



KRAJOWY STANDARD AKTUARIALNY NR 1/2015

WYCENA ZOBOWIĄZAŃ Z TYTUŁU ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

1. Cel dokumentu

Niniejszy standard praktyki Polskiego Stowarzyszenia Aktuariuszy (PSA), zwany dalej Krajowym standardem aktuarialnym nr 1/2015 („KSA 1”, „Standard”), określa reguły postępowania, jakie powinny być stosowane przy wycenie zobowiązań z tytułu świadczeń pracowniczych dokonywanej przez aktuarium na potrzeby sprawozdawczości finansowej zgodnie z Ustawą o rachunkowości i/lub Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej.

Standard zawiera zasady komunikacji z podmiotem, którego zobowiązania są wyceniane („Jednostką”), reguły metodyczne, obowiązkowe i opcjonalne elementy raportu z wyceny oraz wytyczne do tych elementów, które dla wygody użytkownika standardu zostały wyróżnione *kursywą*.

Celem Polskiego Stowarzyszenia Aktuariuszy jest ustanowienie reguł pracy aktuarium przy wycenie zobowiązań z tytułu świadczeń pracowniczych w Polsce.

- 1.1. PSA zaleca stosowanie KSA 1 wszystkim członkom, jak również osobom, które nie są członkami PSA. Stosowanie jednolitego standardu buduje zaufanie odbiorców do pracy aktuarium, członka Stowarzyszenia.

Standard odnosi się do typowych sytuacji spotykanych w pracy nad wyceną zobowiązań z tytułu świadczeń pracowniczych w Polsce. W przypadku napotkania sytuacji nieujętej w standardzie aktuarium powinien kierować się swą zawodową oceną i wymaganiami profesjonalizmu świadczonej pracy.

Standard KSA 1 powinien być stosowany w dobrej wierze i nie powinien być przedmiotem interpretacji naruszających ogólne zasady etyki zawodowej i profesjonalizmu.

Aktuarium stosując w swej pracy standard KSA 1 zaznacza to w swojej opinii.

2. Zakres stosowania i informacje ogólne

- 2.1. KSA 1 obejmuje zobowiązania z tytułu świadczeń zaklasyfikowanych przez Międzynarodowy Standard Rachunkowości nr 19 „Świadczenia pracownicze” jako świadczenia po okresie zatrudnienia i inne długoterminowe świadczenia pracownicze, między innymi wynikające z:

- 2.1.1. zapisów Kodeksu Pracy w zakresie odpraw płaconych przez pracodawcę na rzecz jego pracowników lub członków ich rodzin,

- 2.1.2. zapisów innych ustaw i przepisów branżowych w zakresie świadczeń pracowniczych płaconych przez pracodawcę na rzecz pracowników, byłych pracowników będących emerytami/rencistami lub członków ich rodzin,
- 2.1.3. sformalizowanych programów lub innych sformalizowanych ustaleń między jednostką a jej poszczególnymi pracownikami, grupami pracowników i ich przedstawicielami.
- 2.1.4. wymogów prawnych lub ustaleń branżowych, na podstawie których jednostki są zobowiązane do wpłacenia składek na rzecz krajowych, państwowych, branżowych i innych wielozakładowych programów lub
- 2.1.5. niesformalizowanych praktyk, które powodują powstanie zwyczajowo oczekiwanego zobowiązania. Niesformalizowane praktyki powodują powstanie zwyczajowo oczekiwanego zobowiązania w razie, gdy jednostka nie ma realnej możliwości niezapłacenia świadczeń pracowniczych. Przykładem zwyczajowo oczekiwanego zobowiązania jest sytuacja, gdy zmiana niesformalizowanych praktyk jednostki powoduje niemożliwe do zaakceptowania pogorszenie stosunków z pracownikami.

Zakresem KSA 1 nie są objęte: kapitałowe świadczenia pracownicze (płatności w formie akcji i instrumentów pochodnych), krótkoterminowe świadczenia pracownicze (np. niewykorzystane urlopy wypoczynkowe) i świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Zobowiązania wynikające z tych świadczeń również podlegają wycenie na potrzeby rachunkowości i mogą być prezentowane w jednym raporcie z wynikami dotyczącymi świadczeń objętych KSA 1. .

- 2.2. W odniesieniu do występujących w Polsce świadczeń przyjmuje się zwykle podział wg poniższej tabeli.

