu plāniem un definētu pabalstu plāniem vairāku darba devēju plānu, definētu pabalstu plānu, kuros riski sadalīti starp uzņēmumiem ar vienotu kontroli, valsts plānu un apdrošināto pabalstu kontekstā.

Vairāku darba devēju plāni

32. Uzņēmums klasificē vairāku darba devēju plānu par definētu iemaksu plānu vai definētu pabalstu plānu saskaņā ar plāna noteikumiem (tostarp jebkuru prakses radītu pienākumu, kas pārsniedz oficiālos noteikumus).

33. Ja uzņēmums piedalās vairāku darba devēju definētu pabalstu plānā, uzņēmums, izņemot 34. punktā minēto gadījumu,:

(a) uzskaita definētā pabalsta pienākuma, plāna aktīvu un ar plānu saistīto izmaksu proporcionālo daļu tāpat kā attiecībā uz jebkuru citu definētu pabalstu plānu;

(b) atklāj 135.–148. punktā (izņemot 148. punkta d) apakšpunktu) noteikto informāciju.

34. Ja nav pieejama pietiekama informācija, lai lietotu definētu pabalstu uzskaiti vairāku darba devēju plānam, kas ir definētu pabalstu plāns, uzņēmums:

(a) uzskaita plānu saskaņā ar 51. un 52. punktu, it kā tas būtu definētu iemaksu plāns;

(b) atklāj 148. punktā paredzēto informāciju.

35. Vairāku darba devēju definētu pabalstu plāna piemērs ir gadījums, kad:

(a) plānu finansē pēc paaudžu solidaritātes finansēšanas principa: iemaksas nosaka tādā līmenī, ko var uzskatīt par pietiekamu, lai maksātu nepieciešamos pabalstus, kuru termiņš pienāk tajā pašā periodā; un turpmākos pabalstus, kas nopelnīti pārskata periodā, maksās no turpmākajām iemaksām;

(b) darbinieku pabalstus nosaka pēc darba stāža, un dalībuzņēmumiem nav reālu iespēju izstāties no plāna, neveicot iemaksu par pabalstiem, ko darbinieki nopelnījuši līdz izstāšanās datumam; šāds plāns rada aktuāro risku uzņēmumam: ja pārskata perioda beigās jau nopelnīto pabalstu galīgās izmaksas ir lielākas nekā paredzēts, uzņēmumam būs jāpalielina savas iemaksas vai jāpārliecina darbinieki, lai viņi piekristu pabalstu samazinājumam. Tādēļ šis plāns ir definētu pabalstu plāns.

36. Ja ir pieejama pietiekama informācija par vairāku darba devēju plānu, kas ir definētu pabalstu plāns, uzņēmums uzskaita definētā pabalsta pienākuma, plāna aktīvu un ar plānu saistīto pēcnodarbinātības pabalstu izmaksu proporcionālo daļu tāpat kā jebkura cita definētu pabalstu plāna gadījumā. Tomēr dažos gadījumos uzņēmumam var nebūt iespējams grāmatvedības nolūkā pietiekami ticami noteikt savu daļu attiecīgā plāna finansiālajā stāvoklī un darbības rezultātos. Tas var notikt, ja:

▼B

(a) plāns dalībuzņēmumiem rada aktuāros riskus, kas saistīti ar citu uzņēmumu pašreizējiem un bijušajiem darbiniekiem, kā rezultātā nav konsekventas un ticamas metodes pienākuma, plāna aktīvu un izmaksu attiecināšanai uz atsevišķiem uzņēmumiem, kuri piedalās plānā; vai

(b) uzņēmumam par plānu nav pieejama informācija, kas atbilst šā standarta prasībām.

Tādos gadījumos uzņēmums plānu uzskaita tā, it kā tas būtu definētu iemaksu plāns, un atklāj 148. punktā paredzēto informāciju.

37. Vairāku darba devēju plāna dalībniekiem ir iespējams vienoties par plāna pārsnieguma sadali starp dalībniekiem (vai arī iztrūkuma segšanu). Vairāku darba devēju plāna dalībnieks, kurš ir vienojies par definētas iemaksas plānu saskaņā ar 34. punktu, atzīst aktīvus vai saistības, kas rodas no vienošanās, un izrietošos ienākumus vai izdevumus peļņas un zaudējumu aprēķinā.

Piemērs, kas ilustrē 37. punktu(*)

Uzņēmums piedalās vairāku darba devēju definētu pabalstu plānā, kas negatavo vērtējumu saskaņā ar 19. SGS. Tādējādi plāns tiek uzskatīts par definētu iemaksu plānu. Iemaksu novērtējums, kas sagatavots saskaņā ar 19. SGS, uzrāda plānā VV 100 miljonu* iztrūkumu. Plāna ietvaros pastāv vienošanās par dalībnieku — darba devēju — iemaksu grafiku, kā rezultātā iztrūkums tiks dzēsts piecos gados. Uzņēmuma kopējās iemaksas saskaņā ar līgumu ir VV 8 miljoni.

Uzņēmums atzīst saistības par veicamajām iemaksām atbilstoši nākotnes iemaksu tagadnes vērtībai, atzīstot izdevumus par tādu pašu summu peļņas un zaudējumu aprēķinā.

38. Vairāku darba devēju plāni atšķiras no koncerna administrēšanas plāniem. Koncerna administrēšanas plāns ir tikai viena darba devēja plānu apvienojums, lai ļautu šiem darba devējiem ieguldījumu nolūkā apvienot savus aktīvus un samazināt ieguldījumu pārvaldīšanas un administrēšanas izmaksas, bet dažādu darba devēju prasījumi tiek atdalīti vienīgi par labu viņu pašu darbiniekiem. Koncerna administrēšanas plāni nerada īpašas uzskaites grūtības, jo informācija ir brīvi pieejama, lai varētu tos uzskaitīt tāpat kā jebkuru viena darba devēja plānu, un šie plāni nepakļauj dalībuzņēmumus aktuāriem riskiem, kas saistīti ar citu uzņēmumu pašreizējiem un bijušajiem darbiniekiem. Šā standarta definīcijās ir noteikts, ka uzņēmumam jāklasificē koncerna administrēšanas plāns par definētu iemaksu plānu vai definētu pabalstu plānu saskaņā ar plāna noteikumiem (tostarp jebkuru prakses radītu pienākumu, kas pārsniedz oficiālos noteikumus).

39. Nosakot, kad jāatzīst un kā jānovērtē saistības, kuras saistītas ar vairāku darba devēju definētu pabalstu plāna likvidāciju vai ar uzņēmuma izstāšanos no vairāku darba devēju definētu pabalstu plāna, uzņēmums piemēro 37. SGS Uzkrājumi, iespējamās saistības un iespējamie aktīvi.

(*) Šajā standartā naudas summas ir norādītas "valūtas vienībās" (turpmāk — VV).

▼B

Definētu pabalstu plāni, kas pārdala riskus starp dažādiem uzņēmumiem ar vienotu kontroli

40. Definētu pabalstu plāni, kas sadala risku starp dažādiem uzņēmumiem ar vienotu kontroli, piemēram, starp mātesuzņēmumu un tā meitasuzņēmumiem, nav vairāku darba devēju plāni.

41. Uzņēmums, kas piedalās šādā plānā, iegūst informāciju par plānu kopumā, saņemot novērtējumu saskaņā ar šo standartu, pieņemot, ka tas var tikt attiecināts uz plānu kopumā. Ja pastāv līgumā noteikta vienošanās vai noteikta politika par visu neto definēto pabalstu plāna izmaksu, ko novērtē saskaņā ar šo standartu, piemērošanu atsevišķiem grupas uzņēmumiem, uzņēmums atsevišķā vai nodalītā finanšu pārskatā atzīst šādi piemērotās neto definēto pabalstu izmaksas. Ja šāda vienošanās vai politika nepastāv, tad neto definēto pabalstu izmaksas atzīst tāda grupas dalībnieka atsevišķā vai nodalītā finanšu pārskatā, kurš likumīgi apmaksā darba devēja dalību plānā. Citi grupas uzņēmumi savos atsevišķajos vai individuālajos finanšu pārskatos atzīst izmaksas atbilstoši pārskata periodā veicamajām iemaksām.

42. Dalība šādā plānā ir uzskatāma par saistītu pušu darījumu katram no atsevišķajiem grupas uzņēmumiem. Tādēļ uzņēmums savos atsevišķajos vai individuālajos finanšu pārskatos atklāj 149. punktā noteikto informāciju.

Valsts plāni

43. Uzņēmums uzskaita valsts plānu tāpat kā vairāku darba devēju plānu (sk. 32.–39. punktu).

44. Valsts plāni ir noteikti tiesību aktos un attiecas uz visiem uzņēmumiem (vai visiem konkrētas kategorijas uzņēmumiem, piemēram, konkrētu nozari), un tos vada valsts vai pašvaldības, vai cita iestāde (piemēram, neatkarīga aģentūra, kas izveidota speciāli šim nolūkam), kas nav pakļauta pārskatu sniedzēja uzņēmuma kontrolei vai ietekmei. Daži uzņēmumu izveidotie plāni nodrošina gan obligātos pabalstus, kas aizstāj pabalstus, kuri citādi tiktu nodrošināti ar valsts plānu, gan papildu brīvprātīgus pabalstus. Šie plāni nav valsts plāni.

45. Valsts plānus raksturo kā definētu pabalstu vai definētu iemaksu pēc to veida, pamatojoties uz uzņēmuma pienākumu saskaņā ar plānu. Daudzus valsts plānus finansē pēc paaudžu solidaritātes finansēšanas principa: iemaksas nosaka tādā līmenī, ko var uzskatīt par pietiekamu, lai maksātu nepieciešamos pabalstus, kuru termiņš pienāk tajā pašā periodā; turpmākos pabalstus, kas nopelnīti pārskata periodā, maksās no turpmākajām iemaksām. Tomēr lielākajā daļā valsts plānu uzņēmumam nav juridiska vai prakses radīta pienākuma maksāt šos turpmākos pabalstus: tā vienīgais pienākums ir veikt iemaksas, kad pienāk to termiņš, un, ja uzņēmums pārtrauc nodarbināt valsts plāna dalībniekus, tam nebūs pienākuma izmaksāt pabalstus, ko paša darbinieki nopelnījuši iepriekšējos gados. Šā iemesla dēļ valsts plāni parasti ir definētu iemaksu plāni. Taču gadījumos, kad valsts plāns ir definētu pabalstu plāns, uzņēmums piemēro 32.–39. punktu.

▼B

Apdrošinātie pabalsti

46. Lai finansētu pēcnodarbinātības pabalstu plānu, uzņēmums var maksāt apdrošināšanas prēmijas. Uzņēmumam šis plāns jāuzskata par definētu iemaksu plānu, ja vien uzņēmumam nerodas (tieši vai netieši ar plāna starpniecību) juridisks vai prakses radīts pienākums:

(a) tieši maksāt darbinieku pabalstus, kad pienāk to termiņš; vai

(b) maksāt papildu summas, ja apdrošinātājs nemaksā visus turpmākos darbinieku pabalstus, kas saistīti ar darbinieka darbu pārskata periodā un iepriekšējos periodos.

Ja uzņēmums saglabā šo juridisko vai prakses radīto pienākumu, tas plānu uzskata par definētu pabalstu plānu.

47. Pabalstiem, kas ir apdrošināti ar apdrošināšanas līgumu, nav nepieciešama tieša vai automātiska sakarība ar uzņēmuma pienākumu nodrošināt darbinieku pabalstus. Pēcnodarbinātības pabalstu plānu gadījumos, kuros ietverti apdrošināšanas līgumi, tāpat kā citu finansētu plānu gadījumos nošķir uzskaiti un iemaksu veikšanu.

48. Ja uzņēmums finansē pēcnodarbinātības pabalsta pienākumu, veicot iemaksas par apdrošināšanas polisi, saskaņā ar kuru uzņēmums (tieši, netieši ar plāna starpniecību, ar tāda mehānisma palīdzību, kas nosaka turpmākās prēmijas, vai sakarā ar saistītu pušu attiecībām ar apdrošinātāju) saglabā juridisku vai prakses radītu pienākumu, prēmiju maksājumi nerada vienošanos par definētām iemaksām. No tā izriet, ka uzņēmums:

(a) uzskaita kritērijiem atbilstošu apdrošināšanas polisi kā plāna aktīvu (sk. 8. punktu);

(b) atzīst citas apdrošināšanas polises kā atlīdzības tiesības (ja polises atbilst 116. punktā izklāstītajam kritērijam).

49. Ja apdrošināšanas polise ir izrakstīta uz kāda noteikta plāna dalībnieka vai plāna dalībnieku grupas vārda un uzņēmumam nav juridiska vai prakses radīta pienākuma segt jebkurus zaudējumus par polisi, uzņēmumam nav pienākuma maksāt darbiniekiem pabalstus un apdrošinātājs ir vienīgais atbildīgais par pabalstu maksāšanu. Nemainīgu prēmiju maksāšana saskaņā ar šiem līgumiem būtībā ir norēķināšanās par darbinieku pabalsta pienākumu, nevis ieguldījums pienākuma izpildei. Rezultātā uzņēmumam vairs nav ne aktīva, ne saistību. Tādēļ uzņēmums šos maksājumus uzskata par iemaksām definētu iemaksu plānā.

PĒCNODARBINĀTĪBAS PABALSTI: DEFINĒTU IEMAKSU PLĀNI

50. Definētu iemaksu plānu uzskaite ir vienkārša, jo pārskatu sniedzēja uzņēmuma pienākumu katrā periodā nosaka pēc summām, kas jāiemaksā par attiecīgo periodu. Tātad, lai novērtētu pienākumu vai izdevumus, nav nepieciešami aktuāra pieņēmumi, un nepastāv iespēja, ka radīsies aktuārie guvumi vai zaudējumi. Turklāt pienākumus novērtē nediskontēti, izņemot gadījumus, kad to pilnīga maksājuma termiņš neiestājas 12 mēnešu laikā pēc perioda beigām, kurā darbinieki veic attiecīgo darbu.

