



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ  
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Διπλωματική Εργασία

ΔΛΠ 19 Παροχές σε Εργαζομένους

Της Ηλιάνας Σύγγαρη

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη  
Λογιστική Φορολογία και Χρηματοοικονομική Διοίκηση

Θεσσαλονίκη 2022

## Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους όσους συνέβαλλαν στην εκπόνησή της.

Ευχαριστώ θερμά τους καθηγητές των ΠΜΣ του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Τέλος, θα ήθελα εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην οικογένειά μου για όλη τη στήριξη, τη συμπαράσταση και την κατανόησή τους, καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

## Περίληψη

Σκοπός της εργασίας είναι η παρουσίαση θεμάτων και διαδικασιών που αφορούν την εφαρμογή του ΔΛΠ 19 στις ελληνικές επιχειρήσεις με κριτική αξιολόγηση και έμφαση στις τροποποιήσεις που υπέστη και σε σύγχρονα θέματα που αφορούν την εφαρμογή του σε συμφωνία με τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα. Οι σύγχρονες επιχειρήσεις έχουν πολλές δυνατότητες αποτύπωσης των παροχών που μπορούν να επιλέξουν να προσφέρουν στους εργαζομένους τους ενώ οι πρόσφατες τροποποιήσεις του ΔΛΠ 19 σε συνδυασμό με την κατανομή του κόστους προγραμμάτων καθορισμένων παροχών παρέχουν στις ελληνικές επιχειρήσεις μεγάλη ευελιξία και επιλογές για την αξιοποίηση των χρηματικών ποσών που αφορούν όσα ορίζει το ΔΛΠ 19. Στη σύγχρονη βιβλιογραφία εξετάζονται οι επιπτώσεις της χρήσης του ΔΛΠ 19 στον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων, οι δυνατότητες που δίνει η επιλογή του προεξοφλητικού επιτοκίου και τα αποτελέσματα εφαρμογής του ΔΛΠ 19 ανά χώρα.

Ο λογιστικός χειρισμός κατανομής του κόστους των προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία με βάση την απόφαση της IFRIC άλλαξε τον τρόπο διαχείρισης των παροχών προς εργαζομένους. Παρά το γεγονός ότι η απόφαση της IFRIC αφορά εταιρίες που εφαρμόζουν ΔΠΧΑ, εντούτοις συστήνεται η εφαρμογή της απόφασης και από τις εταιρίες που εφαρμόζουν ΕΛΠ, καθώς επηρεάζεται μόνο ο χρόνος κατά τον οποίο προκύπτει η δέσμευση για παροχή δηλαδή ο χρόνος αναγνώρισης της παροχής στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις, ενώ και τα ΕΛΠ δεν προβλέπουν ρητά τον χρόνο αναγνώρισης αυτών των παροχών. Αυτό σημαίνει ότι τροποποιείται ο τρόπος διαχείρισης των παροχών και ελαφρύνονται οι επιχειρήσεις από μέχρι πρότινος υποχρεώσεις επιμέτρησης των παροχών σε εργαζόμενους που δεν συμπληρώνουν θεμελιώδες δικαίωμα συνταξιοδότησης.

**Λέξεις – κλειδιά:** ΔΛΠ 19, ΕΛΠ, παροχές σε εργαζομένους

## **Abstract**

The purpose of this thesis is to present issues and procedures related to the application of IAS 19 in Greek companies with a critical evaluation and emphasis on the modifications it underwent and on contemporary issues related to its application in accordance with the Greek Accounting Standards. Modern companies have many possibilities of recording the benefits they can choose to offer to their employees, while the recent amendments of IAS 19 in combination with the distribution of the cost of defined benefit programs provide Greek companies with great flexibility and options for the utilization of the sums of money that concern what is defined by IAS 19. In modern literature, the effects of the use of IAS 19 on the way businesses operate, the possibilities given by the choice of the discount rate and the results of applying IAS 19 per country are examined.

The cost-sharing accounting treatment of severance provisions based on the IFRIC decision has changed the way employee benefits are managed. Even though the IFRIC decision concerns companies that apply IFRS, it is nevertheless recommended that the decision be applied by companies that apply ELP, as it only affects the time in which the obligation to provide arises, i.e., the time of recognition of the provision in the financial statements, while the Greek Accounting Standards do not explicitly provide for the recognition time of these benefits. This means that the way benefits are managed is modified and companies are relieved of the previous obligation to measure benefits for employees who do not complete a fundamental right to retirement.

**Keywords:** IAS 19, Greek Accounting Standards, employee benefits

## Περιεχόμενα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	1
1.1.Σκοπός.....	1
1.2. Δομή .....	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ .....	3
2.1.Επιπτώσεις Χρήσης ΔΛΠ 19 .....	3
2.2.Προεξοφλητικό Επιτόκιο.....	5
2.3.Μελέτες σε Επίπεδο Χώρας .....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΣΙΟ .....	13
3.1. Εισαγωγικά .....	13
3.2. Ιστορικά Στοιχεία .....	13
3.3. Είδη Παροχών .....	17
3.4.Απουσία Εργαζομένων .....	24
3.5. Αναλογιστικά Κέρδη/Ζημίες.....	26
3.6.Έξοδος από την Υπηρεσία.....	32
3.6.1.Προγράμματα καθορισμένων εισφορών .....	34
3.6.2.Προγράμματα καθορισμένων παροχών .....	36
3.6.3. Πρόγραμμα πολλών εργοδοτών .....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΣΥΓΧΡΟΝΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΔΛΠ 19 .....	49
4.1 Κατανομή Παροχών .....	49
4.2. Τροποποιήσεις IASB.....	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	57

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## 1.1.Σκοπός

Το ΔΛΠ 19 παρέχει τη διεθνώς αναγνωρισμένη καθοδήγηση σχετικά με τη λογιστική και τη γνωστοποίηση στις οικονομικές καταστάσεις των συνταξιοδοτικών παροχών και υποχρεώσεων καθορισμένων παροχών. Η επαρκής εφαρμογή του ΔΛΠ 19 επιτρέπει στους χρήστες των οικονομικών καταστάσεων να συγκρίνουν το κόστος και τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με το εισόδημα των απασχολούμενων οικονομικών οντοτήτων και ταυτόχρονα εγγυάται τα δικαιώματα των εργαζομένων (Selimović & Valedar, 2021).

Ο πρώτος στόχος του ΔΛΠ 19 είναι να διασφαλίσει ότι η κατάσταση οικονομικής θέσης (SOFP) μιας οντότητας αντικατοπτρίζει μια καθαρή συνταξιοδοτική υποχρέωση/ περιουσιακό στοιχείο σε σχέση με τις παροχές σε εργαζόμενους που θα καταβληθούν στο μέλλον. Ο δεύτερος στόχος του ΔΛΠ 19 είναι να διασφαλίσει ότι η κατάσταση αποτελεσμάτων κέρδους ή ζημίας της οντότητας αναγνωρίζει ένα έξοδο όταν η οντότητα καταναλώνει ένα οικονομικό όφελος που προκύπτει από τις υπηρεσίες που παρέχει ο εργαζόμενος σε αντάλλαγμα για τις παροχές που προσφέρει η οντότητα (McNally, 2017).

Οι επιχειρηματικές υπηρεσίες που παρέχονται από επιχειρήσεις στους υπαλλήλους τους σε αντάλλαγμα για την εργασία τους έχουν συχνά σημαντικό αντίκτυπο τόσο στο βραχυπρόθεσμο λειτουργικό αποτέλεσμα όσο και στα καθαρά περιουσιακά στοιχεία, την οικονομική θέση και τα αποτελέσματα εργασιών. Η λογιστική αντιμετώπιση και παρουσίαση όλων αυτών των υπηρεσιών ρυθμίζεται με το ΔΛΠ 19. Η μόνη εξαίρεση είναι οι ρυθμίσεις πληρωμής βάσει μετοχών (π.χ. προγράμματα δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών) που ρυθμίζονται με το ΔΠΧΑ 2 για την πληρωμή βάσει μετοχών (Buschhüter & Striegel, 2011).

Το ΔΛΠ 19 επικεντρώνεται στην αναγνώριση και παρουσίαση των υποχρεώσεων από εταιρικά συνταξιοδοτικά προγράμματα με τη μορφή συνταξιοδοτικών παροχών κυρίως στον ισολογισμό και τα έξοδα και έσοδα που προκύπτουν από αυτή την σχέση στην κατάσταση συνολικών εσόδων. Το ΔΛΠ 19 δε ρυθμίζει την αναγνώριση των εργοδοτικών εισφορών στα ταμεία ασφάλισης υγείας των εταιριών (νόμιμη ασφάλιση υγείας), την υποχρεωτική

συνταξιοδοτική ασφάλιση και τις εισφορές της ένωσης ασφαλιστικών εταιριών εργοδοτικής ευθύνης (Buschhüter & Striegel, 2011).

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιάσει το ΔΛΠ 19 που αφορά τις παροχές σε εργαζόμενους, τον τρόπο εφαρμογής του, τις αλλαγές που επέφερε στις οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων και τα θέματα έρευνας που απασχολούν τους σύγχρονους ερευνητές γύρω από αυτό.

## 1.2. Δομή

Η παρούσα διπλωματική εργασία απαρτίζεται από πέντε κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται ο σκοπός και η δομή της εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται ιστορικά στοιχεία για την έκδοση και τις τροποποιήσεις που υπέστη το ΔΛΠ 19, τα είδη των παροχών που προβλέπονται για τους εργαζομένους, ο τρόπος διαχείρισης της απουσίας των εργαζομένων και των αναλογιστικών κερδών/ ζημιών καθώς και ο τρόπος εξόδου από την υπηρεσία για συνταξιοδοτικούς σκοπούς. Στο τρίτο κεφάλαιο υλοποιείται βιβλιογραφική επισκόπηση για τις επιπτώσεις χρήσης και εφαρμογής του ΔΛΠ 19, τις δυνατότητες που δίνει η ελευθερία επιλογής του προεξοφλητικού επιτοκίου και ευρήματα από εμπειρικές μελέτες σε διάφορες χώρες. Στο τέταρτο κεφάλαιο εξετάζεται ξεχωριστά η κατανομή παροχών με βάση πρόσφατες διευκρινίσεις και καθοδήγηση που δόθηκε για τον τρόπο υπολογισμού τους και εξετάζονται οι πρόσφατες τροποποιήσεις του IASB. Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της θεωρητικής έρευνας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

### 2.1.Επιπτώσεις Χρήσης ΔΛΠ 19

Τα προγράμματα παροχών εργαζομένων οδηγούν σε μελλοντικές υποχρεώσεις που θεωρείται ότι έχουν τον χαρακτήρα εταιρικών υποχρεώσεων. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 η πολιτική της θέσπισης λογιστικών προτύπων ήταν ότι οι επιπτώσεις πρέπει να περιλαμβάνονται στις οικονομικές καταστάσεις και οι λεπτομέρειες πίσω από τον καθορισμό των οικονομικών μεγεθών πρέπει να αναφέρονται στις σημειώσεις (Lundesgaard, 2014) .