Klasyfikacja długoterminowych świadczeń wg MSR 19	Nazwa świadczenia
świadczenia po okresie zatrudnienia (program określonych świadczeń)	• odprawy emerytalne, rentowe, pośmiertne • ekwiwalenty barbońkowe, energetyczne itp. dla byłych pracowników • odpisy na ZFŚS oraz inne tego typu (np. ulgi transportowe, energetyczne, deputaty węglowe) w części przeznaczonej dla obecnych i przyszłych emerytów • opieka medyczna po okresie zatrudnienia • ubezpieczenie na życie po okresie zatrudnienia • inne świadczenia płatne po okresie zatrudnienia

inne świadczenia długoterminowe	• nagrody jubileuszowe • inne świadczenia z tytułu długiego stażu pracy zapadalne w okresie zatrudnienia, jeśli zobowiązanie z ich tytułu powstaje co najmniej po 12-tu miesiącach od daty rozpoczęcia wypracowywania świadczenia.
---------------------------------	---

2.3. Zgodnie z punktem 1.6 KSR 6, interpretuje się, że KSR 6 jest zgodny z MSR 19 w zakresie sposobu ustalania założeń i przeprowadzania wyliczeń aktuarialnych. Różnica dotyczy zakresu wymogów sprawozdawczych i sposobu ujęcia zmiany rezerw w księgach. Punkty 3 i 4 mają zastosowanie do wszystkich raportów zgodnych z KSR 6, zaś punkty 3 i 5 mają zastosowanie do wszystkich raportów zgodnych z MSR 19.

3. Minimalne wymagania odnośnie raportu z wyceny zobowiązań na świadczenia pracownicze

3.1. Raport powinien jednoznacznie określać przyjęte założenia, użytą metodologię oraz wyniki, tak by było możliwe odtworzenie wyliczeń oraz zweryfikowanie przedstawionych w raporcie założeń i wyników przez osobę o odpowiednich kwalifikacjach. Przyjęte założenia dla poszczególnych parametrów powinny być uzasadnione w raporcie.

3.2. Raport powinien zawierać następujące elementy:

3.2.1. Stwierdzenie, z jakim standardem rachunkowości (KSR 6 lub MSR 19) jest zgodna prezentacja wyników.

Jeśli raport nie zawiera wszystkich wymaganych przez MSR 19 lub KSR 6 ujawnień, o których mowa w punktach 3, 4 i 5, to aktuariusz jest zobowiązany to wyrazić stwierdzić.

3.2.2. Wyraźne stwierdzenie, czy raport jest zgodny z KSA 1.

Podczas prac aktuariusz może zdecydować na podstawie własnej profesjonalnej oceny, że właściwe będzie odstępstwo od niektórych merytorycznych standardu. Aktuariusz może również odstąpić od niektórych merytorycznych standardu również na życzenie Jednostki lub z innego powodu.

Raport zawierający takie odstępstwa uważa się za zgodny z KSA 1 pod warunkiem, że w treści raportu odstępstwa zostaną wyraźnie wskazane wraz z informacją, na czym polega dane odstępstwo, jaki jest jego powód i jakie są jego możliwe skutki dla wyników raportu.

3.2.3. Opis świadczeń pracowniczych, dla których wyliczana jest rezerwa na przyszłe zobowiązania.

Opis powinien jednoznacznie definiować, jakie płatności są możliwe w ramach danego świadczenia, kiedy i pod jakim warunkiem. Z opisu powinno być jasne w szczególności, które grupy pracowników są objęte jakimi regulacjami (np. że Zarząd nie podlega tym regulacjom) i czy regulacje nie wygasają lub nie ulegają zmianie za jakiś czas. Opis powinien być w pełni zgodny z zakresem obliczeń. W szczególności w opisie nie powinno używać się odwołań do konkretnych składowych regulaminów Jednostki (np. "Nagrody jubileuszowe reguluje paragraf 7 i 8 Układu Zbiorowego"), gdyż regulaminy takie są często aneksowane, bywają niejasne, a nawet zawierają sprzeczne zapisy; ponadto Jednostki bardzo często stosują własne interpretacje, przekazywane aktuariuszowi w formie słownej (np. zwyczajowo oczekiwany obowiązek, polegający na tym, że pracownikowi, któremu w momencie przejścia na emeryturę brakuje mniej niż 12 miesięcy do kolejnej nagrody jubileuszowej, pracodawca wypłaca tę nagrodę w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego).