Atzīšana un novērtēšana

51. Kad attiecīgajā periodā darbinieks ir veicis darbu uzņēmumam, uzņēmums atzīst iemaksu, kas veicama definētu iemaksu plānā apmaiņā pret šo darbu:

▼B

(a) kā saistības (uzkrātos izdevumus) pēc tam, kad atskaitīta jau veiktā iemaksa; ja jau veiktā iemaksa pārsniedz iemaksu, kas pienākas par darbu pirms pārskata perioda beigām, uzņēmums šo pārsniegumu atzīst par aktīvu (nākamo periodu izdevumiem), ja priekšapmaksa radītu nepieciešamību, piemēram, samazināt turpmākos maksājumus vai atmaksāt atpakaļ naudu;

(b) kā izdevumus, ja vien kādā citā standartā nav paredzēts vai atļauts iemaksas iekļaut aktīva izmaksās (sk., piemēram, 2. SGS un 16. SGS).

52. Ja definētu iemaksu plānā veicamo iemaksu pilnīga maksājuma termiņš neiestājas 12 mēnešu laikā pēc perioda beigām, kurā darbinieki veic attiecīgo darbu, šīs iemaksas diskontē, izmantojot 83. punktā noteikto diskonta likmi.

Informācijas atklāšana

53. Uzņēmums atklāj summu, kas atzīta kā izdevumi par definētu iemaksu plāniem.

54. Gadījumos, kad 24. SGS tas ir paredzēts, uzņēmums atklāj informāciju par iemaksām definētu iemaksu plānos, kas paredzēti galvenajiem vadošajiem darbiniekiem.

PĒCNODARBINĀTĪBAS PABALSTI: DEFINĒTU PABALSTU PLĀNI

55. Definētu pabalstu plānu uzskaite ir komplicēta, jo, lai novērtētu pienākumu un izdevumus, ir nepieciešami aktuāra pieņēmumi un pastāv aktuāro guvumu un zaudējumu iespēja. Turklāt pienākumus novērtē diskontētus, jo par tiem var norēķināties daudzus gadus pēc tam, kad darbinieki ir veikuši attiecīgo darbu.

Atzīšana un novērtēšana

56. Definētu pabalstu plāni var būt nefinansēti vai arī tie var būt pilnīgi vai daļēji finansēti no uzņēmuma un dažreiz darbinieku iemaksām uzņēmumā vai fondā, kas ir juridiski nodalīts no pārskatu sniedzēja uzņēmuma un no kura maksā darbinieku pabalstus. Finansēto pabalstu maksāšana, iestājoties to termiņam, ir atkarīga ne vien no fonda finansiālā stāvokļa un ieguldījumu darbības rezultātiem, bet arī no uzņēmuma spējas (un vēlmes) segt iztrūkumu fonda aktīvos. Tādēļ uzņēmums pēc būtības uzņemas ar plānu saistīto aktuāro un ieguldījumu risku. Rezultātā izdevumi, ko atzīst attiecībā uz definētu pabalstu plānu, ne vienmēr ir iemaksas summa, kas jāmaksā par periodu.

57. Definētu pabalstu plānu uzskaite uzņēmumā sastāv no šādiem posmiem:

(a) iztrūkuma vai pārsnieguma noteikšana; tā saistīta ar:

(i) aktuāra metodes, plānotās vienības kredītmetodes izmantošanu, lai iegūtu ticamu aplēsi par pabalstu summu, ko darbinieki ir nopelnījuši par savu darbu pārskata periodā un iepriekšējos periodos (sk. 67.–69. punktu); lai to veiktu, uzņēmumam jānosaka uz pārskata periodu un iepriekšējiem periodiem attiecināmā pabalsta apjoms (sk. 70.–74. punktu) un jāveic aplēses (aktuāra pieņēmumi) par mainīgajiem demogrāfiskajiem rādītājiem (piemēram, kadru mainība un mirstība) un mainīgajiem finanšu rādītājiem (piemēram, algu un medicīnisko izmaksu palielināšanās nākotnē), kas ietekmēs pabalsta izmaksas (sk. 75.–98. punktu),

▼B

(ii) šā pabalsta diskontēšanu, izmantojot plānotās vienības kredītmetodi, lai noteiktu definētā pabalsta pienākuma pašreizējo vērtību un kārtējās darba izmaksas (sk. 67.–69. punktu un 83.–86. punktu),

(iii) plāna aktīvu patiesās vērtības atskaitīšanu (sk. 113.–115. punktu) no definētu pabalstu pienākuma pašreizējās vērtības;

(b) definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) noteikšana kā iztrūkuma vai pārsnieguma summu, kas noteikta a) apakšpunktā un kas koriģēta atbilstīgi jebkādai ietekmei, kuru rada definētu neto pabalstu aktīvu ierobežošana saskaņā ar aktīvu griestiem (sk. 64. punktu);

(c) to summu noteikšana, kas jāatzīst peļņas un zaudējumu aprēķinā:

(i) kārtējās darba izmaksas (sk. 70.–74. punktu),

(ii) jebkādas iepriekšējās darba izmaksas un guvumi vai zaudējumi par norēķinu (sk. 99.–112. punktu),

(iii) definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procenti (sk. 123.–126. punktu);

(d) definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) atkārtotas novērtēšanas noteikšana, kas jāatzīst citos vispārējos ienākumos, kuros ietilpst:

(i) aktuārie guvumi un zaudējumi (sk. 128.–129. punktu),

(ii) plāna aktīvu atdeve, izņemot summas, kas ietvertas definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procentos (sk. 130. punktu),

(iii) jebkādas izmaiņas attiecībā uz aktīvu griestu ietekmi (sk. 64. punktu), izņemot summas, kas ietvertas definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procentos.

Ja uzņēmumam ir vairāki definētu pabalstu plāni, uzņēmums šo kārtību lieto attiecībā uz katru būtisko plānu atsevišķi.

58. Uzņēmums nosaka definētu neto pabalstu saistības (aktīvus) pietiekami regulāri, lai finanšu pārskatos atzītās summas būtiski neatšķirtos no summām, kuras tiktu noteiktas pārskata perioda beigās.

59. Šajā standartā uzņēmumam ir ieteikts, bet nav pieprasīts iesaistīt kvalificētu aktuāru visu būtisko pēcnodarbinātības pabalstu pienākumu novērtēšanā. Praktisku apsvērumu dēļ uzņēmums var lūgt kvalificētu aktuāru veikt sīki izstrādātu pienākuma vērtējumu pirms pārskata perioda beigām. Tomēr šīs vērtēšanas rezultātus papildina ar būtiskiem darījumiem un citām būtiskām apstākļu izmaiņām (tajā skaitā tirgus cenu un procentu likmju izmaiņām) līdz pārskata perioda beigām.

60. Dažos gadījumos aplēses, vidējie rādītāji un vienkāršoti aprēķini var ļaut ticami noteikt šajā standartā ilustrētajiem sīki izstrādātajiem aprēķiniem tuvinātas summas.

▼B

Prakses radīta pienākuma uzskaite

61. Uzņēmums uzskaita ne tikai juridisko pienākumu saskaņā ar definētu pabalstu plāna oficiālajiem noteikumiem, bet arī jebkuru prakses radītu pienākumu, kas rodas no uzņēmuma neoficiālās prakses. Neoficiāla prakse rada prakses radītu pienākumu, kad uzņēmumam nav citas reālas alternatīvas, kā tikai maksāt darbinieku pabalstus. Prakses radīts pienākums, piemēram, ir tad, ja uzņēmuma neoficiālās prakses izmaiņas radītu nepieņemamu kaitējumu tā attiecībās ar darbiniekiem.

62. Definētu pabalstu plāna oficiālie noteikumi var ļaut uzņēmumam pārtraukt savu pienākumu saskaņā ar plānu. Tomēr uzņēmumam parasti ir grūti pārtraukt pienākumu saskaņā ar plānu (bez maksājumiem), ja darbinieki ir jāpatur darbā. Tādēļ, ja nav pierādījumu par pretējo, pēcnodarbinātības pabalstu uzskaitē pieņem, ka uzņēmums, kas patlaban sola šos pabalstus, turpinās to darīt ari darbinieku atlikušā darba mūža laikā.

Finanšu stāvokļa pārskats

63. Uzņēmums finanšu stāvokļa pārskatā atzīst definētu neto pabalstu saistības (aktīvus).

64. Ja uzņēmumam ir definētu pabalstu plāna pārsniegums, tas novērtē definēto pabalstu aktīvu kā mazāko no:

(a) definētu pabalstu plāna pārsnieguma;

(b) aktīvu griestiem, ko nosaka, izmantojot 83. punktā noteikto diskonta likmi.

65. Definētu neto pabalstu aktīvi var rasties, ja definētu pabalstu plāna finansējums ir pārāk liels vai ja ir radušies aktuārie guvumi. Tādos gadījumos uzņēmums atzīst definētu neto pabalstu aktīvus, jo:

(a) uzņēmums kontrolē resursu, kas izpaužas kā spēja izmantot pārsniegumu turpmāko pabalstu radīšanai;

(b) šo kontroli rada iepriekšēji notikumi (uzņēmuma veiktās iemaksas un darbinieka veiktais darbs);

(c) nākotnes saimnieciskie labumi turpmāku iemaksu samazinājuma veidā vai atmaksātās naudas veidā ir pieejami tieši uzņēmumam vai netieši citam plānam, kurā ir iztrūkums; aktīvu griesti ir minēto nākotnes labumu pašreizējā vērtība.

Atzīšana un novērtēšana: definēto pabalsta pienākumu pašreizējā vērtība un kārtējās darba izmaksas

66. Definētu pabalstu plāna galīgās izmaksas var ietekmēt daudzi mainīgi lielumi, piemēram, pēdējo algu apjoms, kadru mainība un mirstība, darbinieku iemaksas un medicīnisko izmaksu tendences. Plāna galīgās izmaksas ir nenoteiktas, un šī nenoteiktība var saglabāties ilgi. Lai novērtētu pēcnodarbinātības pabalsta pienākumu pašreizējo vērtību un attiecīgās kārtējās darba izmaksas:

(a) jālieto aktuāra vērtējuma metode (sk. 67.–69. punktu);

(b) jāattiecina pabalsts uz nostrādātajiem periodiem (sk. 70.–74. punktu);

(c) jāveic aktuāra pieņēmumi (sk. 75.–98. punktu).

▼B

Aktuāra vērtējuma metode

67. Uzņēmums lieto plānotās vienības kredītmetodi, lai noteiktu definēto pabalstu pienākumu pašreizējo vērtību un attiecīgās kārtējās darba izmaksas, un vajadzības gadījumā iepriekšējās darba izmaksas.

68. Saskaņā ar plānotās vienības kredītmetodi (dažreiz to sauc par proporcionāli nostrādātajam laikam uzkrātā pabalsta metodi vai pabalsta/nostrādāto gadu metodi) katrs nostrādātais periods rada pabalsta saņemšanas tiesību papildvienību (sk. 70.–74. punktu) un katru vienību novērtē atsevišķi, tādējādi veidojot galīgo pienākumu (sk. 75.–98. punktu).

Piemērs, kas ilustrē 68. punktu

Pēc darba attiecību izbeigšanas jāmaksā vienreizējs pabalsts, kas ir vienāds ar 1 % no pēdējās algas par katru nostrādāto gadu. Pirmajā gadā alga ir VV 10 000, un tiek pieņemts, ka katru gadu tā palielināsies par 7 % (salikts rādītājs). Izmantotā diskonta likme ir 10 % gadā. Tālāk tabulā ir parādīta pienākuma veidošanās attiecībā uz darbinieku, kura aiziešana no darba ir paredzama 5. gada beigās, pieņemot, ka aktuāra pieņēmumi nemainīsies. Vienkāršības labad šajā piemērā nav ņemta vērā papildu korekcija, kas nepieciešama, lai atspoguļotu varbūtību, ka darbinieks varētu aiziet no uzņēmuma agrāk vai vēlāk.

Gads	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*
	VV	*VV*	*VV*	*VV*	*VV*
Pabalsts, kas attiecināts uz:					
— *iepriekšējiem gadiem*	*0*	*131*	*262*	*393*	*524*
— *pārskata gadu (1 % no pēdējās algas)*	*131*	*131*	*131*	*131*	*131*
— *pārskata gadu un iepriekšējiem gadiem*	*131*	*262*	*393*	*524*	*655*
Sākuma pienākums	*—*	*89*	*196*	*324*	*476*
Procenti: 10 %	*—*	*9*	*20*	*33*	*48*
Kārtējās darba izmaksas	*89*	*98*	*108*	*119*	*131*
Beigu pienākums	*89*	*196*	*324*	*476*	*655*

Piezīme:

1 Sākuma pienākums ir uz iepriekšējiem gadiem attiecinātā pabalsta pašreizējā vērtība.

2 Kārtējās darba izmaksas ir uz pārskata gadu attiecinātā pabalsta pašreizējā vērtība.

3 Beigu pienākums ir uz kārtējo gadu un iepriekšējiem gadiem attiecinātā pabalsta pašreizējā vērtība.

69. Uzņēmums diskontē visu pēcnodarbinātības pabalsta pienākuma apjomu pat tad, ja kāda pienākuma daļas maksājuma termiņš iestājas divpadsmit mēnešu laikā pēc pārskata perioda.

▼B

Pabalsta attiecināšana uz nostrādātajiem periodiem

70. Nosakot definēta pabalsta pienākumu pašreizējo vērtību un attiecīgās kārtējās darba izmaksas, un vajadzības gadījumā iepriekšējās darba izmaksas, uzņēmums attiecina pabalstu uz nostrādātajiem periodiem, izmantojot plāna pabalsta formulu. Tomēr, ja darbinieka darba dēļ turpmākajos gados pabalsts būtiski palielinās salīdzinājumā ar iepriekšējiem gadiem, uzņēmums attiecina pabalstu pēc lineārās metodes no:

(a) datuma, kurā darba dēļ darbiniekam saskaņā ar plānu pirmo reizi rodas pabalsti (neatkarīgi no tā, vai šos pabalstus nosaka vai nenosaka turpmākais darbs); līdz

(b) datumam, no kura darbinieka turpmākā darba dēļ turpmākie pabalsti saskaņā ar plānu būtiski nepalielināsies, izņemot turpmākos algas palielinājumus.