Για πολλά χρόνια η εφαρμογή του ΔΛΠ 19 έχει μελετηθεί από ερευνητές ως ένα αμφιλεγόμενο ζήτημα. Υπάρχει πλήθος ερευνών που ασχολούνται με τις επιπτώσεις του ΔΛΠ 19 σε όλο τον κόσμο και ορόσημο για αυτό υπήρξε η δημοσίευση ενός προσχεδίου επέκτασης του ΔΛΠ 19 με προτεινόμενες αλλαγές το 2010 (Demaria et al., 2012). Σύμφωνα με τον Severinson (2010) οι προτεινόμενες αλλαγές που παρουσιάστηκαν στο προσχέδιο αποτέλεσαν ένα ενδιάμεσο βήμα σε μια μακροπρόθεσμη διαδικασία προς μια νέα μέθοδο λογιστικής για τις συνταξιοδοτικές παροχές των επιχειρήσεων.

Οι υπεύθυνοι χάραξης συνταξιοδοτικής πολιτικής κλήθηκαν να λάβουν υπόψη τις αλλαγές στα λογιστικά πρότυπα που διαμορφώνουν ένα νέο τρόπο σχεδιασμού, χρηματοδότησης και σκέψης για τις συνταξιοδοτικές υποσχέσεις των επιχειρήσεων. Επιπλέον, κλήθηκαν να συνυπολογίσουν ότι οι λογιστικές αυτές αλλαγές μπορεί να έχουν επιπτώσεις στους κανόνες αποτίμησης που οι ρυθμιστικές και εποπτικές αρχές απαιτούν από τα συνταξιοδοτικά ταμεία να χρησιμοποιούν (Selimović & Valedar, 2021).

Σε αντίθεση με τη δημοφιλή πεποίθηση ότι η εφαρμογή του ΔΛΠ 19 αυξάνει το κόστος και επηρεάζει αρνητικά τους δείκτες χρηματοοικονομικής απόδοσης, οι Selimović & Valedar (2021) έδειξαν πως η εφαρμογή του ΔΛΠ 19 και η χρήση υπολογισμών που βασίζονται σε αναλογιστικές υποθέσεις δεν έχει σημαντική επίδραση στη χρηματοοικονομική απόδοση της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, οι επιχειρήσεις χρειάζονται κίνητρο για την εφαρμογή του ΔΛΠ 19 και των απαιτήσεων που φέρει.

Οι Wen-hsin Hsu et al. (2013) εξέτασαν παράγοντες που μπορούν να παρακινήσουν τους διευθυντές επιχειρήσεων να αυξήσουν (μειώσουν) την εύλογη αξία των συνταξιοδοτικών περιουσιακών στοιχείων (υποχρεώσεων) μέσω παροχών συνταξιοδότησης στην Ταϊβάν και



διαπίστωσαν πως οι επιχειρήσεις τείνουν να αυξάνουν (μειώνουν) την αξία των συνταξιοδοτικών περιουσιακών στοιχείων (υποχρεώσεων) αυξάνοντας (μειώνοντας) το υποτιθέμενο αναμενόμενο ποσοστό απόδοσης περιουσιακών στοιχείων (αναμενόμενη αύξηση μισθού).

Η εφαρμογή του ΔΛΠ 19 έχει πολλαπλά οφέλη για την επιχείρηση και τους εργαζόμενους. Με χρήση διακριτικής ευχέρειας για το ύψος των βραχυπρόθεσμων παροχών σε σχέση με τις υπόλοιπες παροχές (μακροπρόθεσμες και παροχές εξόδου από την υπηρεσία), οι επιχειρήσεις επηρεάζουν τον τρόπο κατανομής του οικονομικού αποτελέσματος ανά έτος και κατά συνέπεια ανά αξία κεφαλαίου και μετοχών. Διατηρώντας το κόστος για άλλες μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους και παροχές εξόδου από την υπηρεσία, οι επιχειρήσεις δημιουργούν ένα αποθεματικό και παρέχουν τα απαραίτητα κεφάλαια για τον διακανονισμό των υποχρεώσεων προς τους εργαζομένους κατά τη λήξη τους αποτρέποντας έτσι σημαντικά έκτακτα πλήγματα στο οικονομικό αποτέλεσμα (Selimović & Valedar, 2021).

Οι Pinto & Morais (2019) χρησιμοποίησαν ένα δείγμα 72 βρετανικών εταιριών για να βρουν αν η υιοθέτηση του ΔΛΠ 19 βελτίωσε τη συνάφεια της αξίας των λογιστικών πληροφοριών για τις συντάξεις ιδιαίτερα σε εταιρίες με υψηλή ευαισθησία στις συντάξεις που ήταν επιρρεπείς στη διαχείριση κερδών προς τα πάνω πριν την αναθεώρηση του ΔΛΠ 19. Βρήκαν πως η υιοθέτηση του αναθεωρημένου προτύπου περιόρισε πράγματι τη χρήση της υπόθεσης του αναμενόμενου ποσοστού απόδοσης και βελτίωσε τη συνάφεια της αξίας των αναφερόμενων κερδών.

Οι Bergstresser et al. (2006) εξέτασαν τους λόγους για τους οποίους οι οντότητες χρησιμοποιούν τη διαχείριση κερδών για τον προσδιορισμό της αναμενόμενης απόδοσης των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος ένας εκ των οποίων είναι ο ομορτισμός της διοίκησης. Οι επιχειρήσεις προχωρούν σε πιο επιθετικές υποθέσεις όταν προετοιμάζονται για μια σταθερή απόκτηση, όταν εκδίδουν μετοχές και όταν η διοίκηση έχει την ευκαιρία να ασκήσει δικαιώματα προαίρεσης μετοχών. Αν οι επιχειρήσεις καλούνται να δηλώσουν ζημία, αν αναμένουν μειωμένο αποτέλεσμα ή αν η αύξηση των κερδών τους είναι κάτω από το μέσο όρο του κλάδου, τότε υπάρχει επίσης τάση χρήσης επιθετικών υποθέσεων.

Οι McNally et al. (2019) υποστήριξαν ότι οι απαιτήσεις των λογιστικών προτύπων για την αποτίμηση των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων καθορισμένων παροχών στις οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων που χορηγούν αυτά τα προγράμματα ενδέχεται να παράγουν ένα τεχνητό αποτέλεσμα που έρχεται σε αντίθεση με τους στόχους της πιστής εκπροσώπησης και της συνάφειας αυτών των προτύπων. Προσέγγισαν το θέμα θεωρητικά και με ένα πρακτικό παράδειγμα για να καταδείξουν τον αντίκτυπο της υιοθέτησης μιας αντισταθμισμένης

προσέγγισης σε επενδύσεις χαρτοφυλακίου. Κατέληξαν πως όταν ένα συνταξιοδοτικό ταμείο συμμετέχει σε αντιστοίχιση στοιχείων ενεργητικού και παθητικού και επενδύει σε περιουσιακά στοιχεία χωρίς κινδύνους, η διάρκεια, η ποσότητα και ληκτότητα των οποίων προορίζεται να καλύψει ορισμένες ή όλες τις υποχρεώσεις του προγράμματος, τότε ο απαιτούμενος λογιστικός χειρισμός έχει ως αποτέλεσμα οι οικονομικές καταστάσεις να αναφέρουν κυμαινόμενα πλεονάσματα ή ελλείμματα κάθε χρόνο τα οποία είναι δυνητικά κακώς ενημερωμένα και παραπλανητικά.

Εκτός από τις οικονομικές επιπτώσεις της εφαρμογής του ΔΛΠ 19 υπάρχουν πολλά μη χρηματοοικονομικά οφέλη με το κυριότερο το γεγονός ότι η επαρκής εφαρμογή του ΔΛΠ 19 παρέχει ασφάλεια στους εργαζόμενους. Σε μια χώρα με φτωχό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και χωρίς δυνατότητα σύναψης συμβάσεων για ιδιωτική συνταξιοδοτική ασφάλιση, οι επαρκείς παροχές που εξασφαλίζονται με το ΔΛΠ 19 συμβάλλουν σε ένα υψηλότερο επίπεδο ασφάλειας των εργαζομένων (Selimović & Valedar, 2021).

Οι Klein & Fülbier (2019) παρέχουν στοιχεία για την εσωτερική σφαίρα του ιδιωτικού καθορισμού των προτύπων από το IASB σχετικά με τη δυναμική των συζητήσεων στο Δ.Σ. και τον αντίστοιχο αντίκτυπο των εξωγενών εισροών όπως επιστολές σχολίων, σειρά επιχειρημάτων που προκλήθηκαν από συζητήσεις του IASB, συνεισφορά μεμονωμένων μελών του Δ.Σ. και σχέσεις Δ.Σ. και προσωπικού.

## 2.2. Προεξοφλητικό Επιτόκιο

Η διαδικασία αποτίμησης απαιτεί από τις επιχειρήσεις να κάνουν υποθέσεις σχετικά με χρηματοοικονομικές και δημογραφικές μεταβλητές όπως το προεξοφλητικό επιτόκιο και τον πληθωρισμό ή τη θνησιμότητα και το προσδόκιμο ζωής των δικαιούχων του προγράμματος. Η διαχείριση των συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων των οντοτήτων με βάση το ΔΛΠ 19 αποτελεί θέμα έρευνας τα τελευταία χρόνια με έμφαση στην επιλογή του προεξοφλητικού επιτοκίου (Glaum, 2009).

Το θέμα της επιλογής του προεξοφλητικού επιτοκίου είναι σημαντικό για τις οντότητες, καθώς μεταξύ άλλων το επιλεγμένο επιτόκιο μπορεί να έχει αντίκτυπο στους λογαριασμούς. Ένα χαμηλό προεξοφλητικό επιτόκιο οδηγεί σε υψηλό χρέος και έτσι η επιλογή του επιτοκίου είναι σημαντική γιατί επηρεάζει τον τρόπο εμφάνισης της επιχείρησης ακόμη και αν η οικονομική κατάσταση παραμένει ίδια (Marton et al., 2018).

Αρκετές έρευνες εξετάζουν τις προβληματικές επιπτώσεις της επιλογής προεξοφλητικού επιτοκίου. Οι Naughton (2019), Fahad et al. (2019) και Pinto & Morais (2019) παρουσιάζουν σημαντικές διακυμάνσεις στα επιλεγμένα προεξοφλητικά επιτόκια και τις επιπτώσεις τους στις αμοιβές ελέγχου. Ο Naughton (2019) ανέπτυξε νέες προσεγγίσεις εκτίμησης της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης σε σχέση με τρεις βασικές παραδοχές των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών (προεξοφλητικό επιτόκιο, ποσοστό αποζημίωσης και αναμενόμενη απόδοση συνταξιοδοτικών περιουσιακών στοιχείων). Υποστήριξε ότι οι εταιρίες μείωσαν τη διακριτική ευχέρεια στις περιπτώσεις στις οποίες οι κανονισμοί έγιναν πιο περιοριστικοί αλλά αντιστάθμισαν το αποτέλεσμα αυξάνοντας τη διακριτική ευχέρεια στις υπόλοιπες υποθέσεις όπου υπήρχε το περιθώριο.