3.2.4. Opis danych o zatrudnionych pracownikach używanych do obliczeń, zawierający co najmniej:

3.2.4.1. datę, na którą dane są aktualne.

Jeśli dane zostały poddane modyfikacjom (np. projekcjom stażu, wieku, wynagrodzenia) w odniesieniu do stanu na dzień jej przygotowania, należy je opisać.

Jeśli dane zostały poprawione przez aktuarium w celu usunięcia błędów powinno to również zostać opisane w raporcie.

- 3.2.4.2. podstawowe statystyki opisowe zbioru danych użytego do wyliczeń tj. co najmniej liczbę mężczyzn i kobiet, średnie danych używanych w obliczeniach takich jak wiek, staż pracy, a także informację o liczbie pracowników, którzy pobrali już odprawę emerytalną lub rentową i nadal pracują w Jednostce (np. pracujący emeryci).

Wycena powinna być oparta na indywidualnych danych o pracownikach uprawnionych do świadczeń i obliczenia powinny być robione dla każdej potencjalnej płatności osobno. Nie jest dopuszczalne stosowanie danych zbiorczych, grupujących pracowników.

Informacja o pracujących emerytach jest kluczowa w kontekście możliwości podwójnego naliczenia dla tych pracowników rezerw na odprawy emerytalne lub rentowe, oraz niejednokrotnie odrębnego traktowania tych pracowników w ramach innych świadczeń (np. nagród jubileuszowych).

- 3.2.4.3. Opis zbioru danych o historycznych odejściach pracowników użytych do obliczeń.

- 3.2.5. Założenia użyte do wyliczeń wraz z uzasadnieniami:

- 3.2.5.1. opis przyporządkowania świadczeń do poszczególnych okresów zatrudnienia (tzw. okres nabywania praw do świadczeń)

To założenie powinno być takie samo jak przy wcześniejszych wycenach zobowiązań na świadczenia pracownicze dla danej Jednostki (również wykonywanych przez inne osoby). W przypadku jego zmiany należy przedstawić w raporcie wpływ tej zmiany.

Przyporządkowanie okresów powinno być zgodne z MSR 19.

- 3.2.5.2. wysokość nominalnej stopy wzrostu lub szczegółowy opis struktury nominalnych stóp wzrostu dla wszystkich podstaw świadczeń

Przy ustalaniu założenia wzrostu wynagrodzeń w Jednostce należy opierać się na możliwie najlepszych oszacowaniach, z uwzględnieniem informacji pochodzących od Jednostki oraz ogólnodostępnych informacji rynkowych, takich jak inflacja.

Wzrost płac powinien zostać przyjęty co najmniej na takim poziomie, jaki jest zagwarantowany pracownikom lub zwyczajowo oczekiwany, np. zgodny ze stopą inflacji. Nawet jeśli w układzie zbiorowym nie ma wyrażonej jawnie takiej gwarancji, to jeśli istnieje zwyczaj, który dotychczas był stosowany, którego pracownicy oczekują, a pracodawca nie mógłby odmówić jego zastosowania bez niemożliwego do zaakceptowania pogorszenia stosunków z pracownikami, powinien zostać on uwzględniony w założeniach.

Jeżeli świadczenia uzależnione są od podstaw wymiaru innych niż wynagrodzenie w Jednostce (np. wynagrodzenie minimalne), wysokości oraz stopy wzrostu takich podstaw wymiaru powinny zostać explicitnie wskazane w raporcie.

- 3.2.5.3. wysokość stopy procentowej używanej do dyskontowania lub szczegółowy opis struktury stóp procentowych używanych do dyskontowania płatności

Stopę procentową podaje się jako jedną, annualizowaną efektywną stopę procentową lub jako strukturę terminową annualizowanych efektywnych stóp procentowych.

W przypadku używania struktury terminowej stóp procentowych należy wyraźnie określić, do jakiego okresu dana stopa się aplikuje, w szczególności określić czy mamy do czynienia ze stopami forward czy spot.

Zgodnie z MSR 19 stopę dyskontową ustala się na podstawie rynkowych stóp zwrotu z wysoko ocenianych obligacji przedsiębiorstw, lub jeśli rynek takich obligacji jest słabo rozwinięty na podstawie obligacji skarbowych.

Przyjmuje się, że w Polsce dopuszczalne jest stosowanie jako stopy dyskontowej rentowności obligacji skarbu Państwa o stałej stopie kuponowej i dalekim terminie zapadalności lub średniej z kilku takich rentowności.