71. Saskaņā ar plānotās vienības kredītmetodi uzņēmumam jāattiecina pabalsts uz pārskata periodu (lai noteiktu kārtējās darba izmaksas), kā arī pārskata periodu un iepriekšējiem periodiem (lai noteiktu definēto pabalsta pienākumu pašreizējo vērtību). Uzņēmums attiecina pabalstu uz periodiem, kuros rodas pienākums nodrošināt pēcnodarbinātības pabalstus. Šis pienākums rodas, kad darbinieks veic darbu apmaiņā pret pēcnodarbinātības pabalstiem, kurus uzņēmums paredz maksāt nākamajos pārskata periodos. Aktuāra metodes ļauj uzņēmumam pietiekami ticami novērtēt šo pienākumu, lai tādējādi tiktu pamatota saistību atzīšana.

Piemēri, kas ilustrē 71. punktu

1 Saskaņā ar definētu pabalstu plānu vienreizējā pabalsta summa pēc aiziešanas pensijā ir VV 100 par katru nostrādāto gadu.

Pabalstu VV 100 attiecina uz katru gadu. Kārtējo darba izmaksu pašreizējā vērtība ir VV 100. Definētā pabalsta pienākuma pašreizējā vērtība ir VV 100, ko reizina ar nostrādāto gadu skaitu līdz pārskata perioda beigām.

Ja pabalsts jāmaksā, tiklīdz darbinieks aiziet no darba uzņēmumā, kārtējās darba izmaksas un definētā pabalsta pienākuma pašreizējā vērtība atspoguļo datumu, kurā paredz darbinieka aiziešanu no darba. Tādējādi diskontēšanas rezultātā šie rādītāji ir mazāki nekā summas, kādas noteiktu, ja darbinieks aizietu no darba pārskata perioda beigās.

2 Saskaņā ar plānu mēneša pensija ir 0,2 % no pēdējās algas par katru nostrādāto gadu. Pensiju sāk maksāt no 65 gadu vecuma.

Uz katru nostrādāto gadu attiecina pabalstu, kas paredzamajā pensionēšanās datumā ir vienāds ar tādas mēneša pensijas pašreizējo vērtību, kas ir 0,2 % no aplēstās pēdējās algas un kas jāmaksā no paredzamā pensionēšanās datuma līdz mūža pēdējai dienai. Kārtējās darba izmaksas ir šā pabalsta pašreizējā vērtība. Definētā pabalsta pienākuma pašreizējā vērtība ir tādas mēneša pensijas pašreizējā vērtība, kura ir 0,2 % no pēdējās algas un kuru reizina ar nostrādāto gadu skaitu līdz pārskata perioda beigām. Kārtējās darba izmaksas un definētā pabalsta pienākuma pašreizējo vērtību diskontē, jo pensiju sāk maksāt no 65 gadu vecuma.

▼B

72. Pienākums saskaņā ar definētu pabalstu plānu izriet no darbinieka darba pat tad, ja pabalsti ir atkarīgi no turpmākās nodarbinātības (citiem vārdiem sakot, tie nav nostiprināti). No darbinieka darba pirms nostiprināšanas datuma izriet prakses radīts pienākums, jo katra nākamā pārskata perioda beigās samazinās turpmākā darba apjoms, kas darbiniekam jāveic, pirms viņš iegūst tiesības saņemt pabalstu. Novērtējot definētā pabalsta pienākumu, uzņēmums apsver varbūtību, ka daži darbinieki var neatbilst izvirzītajām prasībām, lai viņiem nostiprinātu pabalstus. Tāpat, lai gan noteikti pēcnodarbinātības pabalsti, piemēram, pēcnodarbinātības medicīniskie pabalsti, jāmaksā tikai, īstenojoties konkrētam notikumam pēc darbinieka nodarbinātības beigām, pienākums rodas tad, ja darbinieks veic darbu, kas dos tiesības saņemt pabalstu, īstenojoties konkrētam notikumam. Varbūtība, ka konkrētais notikums īstenosies, ietekmē pienākuma novērtējumu, bet nenosaka pienākuma pastāvēšanu.

Piemēri, kas ilustrē 72. punktu

1 Saskaņā ar plānu tiek maksāts pabalsts VV 100 par katru nostrādāto gadu. Pabalsti tiek piešķirti pēc desmit nostrādātiem gadiem.

Pabalstu VV 100 attiecina uz katru gadu. Katru gadu pirmo 10 gadu laikā kārtējās darba izmaksas un pienākuma pašreizējā vērtība atspoguļo varbūtību, ka darbinieks var nenostrādāt 10 gadus.

2 Saskaņā ar plānu pabalsts ir VV 100 par katru nostrādāto gadu, izņemot darbu līdz 25 gadu vecumam. Pabalsti tiek nostiprināti uzreiz.

Pabalstus neattiecina uz darbu līdz 25 gadu vecumam, jo līdz tam darba dēļ nerodas pabalsti (atkarīgi vai neatkarīgi no turpmākā darba). Pabalstu VV 100 attiecina uz katru nākamo gadu.

73. Pienākums palielinās līdz datumam, no kura darbinieka turpmākā darba dēļ turpmāko pabalstu summa būtiski nepalielinās. Tādēļ visus pabalstus attiecina uz periodiem, kuri beidzas šajā datumā vai pirms šā datuma. Pabalstu attiecina uz atsevišķiem pārskata periodiem, lietojot plāna pabalstu formulu. Tomēr, ja darbinieka darba dēļ pēdējos gados būtiski palielinās pabalsta līmenis salīdzinājumā ar iepriekšējiem gadiem, uzņēmums pabalstu attiecina pēc lineārās metodes līdz datumam, no kura darbinieka turpmākā darba dēļ turpmāko pabalstu summa būtiski nepalielināsies. Tas ir tādēļ, ka par darbinieka veikto darbu visā periodā pabalsts beigās sasniegs augstāko līmeni.

Piemēri, kas ilustrē 73. punktu

1 Saskaņā ar plānu tiek maksāts vienreizējs pabalsts VV 1 000, ko piešķir pēc 10 nostrādātiem gadiem. Plāns neparedz papildu pabalstu par turpmāku darbu.

Pabalstu VV 100 (VV 1 000, dalīts ar 10) attiecina uz katru gadu pirmo 10 gadu laikā.

Kārtējās darba izmaksas katru gadu pirmo 10 gadu laikā atspoguļo varbūtību, ka darbinieks var nenostrādāt 10 gadus. Uz turpmākajiem gadiem neattiecina nekādus pabalstus.

2 Saskaņā ar plānu vienreizējs pensijas pabalsts VV 2 000 tiek izmaksāts visiem darbiniekiem, kuri vēl strādā 55 gadu vecumā pēc 20 nostrādātiem gadiem vai kuri vēl strādā 65 gadu vecumā neatkarīgi no darba stāža.

▼B

Ja darbiniekus pieņem darbā pirms 35 gadu vecuma, tad saskaņā ar plānu viņu pirmie pabalsti darba dēļ rodas 35 gadu vecumā (darbinieks varētu aiziet no darba 30 gadu vecumā un atgriezties 33 gadu vecumā, un tas neietekmēs viņa pabalstu summu vai rašanās laiku). Šie pabalsti ir atkarīgi no turpmākā darba. Arī darbs pēc 55 gadu vecuma būtiski nepalielinās turpmākos pabalstus. Šiem darbiniekiem pabalstu VV 100 (VV 2 000, dalīts ar 20) uzņēmums attiecina uz katru gadu no 35 gadu vecuma līdz 55 gadu vecumam.

Ja darbiniekus pieņem darbā 35–45 gadu vecumā, tad, darba stāžam pārsniedzot 20 gadus, viņu turpmākie pabalsti būtiski nepalielinās. Šiem darbiniekiem pabalstu VV 100 (VV 2 000, dalīts ar 20) uzņēmums attiecina uz katru gadu pirmo 20 gadu laikā.

Ja darbinieku pieņem darbā 55 gadu vecumā, tad, darba stāžam pārsniedzot 10 gadus, viņa turpmākie pabalsti būtiski nepalielinās. Šim darbiniekam pabalstu VV 200 (VV 2 000, dalīts ar 10) uzņēmums attiecina uz katru gadu pirmo 10 gadu laikā.

Kārtējās darba izmaksas un pienākuma pašreizējā vērtība attiecībā uz visiem darbiniekiem atspoguļo varbūtību, ka darbinieks var nenostrādāt nepieciešamo periodu.

3 Saskaņā ar pēcnodarbinātības medicīnisko plānu darbiniekam tiek segti 40 % no pēcnodarbinātības medicīniskajām izmaksām, ja darbinieks ir aizgājis no darba pēc vairāk nekā desmit, bet mazāk nekā divdesmit nostrādātiem gadiem, un 50 % no šīm izmaksām, ja darbinieks aiziet no darba pēc divdesmit vai vairāk nostrādātiem gadiem.

Saskaņā ar plāna pabalsta formulu 4 % no paredzamo medicīnisko izmaksu pašreizējās vērtības (40 %, dalīti ar 10) uzņēmums attiecina uz katru gadu pirmo 10 gadu laikā un 1 % (10 %, dalīti ar 10) — uz katru gadu nākamo 10 gadu laikā. Kārtējās darba izmaksas par katru gadu atspoguļo varbūtību, ka darbinieks var nenostrādāt nepieciešamo periodu, lai nopelnītu visus pabalstus vai to daļu. Pabalstus neattiecina uz darbiniekiem, kuru aiziešana no darba paredzēta desmit gadu laikā.

4 Saskaņā ar pēcnodarbinātības medicīnisko plānu darbiniekam tiek segti 10 % no pēcnodarbinātības medicīniskajām izmaksām, ja darbinieks ir aizgājis no darba pēc vairāk nekā desmit, bet mazāk nekā divdesmit nostrādātiem gadiem, un 50 % no šīm izmaksām, ja darbinieks aiziet no darba pēc divdesmit vai vairāk nostrādātiem gadiem.

Vēlāko gadu darba dēļ pabalsta līmenis būs būtiski augstāks nekā agrākajos gados. Tādēļ par tiem darbiniekiem, kuru aiziešanu no darba paredz pēc divdesmit vai vairāk gadiem, uzņēmums pabalstu attiecina pēc lineārās metodes saskaņā ar 71. punktu. Darba stāžam pārsniedzot divdesmit gadus, turpmāko pabalstu apjoms būtiski nepalielinās. Tādēļ pabalsta apjoms, ko attiecina uz katru gadu pirmo divdesmit gadu laikā, ir 2,5 % no paredzamo medicīnisko izmaksu pašreizējās vērtības (50 %, dalīti ar divdesmit).

Darbiniekiem, kuru aiziešana no darba paredzēta desmit līdz divdesmit gadu laikā, pabalsta apjoms, ko attiecina uz katru gadu pirmo desmit gadu laikā, ir 1 % no paredzamo medicīnisko izmaksu pašreizējās vērtības.

Šiem darbiniekiem pabalstu neattiecina uz darbu no desmitā gada beigām līdz aplēstajam aiziešanas datumam.

Pabalstus neattiecina uz darbiniekiem, kuru aiziešana no darba paredzēta desmit gadu laikā.

▼B

74. Ja pabalsta summu veido nemainīga proporcija no katra nostrādātā gada pēdējās algas, nākamie algas palielinājumi ietekmēs summu, kas nepieciešama, lai izpildītu pienākumu, kāds par darbu pastāvēja līdz pārskata perioda beigām, bet nerada papildu pienākumu. Tādēļ:

(a) standarta 70. punkta b) apakšpunktā algas palielinājumi nerada turpmākus pabalstus pat tad, ja pabalstu summa ir atkarīga no pēdējās algas;

(b) uz katru periodu attiecināto pabalsta summu veido nemainīga tās algas daļa, ar kuru pabalsts ir saistīts.

Piemērs, kas ilustrē 74. punktu

Darbiniekiem pienākas pabalsts 3 % apmērā no pēdējās algas par katru nostrādāto gadu līdz 55 gadu vecumam.

Pabalstu 3 % apmērā no aplēstās pēdējās algas attiecina uz katru gadu līdz 55 gadu vecumam. Tas ir datums, no kura darbinieka turpmākā darba dēļ turpmākie pabalsti saskaņā ar plānu būtiski nepalielinās. Pabalstus neattiecina uz darbu pēc šā vecuma sasniegšanas.

Aktuāra pieņēmumi

75. Aktuāra pieņēmumi ir objektīvi un savstarpēji savietojami.

76. Aktuāra pieņēmumi ir uzņēmuma precīzākās aplēses par mainīgajiem lielumiem, kas noteiks pēcnodarbinātības pabalstu galīgās izmaksas. Aktuāra pieņēmumus veido:

(a) demogrāfiskie pieņēmumi par pašreizējo un bijušo darbinieku (un viņu apgādājamo) raksturojumu nākotnē, kuriem pienākas pabalsti. Demogrāfiskajos pieņēmumos aplūko, piemēram, šādus aspektus:

(i) mirstību (sk. 81. un 82. punktu);

(ii) kadru mainības, invaliditātes un pirmstermiņa pensionēšanās koeficientus,

(iii) plāna dalībnieku īpatsvaru, kuriem ir apgādājamie, kam pienāksies pabalsti,

(iv) plāna dalībnieku īpatsvaru, kas izvēlēsies katru no maksājumu iespējām, kuras ir pieejamas saskaņā ar plāna noteikumiem,

(v) prasījumu likmes saskaņā ar medicīniskajiem plāniem;

(b) finanšu pieņēmumi, kuros aplūko, piemēram, šādus aspektus:

(i) diskonta likmi (sk. 83.–86. punktu),

(ii) pabalstu līmeņus, izņemot pabalstus, kas jāsedz darbiniekiem, un algas nākotnē (sk. 87.–95. punktu),

(iii) medicīnisko pabalstu gadījumā — medicīniskās izmaksas nākotnē, tajā skaitā apstrādes izmaksas (t. i., izmaksas, kas izriet no prasījumu apstrādes un nokārtošanas, ietverot juridiskās un apdrošināšanas inspektoru maksas) (sk. 96.–98. punktu),

(iv) saskaņā ar plānu maksājamos nodokļus par iemaksām, kas saistītas ar darbu pirms pārskata sagatavošanas datuma, vai par pabalstiem, kuri izriet no šī darba.