Το ΔΛΠ 19 δίνει χώρο για δύο εναλλακτικές λύσεις για τις οντότητες, τα εταιρικά και τα κρατικά ομόλογα όμως ο προσδιορισμός του προεξοφλητικού επιτοκίου γίνεται πιο ελεύθερα στην πράξη (Marton, 2012). Τα ΔΛΠ και ΔΠΧΑ αναπτύχθηκαν ώστε να αυξηθεί η εναρμόνιση και να διευκολυνθεί η σύγκριση μεταξύ των εταιριών. Η εναρμόνιση αποτελεί μια διαδικασία με την οποία η λογιστική παύει να συνδέεται με την ποικιλομορφία των εφαρμοζόμενων πρακτικών (Roberts et al., 2005). Υπάρχουν αρκετά οφέλη από την εναρμόνιση όπως η εξοικονόμηση κόστους που επιτυγχάνεται με την αποφυγή μετάφρασης λογιστικών πληροφοριών (Brown & Tarca, 2001), το χαμηλότερο κόστος κεφαλαίου για τις επιχειρήσεις (Saudaragan & Meek, 1997), καθώς και στοιχεία που δείχνουν πως η εναρμόνιση προτιμάται από τις πολυεθνικές και τις μεγάλες ελεγκτικές εταιρίες (Choi & Levich, 1990).

Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης του 2008 το επιτόκιο των κρατικών ομολόγων άρχισε να αμφισβητείται για χρήση ως προεξοφλητικό επιτόκιο, καθώς ήταν πολύ χαμηλό και αυτό οδήγησε με τη σειρά του σε υπολογισμό διαφορετικών χρεώσεων για τις επιχειρήσεις (Marton et al., 2018). Αυτό οδήγησε σε πρόβλημα σύγκρισης μεταξύ εταιριών διαφορετικών χωρών, καθώς, για παράδειγμα, στη Σουηδία έπρεπε να γίνει χρήση του χαμηλού επιτοκίου, ενώ εταιρίες που είχαν τη δυνατότητα χρήσης εταιρικών ομολόγων μπορούσαν να υπολογίσουν τις συνταξιοδοτικές τους υποχρεώσεις με υψηλότερο επιτόκιο (Marton, 2012). Έκτοτε, οι εταιρίες άρχισαν να αναζητούν εναλλακτικές λύσεις στο πρόβλημα του χαμηλού επιτοκίου (Rundfelt, 2013).

Προκειμένου να μειώσουν τις συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις αρκετές επέλεξαν να ερμηνεύσουν το ΔΛΠ 19 εκ νέου και αντ' αυτού να χρησιμοποιήσουν το επιτόκιο στεγαστικών ομολόγων. Για παράδειγμα, στη Σουηδία δεν υπάρχουν εταιρικά ομόλογα αλλά χρησιμοποιούνται τα στεγαστικά ως αποδεκτή εναλλακτική λύση στην πράξη αφού η οικονομική κρίση του 2008 έκανε τα επιτόκια των κρατικών ομολόγων τόσο χαμηλά που οι

σουηδικές εταιρίες έπαψαν να τα θεωρούν εναλλακτική. Με αυτόν τον τρόπο οι σουηδικές εταιρίες κατάφεραν να μειώσουν την υποχρέωση στον ισολογισμό. Ωστόσο, μεταγενέστερα έχει αμφισβητηθεί η πληρότητα των απαιτήσεων του ΔΛΠ 19 με αυτή την ερμηνεία (Marton, 2020).

Το προεξοφλητικό επιτόκιο που εφαρμόζουν οι οντότητες έχει μεγάλο αντίκτυπο στην παρούσα αξία των μελλοντικών παροχών σε εργαζομένους τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και σε επίπεδο χώρας. Το ΔΛΠ 19 απαιτεί την ύπαρξη μιας βαθιάς αγοράς σε εταιρικά ομόλογα υψηλής ποιότητας ώστε να χρησιμοποιηθούν οι αποδόσεις τους ως προεξοφλητικό επιτόκιο και ελλείψει αυτού πρέπει να χρησιμοποιούνται οι συχνά χαμηλότερες αποδόσεις των κρατικών ομολόγων. Από χρηματοοικονομικής άποψης, ο όρος «βαθιά αγορά» ορίζεται αόριστα στο ΔΛΠ 19.

Οι επιπτώσεις των διαφορετικών παραδοχών επιτοκίων προεξόφλησης από διαφορετικές οντότητες σε κάθε δικαιοδοσία διαστρεβλώνουν σημαντικά τους χρηματοοικονομικούς δείκτες και κυρίως όσους σχετίζονται με τη μόχλευση και την κερδοφορία (Glaum, 2009). Ο Glaum (2009) εκτιμά ότι μια ποσοστιαία αύξηση κατά μια μονάδα στο προεξοφλητικό επιτόκιο του ΔΛΠ 19 μπορεί να οδηγήσει σε μείωση 15% των συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων. Έτσι, γίνεται αντιληπτή η σημασία της ομοιομορφίας της εφαρμογής του ΔΛΠ 19 σε όλη τη δικαιοδοσία.

Σύμφωνα με τους Billings et al. (2017) οι εταιρίες επιλέγουν βασικές υποθέσεις όπως το προεξοφλητικό επιτόκιο επιλεκτικά ιδιαίτερα αυτές των οποίων η χρηματοδότηση των συντάξεων είναι προβληματική. Η εφαρμογή του ΔΛΠ 19 μετά το 2013 δεν περιόρισε αυτή την επιλεκτικότητα, καθώς εξακολουθεί να αφήνει πολλά περιθώρια στη διακριτική ευχέρεια της διοίκησης και το αποτέλεσμα είναι η κακή εκπροσώπηση των συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων.

Συγκεκριμένα, οι Billings et al. (2017) χρησιμοποίησαν ένα σύνολο δεδομένων από εταιρίες εισηγμένες στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά την περίοδο 2005-2009 για να αναλύσουν τις αναλογιστικές παραδοχές που χρησιμοποιήθηκαν για την αποτίμηση των υποχρεώσεων των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων με βάση το ΔΛΠ 19. Ανέλυσαν τις σχέσεις μεταξύ αυτών των παραδοχών και παραγόντων όπως η θέση χρηματοδότησης του συνταξιοδοτικού προγράμματος και η διάρκεια των συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων. Εντόπισαν στοιχεία επιλεκτικής διαχείρισης των τριών υποθέσεων που εξέτασαν.

Το ΔΛΠ 19 δεν εμποδίζει τη χρήση της διαχειριστικής διακριτικής ευχέρειας ιδιαίτερα από εταιρίες των οποίων οι θέσεις χρηματοδότησης των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων είναι αδύναμες, μειώνοντας έτσι την αντιπροσωπευτική πιστότητα των αναφερόμενων

συνταξιοδοτικών μεγεθών. Ο βαθμός διακριτικής ευχέρειας που εντοπίζουν ερευνητές όπως οι Billings et al. (2017) αντικατοπτρίζει το βαθμό στον οποίο το ΔΛΠ 19 ορίζει τον τρόπο με τον οποίο θα καθοριστούν οι παραδοχές. Ως εκ τούτου, οι επιχειρήσεις πρέπει να ενθαρρύνονται να αιτιολογούν πιο ρητά την επιλογή των υποθέσεών τους.

Οι Brown & Pennacchi (2015) υποστηρίζουν ότι υπάρχει μια σημαντική διαφορά μεταξύ του κατάλληλου μέτρου της κατάστασης χρηματοδότησης ενός προγράμματος και του κατάλληλου μέτρου της αγοραίας αξίας του. Ακόμη, θεωρούν ότι το κατάλληλο επιτόκιο προεξόφλησης εξαρτάται από το σκοπό της άσκησης προεξόφλησης. Ειδικότερα, αν ο στόχος είναι να ληφθεί υπόψη η χαμηλότερη ή η μεγαλύτερη χρηματοδότηση των συντάξεων θα πρέπει πάντα να χρησιμοποιείται ένα προκαθορισμένο προεξοφλητικό επιτόκιο χωρίς κίνδυνο. Αν ο στόχος είναι να προσδιοριστεί η αγοραία αξία των συνταξιοδοτικών παροχών ενός εργαζόμενου, τότε είναι σκόπιμο το προεξοφλητικό επιτόκιο να ενσωματώνει τον κίνδυνο αθέτησης του προγράμματος. Καταλήγουν στο συμπέρασμα πως το προεξοφλητικό επιτόκιο χωρίς κίνδυνο είναι το σχετικό μέτρο για τον καθορισμό του χρηματικού ποσού που θα χρειαζόταν το πρόγραμμα για αν πληρώσει τα υποσχόμενα οφέλη. Με χρήση του παραδείγματος της General Motors δείχνουν ότι η επιχείρηση μετέφερε τις δεδουλευμένες συνταξιοδοτικές της υποχρεώσεις σε μια ασφαλιστική εταιρία που στη συνέχεια παρείχε τις προσόδους συνταξιοδότησης στους υπαλλήλους της επιχείρησης.

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι οντότητες μπορούν να διαχειριστούν την επιλογή του επιτοκίου με διάφορους τρόπους ευκαιριακούς ώστε να αυξήσουν ή να μειώσουν σκόπιμα τις συνταξιοδοτικές τους υποχρεώσεις στις οικονομικές τους καταστάσεις (Billings et al., 2017; Hwang & Sarath, 2020). Η επιλογή αυτή μπορεί να διαφέρει μεταξύ διαφορετικών οντοτήτων εξαιτίας παραγόντων που αφορούν την εκάστοτε επιχείρηση (Sun & Wei, 2019). Επομένως, δεν είναι δυνατό οι οντότητες να επιλέξουν να διατηρήσουν το προεξοφλητικό επιτόκιο που είχαν τα προηγούμενα χρόνια αλλά μπορούν να αποφασίσουν να μειώσουν το προεξοφλητικό επιτόκιο για να προσαρμοστούν στη συνεχώς μειούμενη τιμή των επιτοκίων.

Διάφοροι ερευνητές εξέτασαν τον τρόπο με τον οποίο κάποιοι παράγοντες της επιχείρησης επηρεάζουν τις λογιστικές αποφάσεις. Έχει καταγραφεί πως το μέγεθος της επιχείρησης έχει αντίκτυπο σε διαφορετικούς τύπους λογιστικών αποφάσεων (Skinner, 1993). Ακόμη, μεγαλύτερες οντότητες λαμβάνουν λογιστικές αποφάσεις που οδηγούν σε μείωση των κερδών τους (Watts & Zimmerman, 1990). Οι Byrne et al. (2007) βρίσκουν ότι οι μεγαλύτερες οντότητες τείνουν να χρησιμοποιούν χαμηλότερα προεξοφλητικά επιτόκια. Ωστόσο, ο Sweeting (2011) βρίσκει ότι οι μεγαλύτερες οντότητες αναφέρουν υψηλότερα προεξοφλητικά

επιτόκια. Ακόμη, το ποσό των συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων επηρεάζει την επιλογή του προεξοφλητικού επιτοκίου (Severinson, 2008).