W szczególności dla celów ustalenia stopy dyskonta nie jest dopuszczalne stosowanie stopy zwrotu z aktywów, ani średniego ważonego kosztu kapitału (ang. WACC), ani stopy kuponowej obligacji.

3.2.5.4. opis modelu prawdopodobieństwa użytego do wyceny, ze szczególnym uwzględnieniem poniższych dekrementów:

3.2.5.4.1. naturalnej rotacji (tj. mobilności) pracowników

Zadaniem aktuarusza jest możliwie najlepsze oszacowanie przyszłych prawdopodobieństw poszczególnych scenariuszy odejść.

Przyjęte prawdopodobieństwa odejścia pracownika z Jednostki powinny być zróżnicowane w zależności od płci i wieku/stażu i rodzaju umowy (czas określony/czas nieokreślony). W przypadku niematerialności lub małej próby statystycznej dotyczącej danego czynnika (płeć, rodzaj umowy) wymagany jest przynajmniej podział na wiek/staż. Modele stałej rotacji pracowników (tj. niezależnej ani od ich wieku, ani od ich stażu) bardzo słabo modelują odejścia pracowników i nie powinny być stosowane.

W szczególności należy wziąć pod uwagę mniejszą skłonność do opuszczania Jednostki pracowników z większym stażem i/lub starszych oraz bliskie zeru prawdopodobieństwo odejścia pracownika w ostatnich latach przed emeryturą.

Przyjęcie prawdopodobieństwa opuszczenia Jednostki przez danego pracownika w ciągu roku większego niż 15% przez szereg kolejnych lat powinno być szczególnie uzasadnione przez aktuarusza w raporcie z wyceny. W takich wypadkach należy rozważyć przyjęcie kilku modeli mobilności dla różnych grup pracowników.

Przy ustalaniu założeń aktuarialnych dotyczących pracowników Jednostki, należy opierać się na danych liczbowych i innych informacjach dotyczących tej konkretnej populacji pracowników z kilku lat uzyskanych od Jednostki. W zależności od ilości i jakości tych danych, należy ocenić, czy ich bezpośrednie użycie jest właściwe do najlepszej oceny prawdopodobieństw przyszłych scenariuszy.

Przy ustalaniu prawdopodobieństw można również kierować się prognoząmi Jednostki odnośnie planowanego rozwoju zdarzeń w Jednostce, przy czym w raporcie powinno być wyraźne wskazanie, że takie prognozy zostały wzięte pod uwagę. Należy przy tym pamiętać, że pracownicy Jednostki zwykle nie są wyspecjalizowani w szacowaniu prawdopodobieństw i nie należy dopuszczać do sytuacji, w których Jednostka zadaje prawdopodobieństwa odejść istotnie odbiegające od tych, jakie aktuarusz by przyjął niezależnie, na podstawie rozumienia sytuacji biznesowej Jednostki. Wówczas należy zastosować wskazówki z punktu 3.7.

Przykłady przyjęcia założeń eksperckich:

- *użycie wyższej, niż to wskazują dane historyczne, mobilności – może to być spowodowane spodziewanym przez Jednostkę pogorszeniem sytuacji gospodarczej w sektorze rynku, w którym działa i zwiększonymi naturalnymi odejściami jej pracowników;; w takim jednak przypadku należy explicitnie wskazać, w jaki sposób*

model mobilności został zmodyfikowany (zarówno jakościowo jak i ilościowo) oraz załączyć czytelne wyjaśnienie w kontekście niebudzącym wątpliwości komunikacyjnej między Jednostką a aktuariuszem; nie należy modyfikować mobilności we wszystkich kolejnych latach, a jedynie w tych, których dotyczy spodziewana sytuacja.

- *kalibracja modelu mobilności tylko na podstawie niektórych lat (np. z pominięciem przedostatniego roku) – może to być np. szczególną sytuacją rynkową, która miała miejsce w przedostatnim roku i przez to sztucznie zaniżyłaby wskaźniki mobilności.*
- *kalibracja modelu mobilności tylko na podstawie danych z ostatniego roku – może to być spowodowane zmianą polityki kadrowej Jednostki od ostatniego roku,*
- *przyjęcie eksperckiego poziomu mobilności (np. przeniesienie modelu z Jednostki o podobnej specyfice i stopniu rozwoju) – takie podejście możliwe jest w szczególnych wypadkach, gdy np. ilość pracowników Jednostki jest bardzo mała (np. kilkanaście osób) lub Jednostka dopiero zaczyna funkcjonować i nie dysponuje danymi historycznymi.*