77. Aktuāra pieņēmumi ir objektīvi, ja tie nav ne pārsteidzīgi, ne pārmērīgi konservatīvi.

▼B

78. Aktuāra pieņēmumi ir savstarpēji savietojami, ja tie atspoguļo saimnieciskās sakarības starp tādiem faktoriem kā, piemēram, inflācija, algu palielināšanas rādītāji un diskonta likmes. Piemēram, visi pieņēmumi, kas ir atkarīgi no noteikta inflācijas līmeņa (piemēram, pieņēmumi par procentu likmju, algu un pabalstu palielināšanos) kādā noteiktā nākotnes periodā, pamatojas uz pieņēmumu par tādu pašu inflācijas līmeni attiecīgajā periodā.

79. Uzņēmums nosaka diskonta likmi un citus finanšu pieņēmumus nominālā (noteiktā) izteiksmē, ja vien aplēses reālā (koriģētas, ņemot vērā inflāciju) izteiksmē nav ticamākas, piemēram, valstī ar hiperinflāciju (sk. 29. SGS Finanšu pārskati valstīs ar hiperinflāciju), vai ja pabalstu indeksē un indeksētām tās pašas valūtas un termiņa obligācijām ir stabils tirgus.

80. Finanšu pieņēmumi balstās uz tirgus prognozēm pārskata perioda beigās par to periodu, kurā jāpilda pienākumi.

Aktuāra pieņēmumi: mirstība

81. Uzņēmums nosaka savus mirstības pieņēmumus, atsaucoties uz maksimāli precīzām aplēsēm par plāna dalībnieku mirstību gan nodarbinātības, gan pēcnodarbinātības laikā.

82. Lai aplēstu pabalstu galīgās izmaksas, uzņēmums ņem vērā gaidāmās izmaiņas mirstībā, piemēram, standarta mirstības tabulās ieviešot izmaiņas ar mirstības uzlabojumu aplēsēm.

Aktuāra pieņēmumi: diskonta likme

83. Likmi, ar kuru diskontē pēcnodarbinātības pabalstu pienākumus (gan finansētus, gan nefinansētus), nosaka, ņemot vērā augstas kvalitātes uzņēmumu obligāciju tirgus ienesīgumu pārskata perioda beigās. Valstīs, kur šo obligāciju tirgus nav attīstīts, lieto valsts obligāciju tirgus ienesīgumu (pārskata perioda beigās). Uzņēmumu obligāciju vai valsts obligāciju valūta un termiņš atbilst pēcnodarbinātības pabalstu pienākumu valūtai un aplēstajam termiņam.

84. Aktuāra pieņēmumam par diskonta likmi ir būtiska ietekme. Diskonta likme atspoguļo naudas vērtību laikā, nevis aktuāra vai ieguldījumu risku. Turklāt diskonta likme neatspoguļo ne uzņēmumam raksturīgo kredītrisku, kuru sedz uzņēmuma kreditori, ne arī risku, ka turpmākā pieredze var atšķirties no aktuāra pieņēmumiem.

85. Diskonta likme atspoguļo pabalstu aplēsto maksāšanas laiku. Praksē tas izpaužas tā, ka uzņēmums bieži lieto vienu vidējo svērto diskonta likmi, kas atspoguļo pabalstu maksājumu aplēsto laiku un summu, kā arī valūtu, kādā pabalsti maksājami.

86. Dažos gadījumos obligācijām ar pietiekami ilgu termiņu var nebūt stabila tirgus, lai saskaņotu visu pabalstu maksājumu aplēsto termiņu. Tādos gadījumos uzņēmums lieto attiecīgā termiņa vērtspapīru kārtējās tirgus likmes, lai diskontētu īsāka termiņa maksājumus, un veic aplēsi par diskonta likmi ilgākam termiņam, ekstrapolējot kārtējās tirgus likmes pēc ienesīguma līknes. Definētā pabalsta pienākuma kopējā pašreizējā vērtība īpaši nemainīsies atkarībā no diskonta likmes, ko lieto tai pabalstu daļai, kas jāmaksā pēc pieejamo uzņēmumu vai valsts obligāciju galīgā termiņa.

▼B

Aktuāra pieņēmumi: algas, pabalsti un medicīniskās izmaksas

87. Uzņēmums novērtē savus definēto pabalstu pienākumus, izmantojot pamatu, kas atspoguļo:

(a) plāna noteikumos paredzētos pabalstus (vai pabalstus, kas rodas no kāda prakses radīta pienākuma, kas pārsniedz šos noteikumus) pārskata perioda beigās;

(b) aplēsto algu palielinājumu nākotnē, kas skar izmaksājamos pabalstus;

(c) ietekmi, kāda varētu būt jebkādam ierobežojumam attiecībā uz darba devēja sedzamās daļas nākotnes pabalstu izmaksās;

(d) darbinieku vai trešo personu iemaksas, kas samazina uzņēmuma galīgās izmaksas par šiem pabalstiem;

(e) valsts pabalstu līmeņa aplēstās izmaiņas nākotnē, kuras ietekmē pabalstus, kas maksājami saskaņā ar definētu pabalstu plānu tikai tad, ja:

(i) šīs izmaiņas ieviestas pirms pārskata perioda beigām; vai

(ii) pagātnes fakti vai kāds cits ticams pierādījums liecina, ka valsts pabalsti mainīsies kādā iepriekš paredzamā veidā, piemēram, līdz ar vispārējā cenu līmeņa vai vispārējā algu līmeņa izmaiņām nākotnē.

88. Aktuāra pieņēmumi atspoguļo pabalstu izmaiņas nākotnē, kuras pārskata perioda beigās ir izklāstītas plāna (vai prakses radīta pienākuma) oficiālajos noteikumos. Tā tas ir, piemēram, gadījumā, ja:

(a) uzņēmums iepriekš mēdza palielināt pabalstus, piemēram, lai mazinātu inflācijas ietekmi, un nekas nenorāda uz to, ka šī prakse nākotnē mainīsies;

(b) uzņēmuma pienākums saskaņā ar plāna oficiālajiem noteikumiem (vai prakses radītu pienākumu, kas pārsniedz šos noteikumus) vai tiesību aktiem ir izmantot jebkuru plāna pārsniegumu plāna dalībnieku labā (sk. 108. punkta c) apakšpunktu); vai

(c) pabalsti ir mainīgi atkarībā no izpildes mērķiem vai citiem kritērijiem; piemēram, plāna noteikumos var tikt paredzēts, ka tiks izmaksāti samazināti pabalsti vai tiks pieprasītas papildu iemaksas no darbiniekiem, ja plānam būs nepietiekami aktīvi; pienākuma novērtējums atspoguļo izpildes mērķu vai citu kritēriju ietekmes precīzākās aplēses.

89. Aktuāra pieņēmumi neatspoguļo pabalstu izmaiņas nākotnē, kuras pārskata perioda beigās nav paredzētas plāna (vai prakses radīta pienākuma) oficiālajos noteikumos. Šo izmaiņu rezultātā rodas:

(a) iepriekšējās darba izmaksas, ciktāl tās izmaina pabalstus par darbu pirms izmaiņām;

(b) kārtējās darba izmaksas par periodiem pēc izmaiņām, ciktāl tās izmaina pabalstus par darbu pēc izmaiņām.

90. Aplēšot algu palielināšanos nākotnē, ņem vērā inflāciju, darba stāžu, paaugstināšanu amatā un citus svarīgus faktorus, piemēram, piedāvājumu un pieprasījumu darba tirgū.

91. Daži definēto pabalstu plāni ierobežo iemaksas, kas ir jāveic uzņēmumam. Pabalstu galīgajās izmaksās ņem vērā iemaksu ierobežojuma ietekmi. Iemaksu ierobežojuma ietekmi nosaka, pamatojoties uz īsāko no šādiem periodiem:

(a) uzņēmuma lēstais lietošanas laiks;

(b) plāna lēstais lietošanas laiks.

▼B

92. Dažos definētu pabalstu plānos paredzēts, ka darbiniekiem vai trešām personām ir jāveic iemaksas, lai segtu plāna izmaksas. Darbinieku iemaksas samazina uzņēmuma pabalstu izmaksas. Uzņēmums apsver, vai trešās personas iemaksas samazina uzņēmuma pabalstu izmaksas vai ir atlīdzības tiesības, kā aprakstīts 116. pantā. Darbinieku vai trešo personu iemaksas ir vai nu noteiktas plāna oficiālajos noteikumos (vai ar prakses radītu pienākumu, kas pārsniedz šos noteikumus), vai ir diskrecionāras. Darbinieku vai trešo personu diskrecionāras iemaksas samazina darba izmaksas brīdī, kad šīs iemaksas tiek veiktas plānā.

93. Darbinieku vai trešo personu iemaksas, kas ir noteiktas plāna oficiālajos noteikumos, vai nu samazina darba izmaksas (ja ir saistītas ar darbu), vai samazina atkārtotos novērtējumus attiecībā uz definētu neto pabalstu saistībām (aktīviem) (piemēram, ja iemaksas ir vajadzīgas, lai samazinātu iztrūkumu, ko rada zaudējumi no plāna aktīviem vai aktuārie zaudējumi). Darbinieku vai trešo personu iemaksas saistībā ar darbu attiecina uz nostrādātajiem periodiem kā negatīvu pabalstu saskaņā ar 70. punktu (t. i., neto pabalsts, ko attiecina saskaņā ar minēto punktu).

94. Izmaiņas darbinieku vai trešo personu iemaksās saistībā ar darbu izraisa:

(a) kārtējās un iepriekšējās darba izmaksas (ja izmaiņas darbinieku iemaksās nav noteiktas plāna oficiālajos noteikumos vai ar prakses radītu pienākumu); vai

(b) aktuāros guvumus un zaudējumus (ja izmaiņas darbinieku iemaksās ir noteiktas plāna oficiālajos noteikumos vai ar prakses radītu pienākumu).

95. Daži pēcnodarbinātības pabalsti ir saistīti ar tādiem mainīgiem lielumiem kā, piemēram, valsts pensijas pabalstu vai valsts medicīniskās aprūpes līmenis. Pabalstu novērtējums atspoguļo šo mainīgo lielumu precīzāko aplēsi, kas pamatojas uz pagātnes notikumiem un citiem ticamiem pierādījumiem.

96. Pieņēmumos par medicīniskajām izmaksām jāņem vērā medicīnas pakalpojumu izmaksu aplēstās izmaiņas nākotnē, kuras rada inflācija un noteiktas medicīnisko izmaksu izmaiņas.

97. Lai novērtētu pēcnodarbinātības medicīniskos pabalstus, jāveido pieņēmumi par nākotnes prasījumu līmeni un biežumu, kā arī šo prasījumu izpildes izmaksām. Uzņēmums aplēš medicīniskās izmaksas nākotnē, pamatojoties uz sākotnējiem datiem par savu pieredzi, kurus vajadzības gadījumā papildina ar citu uzņēmumu, apdrošināšanas sabiedrību, medicīnas pakalpojumu sniedzēju sākotnējiem datiem vai informāciju no citiem avotiem. Aplēšot medicīniskās izmaksas nākotnē, ņem vērā ietekmi, kādu rada tehnoloģijas progress, veselības aprūpes izmantošanas vai piedāvājuma modeļu izmaiņas un plāna dalībnieku veselības stāvokļa izmaiņas.

98. Prasījumu līmeni un biežumu īpaši ietekmē darbinieku (un viņu apgādājamo) vecums, veselības stāvoklis un dzimums, un to var ietekmēt citi faktori, piemēram, ģeogrāfiskā atrašanās vieta. Tādēļ, ja iedzīvotāju demogrāfiskais sastāvs atšķiras no tā, kuru izmantoja par sākotnējo datu pamatu, tad sākotnējos datus koriģē. Korekcijas veic arī tad, ja ir ticami pierādījumi, ka sākotnējās tendences neturpināsies.

▼B

Iepriekšējās darba izmaksas un guvumi un zaudējumi par norēķinu

99. Pirms iepriekšējo darba izmaksu vai guvumu vai zaudējumu par norēķinu noteikšanas uzņēmums atkārtoti novērtē definētu neto pabalstu saistības (aktīvus), izmantojot plāna aktīvu patieso vērtību un kārtējos aktuāros pieņēmumus (tajā skaitā kārtējās tirgus procentu likmes un citas kārtējās tirgus cenas), kas atspoguļo saskaņā ar plānu piedāvātos pabalstus pirms plāna grozījumiem, samazinājuma vai norēķina.

100. Uzņēmumam nav jānošķir iepriekšējās darba izmaksas, kas izriet no plāna grozījumiem, iepriekšējās darba izmaksas, kuras izriet no plāna samazinājuma, un guvumi vai zaudējumi par norēķinu, ja šie darījumi notiek vienlaikus. Dažos gadījumos plāna grozījumi tiek ieviesti pirms norēķina, piemēram, kad uzņēmums izmaina pabalstus saskaņā ar plānu un veic norēķinu par grozītajiem pabalstiem vēlāk. Šādos gadījumos uzņēmums atzīst iepriekšējās darba izmaksas pirms jebkādiem guvumiem vai zaudējumiem par norēķinu.

101. Norēķins notiek kopā ar plāna grozījumiem un samazinājumu, ja plāna darbība tiek pārtraukta tā, ka par pienākumu norēķinās un plāns beidz pastāvēt. Tomēr plāna darbības pārtraukšana nav norēķins, ja plānu aizstāj jauns plāns, kura piedāvātie pabalsti būtībā ir identiski.

Iepriekšējās darba izmaksas

102. Iepriekšējās darba izmaksas ir definēta pabalsta pienākuma pašreizējās vērtības izmaiņas, kas izriet no plāna grozījumiem vai samazinājuma.

103. Uzņēmums atzīst iepriekšējās darba izmaksas kā izdevumus, kas radušies agrākajā no šādiem datumiem:

(a) kad ir veikti plāna grozījumi vai samazinājums;

(b) kad uzņēmums atzīst saistītās pārstrukturēšanas izmaksas (sk. 37. SGS) vai darba attiecību izbeigšanas pabalstus (sk. 165. punktu).

104. Plāna grozījumi notiek, ja uzņēmums ievieš vai svītro definētu pabalstu plānu vai groza pabalstus, kas maksājami saskaņā ar spēkā esošu definētu pabalstu plānu.