Οι Sun & Wei (2019) υποστηρίζουν ότι επιλέγεται υψηλότερο επιτόκιο όταν οι επενδυτές είναι πιο δύσπιστοι για την επιχείρηση και την αγορά, ενώ οι Hwang & Sarath (2020) βρίσκουν ότι οι διαχειριστές οντοτήτων με αδύναμο εσωτερικό έλεγχο τείνουν να χρησιμοποιούν υψηλότερο προεξοφλητικό επιτόκιο από τις οντότητες με δυνατό εσωτερικό έλεγχο. Οι Parker et al. (2016) εξετάζουν αν μπορούν να βρουν διαφορές μεταξύ οικονομικά ισχυρών και αδύναμων αμερικανικών οντοτήτων και καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι και οι δύο περιπτώσεις χρησιμοποιούν προεξοφλητικό επιτόκιο για να ελέγξουν τα αναφερόμενα κέρδη τους.

Η McNally (2017) υποστηρίζει πως η απαίτηση των λογιστικών προτύπων για τις υποχρεώσεις των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων να προεξοφλούνται με αναφορά στις αποδόσεις της αγοράς στο τέλος της περιόδου αναφοράς για εταιρικά ομόλογα υψηλής ποιότητας παράγει δυνητικά ένα τεχνητό αποτέλεσμα που έρχεται σε αντίθεση με τον στόχο της δίκαιης εκπροσώπησης που προάγουν τα ΔΛΠ. Μέσα από μια θεωρητική ανάλυση των σχετικών προτύπων αναφοράς με τη χρήση ενός θεωρητικού παραδείγματος για την αποτύπωση του αντίκτυπου της υιοθέτησης μιας αντισταθμισμένης προσέγγισης στις επενδύσεις χαρτοφυλακίου, βρίσκει πως όταν το αμοιβαίο κεφάλαιο έχει υιοθετήσει μια στρατηγική αντιστάθμισης κινδύνου και έχει επενδύσει σε περιουσιακά στοιχεία χωρίς κινδύνους, ο όρος, η ποσότητα και η διάρκεια των οποίων προορίζεται να ταιριάζει με τον όρο, την ποσότητα και τη διάρκεια των υποχρεώσεων του προγράμματος, η εφαρμογή των απαιτήσεων δυνητικά έχει ως αποτέλεσμα την αναφορά κυμαινόμενων ελλειμμάτων ή πλεονασμάτων κάθε χρόνο που είναι παραπλανητικά στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις.

Συνοψίζοντας, η βιβλιογραφία δείχνει πως οι οντότητες μπορούν σκόπιμα να ελέγξουν το επιτόκιο που χρησιμοποιούν στην προεξόφληση συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων και τόσο εξωτερικοί όσο και εσωτερικοί παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο θα συμβεί αυτό.

### 2.3.Μελέτες σε Επίπεδο Χώρας

Πριν την διεξαγωγή μιας έκθεσης με βάση το ΔΛΠ 19 είναι απαραίτητο να γίνει αναλογιστική αξιολόγηση, καθώς κύριος στόχος της είναι να δημιουργηθούν με επαρκή τρόπο οι απαραίτητοι

τρόποι για την εξασφάλιση της καταβολής των υπολογιζόμενων παροχών. Σύμφωνα με τους κανόνες του IASB το αποτέλεσμα που υπολογίζεται στην αναλογιστική αξιολόγηση των συνολικών παροχών που θα πρέπει να καταβάλει ο εργοδότης χρησιμοποιείται στην έκθεση. Από την πρώτη δημοσίευση των ΔΛΠ και των ΔΠΧΠ στόχος ήταν η διασφάλιση ότι οι οικονομικές καταστάσεις διαθέτουν πληροφορίες υψηλής ποιότητας, με διαφάνεια και δυνατότητες σύγκρισης (Miranda, 2018) .

Διάφορες χώρες της Ε.Ε. έχουν αναπτύξει εθνικά συστήματα και δομές που διαφέρουν με τον έναν ή τον άλλον τρόπο από τους κανονισμούς και περιπλέκουν την εφαρμογή των ΔΛΠ (Carrington et al., 2016). Ένα από τα προβλήματα που προκύπτουν αφορά τα συνταξιοδοτικά συστήματα των χωρών όπου συχνά συναντώνται διαφορετικοί τύποι εθνικών προσεγγίσεων στη λογιστική που παρουσιάζουν διαφορές ως προς τις αξίες και την έννοια των ΔΛΠ (Glaum, 2009).

Δεδομένης της αβεβαιότητας των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, η δημιουργία αποταμίευσης για τη συνταξιοδότηση δεν αποτελεί μόνο προοπτική μελλοντικής ασφάλειας για τους πολίτες αλλά και θεμελιώδες στοιχείο ανάπτυξης των χρηματοπιστωτικών αγορών. Με βάση αυτό το θέμα και την ανάγκη οι επιχειρήσεις να καταστούν πιο υπεύθυνες στη ζωή των εργαζομένων τους αφού αποχωρήσουν από τον χώρο εργασίας τους, η Miranda (2018) εξέτασε την εφαρμογή του ΔΛΠ 19 στην Πορτογαλία. Κύριος στόχος της έρευνάς της ήταν η ανάπτυξη γνώσεων σχετικά με την απόδοση μιας αναλογιστικής αποτίμησης συνταξιοδοτικών προγραμμάτων καθορισμένων παροχών. Οι εκθέσεις των επιχειρήσεων είναι σημαντικές, καθώς κύριος στόχος είναι η δημιουργία μεγαλύτερης συνέπειας στην πληροφόρηση των παροχών προς τους εργοδότες και τους κινδύνους καθιστώντας ταυτόχρονα πιο εύκολη τη σύγκριση μεταξύ εταιριών.

Ο Lynch (2007) εξέτασε την επίδραση της υιοθέτησης των ΔΠΧΠ σχετικά με τις παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία και τις επιπτώσεις τους στους δείκτες χρέους προς ίδια κεφάλαια. Εξετάζοντας τις ετήσιες εκθέσεις του 2005 ορισμένων επιχειρήσεων της Αυστραλίας και του Ηνωμένου Βασιλείου βρήκε πως η υιοθέτηση του ΔΛΠ 19 είχε ως αποτέλεσμα οι περισσότερες εταιρίες να αναφέρουν σημαντική αύξηση των υποχρεώσεων, μείωση στα ίδια κεφάλαια και αντίστοιχη αύξηση της αναλογίας χρέους – ίδιας θέσης.

Οι Anatharaman & Chuk (2018) προβλέπουν και βρίσκουν για ένα δείγμα καναδικών εταιριών που εφαρμόζουν ΔΛΠ, ότι η ανάληψη κινδύνου στις συνταξιοδοτικές επενδύσεις μειώνεται μετά την εφαρμογή του ΔΛΠ 19. Επομένως, η κατάργηση της ικανότητας των χορηγών να αναγνωρίζουν τις υψηλότερες αναμενόμενες αποδόσεις από την ανάληψη κινδύνου στο καθαρό εισόδημα φαίνεται να μειώνει την τάση τους να αναλαμβάνουν

κινδύνους. Αυτό με τη σειρά του σημαίνει ότι το λογιστικό καθεστώς που ίσχυε πριν το ΔΛΠ 19 ενθάρρυνε μεγαλύτερη ανάληψη κινδύνου στις συνταξιοδοτικές επενδύσεις από ό,τι θα μπορούσε να εξηγηθεί από καθαρά οικονομικούς καθοριστικούς παράγοντες της ανάληψης κινδύνου.

Οι Selimović & Valedar (2021) προσπάθησαν να προσδιορίσουν τον βαθμό εφαρμογής του ΔΛΠ 19 στην Βοσνία Ερζεγοβίνη και την επίδρασή του στις οικονομικές επιδόσεις των δημόσιων επιχειρήσεων. Δεδομένου ότι δεν έχει αποδειχθεί σημαντική αρνητική επίδραση της εφαρμογής του ΔΛΠ 19 στη χρηματοοικονομική απόδοση θα μπορούσε να προταθεί στις παρατηρούμενες οντότητες να εξετάσουν όλα τα πλεονεκτήματά του και έτσι να συνειδητοποιήσουν τα πιθανά οφέλη τόσο για την εταιρία όσο και για τους εργαζόμενους.

Οι Noja & Caran (2015) προσδιόρισαν και αξιολόγησαν τον οικονομικό αντίκτυπο των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία όπως οι συντάξεις στην περίπτωση της Ρουμανίας και της Σερβίας και βρήκαν θετική επίδραση των συνταξιοδοτικών συστημάτων στη συνολική οικονομική δραστηριότητα με αύξηση του συνολικού και του κατά κεφαλήν ΑΕΠ και με βελτίωση της σταθερότητας της αγοράς εργασίας. Οι εργαζόμενοι θεωρούν αυτό το είδος παροχών ως εγγύηση για τη συνταξιοδότηση με αποτέλεσμα να αυξάνεται η παραγωγικότητα και να μειώνεται η ανεργία.

Με βάση ένα δείγμα 3.207 ετήσιων δεδομένων εταιριών για τα έτη 2005-2013 οι Glaum et al. (2017) εξέτασαν τον τρόπο με τον οποίο οι εισηγμένες επιχειρήσεις στην Γαλλία, τη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποιούν δύο διακριτικές επιλογές στη λογιστική για τα συνταξιοδοτικά προγράμματα καθορισμένων παροχών με βάση το ΔΛΠ 19. Ανέλυσαν την απόφαση των εταιριών να υιοθετήσουν πρόωρα τη μέθοδο της καθαρής θέσης για τη λογιστικοποίηση των αναλογιστικών κερδών και ζημιών, την επιλογή τους να παρουσιάσουν το κόστος των συνταξιοδοτικών τόκων και την αναμενόμενη απόδοση, το καθαρό κόστος συνταξιοδοτικών τόκων, στα λειτουργικά ή χρηματοοικονομικά έσοδα.

Οι Glaum et al. (2017) βρήκαν ότι οι αποφάσεις των εταιριών να υιοθετήσουν την μέθοδο της καθαρής θέσης πρόωρα το 2005 υποκινήθηκαν από τις βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις στα ίδια κεφάλαια. Ακόμη, υποστήριξαν πως η επιλογή σχετικά με το πού θα παρουσιαστεί το κόστος τόκων και η αναμενόμενη απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος στην κατάσταση λογαριασμού αποτελεσμάτων σχετίζεται με την προκύπτουσα επίδραση στα κέρδη προ τόκων και φόρων. Τέλος, συμπεραίνουν πως οι διακριτικές επιλογές λογιστικής συντάξεων μπορούν να εμποδίσουν τη συγκρισιμότητα.