3.2.5.4.2. odejść pracowników w wyniku zaplanowanej restrukturyzacji

3.2.5.4.3. śmiertelności pracowników

Przyjęte prawdopodobieństwa śmiertelności powinny odzwierciedlać statystyczne prawdopodobieństwa zgonu poszczególnych pracowników, w podziale na ich wiek i płeć. Ponieważ w praktyce dane takie są niedostępne dla konkretnej populacji pracowników, rekomendowane jest wykorzystanie aktualnych na datę wyceny tablic trwania życia publikowanych przez GUS, skorygowanych w sposób odzwierciedlający sektor gospodarki i/lub ekspozycję na ryzyko pracowników danego pracodawcy. Korekta taka może polegać np. na przemnożeniu rocznych prawdopodobieństw śmierci q_x^{death} przez stały czynnik c , charakterystyczny dla danego sektora gospodarki lub – w przypadku odpowiednio bogatych danych – dla danego pracodawcy. Zasadne jest rozważenie odrębnego modelu śmiertelności dla byłych pracowników emerytów i rencistów. W raporcie należy podać rocznik użytych tablic GUS i sposób ich korekty (lub brak takiej korekty).

W przypadku używania innych tablic niż publikowane przez GUS, należy je zaprezentować w raporcie.

3.2.5.4.4. przejścia na rentę wśród pracowników

Ponieważ brak jest odpowiednich danych, dopuszcza się stosowanie uproszczonego modelu przejścia na rentę.

W raporcie należy wskazać, jaki model przejścia na rentę został użyty (np. odniesienie do użytych tablic, czy wartość stałego współczynnika inwalidztwa) i sposób ich korekty (lub brak takiej korekty).

3.2.5.4.5. Przejścia na emeryturę

W wycenie powinny być uwzględnione podstawowe zasady przechodzenia na emeryturę obowiązujące w Polsce odnośnie ustawowego wieku emerytalnego dla mężczyzn i kobiet, uwzględniające okres przejściowy, zanim wiek emerytalny wszystkich pracowników zostanie wyrównany do 67 lat.

Jeśli przepisy obowiązujące w Jednostce przewidują wcześniejsze przechodzenie na emeryturę, zasady te powinny być uwzględnione oraz przejrzysto zaprezentowane.

Dla przykładu, jeżeli poszczególni pracownicy mają prawo do otrzymania wcześniejszej emerytury przy osiągnięciu każdorazowo charakterystycznego dla nich wieku emerytalnego, należy zebrać od Jednostki takie dane odrębnie dla każdego pracownika i uwzględnić je w wycenie rezerw zarówno tych bezpośrednio związanych z wiekiem emerytalnym (np. odprawy emerytalne) jak i pośrednio (np. nagrody jubileuszowe).

Jeżeli w Jednostce zatrudnione są osoby, które pobrały już odprawę emerytalną lub rentową (zatrudnieni emeryci lub renciści), nie należy ponownie tworzyć rezerwy na te świadczenia.

3.2.6. Datę sporządzenia wyceny

3.2.7. Imię, nazwisko, dane kontaktowe i podpis osoby dokonującej wyceny, a w przypadku osoby będącej aktuariuszem także numer wpisu do rejestru aktuariuszy.

3.3. Raport powinien zawierać stwierdzenie, że wyliczenie wartości zobowiązań zostało przeprowadzone metodą Prognozowanych Uprawnień Jednostkowych (ang. Projected Unit Credit).

Wyliczenia wykonuje się dla horyzontu czasowego nieskończonego dla płatności, dla których rozpoczął się okres wypracowywania, o którym mowa w punkcie 3.2.5.1. Wszelkie ograniczenia horyzontu czasowego muszą być formalnie uzasadnione i opisane w raporcie. Metoda Projected Unit Credit jest jedyną dopuszczalną metodą.

W przypadku świadczeń płatnych w okresie zatrudnienia (np. nagród jubileuszowych) przypadających na okres po przekroczeniu wieku emerytalnego domyślnie przyjmuje się, że nie będą one wypłacone po przejściu na emeryturę, chyba że w raporcie będzie explicite stwierdzone, że jest przyjęte inne założenie.