105. Samazinājums notiek tad, ja uzņēmums būtiski samazina to darbinieku skaitu, uz kuriem attiecas plāns. Samazinājumu var izraisīt kāds atsevišķs notikums, piemēram, rūpnīcas slēgšana, darbības pārtraukšana vai plāna pārtraukšana vai apturēšana.

106. Iepriekšējās darba izmaksas var būt pozitīvas (ja ievieš vai groza pabalstus un tādējādi palielinās definētu pabalstu pienākuma pašreizējā vērtība) vai negatīvas (ja pabalstus atceļ vai groza un tādējādi samazinās definētu pabalstu pienākuma pašreizējā vērtība).

107. Ja uzņēmums samazina pabalstus, kas maksājami saskaņā ar spēkā esošu definētu pabalstu plānu, un vienlaikus palielina citus pabalstus, kas maksājami saskaņā ar plānu tiem pašiem darbiniekiem, uzņēmums uzskaita šo izmaiņu kā vienu neto izmaiņu.

108. Iepriekšējās darba izmaksās neietilpst:

(a) ietekme, ko rada starpība starp faktisko un iepriekš pieņemto algu palielinājumu attiecībā uz pienākumu maksāt pabalstus par darbu iepriekšējos gados (iepriekšējās darba izmaksas nepastāv, jo aktuāra pieņēmumi ļauj prognozēt algas);

▼B

(b) pārāk zemas un pārāk augstas aplēses par pensiju patstāvīgu palielināšanu, ja uzņēmumam ir prakses radīts pienākums palielināt pensijas (iepriekšējās darba izmaksas nepastāv, jo aktuāra pieņēmumi pieļauj šos palielinājumus);

(c) aplēses par pabalstu palielināšanu finanšu pārskatos jau atzītu aktuāro guvumu vai plāna aktīvu atdeves dēļ, ja uzņēmuma pienākums saskaņā ar plāna oficiālajiem noteikumiem (vai prakses radītu pienākumu, kas pārsniedz šos noteikumus) vai tiesību aktiem ir izmantot jebkuru plāna pārsniegumu plāna dalībnieku labā pat tad, ja pabalstu palielināšana vēl nav oficiāli apstiprināta (tāpēc radītais pienākuma pieaugums ir aktuārie zaudējumi, nevis iepriekšējās darba izmaksas, sk. 88. punktu);

(d) nostiprināto pabalstu palielinājums (t. i., pabalsti, kas nav atkarīgi no turpmākās nodarbinātības, sk. 72. punktu), ja, nerodoties jauniem vai palielinātiem pabalstiem, darbinieki pilda nostiprināšanas prasības (iepriekšējās darba izmaksas nepastāv, jo uzņēmums atzina aplēstās pabalstu izmaksas par kārtējām darba izmaksām, kad darbs tika veikts).

Guvumi un zaudējumi par norēķinu

109. Guvumi vai zaudējumi par norēķinu ir starpība starp:

(a) noteiktu pabalstu pienākuma, par ko veic norēķinu, pašreizējo vērtību, kura noteikta norēķina datumā; un

(b) norēķina cenu, kurā ietilpst visi pārskaitītie plāna aktīvi un visi maksājumi, ko veicis tieši uzņēmums saistībā ar norēķinu.

110. Uzņēmums atzīst guvumus vai zaudējumus par definētu pabalstu plāna norēķinu brīdī, kad notiek norēķins.

111. Norēķins notiek tad, ja uzņēmums noslēdz kādu darījumu, kas izslēdz visus turpmākos juridiskos vai prakses radītos pienākumus saistībā ar daļu vai visiem pabalstiem, kurus nodrošina saskaņā ar definētu pabalstu plānu (izņemot tādu pabalstu maksājumus darbiniekiem vai darbinieku labā, kuri ir izklāstīti plāna noteikumos un ietverti aktuāra pieņēmumos). Piemēram, būtisku darba devēja pienākumu saskaņā ar plānu vienreizēja nodošana apdrošināšanas uzņēmumam, iegādājoties apdrošināšanas polisi, ir norēķins; vienreizējs naudas maksājums plāna dalībniekiem saskaņā ar plāna noteikumiem apmaiņā pret viņu tiesībām saņemt konkrētos pēcnodarbinātības pabalstus nav norēķins.

112. Dažos gadījumos uzņēmums iegādājas apdrošināšanas polisi, lai finansētu dažus vai visus darbinieku pabalstus saistībā ar darbinieka darbu pārskata periodā un iepriekšējos periodos. Polises iegāde nav norēķins, ja uzņēmums saglabā juridisku vai prakses radītu pienākumu (sk. 46. punktu) maksāt turpmākās summas, ja apdrošinātājs nemaksā apdrošināšanas polisē definētos darbinieku pabalstus. Standarta 116.–119. punktā aplūkota atlīdzības tiesību atzīšana un novērtēšana saskaņā ar apdrošināšanas polisēm, kas nav plāna aktīvi.

▼B

Atzīšana un novērtēšana: plāna aktīvi

Plāna aktīvu patiesā vērtība

113. Nosakot iztrūkumu vai pārsniegumu, atskaita plāna aktīvu patieso vērtību no definēto pabalstu pienākuma pašreizējās vērtības. Ja nav pieejama tirgus cena, plāna aktīvu patieso vērtību aplēš, piemēram, diskontējot paredzamās nākotnes naudas plūsmas pēc diskonta likmes, kas atspoguļo ar plāna aktīviem saistīto risku un šo aktīvu samaksas termiņu vai paredzamo atsavināšanas datumu (vai, ja tiem nav samaksas termiņa — paredzamo periodu līdz norēķinam par attiecīgo pienākumu).

114. Plāna aktīvos neietilpst neveiktās iemaksas, kas fondam pienākas no pārskatu sniedzēja uzņēmuma, kā arī nepārvedami finanšu instrumenti, ko emitējis uzņēmums un tur fonds. Plāna aktīvus samazina par fonda saistībām, kuras nav saistītas ar darbinieku pabalstiem, piemēram, pircēju, pasūtītāju un citi parādi un saistības, kas rodas atvasināto finanšu instrumentu rezultātā.

115. Ja plāna aktīvos ietilpst kritērijiem atbilstošas apdrošināšanas polises, kuras precīzi atbilst visu vai dažu saskaņā ar plānu maksājamo pabalstu summai un laikam, tad šo apdrošināšanas polišu patiesās vērtības uzskata par attiecīgo pienākumu pašreizējo vērtību (atbilstīgi samazinājumam, kas nepieciešams, ja saskaņā ar apdrošināšanas polisēm saņemamās summas nav atgūstamas pilnā apjomā).

Izdevumu atlīdzināšana

116. Tikai tad, ja faktiski ir droši, ka cita persona atlīdzinās visus vai daļu izdevumu, kas nepieciešami, lai izpildītu definētu pabalstu pienākumu, uzņēmums:

(a) atzīst savas tiesības uz atlīdzību par atsevišķu aktīvu; uzņēmums novērtē aktīvu patiesajā vērtībā;

(b) sadala un atzīst savu tiesību uz atlīdzību patiesās vērtības izmaiņas tāpat kā plāna aktīvu patiesās vērtības izmaiņas (sk. 124. un 125. punktu); definētu pabalstu izmaksu sastāvdaļas, kas ir atzītas saskaņā ar 120. punktu, var atzīt kā neto apmēru no summām, kuras saistītas ar tiesību uz atlīdzību uzskaites vērtības izmaiņām.

117. Dažreiz uzņēmums var nodrošināt, lai cita persona, piemēram, apdrošinātājs, samaksā visus vai daļu izdevumu, kas nepieciešami, lai izpildītu definētu pabalstu pienākumu. Atbilstošas apdrošināšanas polises, kā definēts 8. punktā, ir plāna aktīvi. Uzņēmums uzskaita kritērijiem atbilstošas apdrošināšanas polises tāpat kā visus pārējos plāna aktīvus, un uz to neattiecas 116. punkts (sk. 46.–49. un 115. punktu).

118. Ja apdrošināšanas polise nav kritērijiem atbilstoša apdrošināšanas polise, tā nav plāna aktīvs. Standarta 116. punkts attiecas uz šādiem gadījumiem: uzņēmums atzīst tiesības uz atlīdzību saskaņā ar apdrošināšanas polisi par atsevišķu aktīvu, nevis par samazinājumu, nosakot saskaņā ar definētu pabalstu deficītu vai pārsniegumu. Saskaņā ar 140. punkta b) apakšpunktu uzņēmumam jāsniedz īss apraksts par saikni starp atlīdzības tiesībām un attiecīgo pienākumu.

▼B

119. Ja tiesības uz atlīdzību rodas saskaņā ar apdrošināšanas polisi, kura precīzi atbilst visu vai dažu saskaņā ar definētu pabalstu plānu maksājamo pabalstu summai un laikam, atlīdzības tiesību patieso vērtību uzskata par attiecīgā pienākuma pašreizējo vērtību (atbilstīgi samazinājumam, kas nepieciešams, ja atlīdzība nav atgūstama pilnā apjomā).

Definētu pabalstu izmaksu sastāvdaļas

120. Uzņēmums atzīst definētu pabalstu izmaksu sastāvdaļas, izņemot ciktāl citā SFPS ir paredzēta vai atļauta to ietveršana aktīva izmaksās, šādi:

(a) darba izmaksas (sk. 66.–112. punktu) peļņā vai zaudējumos;

(b) definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procentus (sk. 123.–126. punktu) peļņā vai zaudējumos;

(c) definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) atkārtotus novērtējumus (sk. 127.–130. punktu) citos vispārējos ienākumos.

121. Citos SFPS ir paredzēta dažu darbinieku pabalstu izmaksu iekļaušana tādu aktīvu kā, piemēram, krājumu vai pamatlīdzekļu izmaksās (sk. 2. SGS un 16. SGS). Jebkuru pēcnodarbinātības pabalstu izmaksu iekļaušana šo aktīvu izmaksās ietver 120. punktā uzskaitīto sastāvdaļu attiecīgo proporciju.

122. Atkārtotus novērtējumus attiecībā uz definētu neto pabalstu saistībām (aktīviem), kas atzīti citos vispārējos ienākumos, nepārklasificē nākamā perioda peļņā vai zaudējumos. Tomēr uzņēmums var nodot summas, kas ir atzītas citos vispārējos ienākumos, pašu kapitāla ietvaros.

Definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procenti

123. Definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procentus nosaka, reizinot definētu neto pabalstu saistības (aktīvus) ar 83. punktā paredzēto diskonta likmi, un šos abus lielumus nosaka gada pārskata perioda sākumā, ņemot vērā jebkādas definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) izmaiņas periodā, kas izriet no iemaksām un pabalstu maksājumiem.

124. Definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procentus var aplūkot kā procentu ienākumus no plāna aktīviem, procentu izmaksas par definētu pabalstu pienākumu un procentus par 64. punktā minēto aktīvu griestu ietekmi.

125. Procentu ienākumi no plāna aktīviem ir plāna aktīvu atdeves sastāvdaļa, un tos nosaka, reizinot plāna aktīvu patieso vērtību ar 83. punktā paredzēto diskonta likmi, un abus šos lielumus nosaka gada pārskata perioda sākumā, ņemot vērā jebkādas izmaiņas plāna aktīvos, kas šajā periodā rodas iemaksu un pabalstu maksājumu rezultātā. Starpību starp procentu ienākumiem no plāna aktīviem un plāna aktīvu atdevi ietver atkārtotajā novērtējumā attiecībā uz definētu neto pabalstu saistībām (aktīviem).

▼B

126. Aktīvu griestu ietekmes procenti ietilpst aktīvu griestu kopējās izmaiņās, un tos nosaka, reizinot aktīvu griestu ietekmi ar 83. punktā paredzēto diskonta likmi, un abus šos lielumus nosaka gada pārskata perioda sākumā. Starpību starp minēto summu un aktīvu griestu ietekmes kopējām izmaiņām ietver atkārtotajā novērtējumā attiecībā uz definētu neto pabalstu saistībām (aktīviem).

Definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) atkārtots novērtējums

127. Definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) atkārtots novērtējums ietver:

(a) aktuāros guvumus un zaudējumus (sk. 128.–129. punktu),

(b) plāna aktīvu atdevi (sk. 130. punktu), izņemot summas, kas ietvertas definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procentos (sk. 125. punktu);

(c) visas izmaiņas attiecībā uz aktīvu griestu ietekmi, izņemot summas, kas ietvertas definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procentos (sk. 126. punktu).

128. Aktuārie guvumi un zaudējumi izriet no definētu pabalstu pienākuma pašreizējās vērtības palielināšanās vai samazināšanās aktuāro pieņēmumu un uz pieredzi balstītu korekciju izmaiņu dēļ. Aktuāro guvumu un zaudējumu cēloņi ir, piemēram, šādi:

(a) neparedzēti liela vai maza kadru mainība, agra pensionēšanās vai mirstība vai algu, pabalstu (ja plāna oficiālie vai prakses radītie noteikumi paredz palielināt pabalstus sakarā ar inflāciju) vai medicīnisko izmaksu palielināšanās;

(b) ietekme, ko rada pieņēmumu izmaiņas par pabalstu maksājumu iespējām;

(c) ietekme, ko rada aplēšu izmaiņas par kadru mainību nākotnē, agru pensionēšanos vai mirstību vai algu, pabalstu (ja plāna oficiālie vai prakses radītie noteikumi paredz palielināt pabalstus sakarā ar inflāciju) vai medicīnisko izmaksu palielināšanos;

(d) ietekme, ko rada diskonta likmes maiņa.

129. Aktuārie guvumi un zaudējumi neietver definētu pabalstu pienākuma pašreizējās vērtības izmaiņas definētu pabalstu plāna ieviešanas, grozījumu, samazinājuma vai norēķina dēļ vai tādu pabalstu izmaiņu dēļ, kas maksājami saskaņā ar definētu pabalstu plānu. Šādas izmaiņas rada iepriekšējās darba izmaksas vai guvumus vai zaudējumus par norēķinu.