Ο Lundesgaard (2014) διευκρινίζει τον αντίκτυπο της εφαρμογής του ΔΛΠ 19 στις οικονομικές καταστάσεις από τη σκοπιά της νορβηγικής νομοθεσίας και μετά από μια



προσεκτική ανάλυση του προβλήματος της χρηματοοικονομικής αναφοράς καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η αναφορά των επιπτώσεων των προγραμμάτων παροχών πρέπει να περιορίζεται στις σημειώσεις. Οι Lode & Napier (2014) εξέτασαν παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή λογιστικής πολιτικής μεταξύ των διευθυντών εισηγμένων εταιριών στο Ηνωμένο Βασίλειο οι οποίοι εφαρμόζουν υποχρεωτικά ΔΛΠ. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους έδειξαν ότι τα χαρακτηριστικά του μεγέθους της επιχείρησης και η κάλυψη των τόκων είναι σημαντικοί καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή της λογιστικής πολιτικής.

Οι Liapis & Thalassinou (2013) επεξηγούν μια συγκριτική ανάλυση μεταξύ των ΔΠΧΑ και άλλων προτύπων λογιστικής αναφοράς στην Ελλάδα. Για την εφαρμογή των ΔΠΧΑ η Ελλάδα μετέφερε σχεδόν όλα τα καθορισμένα προγράμματα παροχών εργαζομένων σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών, ενώ οι αναλογιστικές εκτιμήσεις μετατράπηκαν σε οικονομικές εκτιμήσεις για τον προσδιορισμό της συνεισφοράς τους στα νέα προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Αυτό οδήγησε στην αναγνώριση μεγαλύτερων προβλέψεων από τις επιχειρήσεις για τις υποχρεώσεις τους για παροχές σε εργαζόμενους.

Ο Ljubicic (2008) εξέτασε τις αναμενόμενες αποδόσεις των συνταξιοδοτικών περιουσιακών στοιχείων για πρώτη φορά σύμφωνα με το ΔΛΠ 19 στο πλαίσιο διαχείρισης κερδών στη Γερμανία και βρήκε ότι η χειραγώγηση των κερδών με τις αναμενόμενες αποδόσεις των συντάξεων λαμβάνει χώρα μόνο σε περιπτώσεις όπου οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν την αποκαλούμενη προσέγγιση της ισότητας. Οι διευθυντές φαίνεται να χειραγωγούν την υποτιθέμενη απόδοση σε περιπτώσεις που προβλέπουν αποτυχία ανταπόκρισης στις προσδοκίες για τα κέρδη. Ο βαθμός χειραγώγησης συνδέεται άμεσα με το έλλειμμα κάτω από τα κρίσιμα όρια, με την ευαισθησία των κερδών στη αναμενόμενη απόδοση περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και με τη μόχλευση της επιχείρησης.

Οι Kedar-Levy et al. (2019) έλεγξαν εμπειρικά τη θεωρία τους σε δείγμα 32 χωρών με τη χρήση διπλής προσέγγισης: (α) μια μακροοικονομική που διερευνά τη ρευστότητα χρηματοδότησης και (β) μια μικροοικονομική που διερευνά το ασφάλιστρο έλλειψης ρευστότητας σε εταιρικά ομόλογα υψηλής ποιότητας. Και οι δύο πτυχές θεωρούνται ουσιαστικές και αλληλένδετες και βρέθηκε ότι υπάρχουν εσφαλμένες ταξινομήσεις σε ορισμένες υποπεριόδους για την Ελλάδα, την Βραζιλία και την Κίνα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΣΙΟ

### 3.1. Εισαγωγικά

Το παρόν κεφάλαιο εξετάζει το ΔΛΠ 19 το οποίο εστιάζει στη λογιστική αντιμετώπιση όλων των τύπων παροχών σε εργαζόμενους σε μια οικονομική οντότητα (επιχείρηση στο εξής) τόσο κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους όσο και μετά τη λήξη αυτής. Παρουσιάζονται ιστορικά στοιχεία για την έκδοση και εφαρμογή του Προτύπου, τα βασικά στοιχεία που το απαρτίζουν καθώς και ειδικότερα θέματα εφαρμογής του που αφορούν την απουσία των εργαζομένων, τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες που προκύπτουν για την επιχείρηση και τις παροχές που αφορούν την έξοδο των εργαζομένων από την υπηρεσία.

### 3.2. Ιστορικά Στοιχεία

Η λογιστικοποίηση των παροχών των εργαζομένων περιορίζεται στην ταυτόχρονη αναγνώριση δαπανών και υποχρεώσεων για ορισμένες παροχές που προκύπτουν από τις παρεχόμενες υπηρεσίες η καταβολή των οποίων θα ακολουθήσει σε επόμενη περίοδο. Οι αμοιβές που σχετίζονται με τους εργαζόμενους στο ΔΛΠ 19 βασίζονται σε μη ανεξάρτητη εργασία δηλαδή στη βάση της εργασίας για εργοδότες (Selimonić & Valedar, 2021).

Ένας εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται σε μια επιχείρηση με σχέση πλήρους, μερικής, μόνιμης, ευκαιριακής ή προσωρινής απασχόλησης. Μέσα στην κατηγορία των εργαζομένων εντάσσονται και όλοι οι διοικητικοί υπάλληλοι και οι διευθυντές. Οι παροχές σε εργαζόμενους περιλαμβάνουν παροχές που χορηγούνται είτε στους εργαζόμενους είτε στα προστατευόμενα μέλη τους ή τους δικαιούχους και μπορεί να τακτοποιούνται με πληρωμές ή με την παροχή αγαθών ή υπηρεσιών είτε απευθείας στους εργαζόμενους είτε στα προστατευόμενα μέλη ή σε άλλους (π.χ. ασφαλιστικές εταιρίες). Παροχές είναι όλες οι μορφές αντιπαροχής που δίδονται από μια επιχείρηση σε αντάλλαγμα για την παρεχόμενη από τους εργαζόμενους υπηρεσία ή για τον τερματισμό της απασχόλησης.

Στόχος του ΔΛΠ 19 είναι να προδιαγράψει τη λογιστική και τη γνωστοποίηση για τις παροχές των εργαζομένων δηλαδή όλες τις μορφές ανταλλάγματος που δίνονται από μια επιχείρηση σε αντάλλαγμα για τις υπηρεσίες που παρέχονται από τους εργαζόμενους. Η βασική αρχή που διέπει όλες τις απαιτήσεις του προτύπου είναι ότι το κόστος των παροχών σε εργαζομένους πρέπει να αναγνωρίζεται την περίοδο κατά την οποία το όφελος κερδίζεται από τον εργαζόμενο και όχι όταν καταβάλλεται ή πληρώνεται. Το ΔΛΠ 19 ορίζει κανόνες αναγνώρισης, επιμέτρησης και γνωστοποίησης για έξοδα, υποχρεώσεις και περιουσιακά στοιχεία που σχετίζονται με τις παροχές σε εργαζομένους. Συγκεκριμένα, το ΔΛΠ 19 εφαρμόζεται για τα εξής (Muthupandian, 2009):

- Ημερομίσθια και μισθοί
- Αποζημιωμένες απουσίες (άδειες μετ' αποδοχών και αναρρωτικές άδειες)
- Σχέδια διανομής κερδών
- Μπόνους
- Παροχές ιατρικής και ασφάλισης ζωής κατά τη διάρκεια της απασχόλησης
- Στεγαστικά επιδόματα
- Δωρεάν ή επιδοτούμενα αγαθά ή υπηρεσίες που παρέχονται στους εργαζόμενους
- Συνταξιοδοτικές παροχές
- Ιατρικές παροχές και παροχές ζωής μετά την έξοδο από την υπηρεσία
- Μακροχρόνια ή εκπαιδευτική άδεια
- Άλλα οφέλη
- Αναβαλλόμενα προγράμματα αποζημίωσης
- Παροχές τερματισμού.

Το ΔΛΠ 19 ορίζει τη λογιστική και γνωστοποίηση για τις παροχές σε εργαζομένους. Τον Απρίλιο του 1980 η Επιτροπή Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (IASB) εξέδωσε το σχέδιο της έκθεσης E16 «Λογιστική για τις παροχές συνταξιοδότησης στις οικονομικές καταστάσεις των εργοδοτών». Το 1983 εκδόθηκε το ΔΛΠ 19 «Λογιστική για τις παροχές συνταξιοδότησης στις οικονομικές καταστάσεις των εργοδοτών» με ισχύ από 01/01/1985. Το 1992 η IASB εξέδωσε το σχέδιο έκθεσης E47 «Κόστος παροχών συνταξιοδότησης». Τον Δεκέμβριο του 1993 η IASB εξέδωσε το αναθεωρημένο ΔΛΠ 19 «κόστος παροχών συνταξιοδότησης» ως μέρος του έργου για τη συγκρισιμότητα των οικονομικών καταστάσεων (Muthupandian, 2009).

Το ΔΛΠ 19 (1993) τέθηκε σε εφαρμογή για οικονομικές καταστάσεις που κάλυπταν περιόδους μετά την 01/01/1995. Το Φεβρουάριο του 1998 η IASB εξέδωσε το ΔΛΠ 19

«Παροχές σε εργαζομένους» με ισχύ από 01/01/1999. Τον Οκτώβριο του 2000 η IASC εξέδωσε περιορισμένες εκδόσεις του ΔΛΠ 19, ενώ το Συμβούλιο Διεθνών Λογιστικών Προτύπων εξέδωσε την τροποποίηση στο ΔΛΠ 19 με ισχύ από 31/05/2002. Τον Φεβρουάριο του 2004 οι παράγραφοι 144-152 του ΔΛΠ 19 σχετικά με τις παροχές αποζημίωσης ιδίων κεφαλαίων αντικαταστάθηκαν από το ΔΠΧΠ 2 που αφορά την πληρωμή βάσει μετοχών. Στις 29/04/2004 το IASB εξέδωσε το σχέδιο έκθεσης προτεινόμενων τροποποιήσεων στο ΔΛΠ 19 και υιοθέτησε τις τροποποιήσεις στις 16/12/2004. Στις 22/05/2008 το ΔΛΠ 19 τροποποιήθηκε για ετήσιες βελτιώσεις στα ΔΠΧΠ (Muthupandian, 2009).