3.4. Raport powinien zawierać określenie zasad korzystania z niego oraz prawa do udostępniania go osobom trzecim.

3.5. Raport powinien zawierać informację o tym, kiedy powinna być wykonana następna wycena zgodnie z danym standardem rachunkowości.

Zgodnie z Ustawą o Rachunkowości art. 28 ust 1, pkt 9 następna wycena zobowiązań z tytułu świadczeń pracowniczych powinna być przeprowadzona najpóźniej na następny dzień bilansowy.

Również MSR 19 art. 59 narzuca obowiązek aktualizowania wyceny po każdej istotnej operacji gospodarczej i innych istotnych zmianach okoliczności (w tym po zmianie cen rynkowych, stóp procentowych), które zaistniały do końca okresu sprawozdawczego, a także w dniu zmiany regulacji programów świadczeń zgodnie z MSR 19 art 103.

3.6. Raport wyraźnie wskazuje założenia zadane przez Jednostkę.

3.7. W przypadku założeń narzuconych przez Jednostkę, istotnie odbiegających od osądu aktuariusza, aktuariusz umieszcza w raporcie komentarz, w którym wyjaśnia istotę założeń oraz opis swojej wątpliwości.

Przykładowo w przypadku, gdy Zarząd Jednostki oczekuje wzrostu wynagrodzenia na poziomie 15% rocznie długoterminowo, komentarz może zawierać informację o standardowo przyjmowanych założeniach w tym zakresie.

3.8. Raport powinien zawierać uzgodnienie bilansu otwarcia z bilansem zamknięcia o poziomie szczegółowości poniższej tabeli lub większym

Lp.	Pozycja	Świadczenie 1	Świadczenie 2	
1	rezerwa na przyszłe zobowiązania na początek okresu			
2	kwota świadczeń zapadłych w okresie			
3	odsetki netto od zobowiązania netto			
4	koszty bieżącego zatrudnienia			

5	zyski lub straty aktuarialne			
6	koszty przeszłego zatrudnienia			
7	skutki połączenia jednostek gospodarczych lub zbycia oraz transfery istotnej liczby pracowników			
8	rezerwa na przyszłe zobowiązania na koniec okresu			
9	w tym: część krótkoterminowa			
10	w tym: część długoterminowa			

Powinny zachodzić zależności dla poszczególnych wierszy:

a) $(1)+(2)+(3)+(4)+(5)+(6)+(7) = (8).$

b) $(9)+(10) = (8)$

Raport powinien zawierać wyniki wyliczeń przy przyjętych założeniach. Wariantowo raport może zawierać wartości zobowiązań przy innych niż sugerowane parametrach, jednak powinno być wyraźnie zaznaczone, który wariant jest rekomendowany.

Zgodnie z Ustawą o rachunkowości rezerwa prezentuje się w podziale na część krótko- i długoterminową, gdzie rezerwa krótkoterminowa odpowiada tej części świadczeń długoterminowych, które stają się wymagalne w ciągu 12 miesięcy od daty wyceny.

W rezerwie krótkoterminowej stanowiącej wydzieloną część rezerwy na świadczenia długoterminowe uwzględnia się okres nabywania praw do świadczeń, dyskontowanie oraz prawdopodobieństwo.

W rezerwie wykazuje się w szczególności przyszłe zobowiązania z tytułu świadczeń, do których prawa zostały już nabyte, a z których jeszcze nie skorzystano (np. odprawy emerytalne pracowników, którzy mimo osiągnięcia odpowiedniego wieku i stażu nadal pracują, a nie są zatrudnionymi emerytami).

Kwota świadczeń zapadłych w okresie jest prezentowana jako kwota ujemna.

Przygotowanie uzgodnienia bilansu otwarcia z bilansem zamknięcia wymaga powtórzenia obliczenia wartości zobowiązania na początek okresu. Jeśli rezerwy nie były tworzone, nie jest możliwe takie powtórzenie lub rozbieżności są istotne, to należy o tym poinformować Jednostkę oraz przygotować uzgodnienie bilansu otwarcia z bilansem zamknięcia z uwzględnieniem samodzielnie wyliczonego bilansu otwarcia. Sposób księgowego ujęcia rozbieżności pozostawia się Jednostce.

Koszty bieżącego zatrudnienia i odsetek netto szczegółowo definiuje MSR 19.