130. Nosakot plāna aktīvu atdevi, uzņēmums atskaita plāna aktīvu pārvaldes izmaksas un jebkādus nodokļus, kas maksājami plāna ietvaros un kas nav nodokļi, kuri ietverti aktuāra pieņēmumos, ko izmanto, lai novērtētu definētu pabalstu pienākumu (76. punkts). Citas administratīvās izmaksas neatskaita no plāna aktīvu atdeves.

▼B

Uzrādīšana

Ieskaits

131. Uzņēmums veic viena plāna aktīvu un otra plāna saistību ieskaitu tikai un vienīgi tad, ja uzņēmums:

(a) ir juridiski tiesīgs izmantot kāda plāna pārsniegumu, lai norēķinātos par pienākumiem saskaņā ar citu plānu;

(b) plāno norēķināties par pienākumiem pēc neto principa vai realizēt kāda plāna pārsniegumu, lai vienlaikus norēķinātos par pienākumu saskaņā ar citu plānu.

132. Ieskaita kritēriji ir līdzīgi kritērijiem, kas noteikti finanšu instrumentiem 32. SGS Finanšu instrumenti: informācijas sniegšana.

Atšķirība starp īstermiņu un ilgtermiņu

133. Daži uzņēmumi apgrozāmos aktīvus un īstermiņa saistības nošķir no ilgtermiņa aktīviem un saistībām. Šajā standartā nav noteikts, vai uzņēmumam jānošķir to aktīvu un saistību īstermiņa un ilgtermiņa daļas, kas rodas saistībā ar pēcnodarbinātības pabalstiem.

Definētu pabalstu izmaksu sastāvdaļas

134. Šā standarta 120. punktā ir paredzēts, ka uzņēmumam ir jāatzīst darba izmaksas un definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procenti zaudējumos vai peļņā. Šajā standartā nav noteikts, kā uzņēmumam ir jāuzrāda darba izmaksas un definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procenti. Uzņēmums šīs sastāvdaļas uzrāda saskaņā ar 1. SGS.

Informācijas atklāšana

135. Uzņēmums atklāj informāciju, kas:

(a) izskaidro definēto pabalstu plānu iezīmes un ar tiem saistītos riskus (sk. 139. punktu);

(b) nosaka un izskaidro summas savos finanšu pārskatos, kas attiecas uz definēto pabalstu plāniem (sk. 140.–144. punktu);

(c) apraksta, kā tā definēto pabalstu plāni var ietekmēt uzņēmuma turpmāko naudas plūsmu apmēru, laiku un nenoteiktību (sk. 145.–147. punktu).

136. Lai sasniegtu 135. punktā noteiktos mērķus, uzņēmums apsver:

(a) cik detalizētai jābūt informācijai, lai nodrošinātu informācijas atklāšanas prasības;

(b) cik lielam jābūt uzsvaram uz katru no dažādajām prasībām;

(c) cik lielu apvienošanu vai sadalījumu uzņemties;

(d) vai finanšu pārskatu lietotājiem ir vajadzīga papildu informācija, lai novērtētu atklāto kvantitatīvo informāciju.

▼B

137. Ja saskaņā ar šā standarta un citu SFPS prasībām atklātā informācija ir nepietiekama, lai sasniegtu 135. punkta mērķus, uzņēmums atklāj papildu informāciju, kas vajadzīga, lai sasniegtu minētos mērķus. Piemēram, uzņēmums var sniegt definētu pabalstu pienākuma pašreizējās vērtības analīzi, izšķirot pienākuma būtību, iezīmes un riskus. Atklājot šādu informāciju, var nošķirt:

(a) summas, kas saistītas ar aktīviem dalībniekiem, ar dalībniekiem, kuri atteikušies no plāna, un ar pensionāriem;

(b) nostiprinātos pabalstus un uzkrātos, bet nenostiprinātos pabalstus;

(c) pabalstus, kam piemēro nosacījumus, summas, kuras attiecināmas uz algu palielinājumu nākotnē, un citus pabalstus.

138. Uzņēmums novērtē, vai ir jāsadala visa atklātā informācija vai tās daļa, lai nošķirtu plānus vai plānu grupas, kam ir būtiski atšķirīgi riski. Piemēram, uzņēmums var sadalīt informāciju, ko atklāj par plāniem, kuriem ir viena vai vairākas no šādām iezīmēm:

(a) atšķirīgs ģeogrāfiskais novietojums;

(b) atšķirīgas iezīmes, piemēram, fiksētas algas pensiju plāni, pēdējās algas pensiju plāni vai pēcnodarbinātības medicīniskie plāni;

(c) atšķirīgas normatīvās vides;

(d) atšķirīgi pārskata segmenti;

(e) atšķirīgi finansējuma pasākumi (piemēram, plāni, kas netiek finansēti, kas tiek pilnībā finansēti vai kas tiek daļēji finansēti).

Definētu pabalstu plānu iezīmes un ar tiem saistītie riski

139. Uzņēmums atklāj:

(a) informāciju par savu definēto pabalstu plānu iezīmēm, ietverot:

(i) plāna nodrošināto pabalstu būtību (piemēram, pēdējās algas definēto atbalstu plāns vai uz iemaksām balstīts plāns ar garantijām),

(ii) aprakstu par tiesisko regulējumu, kādā plāns darbojas, piemēram, obligātā finansējuma prasību līmenis un šāda tiesiskā regulējuma ietekme uz plānu, piemēram, aktīvu griesti (sk. 64. punktu),

(iii) aprakstu par jebkādiem citiem uzņēmuma pienākumiem saistībā ar plāna pārvaldību, piemēram, plāna pilnvaroto pārstāvju vai valdes locekļu pienākumi;

(b) aprakstu par riskiem, kādiem plāns pakļauj uzņēmumu, koncentrējot uzmanību uz neparastiem, konkrētajam uzņēmumam vai konkrētajam plānam raksturīgajiem riskiem, kā arī par būtisku risku koncentrāciju; piemēram, ja plāna aktīvi tiek ieguldīti galvenokārt vienas kategorijas ieguldījumos, piemēram, īpašumos, plāns var uzņēmumu pakļaut īpašumu tirgus riska koncentrācijai;

(c) aprakstu par jebkādiem plāna grozījumiem, samazinājumiem un norēķiniem.

▼B

Finanšu pārskatu summu paskaidrojums

140. Uzņēmums nodrošina katra no turpmāk nosauktajiem elementiem sākotnējās un beigu vērtības salīdzināšanu:

(a) definēto neto pabalstu saistības (aktīvi), uzrādot atsevišķus salīdzinājumus:

(i) plāna aktīviem,

(ii) definēto pabalstu pienākuma pašreizējai vērtībai,

(iii) aktīvu griestu ietekmei;

(b) jebkādas atlīdzības tiesības; uzņēmums arī apraksta attiecības starp jebkādām atlīdzības tiesībām un saistīto pienākumu.

141. Katrā 140. punktā uzskaitītajā salīdzinājumā uzrāda (ja vajadzīgs):

(a) kārtējās darba izmaksas;

(b) procentu ienākumus vai izdevumus;

(c) definēto neto pabalstu saistību (aktīvu) atkārtotu novērtējumu, uzrādot atsevišķi:

(i) plāna aktīvu atdevi, izņemot b) apakšpunktā ietvertās procentu summas,

(ii) aktuāros guvumus un zaudējumus, kas izriet no demogrāfisko pieņēmumu izmaiņām (sk. 76. punkta a) apakšpunktu),

(iii) aktuāros guvumus un zaudējumus, kas izriet no finanšu pieņēmumu izmaiņām (sk. 76. punkta b) apakšpunktu),

(iv) izmaiņas ietekmē, ko rada definētu neto pabalstu aktīvu ierobežošana ar aktīvu griestiem, izņemot b) apakšpunktā ietvertās procentu summas; uzņēmums arī atklāj informāciju par to, kā tas noteica maksimāli pieejamo saimniecisko labumu, t. i., vai šie labumi būtu atlīdzības vai turpmāko iemaksu samazinājumi vai abu minēto apvienojums;

(d) iepriekšējās darba izmaksas un guvumi un zaudējumi, kas izriet no norēķina; kā atļauts saskaņā ar 100. punktu, iepriekšējās darba izmaksas un guvumi un zaudējumi, kas izriet no norēķina, nav jānošķir, ja tie ir radušies kopā;

(e) ārvalstu valūtas kursu izmaiņu ietekme;

(f) iemaksas plānā, atsevišķi uzrādot darba devēja un plāna dalībnieku iemaksas;

(g) maksājumi no plāna, atsevišķi uzrādot maksājumus, kas veikti saistībā ar visiem norēķiniem;

(h) uzņēmējdarbības apvienošanas un atsavināšanas ietekme.

142. Uzņēmums sadala plāna aktīvu patieso vērtību kategorijās, kurās nošķir šo aktīvu būtību un riskus, nodalot visas plāna aktīva kategorijas, kam ir kotēta tirgus cena aktīvajā tirgū (kā noteikts 13. SFPS *Patiesās vērtības noteikšana* (*)), un tās, kurām šādas cenas nav. Piemēram, kā arī ņemot vērā 136. punktā minēto informācijas atklāšanas līmeni, uzņēmums varētu nošķirt šādus elementus:

(*) Ja uzņēmums vēl nav piemērojis 13. SFPS, tas var izmantot 39. SGS *Finanšu instrumenti*: *Atzīšana un novērtēšana* AG 71. punktu vai 9. SFPS *Finanšu instrumenti* (2010. gada oktobris) B.5.4.3. punktu, ja tas ir atbilstīgi.

▼B

(a) nauda un tās ekvivalenti;

(b) pašu kapitāla instrumenti (iedalīti pēc nozares veida, uzņēmuma izmēra, ģeogrāfiskā novietojuma utt.);

(c) parāda instrumenti (iedalīti pēc emitenta veida, kredītkvalitātes, ģeogrāfiskā novietojuma utt.);

(d) nekustamie īpašumi (iedalīti pēc ģeogrāfiskā novietojuma utt.);

(e) atvasinātie finanšu instrumenti (iedalīti pēc bāzes riska līgumā, piemēram, procentu likmes līgumi, ārvalstu valūtas maiņas līgumi, kapitāla instrumentu līgumi, kredītlīgumi, ilgtermiņa mijmaiņas līgumi utt.);

(f) ieguldījumu fondi (iedalīti pēc fonda veida);

(g) uz aktīviem balstīti vērtspapīri;

(h) strukturētie parādi.

143. Uzņēmums atklāj informāciju par uzņēmuma pašu pārvedamiem finanšu instrumentiem, kuri tiek turēti kā plāna aktīvi, un par patieso vērtību plāna aktīviem, kas ir īpašums, kurā uzturas uzņēmums, vai citi aktīvi, ko izmanto uzņēmums.

144. Uzņēmums atklāj informāciju par nozīmīgajiem aktuāra pieņēmumiem, kas izmantoti, lai noteiktu definēto pabalstu pienākuma pašreizējo vērtību (sk. 76. punktu). Šādu informāciju atklāj absolūtā izteiksmē (piemēram, kā absolūti procenti, nevis tikai kā starpība starp dažādiem procentiem vai citiem mainīgiem lielumiem). Ja uzņēmums sniedz informāciju par plānu grupu kopumā, šo informāciju sniedz vidējo svērto rādītāju vai samērā šauru diapazonu veidā.

Nākotnes naudas plūsmu apmērs, laiks un nenoteiktība

145. Uzņēmums atklāj informāciju par:

(a) jutīguma analīzi par katru nozīmīgo aktuāra pieņēmumu (informācija, kas atklāta saskaņā ar 144. punktu) pārskata perioda beigās, parādot, kā definētā pabalsta pienākumu būtu ietekmējušas izmaiņas attiecīgajā aktuāra pieņēmumā, kuras bija pamatoti iespējamas tajā datumā;

(b) metodēm un pieņēmumiem, kas izmantoti, sagatavojot a) apakšpunktā paredzēto jutīguma analīzi, un par šo metožu ierobežojumiem;

(c) jutīguma analīžu sagatavošanā izmantoto metožu un pieņēmumu izmaiņām salīdzinājumā ar iepriekšējo periodu un par šo izmaiņu iemesliem.

146. Uzņēmums atklāj informāciju attiecībā uz aprakstu par aktīvu saistību stratēģijām, kas izmantotas plānā vai uzņēmumā, tajā skaitā par mūža rentēm un citiem paņēmieniem, piemēram, ilgmūžības mijmaiņas līgumiem, lai pārvaldītu risku.

147. Lai norādītu uz definēto pabalstu plāna ietekmi uz uzņēmuma nākotnes naudas plūsmām, uzņēmums atklāj informāciju attiecībā uz:

(a) aprakstu par iemaksu veikšanas pasākumiem un iemaksu veikšanas politiku, kas ietekmē iemaksas nākotnē;

(b) paredzamajām iemaksām plānā nākamā gada pārskata periodā;

▼B

(c) informāciju par definēto pabalstu pienākuma izmaksas termiņu profilu; tas ietver definēto pabalstu pienākuma vidējo svērto ilgumu un var ietvert citu informāciju par pabalstu maksājumu laika sadali, piemēram, pabalstu maksājumu termiņu analīzi.

Vairāku darba devēju plāni

148. Ja uzņēmums piedalās vairāku darba devēju definēto pabalstu plānā, tas atklāj informāciju attiecībā uz:

(a) aprakstu par iemaksu veikšanas pasākumiem, ietverot metodi, kas izmantota, lai noteiktu uzņēmuma iemaksu likmi un jebkādas obligātās iemaksu veikšanas prasības;

(b) aprakstu par to, kādā mērā uzņēmums var būt atbildīgs attiecībā pret plānu par citu uzņēmumu pienākumiem saskaņā ar vairāku darba devēju plāna noteikumiem un nosacījumiem;

(c) aprakstu par jebkādu noteiktu iztrūkuma vai pārsnieguma sadalījumu, ja:

(i) plāns tiek slēgts vai

(ii) uzņēmums izstājas no plāna;

(d) ja uzņēmums uzskaita šo plānu tā, it kā tas būtu definētu iemaksu plāns atbilstīgi 34. punktam, tas atklāj turpmāk noteikto informāciju papildus informācijai, kas paredzēta a)–c) apakšpunktā, un 139.–147. punktā paredzētās informācijas vietā:

(i) to, ka plāns ir definētu pabalstu plāns,

(ii) iemeslu, kādēļ nav pieejama pietiekama informācija, lai ļautu uzņēmumam uzskaitīt plānu kā definētu pabalstu plānu;

(iii) paredzamajām iemaksām plānā nākamā gada pārskata periodā;

(iv) informāciju par iztrūkumu vai pārsniegumu plānā, kas varētu ietekmēt nākotnes iemaksu summu, tajā skaitā par pamatu, kurš izmantots, lai noteiktu šo iztrūkumu vai pārsniegumu, kā arī ietekmi uz uzņēmumu, ja tāda ir,

(v) norādi par uzņēmuma dalības līmeni plānā salīdzinājumā ar citiem dalībuzņēmumiem; pasākumu piemēri, kas varētu nodrošināt šādas norādes, ietver uzņēmuma daļu kopējās iemaksās plānā vai uzņēmuma daļu aktīvo dalībnieku, pensionēto dalībnieku un iepriekšējo dalībnieku, kuriem ir tiesības uz pabalstiem, kopējā skaitā, ja šī informācija ir pieejama.