Η αναθεώρηση του 2011 αντικατέστησε την έκδοση του 1998 και τέθηκε σε ισχύ από 01/01/2013. Η αλλαγή που επηρέασε περισσότερο τις επιχειρήσεις ήταν η νέα ταξινόμηση των στοιχείων κόστους που περιλαμβάνει την κατάργηση της μεθόδου του «διαδρόμου» και την εισαγωγή ενός στοιχείου καθαρού επιτοκίου. Η μέθοδος του διαδρόμου επέτρεπε την αναβαλλόμενη αναγνώριση αναλογιστικών επιμετρήσεων όταν οι προηγούμενες εκτιμήσεις απέκλιναν από την πραγματικότητα ή απαιτούνταν νέες αναλογιστικές παραδοχές. Σύμφωνα με αυτή την μέθοδο οι επιχειρήσεις έπρεπε να αναγνωρίσουν αναλογιστικά κέρδη ή ζημίες μόνο αν τα συσσωρευμένα αναλογιστικά κέρδη ή ζημίες υπερέβαιναν το 10% του προγράμματος αν το πρόγραμμα είχε έλλειμμα ή το 10% των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος αν το πρόγραμμα είχε πλεόνασμα (Ogudugu, 2018).

Οι τροποποιήσεις του προτύπου ΔΛΠ 19 που δημοσιεύτηκαν το 2011 άλλαξαν τις απαιτήσεις σχετικά με την αναφορά προγραμμάτων καθορισμένων παροχών για δημόσιες οντότητες που εφαρμόζουν ΔΠΧΠ με ισχύ από τον Ιανουάριο του 2013 με πλήρη αναδρομική εφαρμογή. Το αναθεωρημένο ΔΛΠ 19 αποτρέπει τη διαχείριση κερδών μέσω της αναβολής και απόκρυψης ορισμένων αναλογιστικών κερδών και ζημιών αλλά εξακολουθεί να αφήνει περιθώρια για επαγγελματικές υποθέσεις σχετικά με τον καθορισμό του προεξοφλητικού επιτοκίου (Isufi & Hedberg, 2014).

Οι κυριότερες αλλαγές του αναθεωρημένου ΔΛΠ 19 το 2011 αφορούν τα εξής (AON Hewitt, 2011; KPMG, 2011):

- Προσδιορισμός της αναμενόμενης εύλογης αξίας των περιουσιακών στοιχείων: Σύμφωνα με το αναθεωρημένο ΔΛΠ 19 η αναμενόμενη απόδοση των περιουσιακών στοιχείων πρέπει να προσδιοριστεί με τη χρήση προεξοφλητικού επιτοκίου που χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό της παρούσας αξίας των υποχρεώσεων. Συνεπώς, δεν επιτρέπεται πλέον η χρήση της αναμενόμενης μακροπρόθεσμης απόδοσης όπως ίσχυε.

- Αναφορά αναλογιστικών κερδών/ζημιών: Η αποκαλούμενη μέθοδος του διαδρόμου δεν επιτρέπεται πλέον να αναφέρει αναλογιστικά κέρδη και ζημίες. Σύμφωνα με το αναθεωρημένο πρότυπο τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες πρέπει να αναγνωρίζονται αμέσως και πλήρως στις οικονομικές καταστάσεις σύμφωνα με το Λοιπό Συνολικό Εισόδημα. Ως εκ τούτου, τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες εξαιρούνται πλήρως και οριστικά από τον λογαριασμό αποτελεσμάτων. Αυτό σημαίνει ότι η μετάβαση στο αναθεωρημένο πρότυπο έχει συνέπειες τόσο για την αποτίμηση στον ισολογισμό όσο και για τον προσδιορισμό των κερδών και ζημιών. Συγκεκριμένα, η αξία στον ισολογισμό αντιπροσωπεύει την εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων και την παρούσα αξία των υποχρεώσεων με βάση τις διαθέσιμες πληροφορίες στο τέλος του οικονομικού έτους αντί της αναμενόμενης αξίας σύμφωνα με το ΔΛΠ 19 η οποία βασίζεται εν μέρει σε υποθέσεις μέχρι την αρχή του οικονομικού έτους. Τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες εξαιρούνται πλήρως από τον λογαριασμό αποτελεσμάτων χρήσης όπου σύμφωνα με το πρότυπο αυτά τα κέρδη και ζημίες καταχωρήθηκαν εν μέρει στα αποτελέσματα με καθυστέρηση.
- Υποβολή εκθέσεων σχετικά με υποθέσεις που έγιναν και για την επίδραση της αβεβαιότητας: Το αναθεωρημένο πρότυπο αναφέρει ότι οι οντότητες πρέπει να αναφέρουν εκτενώς τους κινδύνους και τις ενέργειες που λαμβάνονται για τον μετριασμό των κινδύνων. Θα πρέπει επίσης να υλοποιείται μια ανάλυση ευαισθησίας σχετικά με την επίδραση των αλλαγών σε κρίσιμες παραμέτρους όπως το προεξοφλητικό ποσοστό και οι πιθανότητες θνησιμότητας. Ακόμη, πρέπει να αναφέρεται η πιθανή επίδραση της αβεβαιότητας στη μελλοντική αξία των περιουσιακών στοιχείων και υποχρεώσεων.

Οι παραπάνω αλλαγές είχαν σημαντική επίδραση στη λειτουργία των επιχειρήσεων. Η κατάργηση της μεθόδου του «διαδρόμου» τούς στέρησε τη δυνατότητα να μειώσουν τη μεταβλητότητα στον ισολογισμό με το να μην αναφέρουν αναλογιστικά κέρδη και ζημίες ή να καθυστερούν να το κάνουν.

Ακόμη, ο τροποποιημένος προσδιορισμός της αναμενόμενης εύλογης αξίας των περιουσιακών στοιχείων ανέμεναν να έχει σημαντικές συνέπειες στα αναφερόμενα κέρδη και ζημίες κυρίως για επιχειρήσεις που επενδύουν σε επικίνδυνα περιουσιακά στοιχεία. Σύμφωνα με το αναθεωρημένο πρότυπο οι επιχειρήσεις πρέπει να χρησιμοποιούν την απόδοση των ομολόγων χωρίς κίνδυνο. Ως αποτέλεσμα, οι επιχειρήσεις που επενδύουν σημαντικό ποσοστό

σε επικίνδυνα περιουσιακά στοιχεία μπορούν να αναφέρουν σημαντικά χαμηλότερα κέρδη σύμφωνα με το αναθεωρημένο πρότυπο.

Η πιο πρόσφατη τροποποίηση του ΔΛΠ 19 έγινε με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθμ.29/2015 και αφορούσε τη λογιστική αντιμετώπιση των εισφορών εργαζομένων ή τρίτων σε προγράμματα καθορισμένων παροχών. Με την εφαρμογή του στην Ελλάδα το ΔΛΠ 19 οδήγησε σε απεικόνιση σημαντικών επιβαρύνσεων στο παθητικό των τραπεζών και των ΔΕΚΟ, καθώς επίσης και στους δείκτες κεφαλαιακής τους επάρκειας. Ουσιαστικά, η εφαρμογή του ΔΛΠ 19 οδήγησε τις επιχειρήσεις να απεικονίσουν στις οικονομικές τους καταστάσεις μεγαλύτερες προβλέψεις και υποχρεώσεις για παροχές σε εργαζόμενους.

### 3.3. Είδη Παροχών

Το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο ΔΛΠ 19 «Παροχές εργαζομένων» εφαρμόζεται από έναν εργοδότη για τον λογιστικό χειρισμό και την παρουσίαση όλων των παροχών σε εργαζόμενους εκτός εκείνων στις οποίες εφαρμόζεται το Διεθνές Πρότυπο Χρηματοοικονομικής Αναφοράς (ΔΠΧΑ) 2 για τις παροχές που εξαρτώνται από την αξία των μετοχών και το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο (ΔΛΠ) 26 για το λογιστικό χειρισμό και παρουσίαση των προγραμμάτων παροχών αποχώρησης. Στόχος του ΔΛΠ 19 είναι να προδιαγράψει τη λογιστική αντιμετώπιση και να γνωστοποιήσει τις παροχές σε εργαζόμενους.

Οι παροχές προς εργαζόμενους αποτελούν αντιπαροχή της επιχείρησης σε αντάλλαγμα για την παρεχόμενη από τους εργαζόμενους υπηρεσία ή για τον τερματισμό της απασχόλησης. Μεταξύ των παροχών προς εργαζόμενους συμπεριλαμβάνονται και εκείνες που χορηγούνται:

1. σύμφωνα με επίσημα προγράμματα ή άλλες επίσημες συμφωνίες μεταξύ της επιχείρησης και των εργαζομένων, ομάδων εργαζομένων ή των αντιπροσώπων τους,
2. σύμφωνα με νομοθετικές απαιτήσεις ή μέσω κλαδικών ρυθμίσεων όπου οι οικονομικές οντότητες υποχρεώνονται να συνεισφέρουν σε εθνικά, κρατικά, κλαδικά ή άλλα προγράμματα πολλών εργοδοτών ή
3. από άτυπες πρακτικές που δημιουργούν όμως τεκμαιρόμενη δέσμευση. Αυτό σημαίνει ότι η επιχείρηση δεν έχει άλλη εφικτή εναλλακτική λύση παρά να καταβάλλει τις παροχές στους εργαζόμενους. Για παράδειγμα, όταν μια μεταβολή στις άτυπες πρακτικές της επιχείρησης θα προξενούσε μια μη αποδεκτή ζημία στη σχέση της με τους εργαζόμενους.

Οι παροχές σε εργαζόμενους που καλύπτει το ΔΛΠ 19 περιλαμβάνουν:

1. Βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους που ολοκληρώνονται εντός 12 μηνών μετά το τέλος της χρήσης μέσα στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες. Τέτοιες παροχές είναι (α) τα ημερομίσθια, οι μισθοί και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης καθώς και μη χρηματικά οφέλη όπως ιατρική περίθαλψη, στέγαση και δωρεάν ή επιδοτούμενα αγαθά για τους τρέχοντες υπαλλήλους, (β) η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και άδεια ασθενείας μετ' αποδοχών, (γ) η συμμετοχή στα κέρδη και πρόσθετες παροχές και (δ) μη χρηματικές παροχές, όπως η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, στέγαση, αυτοκίνητα και δωρεάν ή επιδοτούμενα αγαθά και υπηρεσίες για τους νυν εργαζόμενους. Οι βραχυπρόθεσμες παροχές πρέπει να διακανονιστούν εντός 12 μηνών από το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες και αναγνωρίζονται στην παρούσα αξία. Η μέτρηση λαμβάνει υπόψη νομικές και τεκμηριωμένες υποχρεώσεις προς υπαλλήλους και χρησιμοποιεί τα ποσά που αναμένεται να καταβληθούν σε σχέση με την υπηρεσία (Muthupandian, 2009). Η επιχείρηση πρέπει να αναγνωρίσει το απροεξόφλητο ποσό των βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενους που αναμένεται να πληρωθεί σε αντάλλαγμα για αυτή την υπηρεσία (α) ως υποχρέωση μετά την αφαίρεση κάθε ποσού που ήδη πληρώθηκε, (β) ως έξοδο εκτός αν άλλο Πρότυπο επιτρέπει τη συμπερίληψη των παροχών στο κόστος περιουσιακού στοιχείου. Το απροεξόφλητο ποσό των παροχών που αναμένεται να καταβληθεί σε σχέση με τις υπηρεσίες που παρείχαν οι εργαζόμενοι σε μια περίοδο θα πρέπει να αναγνωρίζεται σε αυτή την περίοδο. Στις βραχυπρόθεσμες παροχές περιλαμβάνονται και τα μόνους και βραχυπρόθεσμες αποζημιωμένες απουσίες όπως η ετήσια άδεια όπου οι απουσίες αναμένεται να συμβούν εντός 12 μηνών μετά το τέλος της περιόδου κατά την οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία. Η επιχείρηση θα πρέπει να αναγνωρίζει το αναμενόμενο κόστος πληρωμών συμμετοχής στα κέρδη και μόνους όταν και μόνο όταν έχει νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση να πραγματοποιήσει τέτοιες πληρωμές ως αποτέλεσμα παρελθόντων γεγονότων και μπορεί να γίνει αξιόπιστη εκτίμηση του αναμενόμενου κόστους (Muthupandian, 2009).
2. Παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία οι οποίες είναι πληρωτέες μετά την ολοκλήρωση της απασχόλησης όπως παροχές αποχώρησης (π.χ. συντάξεις και εφάπαξ ποσά που καταβάλλονται κατά την αποχώρηση) ή άλλες παροχές (π.χ.