Koszty przeszłego zatrudnienia, tj. zmiana wartości bieżącej zobowiązania z tytułu określonych świadczeń za pracę wykonywaną przez pracowników w ubiegłych okresach, pojawiająca się w okresie bieżącym w wyniku zmiany lub ograniczenia programu (w tym restrukturyzacji). W tej pozycji są ujmowane zmiany regulacji świadczeń lub zmiany prawa (np. zmiana wieku emerytalnego) zmieniające czas płatności lub sposób wyliczania wysokości płatności. W tej pozycji nie są więc ujmowane zmiany podstaw świadczeń (np. zmiana wynagrodzenia minimalnego), zmiany prawa mogące zmieniać w przyszłości dynamikę zmiany podstaw (tj. sposób ich wzrostu), zmiany modelu prawdopodobieństwa (np. krzywa mobilności zależna od wieku w miejsce stałej wartości mobilności), ani zmiany jego parametryzacji.

Skutki połączenia jednostek gospodarczych lub zbycia to zwiększenie lub zmniejszenie wartości bieżącej zobowiązania z tytułu połączeń jednostek gospodarczych i transakcji zbycia (MSR 19 141 lit. b)). W tej pozycji są również ujmowane zmiany kwot rezerw wynikające z transferu istotnej liczby pracowników do/z innej jednostki, które z punktu widzenia rachunkowości zostały zakwalifikowane jako zakup / przejęcie przedsięwzięcia.

4. Minimalne elementy raportu zgodnego z KSR 6

- 4.1. Raport powinien zawierać informację, jaki jest zakres ujawnień wymagany przez KSR 6.
4.2. W przypadku, jeśli Jednostka zamówi zestawienie wg wariantu porównawczego rachunku zysków i strat, raport powinien zawierać obciążenia okresu na poziomie szczegółowości poniższej tabeli lub większym:

	Świadczenie 1	Świadczenie 2	
A. wynagrodzenia			
B. pozostałe koszty rodzajowe			
C. ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia			
D. inne przychody lub koszty operacyjne			
E. koszty finansowe/odsetki			

Pozycja A odpowiada za koszty bieżącego i przeszłego zatrudnienia w części związanej z tzw. wartością brutto (bez ZUS-u pracodawcy), również wynagrodzenia płatne w naturze (deputaty).

Pozycja B odpowiada za koszty bieżącego i przeszłego zatrudnienia dla świadczeń na rzecz osób trzecich (takich jak np. odprawy pośmiertne, odpisy ZFŚŚ dla emerytów i inne świadczenia dla emerytów), niezaliczane do wynagrodzeń i świadczeń dla pracowników, a przez to nienykazywane w pozycji A.

Pozycja C odpowiada za koszty bieżącego i przeszłego zatrudnienia w części związanej z tzw. ZUS-em pracodawcy.

Pozycja D to przeniesione zyski i straty aktuarialne z uzgodnienie bilansu otwarcia z bilansem zamknięcia.

Pozycja E to przeniesione odsetki netto od zobowiązania netto z uzgodnienia bilansu otwarcia z bilansem zamknięcia.

- 4.3. W przypadku, jeśli Jednostka zamówi zestawienie wg wariantu kalkulacyjnego rachunku zysków i strat, raport powinien zawierać obciążenia okresu na poziomie szczegółowości poniższej tabeli lub większym:

	Świadczenie 1	Świadczenie 2	
A. koszty ogólnego zarządu			
B. koszty wytworzenia i sprzedaży			
C. inne przychody lub koszty operacyjne			
D. koszty finansowe/odsetki			

Pozycja A odpowiada za koszty bieżącego i przeszłego zatrudnienia dotyczące pracowników administracyjnych.

Pozycja B odpowiada za koszty bieżącego i przeszłego zatrudnienia dotyczące pozostałych pracowników (np. związanych z produkcją).

Pozycja C to przeniesione zyski i straty aktuarialne z uzgodnienie bilansu otwarcia z bilansem zamknięcia.

Pozycja D to przeniesione odsetki netto od zobowiązania netto z uzgodnienia bilansu otwarcia z bilansem zamknięcia.

- 4.4. Zgodnie z punktem 5.1 KSR 6 i przykładem 8 sekcją IIIa KSR 6, raport powinien zawierać informację dodatkową o zmianie stanu rezerw na poziomie szczegółowości poniższej tabeli lub większym:

	Świadczenie 1	Świadczenie 2	
stan na początek okresu			
zwiększenia			
wykorzystania			
rozwiązanie			
stan na koniec okresu			

Wykorzystanie (KSR 5.1 pp. 4) to kwoty rezerw zmniejszone w związku z rozliczeniem z bieżącymi zobowiązaniami z tytułu świadczeń (niezależnie czy zostały wypłacone).