Definētu pabalstu plāni, kas pārdala riskus starp dažādiem uzņēmumiem ar vienotu kontroli

149. Ja uzņēmums piedalās definētu pabalstu plānā, kas pārdala riskus starp uzņēmumiem ar vienotu kontroli, tas atklāj informāciju attiecībā uz:

(a) līgumā noteikto vienošanos vai deklarēto politiku attiecībā uz pieprasīto neto definēto pabalstu izmaksu vai faktu, ka šāda politika neeksistē;

(b) politiku, kas nosaka uzņēmuma veicamo iemaksu;

(c) ja uzņēmums uzskaita neto definēto pabalstu izmaksas saskaņā ar 41. punktu, tad uzņēmumam ir jāatklāj visa informācija par plānu kopumā saskaņā ar 135.–147. punktu;

▼B

(d) ja uzņēmums uzskaita periodā maksājamās iemaksas saskaņā ar 41. punktu, tad informācijai par plānu kopumā ir jāatbilst 135.–137., 139., 142.–144. punkta un 147. punktam a) un b) apakšpunktam.

150. Standarta 149. punkta c) un d) apakšpunktā paredzēto informāciju var atklāt ar savstarpēju norādi uz informāciju, kas atklāta cita grupas uzņēmuma finanšu pārskatos, ja:

(a) šī grupas uzņēmuma finanšu pārskatos ir atsevišķi noteikta un atklāta vajadzīgā informācija par plānu;

(b) šī grupas uzņēmuma finanšu pārskati ir pieejami finanšu pārskatu lietotājiem saskaņā ar tādiem pašiem noteikumiem, ar kādiem ir pieejami uzņēmuma finanšu pārskati, kā arī tajā pašā laikā vai pirms ir pieejami uzņēmuma finanšu pārskati.

Informācijas atklāšanas prasības citos SFPS

151. Gadījumos, kad to paredz 24. SGS, uzņēmums atklāj informāciju par:

(a) saistīto pušu darījumiem ar pēcnodarbinātības pabalstu plāniem;

(b) galveno vadošo darbinieku pēcnodarbinātības pabalstiem.

152. Ja to paredz 37. SGS, uzņēmums atklāj informāciju par iespējamām saistībām, kas izriet no pēcnodarbinātības pabalsta pienākumiem.

CITI DARBINIEKU ILGTERMIŅA PABALSTI

153. Darbinieku ilgtermiņa pabalsti ietver tādus posteņus kā, piemēram, turpmāk minētos, ja nav gaidāms, ka tos pilnībā izmaksās divpadsmit mēnešu laikā pēc gada pārskata perioda beigām, kurā darbinieks sniedzis saistītos pakalpojumus:

(a) apmaksāti ilglaicīgi kavējumi, tajā skaitā izdienas atvaļinājums vai akadēmiskais atvaļinājums;

(b) jubileju vai citi izdienas pabalsti;

(c) ilgstošas invaliditātes pabalsti;

(d) peļņas sadale un prēmijas;

(e) atliktā kompensācija.

154. Citu darbinieku ilgtermiņa pabalstu novērtēšana parasti nav saistīta ar tik lielu nenoteiktību kā pēcnodarbinātības pabalstu novērtēšana. Šā iemesla dēļ saskaņā ar šo standartu citi darbinieku ilgtermiņa pabalsti jāuzskaita pēc vienkāršotas metodes. Atšķirībā no grāmatvedības metodes, pēc kuras uzskaita pēcnodarbinātības pabalstus, saskaņā ar šo metodi citos vispārējos ienākumos neatzīst atkārtoto novērtēšanu.

Atzīšana un novērtēšana

155. Atzīstot un novērtējot iztrūkumu vai pārsniegumu citos darbinieku ilgtermiņa pabalstu plānos, uzņēmums piemēro 56.–98. un 113.–115. punktu. Uzņēmums piemēro 116.–119. punktu, atzīstot un novērtējot atlīdzības tiesības.

156. Saistībā ar citiem darbinieku ilgtermiņa pabalstiem uzņēmums atzīst par peļņu vai zaudējumiem šādu summu neto kopsummu, izņemot ciktāl citā SFPS nav paredzēta vai atļauta šo summu iekļaušana aktīva izmaksās:

(a) darba izmaksas (sk. 66.-112. punktu);

(b) definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procenti (sk. 123.–126. punktu);

▼B

(c) definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) atkārtoti novērtējumi (sk. 127.-130. punktu).

157. Viens no citu darbinieku ilgtermiņa pabalstu veidiem ir ilgstošas invaliditātes pabalsts. Ja pabalsta līmenis ir atkarīgs no darba stāža, pienākums rodas tad, kad darbs tiek veikts. Šī pienākuma novērtēšana atspoguļo varbūtību, ka šis maksājums būs jāveic, un laika periodu, kurā šo maksājumu paredzams veikt. Ja pabalsta līmenis ir tāds pats jebkuram darba nespējīgam darbiniekam neatkarīgi no nostrādātajiem gadiem, tad šo pabalstu paredzamās izmaksas atzīst, kad īstenojas notikums, kas izraisa ilgstošu invaliditāti.

Informācijas atklāšana

158. Lai gan šajā standartā nav paredzēta konkrētas informācijas atklāšana par citiem darbinieku ilgtermiņa pabalstiem, citos SFPS var būt paredzēta informācijas atklāšana. Piemēram, 24. SGS pieprasa informācijas atklāšanu par galvenajiem vadošajiem darbiniekiem paredzētajiem pabalstiem. Savukārt 1. SGS paredz informācijas atklāšanu par darbinieku pabalstu izmaksām.

DARBA ATTIECĪBU IZBEIGŠANAS PABALSTI

159. Šajā standartā darba attiecību izbeigšanas pabalsti ir aplūkoti atsevišķi no citiem darbinieku pabalstiem, jo pienākumu rada darba attiecību izbeigšana, nevis darbinieka darbs. Darba attiecību izbeigšanas pabalsti izriet no uzņēmuma lēmuma pārtraukt darba attiecības vai no darbinieka lēmuma pieņemt uzņēmuma pabalstu piedāvājumu apmaiņā pret darba attiecību izbeigšanu.

160. Darba attiecību izbeigšanas pabalsti neietver darbinieku pabalstus, kas izriet no darba attiecību izbeigšanas pēc darbinieka pieprasījuma bez uzņēmuma piedāvājuma vai no obligātām pensionēšanās prasībām, jo šādi pabalsti ir pēcnodarbinātības pabalsti. Daži uzņēmumi nodrošina mazāku pabalstu līmeni par darba attiecību brīvprātīgu izbeigšanu pēc darbinieka pieprasījuma (būtībā pēcnodarbinātības pabalsts), nekā par darba attiecību piespiedu izbeigšanu pēc uzņēmuma pieprasījuma. Starpība starp pabalstu, ko izmaksā par darba attiecību izbeigšanu pēc darbinieka pieprasījuma, un augstāku pabalsta līmeni, kuru nodrošina pēc uzņēmuma pieprasījuma, ir darba attiecību izbeigšanas pabalsts.

161. Darbinieka pabalsta veids nenosaka, vai to izmaksā apmaiņā pret darbu vai apmaiņā pret darbinieka darba attiecību izbeigšanu. Darba attiecību izbeigšanas pabalsti parasti ir vienreizēji maksājumi, bet dažreiz tie arī ietver:

(a) pēcnodarbinātības pabalstu papildsummu netieši, izmantojot darbinieku pabalstu plānu, vai tieši;

(b) algu līdz konkrēta uzteikuma termiņa beigām, ja darbinieks vairs neveic darbu, kas uzņēmumam rada saimnieciskos labumus.

162. Rādītāji, ka darbinieka pabalstu izmaksā apmaiņā pret darbu, ir šādi:

(a) pabalsts ir atkarīgs no darba veikšanas nākotnē (tostarp pabalsti, kas palielinās, ja tiek veikts turpmāks darbs);

(b) pabalstu izmaksā saskaņā ar darbinieku pabalstu plāna noteikumiem.

▼B

163. Dažus darba attiecību izbeigšanas pabalstus izmaksā saskaņā ar spēkā esoša darbinieku pabalstu plāna noteikumiem. Piemēram, tie var būt noteikti statūtos, darba līgumā vai arodbiedrības līgumā, vai tie var būt netieši noteikti saskaņā ar darba devēja iepriekšējo praksi, izmaksājot līdzīgus pabalstus. Vēl viens piemērs: ja uzņēmums izsaka piedāvājumu par pabalstiem, kas ir pieejami uz laiku, kurš ir ilgāks par īsu periodu, vai ja intervāls starp piedāvājumu un paredzamo darba attiecību faktisko pārtraukšanu ir lielāks par īsu periodu, uzņēmums apsver, vai ir izveidojis jaunu darbinieku pabalstu plānu un attiecīgi vai saskaņā ar minēto plānu piedāvātie pabalsti ir darba attiecību izbeigšanas pabalsti vai pēcnodarbinātības pabalsti. Darbinieku pabalsti, ko izmaksā saskaņā ar darbinieku pabalstu plāna noteikumiem, ir darba attiecību izbeigšanas pabalsti, ja tie izriet no uzņēmuma lēmuma izbeigt darbinieka nodarbinātību un ja tie nav atkarīgi no darba veikšanas nākotnē.

164. Daži darbinieku pabalsti tiek maksāti neatkarīgi no darbinieka aiziešanas iemesla. Šo pabalstu maksāšana ir noteikta (atkarīga no likumīgi nostiprinātām vai minimālām darba prasībām), bet to maksāšanas laiks ir nenoteikts. Lai gan šos pabalstus dažās valstīs raksturo kā darba attiecību izbeigšanas kompensācijas vai darba attiecību izbeigšanas naudu, tie ir pēcnodarbinātības pabalsti, nevis darba attiecību izbeigšanas pabalsti, un uzņēmums tos uzskaita kā pēcnodarbinātības pabalstus.

Atzīšana

165. Uzņēmums atzīst darba attiecību izbeigšanas pabalstu saistības un izdevumus agrākajā no šādiem datumiem:

(a) kad uzņēmums vairs nevar atsaukt šo pabalstu piedāvājumu;

(b) kad uzņēmums atzīst pārstrukturēšanas izmaksas, kas ietilpst 37. SGS darbības jomā un ir saistītas ar darba attiecību izbeigšanas pabalstu izmaksāšanu.

166. Darba attiecību izbeigšanas pabalstu, kas maksājami darbinieka lēmuma rezultātā pieņemt pabalstu piedāvājumu apmaiņā pret darba attiecību izbeigšanu, laiks, kad uzņēmums vairs nevar atsaukt šo darba attiecību izbeigšanas pabalstu piedāvājumu, ir šāds brīdis atkarībā no tā, kas iestājas agrāk:

(a) kad darbinieks pieņem piedāvājumu; vai

(b) kad stājas spēkā ierobežojums (piemēram, juridiska, regulatīva vai līgumā noteikta prasība vai cits ierobežojums) attiecībā uz uzņēmuma iespēju atsaukt piedāvājumu; tas būtu gadījums, ja piedāvājums tiek izteikts, kad ierobežojums pastāv izteikšanas laikā.

167. Attiecībā uz piedāvājumu par darba attiecību izbeigšanas pabalstiem, kas maksājami uzņēmuma lēmuma rezultātā izbeigt darbinieka darba attiecības, uzņēmums vairs nevar atsaukt piedāvājumu, kad uzņēmums ir paziņojis skartajiem darbiniekiem par darba attiecību izbeigšanas plānu, kurš atbilst šādiem kritērijiem:

(a) darbības, kas vajadzīgas plāna pabeigšanai, norāda, ka, visticamāk, plānā netiks veiktas būtiskas izmaiņas;

(b) plānā ir noteikts to darbinieku skaits, kuru darba attiecības tiks izbeigtas, viņu darba klasifikācija vai funkcijas un atrašanās vietas (taču plānā nav jānorāda katrs atsevišķs darbinieks) un paredzamais pabeigšanas datums;

▼B

(c) plānā pietiekami detalizēti nosaka darba attiecību pabeigšanas pabalstus, ko darbinieki saņems, lai viņi varētu noteikt to pabalstu veidu un summas, kurus viņi saņems, kad darba attiecības tiks izbeigtas.

168. Kad uzņēmums atzīst darba attiecību izbeigšanas pabalstus, uzņēmums var arī uzskaitīt plāna grozījumus vai citu darbinieku pabalstu samazinājumu (sk. 103. punktu).

Novērtējums

169. Uzņēmums novērtē darba attiecību izbeigšanas pabalstus, veicot sākotnējo atzīšanu, un novērtē un atzīst turpmākās izmaiņas saskaņā ar darbinieka pabalsta būtību ar nosacījumu, ka gadījumā, ja darba attiecību izbeigšanas pabalsti ir pēcnodarbinātības pabalstu papildsumma, uzņēmums piemēro pēcnodarbinātības pabalstu prasības. Pretējā gadījumā:

(a) ja ir paredzams, ka darba attiecību izbeigšanas pabalstu pilnīgu norēķinu veiks, pirms būs pagājuši divpadsmit mēneši pēc tā gada pārskata perioda beigām, kurā darba attiecību izbeigšanas pabalsts tiks atzīts, uzņēmums piemēro īstermiņa darbinieku pabalstu prasības;

(b) ja nav paredzams, ka darba attiecību izbeigšanas pabalstu pilnīgu norēķinu veiks, pirms būs pagājuši divpadsmit mēneši pēc gada pārskata perioda beigām, uzņēmums piemēro citu ilgtermiņa darbinieku pabalstu prasības.