ασφάλεια ζωής και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη μετά την έξοδο από την υπηρεσία). Ρυθμίσεις βάσει των οποίων η επιχείρηση παρέχει οφέλη μετά την έξοδο από την υπηρεσία συνιστούν προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Τα προγράμματα αυτά διακρίνονται σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών και προγράμματα καθορισμένων παροχών ανάλογα με την οικονομική υπόσταση του προγράμματος. Για προγράμματα καθορισμένων παροχών, η επιμέτρηση μιας καθαρής υποχρέωσης καθορισμένων παροχών απαιτεί την εφαρμογή μιας αναλογιστικής μεθόδου αποτίμησης, την κατανομή των παροχών στη διάρκεια της υπηρεσίας και τη χρήση αναλογιστικών παραδοχών. Η παρούσα αξία των υποχρεώσεων καθορισμένων παροχών μιας επιχείρησης και του σχετικού κόστους, καθορίζονται χρησιμοποιώντας τη μέθοδο προβεβλημένης πιστωτικής μονάδας (projected unit credit method) η οποία θεωρεί ότι κάθε περίοδος υπηρεσίας δημιουργεί μια επιπρόσθετη μονάδα δικαιώματος στις παροχές και επιμετρά κάθε μονάδα ξεχωριστά για να δημιουργήσει την τελική δέσμευση. Οι παροχές αυτής της κατηγορίας είναι πληρωτέες μετά την ολοκλήρωση της απασχόλησης.

3. Άλλες μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους. Τέτοιες είναι οι μακροχρόνιες απουσίες μετ' αποδοχών όπως άδεια μακρόχρονης υπηρεσίας ή σαββατική άδεια, παροχές ιωβηλαίου ή άλλης μακρόχρονης υπηρεσίας και παροχές μακροχρόνιας ανικανότητας. Ακόμη, είναι η διανομή κερδών ή μπόνους πληρωτέων μετά από 12 μήνες και η αναβαλλόμενη αμοιβή. Πρόκειται για τις παροχές σε εργαζόμενους που δεν ανήκουν στις βραχυπρόθεσμες, τις παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία και τις παροχές λόγω τερματισμού της απασχόλησης. Περιλαμβάνεται το επίδομα διακοπών, η μακροχρόνια άδεια αναπηρίας και μακροπρόθεσμα προγράμματα κινήτρων που αναμένεται να καταβληθούν πλέον των 12 μηνών.
4. Παροχές τερματισμού της απασχόλησης: Πρόκειται για παροχές που προσφέρονται στον εργαζόμενο σε αντάλλαγμα για την έξοδό του από την υπηρεσία και προκύπτουν είτε ως απόφαση της επιχείρησης να τερματίσει την απασχόληση του εργαζόμενου πριν την κανονική ημερομηνία συνταξιοδότησής του είτε ως απόφαση του εργαζόμενου να λύσει τη σύμβαση με την επιχείρηση και να δεχθεί προσφορά παροχών σε αντάλλαγμα για τερματισμό της απασχόλησής του (Κανονισμός ΕΕ 475/2012). Είναι πληρωμές εφάπαξ ποσών αλλά μερικές φορές περιλαμβάνουν ενίσχυση παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία είτε άμεσα είτε έμμεσα μέσω προγράμματος παροχών προς εργαζόμενους και μισθούς μέχρι το τέλος μιας καθορισμένης περιόδου προειδοποίησης. Αναγνωρίζονται ως έξοδο κατά την



προγενέστερη εκ των δύο ημερομηνιών (α) όταν η επιχείρηση δεν δύναται να αποσύρει την προσφορά των εν λόγω παροχών και (β) όταν η επιχείρηση αναγνωρίζει κόστος αναδιάρθρωσης που εμπίπτει στο πεδίο του ΔΛΠ 37 και συνεπάγεται την καταβολή παροχών τερματισμού της απασχόλησης.

Όταν ένας εργαζόμενος έχει προσφέρει τις υπηρεσίες του σε μια επιχείρηση στη διάρκεια μιας λογιστικής περιόδου, η επιχείρηση καλείται να αναγνωρίσει το απροεξόφλητο ποσό των βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενους που αναμένεται να πληρωθεί σε αντάλλαγμα για αυτή την υπηρεσία με τους εξής τρόπους:

- Ως υποχρέωση, δηλαδή, ως δεδουλευμένο έξοδο μετά την αφαίρεση κάθε ποσού που ήδη πληρώθηκε, όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία με αντάλλαγμα παροχές οι οποίες αναμένεται να καταβληθούν στο μέλλον (Buschhüter & Striegel, 2011). Αν το ποσό που ήδη πληρώθηκε υπερβαίνει το απροεξόφλητο ποσό των παροχών (υποχρέωση), η επιχείρηση αναγνωρίζει το υπερβάλλον ποσό ως περιουσιακό στοιχείο (προπληρωθέν έξοδο), δηλαδή κεφαλαιοποιεί την διαφορά. Αυτό συμβαίνει αν για παράδειγμα η προπληρωμή οδηγήσει σε μείωση των μελλοντικών πληρωμών ή σε επιστροφή χρημάτων.
- Ως έξοδο, όταν η επιχείρηση αναλώνει τα οικονομικά οφέλη που προκύπτουν από την υπηρεσία που παρασχέθηκε από έναν εργαζόμενο με αντάλλαγμα την καταβολή παροχών εκτός αν άλλο Πρότυπο απαιτεί ή επιτρέπει τη συμπερίληψη των υπηρεσιών στο κόστος ενός περιουσιακού στοιχείου όπως για παράδειγμα συμβαίνει με το ΔΛΠ 2 Αποθέματα και το ΔΛΠ 16 Ενσώματα πάγια στοιχεία. Όταν ένας υπάλληλος έχει παράσχει υπηρεσίες σε μια επιχείρηση κατά τη διάρκεια μιας περιόδου αναφοράς, η επιχείρηση αναγνωρίζει το ποσό του σχετικού κόστους παροχών σε εργαζόμενους ως έξοδο εκτός αν το κόστος περιλαμβάνεται στο κόστος ενός άλλου περιουσιακού στοιχείου όπως αποθέματα ή ενσώματα πάγια στοιχεία. Μια σχετική υποχρέωση αναγνωρίζεται στο βαθμό που οποιοδήποτε ποσό παροχών σε εργαζόμενους παραμένει απλήρωτο στον εργαζόμενο (Muthupandian, 2009).

Το ΔΛΠ 19 δεν απαιτεί συγκεκριμένες γνωστοποιήσεις για τις βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους αλλά κάποια άλλα ΔΠΧΑ απαιτούν γνωστοποιήσεις για αυτές τις παροχές. Για παράδειγμα, το ΔΛΠ 24 απαιτεί να γνωστοποιούνται οι παροχές σε εργαζόμενους για τα βασικά διοικητικά στελέχη και το ΔΛΠ 1 απαιτεί γνωστοποιήσεις για έξοδα παροχών σε εργαζόμενους.

Πιο αναλυτικά, για τις βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους σημειώνεται ότι πρόκειται για όλες τις παροχές των εργαζομένων εκτός των παροχών τερματισμού της απασχόλησης που καλύπτονται πλήρως εντός 12 μηνών από την ημερομηνία κατά την οποία ο εργαζόμενος παρείχε την τελευταία υπηρεσία στον εργοδότη του. Περιλαμβάνουν μισθούς, ημερομίσθια και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, αποδοχές αδείας και ασθενείας, παροχές με βάση το εισόδημα και μη χρηματικές παροχές. Η λογιστική για τις βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους είναι πολύ απλή επειδή δεν απαιτούνται αναλογιστικές παραδοχές για την επιμέτρηση των υποχρεώσεων ή της τιμής και δεν υπάρχει πιθανότητα οποιουδήποτε αναλογιστικού κέρδους ή ζημίας. Αυτό σημαίνει ότι οι υποχρεώσεις βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζομένους επιμετρώνται σε μη προεξοφλημένη βάση (Selimović & Valedar, 2021).

Οι παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία περιλαμβάνουν τις συντάξεις, την ασφάλιση ζωής και υγείας μετά την λήξη της απασχόλησης. Προκειμένου μια επιχείρηση να προσφέρει παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία στους εργαζομένους της θεσπίζει ρυθμίσεις με τη μορφή προγραμμάτων παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Αυτά τα προγράμματα χωρίζονται σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών και προγράμματα καθορισμένων παροχών (Selimović & Valedar, 2021).

Παροχές εργαζομένων όπως μισθοί και αναρρωτική άδεια, καταμερισμός κερδών και επιδομάτων, προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία, παροχές εξόδου από την υπηρεσία και άλλες μακροπρόθεσμες παροχές όπως άδεια μακράς υπηρεσίας καλύπτονται από το ΔΛΠ 19 και η λογιστική για τα προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία θα προσδιορίζεται σύμφωνα με το αν το πρόγραμμα είναι πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών ή καθορισμένων παροχών οπότε και ακολουθούνται διαφορετικές διαδικασίες όπως θα εξηγηθεί και σε επόμενες υποενότητες.

Παροχές σε εργαζομένους οι οποίες δεν εξαρτώνται από τη μελλοντική απασχόληση του εργαζόμενου ονομάζονται κατοχυρωμένες παροχές. Κεκτημένο δικαίωμα είναι το δικαίωμα των εργαζομένων σε καταβολή μετρητών για αχρησιμοποίητο δικαίωμα με την αποχώρησή τους από την επιχείρηση. Μη κεκτημένο δικαίωμα είναι όταν οι απασχολούμενοι δεν έχουν δικαίωμα σε ταμειακή πληρωμή για αχρησιμοποίητο δικαίωμα με την αποχώρησή τους.