Rozwiązanie (KSR 5.1 pp. 5) to koszty przeszłego zatrudnienia, o ile były ujemne, zyski lub straty aktuarialne, o ile były ujemne (zysk aktuarialny) oraz skutki połączenia jednostek gospodarczych lub zbycia oraz transfery istotnej liczby pracowników (o ile były ujemne).

Zwiększenia (KSR 5.1 pp. 3) to koszty bieżącego zatrudnienia, odsetki netto od zobowiązania netto, koszty przeszłego zatrudnienia, o ile były dodatnie, zyski lub straty aktuarialne, o ile były dodatnie (strata aktuarialna) oraz skutki połączenia jednostek gospodarczych lub zbycia oraz transfery istotnej liczby pracowników (o ile były dodatnie).

- 4.5. Zgodnie z KSR 6 5.2 pp. a) raport powinien zawierać informację o terminach płatności wynikających ze świadczeń.

Należy zaprezentować oczekiwane przepływy pieniężne co najmniej dla każdego z najbliższych pięciu lat, prezentowane osobno dla każdego ze świadczeń.

- 4.6. Zgodnie z KSR 6 5.2 pp. b) raport powinien zawierać informację o wszelkich istotnych niepewnościach związanych z kwotą oraz terminem płatności świadczeń.

5. Minimalne elementy raportu zgodnego z MSR 19

- 5.1. Raport powinien zawierać informację, jaki jest zakres ujawnień wymagany przez MSR 19.

- 5.2. Zgodnie z MSR 19 uzgodnienie bilansu otwarcia z bilansem zamknięcia (tabela punktu 3.8) obejmuje również zobowiązania bieżące, których aktuarialny nie wyznacza, a pozycja 2 wspomnianej tabeli świadczenia wypłacone w okresie. Należy zaznaczyć ten fakt w raporcie albo uzupełnić tabelę w oparciu o dane otrzymane od Jednostki.

- 5.3. Raport zawiera rozbieżności zysków lub strat aktuarialnych, powstałych w bieżącym okresie na poziomie szczegółowości poniższej tabeli lub większym:

	Świadczenie 1	Świadczenie 2	
korekt założeń aktuarialnych ex post			
zmian założeń demograficznych			

zmian założeń finansowych			
---------------------------	--	--	--

Otrzymane wyliczenia należy wykazywać w tabeli w kolejności, w jakiej były wykonywane, gdyż założenia wpływają na siebie nawzajem i wartość otrzymanych wyników częściowych zależy od kolejności naliczeń.

- 5.4. W raporcie koszty okresu powinny zostać rozdzielone zgodnie z MSR 19 na poziomie szczegółowości poniższej tabeli lub większym:

	Świadczenie 1	Świadczenie 2	
zyski lub straty			
inne całkowite dochody			

- 5.5. Raport powinien zawierać analizę wrażliwości na każde istotne założenie aktuarialne.

Obowiązkowo należy zaprezentować analizę wrażliwości na zmianę założeń o rotacji pracowników, założeniu dyskonta oraz założeniu o wzroście podstaw świadczeń (a więc zarówno na prognozowany wzrost wynagrodzeń, jak i np. na prognozowany wzrost wynagrodzenia minimalnego, jeżeli jakieś świadczenia są zależne do takiej podstawy) oraz wszystkich innych istotnych założeń. Analiza wrażliwości powinna być prezentowana osobno dla każdego świadczenia. Minimalna analiza wrażliwości powinna prezentować, jak zmiana danego parametru in plus oraz in minus wpływa ilościowo na kwotę rezerw.

- 5.6. Raport powinien zawierać profil zapadalności zobowiązań.

Aby wypełnić obowiązki ujawnieniowe MSR 19, należy zaprezentować podział zobowiązań co najmniej na każde z najbliższych pięciu lat i zagregowanego pozostałego okresu, oczekiwane przepływy pieniężne dla każdego z najbliższych pięciu lat oraz durację aktuarialną (tzn. średni ważony okres obowiązywania zobowiązania uwzględniający prawdopodobieństwa wypłaty i dyskonto), wszystkie prezentowane osobno dla każdego ze świadczeń.

6. Postanowienia końcowe

- 6.1. KSA 1 wchodzi w życie z dniem jego uchwalenia.