170. Tā kā darba attiecību izbeigšanas pabalstus neizmaksā apmaiņā pret darbu, 70.–74. punkts, kas attiecas uz pabalsta attiecināšanu uz nostrādātajiem periodiem, uz to neattiecas.

Piemērs, kas ilustrē 159.–170. punktu

Papildu informācija

Nesen notikušas iegādes rezultātā uzņēmums plāno pēc desmit mēnešiem slēgt rūpnīcu un vienlaikus arī izbeigt darba attiecības ar visiem rūpnīcā palikušajiem darbiniekiem. Tā kā uzņēmumam ir vajadzīgas rūpnīcas darbinieku zināšanas, lai pabeigtu dažu līgumu izpildi, tas paziņo par šādu darba attiecību izbeigšanas plānu.

Katrs darbinieks, kas paliek un turpina strādāt līdz rūpnīcas slēgšanai, darba attiecību izbeigšanas datumā saņems naudas maksājumu VV 30 000 apmērā. Darbinieki, kas aizies pirms rūpnīcas slēgšanas, saņems VV 10 000.

Rūpnīcā ir 120 darbinieki. Plāna paziņošanas laikā uzņēmums prognozē, ka 20 no viņiem aizies pirms slēgšanas. Tādēļ kopējās paredzamās naudas plūsmas saskaņā ar plānu ir VV 3 200 000 (t. i., 20 x VV 10 000 + 100 x VV 30 000). Kā paredzēts 160. punktā, uzņēmums uzskaita pabalstus, kas izmaksāti apmaiņā pret darba attiecību izbeigšanu, kā darba attiecību izbeigšanas pabalstus un uzskaita pabalstus, kuri izmaksāti apmaiņā pret darbu, kā īstermiņa darbinieku pabalstus.

▼B

Darba attiecību izbeigšanas pabalsti

Pabalsts, ko izmaksā apmaiņā pret darba attiecību izbeigšanu, ir VV 10 000. Tā ir summa, kas uzņēmumam būtu jāizmaksā par darba attiecību izbeigšanu neatkarīgi no tā, vai darbinieki paliek un turpina strādāt līdz rūpnīcas slēgšanai vai aiziet no darba pirms slēgšanas. Lai gan darbinieki var aiziet no darba pirms slēgšanas, visu darbinieku darba attiecību izbeigšana ir uzņēmuma lēmuma rezultāts slēgt rūpnīcu un izbeigt viņu darba attiecības (t. i., visiem darbiniekiem beigsies darba attiecības, kad rūpnīca tiks slēgta). Tādēļ uzņēmums atzīst saistības VV 1 200 000 apmērā (t. i., 120 x VV 10 000) par darba attiecību izbeigšanas pabalstiem, kas izmaksātas saskaņā ar darba attiecību izbeigšanas plānu, kad darba attiecību izbeigšanas plāns ir paziņots vai kad uzņēmums atzīst ar rūpnīcas slēgšanu saistītās pārstrukturēšanas izmaksas atkarībā no tā, kas notiek agrāk.

Pabalsti, ko izmaksā apmaiņā pret darbu

Palielinātie pabalsti, ko darbinieki saņems, ja strādās visus desmit mēnešus, tiek izmaksāti apmaiņā pret šajā periodā padarīto darbu. Uzņēmums tos uzskaita kā īstermiņa darbinieku pabalstus, jo uzņēmums ir paredzējis par tiem veikt norēķinu, pirms ir pagājuši divpadsmit mēneši pēc gada pārskata perioda beigām. Saskaņā ar šo piemēru diskontēšana nav vajadzīga, tāpēc katru mēnesi nodarbinātības desmit mēnešu periodā atzīst izdevumus VV 200 000 apmērā (t. i., VV 2 000 000 ÷ 10) ar atbilstīgu palielinājumu saistību uzskaites vērtībā.

Informācijas atklāšana

171. Lai gan šajā standartā nav pieprasīta konkrētas informācijas atklāšana par darba attiecību izbeigšanas pabalstiem, citos standartos var būt pieprasīta informācijas atklāšana. Piemēram, 24. SGS pieprasa informācijas atklāšanu par galvenajiem vadošajiem darbiniekiem paredzētajiem pabalstiem. Savukārt 1. SGS paredz informācijas atklāšanu par darbinieku pabalstu izmaksām.

PĀREJAS PERIODS UN SPĒKĀ STĀŠANĀS DATUMS

172. Uzņēmums piemēro šo standartu attiecībā uz gada periodiem, kas sākas 2013. gada 1. janvārī vai vēlāk. Ir atļauta agrāka piemērošana. Ja uzņēmums piemēro šo standartu pirms minētā perioda, tas par šo faktu sniedz informāciju.

173. Uzņēmums piemēro šo standartu retrospektīvi saskaņā ar 8. SGS *Grāmatvedības politika, izmaiņas grāmatvedības aplēsēs un kļūdas*, izņemot to, ka:

(a) uzņēmumam nav jākoriģē to aktīvu uzskaites vērtība, kuri neietilpst šā standarta darbības jomā saistībā ar izmaiņām darbinieku pabalstu izmaksās, kas ietvertas uzskaites vērtībā pirms sākotnējās piemērošanas datuma; sākotnējās piemērošanas datums ir pirmajos finanšu pārskatos visagrākā iepriekš uzrādītā perioda sākums, kad uzņēmums ir pieņēmis standartu;

(b) finanšu pārskatos par periodiem, kas sākušies pirms 2014. gada 1. janvāra, uzņēmumam nav jāuzrāda salīdzinoša informācija par 145. punktā paredzētajiem atklātajiem datiem attiecībā uz definētu pabalstu pienākuma jutīgumu.

▼B

PIELIKUMS

Citu SFPS grozījumi

Šajā pielikumā ir izklāstīti grozījumi citos SFPS, kas izriet no Palātas ieviestiem grozījumiem 19. SGS 2011. gada jūnijā. Uzņēmumam, kas piemēro grozīto 19. SGS, ir jāpiemēro šie grozījumi.

1. SGS ***Starptautisko finanšu pārskatu standartu pirmreizējā pieņemšana***

A1 Ir pievienots šāds 39.L punkts:

39.L Saskaņā ar 19. SGS *Darbinieku pabalsti* (grozīts 2011. gada jūnijā) ir grozīts D1. punkts, svītrots D10. un D11. punkts, kā arī pievienots E5. punkts. Uzņēmums šos grozījumus piemēro, piemērojot 19. SGS (grozīts 2011. gada jūnijā).

A2 D pielikumā (Atbrīvojumi no citiem SFPS) tiek svītrots virsraksts virs D10. punkta, D10. un D11. punkts, un D1. punkts tiek grozīts šādi:

D1 Uzņēmums var izlemt izmantot vienu vai vairākus šādus atbrīvojumus:

(a) …

(e) [svītrots] …

A3 E pielikumā (Īstermiņa atbrīvojumi no citiem SFPS) tiek svītrots virsraksts un tiek pievienots šāds E5. punkts:

Darbinieku pabalsti

E5 Pirmreizējs piemērotājs var piemērot pārejas noteikumus saskaņā ar 19. SGS 173. punkta b) apakšpunktu.

8. SFPS ***Darbības segmenti***

A4 Šādi groza 24. punktu:

24. Ja norādītās summas ir iekļautas segmenta aktīvu rādītājā, kuru izskata galvenais darbības lēmumu pieņēmējs, vai citādi tiek regulāri iesniegtas galvenajam darbības lēmumu pieņēmējam arī tādā gadījumā, ja tās nav iekļautas segmenta aktīvu rādītājā, uzņēmumam par katru uzrādāmo segmentu ir jāatklāj šāda informācija:

(a) …

(b) summas, kas pieskaitītas ilgtermiņa aktīviem*, izņemot finanšu instrumentus, atlikto nodokļu aktīvus, definētu neto pabalstu aktīvus (sk. 19. SGS *Darbinieku pabalsti*) un tiesības, kas rodas saskaņā ar apdrošināšanas līgumiem.

[izlaista zemsvītras piezīme]

13. SFPS ***Patiesās vērtības noteikšana***

A5 Virsrakstu virs D61. punkta groza šādi:

▼B

19. SGS *Darbinieku pabalsti* (grozīts 2011. gada jūnijā)

A6 D62. un D63. punktu groza šādi:

D62 Šādi groza 113. punktu:

50		[svītrots]
		(c) [svītrots]
~~102~~	113	Nosakot iztrūkumu vai pārsniegumu, atskaita plāna aktīvu patieso vērtību.

D63 Ir pievienots šāds 174. punkts:

~~162~~	174	Saskaņā ar 2011. gada maijā publicēto 13. SFPS tika grozīta patiesās vērtības definīcija 8. punktā un 113. punkts. Uzņēmums piemēro šos grozījumus, piemērojot 13. SFPS.

1. SFPS *Finanšu pārskatu sniegšana*

A7 Standarta 7. punktā definīciju "citi vispārējie ienākumi" groza šādi:

7. …

Citi vispārējie ienākumi, kas netiek atspoguļoti peļņas vai zaudējumu aprēķinā, ietver ienākumu un izdevumu posteņus (iekļaujot pārklasifikācijas korekcijas), kas netiek iekļauti peļņā vai zaudējumos, kā pieprasa vai pieļauj citi SFPS.

Citu vispārējo ienākumu sastāvdaļas ietver:

(a) izmaiņas pārvērtēšanas pārskatā (sk. 16. SGS *Pamatlīdzekļi* un 38. SGS *Nemateriālie aktīvi*);

(b) definētu pabalstu plānu atkārtotus novērtējumus (sk. 19. SGS *Darbinieku pabalsti*);

(c) …

A8 Standarta 96. punktu groza un pievieno šādu 139.K punktu:

96. Pārklasifikācijas korekcijas nerodas, kad tiek veiktas izmaiņas pārvērtēšanas pārskatā, ko atzīst saskaņā ar 16. SGS vai 38. SGS, kā arī pie definētu pabalstu plānu atkārtotiem novērtējumiem, ko atzīst saskaņā ar 19. SGS. Šīs sastāvdaļas tiek atzītas citos vispārējos ienākumos un nākamajos periodos netiek pārklasificētas uz peļņu vai zaudējumiem. Pārvērtēšanas pārskatā izmaiņas var pārnest uz nesadalīto peļņu nākamajos periodos aktīva izmantošanas vai tā atzīšanas pārtraukšanas laikā (sk. 16. un 38. SGS).

139.K Saskaņā ar 19. SGS *Darbinieku pabalsti* (grozīts 2011. gada jūnijā) ir grozīta "citi vispārējie ienākumi" definīcija 7. punktā un 96. punkts. Uzņēmums šos grozījumus piemēro, piemērojot 19. SGS (grozīts 2011. gada jūnijā).

24. SGS *Informācijas atklāšana par saistītajām pusēm*

A9 Šādi groza 22. punktu:

22. Mātesuzņēmuma vai meitasuzņēmuma piedalīšanās definēto pabalstu plānā, kurā koncerna uzņēmumi dala risku, tiek uzskatīta par darījumu starp saistītām pusēm (sk. 19. SGS (grozīts 2011. gadā) 42. punktu).

▼B

14. SFPIK ***19. SGS Fiksēto pabalstu aktīva limits, minimālā finansējuma prasības un to mijiedarbība***

A10 Zem virsraksta "Atsauces" ir pievienota atsauce uz 19. SGS *Darbinieku pabalsti* (grozīts 2011. gadā).

25. un 26. punkts ir svītrots, 1., 6., 17. un 24. punkts ir grozīts, un ir pievienots šāds 27.C punkts:

1. Saskaņā ar 19. SGS 64. punktu definēta neto pabalsta novērtējums ir attiecināts tikai uz zemāko pārsniegumu definētu pabalstu plānā un uz aktīvu griestiem. 19. SGS 8. punktā griesti ir noteikti kā "saimnieciskio labumu pašreizējā vērtība, kuri pieejami atlīdzību veidā no plāna, vai turpmāko iemaksu plānā kā samazinājumi". Ir radušies jautājumi par to, vai atlīdzības vai turpmāko iemaksu samazinājumi ir uzskatāmi par pieejamiem, it sevišķi, ja tiek piemērota minimālā finansējuma prasība.

6. Šajā interpretācijā tiek risināti šādi jautājumi:

(a) kad atlīdzības vai turpmāko iemaksu samazinājumi ir jāuzskata par pieejamiem saskaņā ar aktīvu griestu definīciju 19. SGS 8. punktā.

…

17. Uzņēmums nosaka darba izmaksas nākotnē, izmantojot pieņēmumus atbilstīgi tiem, kuri tika izmantoti, nosakot definēto pabalstu pienākumu, un atbilstīgi situācijai pārskata perioda beigās, kā noteikts saskaņā ar 19. SGS. Tādēļ uzņēmums pieņem, ka saskaņā ar plānu izmaksātajos pabalstos nākotnē nebūs izmaiņu, līdz plānā netiks ieviesti grozījumi, un pieņem stabilu darbaspēku nākotnē, ja vien uzņēmums nesamazinās to darbinieku skaitu, uz kuriem attiecas plāns. Ja uzņēmums samazina minēto darbinieku skaitu, pieņēmumā par darbaspēku nākotnē ietver šo samazinājumu.

24. Ciktāl veicamās iemaksas nebūs pieejamas pēc to iemaksāšanas plānā, uzņēmums atzīst saistības brīdī, kad rodas pienākums. Saistības samazina definēto neto pabalstu aktīvu vai palielina definēto neto pabalstu saistības tā, lai 19. SGS 64. punkta piemērošanas rezultātā nebūtu gaidāmi guvumi vai zaudējumi, kad iemaksas tiek veiktas.

27.C Saskaņā ar 19. SGS (grozīts 2011. gadā) ir grozīts 1., 6., 17. un 24. punkts un svītrots 25. un 26. punkts. Uzņēmums piemēro šos grozījumus, piemērojot 19. SGS (grozīts 2011. gadā).