Σε ορισμένα προγράμματα συμμετοχής στα κέρδη, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν μερίδιο από κέρδη μόνο εφόσον παραμείνουν στην επιχείρηση για καθορισμένη χρονική περίοδο. Τέτοια προγράμματα δημιουργούν τεκμαιρόμενη δέσμευση επειδή οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσίες που αυξάνουν το καταβλητέο ποσό εφόσον παραμένουν στην υπηρεσία μέχρι το

τέλος της καθορισμένης περιόδου. Η επιμέτρηση τέτοιων τεκμαιρόμενων δεσμεύσεων εξαρτάται από την πιθανότητα μερικοί εργαζόμενοι να αποχωρήσουν χωρίς να εισπράξουν μερίδιο από τα κέρδη. Η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να αναγνωρίζει το αναμενόμενο κόστος συμμετοχής στα κέρδη και προσθέτων παροχών μόνο όταν έχει παρούσα νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση να πραγματοποιήσει τέτοιες πληρωμές ως αποτέλεσμα παρελθόντων γεγονότων και μπορεί να γίνει εκτίμηση της δέσμευσης αξιόπιστα.

Μια επιχείρηση αναγνωρίζει το αναμενόμενο κόστος ενός σχεδίου συμμετοχής στα κέρδη ή συμμετοχής στα κέρδη σύμφωνα με την παράγραφο 10 του ΔΛΠ 19 αν και μόνο αν (Buschhüter & Striegel, 2011):

1. Η επιχείρηση έχει μια τρέχουσα νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση ως αποτέλεσμα παρελθόντων γεγονότων να παρέχει τέτοιες παροχές και
2. Το ποσό της υποχρέωσης μπορεί να εκτιμηθεί αξιόπιστα. Μια παρούσα δέσμευση υπάρχει όταν και μόνο όταν η επιχείρηση δεν έχει ρεαλιστική εναλλακτική από το να πληρώσει.

Η αξιόπιστη εκτίμηση της νομικής ή τεκμαιρόμενης δέσμευσης βάσει ενός προγράμματος μερισμού κερδών ή πρόσθετων παροχών μπορεί να πραγματοποιηθεί όταν και μόνο όταν:

1. οι τυπικοί όροι του προγράμματος περιέχουν τύπο για τον προσδιορισμό του ποσού της παροχής,
2. η επιχείρηση προσδιορίζει τα ποσά που θα πληρωθούν πριν την έγκριση των οικονομικών καταστάσεων για έκδοση ή
3. οι πρακτικές του παρελθόντος παρέχουν σαφή ένδειξη του ποσού της τεκμαιρόμενης δέσμευσης της επιχείρησης.

Η δέσμευση που προκύπτει από ένα πρόγραμμα διανομής κερδών και πρόσθετων παροχών πρέπει να προέρχεται από την υπηρεσία των εργαζομένων και όχι από κάποια συναλλαγή με τους ιδιοκτήτες της επιχείρησης. Έτσι, η επιχείρηση αναγνωρίζει το κόστος προγραμμάτων συμμετοχής στα κέρδη και πρόσθετων παροχών ως έξοδο και όχι ως διανομή κερδών.

Άλλες μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους περιλαμβάνουν παροχές μακροχρόνιας άδειας, ιωβηλαίου, παροχές μακροπρόθεσμης ανικανότητας, κατανομή κερδών και μπόνους που οφείλονται εντός 12 μηνών ή περισσότερο μετά τη λήξη της περιόδου στην οποία εργάστηκε ένας εργαζόμενος, αναβαλλόμενες παροχές που οφείλονται εντός 12 μηνών

ή περισσότερο από τη λήξη της περιόδου εργασίας. Ο λογιστικός χειρισμός αυτών των μακροπρόθεσμων παροχών σε εργαζόμενος είναι πιο απλός από το λογιστικό χειρισμό των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Σύμφωνα με τη φύση αυτών των παροχών είναι απαραίτητο να παρουσιάζονται σε προεξοφλητική βάση δηλαδή ως η παρούσα αξία των μελλοντικών εσόδων (Selimonić & Valedar, 2021).

Στο ΔΛΠ 19 οι παροχές τερματισμού της απασχόλησης αντιμετωπίζονται χωριστά από άλλες παροχές σε εργαζομένους επειδή το γεγονός που δημιουργεί την υποχρέωση είναι ο τερματισμός και όχι η εργασία των εργαζομένων. Υπό αυτή την έννοια, το νομικό πρόσωπο αν είναι αποδεδειγμένο ότι έχει αναλάβει την υποχρέωση, αναγνωρίζει αφενός τη δαπάνη με βάση την αποζημίωση απόλυσης και αφετέρου την υποχρέωση για αποζημίωση απόλυσης δηλαδή κεφάλαια, αν η πληρωμή ακολουθεί αμέσως (Selimonić & Valedar, 2021).

Τα στοιχεία που συνθέτουν το ΔΛΠ 19 παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.1.

Πίνακας 2 1 Συστατικά στοιχεία ΔΛΠ 19

Συστατικό στοιχείο	Ορισμός
Υποχρέωση προβλεπόμενης παροχής	Η προβλεπόμενη υποχρέωση που πρόκειται να καταβληθεί στο μέλλον με βάση δημογραφικές και οικονομικές παραδοχές όπως το προσδόκιμο ζωής, η μέση αύξηση μισθών και η εναλλαγή εργαζομένων
Καθαρή υποχρέωση καθορισμένων παροχών	Έλλειμμα στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που προκύπτει όταν η υποχρέωση των προβλεπόμενων παροχών υπερβαίνει την εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος
Καθαρό περιουσιακό στοιχείο καθορισμένων παροχών	Πλεόνασμα στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που προκύπτει όταν η εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος υπερβαίνει την υποχρέωση των προβλεπόμενων παροχών
Συντελεστής έκπτωσης	Το επιτόκιο με το οποίο προεξοφλείται η υποχρέωση προβλεπόμενης παροχής. Ο συντελεστής έκπτωσης προσδιορίζεται με αναφορά σε ένα εταιρικό ομόλογο υψηλής ποιότητας (κυρίως ομόλογα που αξιολογούνται ως AAA από αναγνωρισμένο οργανισμό αξιολόγησης) και τον εκτιμώμενο χρόνο έως ότου πρέπει να πληρωθεί το έλλειμμα. Η δυνατότητα αυτή επιτρέπει σε διαφορές μεταξύ των επιχειρήσεων καθώς βασίζεται αποκλειστικά σε υποθέσεις. Οι διαφορές στα ομόλογα

	υψηλής ποιότητας των χωρών είναι επίσης σύνηθες φαινόμενο. Όσο υψηλότερος ο συντελεστής έκπτωσης, τόσο μικρότερη η αναγνωρισμένη υποχρέωση και τόσο μεγαλύτερος ο κίνδυνος.
Αναλογιστικά κέρδη και ζημίες	Επαναμετρήσεις της απόδοσης των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος ή και αλλαγές στις αναλογιστικές περιόδους όπως χρηματοοικονομικές παραδοχές (π.χ. προσδοκίες αγοράς, αναμενόμενοι μισθοί και αυξήσεις μισθών), υποθέσεις θνησιμότητας και προσδοκίες εναλλαγής προσωπικού. Οι αλλαγές σε αυτά τα μεγέθη δημιουργούν αναλογιστικά κέρδη και ζημίες και καταχωρούνται στα λοιπά συνολικά έσοδα με συνέπεια να μην επηρεάζουν τα συνολικά έσοδα.
Αναμενόμενη απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος	Ένα από τα στοιχεία του ΔΛΠ 19 που αναγνωρίζεται στα αποτελέσματα της πραγματικής περιόδου και αντικατοπτρίζει έμμεσα τον κίνδυνο του συνταξιοδοτικού προγράμματος
Κόστος εξυπηρέτησης	Οι εισφορές στην προβλεπόμενη υποχρέωση που προκύπτουν από τις ώρες εργασίας των εργαζομένων κατά την τρέχουσα περίοδο
Καθαρός τόκος	Το προεξοφλητικό επιτόκιο πολλαπλασιασμένο με την τρέχουσα αξία της καθαρής υποχρέωσης καθορισμένων παροχών (περιουσιακό στοιχείο) δημιουργώντας ένα έξοδο τόκων (έσοδο). Ουσιαστικά είναι ένα κόστος τόκων που προκύπτει από έλλειμμα στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και ένα εισόδημα από τόκους από πλεόνασμα στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.
Κέρδη και ζημίες από διακανονισμούς συνταξιοδοτικού σχεδίου	Κέρδη ή ζημίες από τη λήξη μιας συνταξιοδοτικής υποχρέωσης (όταν η σύνταξη καταβάλλεται σε εργαζόμενο). Κέρδη που προκύπτουν όταν το καταβληθέν ποσό πέσει κάτω από την προβλεπόμενη υποχρέωση και ζημίες όταν το καταβληθέν ποσό υπερβαίνει την προβλεπόμενη υποχρέωση.

Πηγή: Isufi & Hedberg (2014)

### 3.4.Απουσία Εργαζομένων

Μια επιχείρηση μπορεί να χρειαστεί να αποζημιώσει τους εργαζόμενους για την απουσία τους από την εργασία η οποία μπορεί να προκύπτει για διάφορους λόγους όπως συμβαίνει με τις παροχές για στρατιωτική υπηρεσία ή με το επίδομα μητρότητας. Το δικαίωμα σε αμειβόμενες απουσίες μπορεί να είναι σωρευτικό ή μη σωρευτικό. Σωρευτικές απουσίες μετ' αποδοχών είναι αυτές που μεταφέρονται εις νέο και μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε μελλοντικές περιόδους αν το δικαίωμα που κατοχυρώθηκε την τρέχουσα περίοδο δεν χρησιμοποιηθεί πλήρως. Οι σωρευτικές αμειβόμενες απουσίες μπορεί να είναι είτε κεκτημένο δικαίωμα είτε μη. Με άλλα λόγια, οι απασχολούμενοι έχουν δικαίωμα σε καταβολή μετρητών για αχρησιμοποίητο δικαίωμα με την αποχώρησή τους από την επιχείρηση όταν το δικαίωμα είναι κεκτημένο αλλά δεν έχουν δικαίωμα σε ταμειακή πληρωμή όταν το δικαίωμα είναι μη κεκτημένο.

Η υποχρέωση προκύπτει, καθώς οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσία η οποία αυξάνει το δικαίωμά τους για μελλοντικές αμειβόμενες απουσίες και αναγνωρίζεται ακόμη και αν οι απουσίες με αποδοχές δεν είναι κεκτημένο δικαίωμα. Ακόμη, αποτιμάται μόνο αν υπάρχει πιθανότητα οι εργαζόμενοι να αποχωρήσουν πριν να χρησιμοποιήσουν το σωρευμένο μη κεκτημένο δικαίωμα. Από το αχρησιμοποίητο δικαίωμα που έχει συσσωρευτεί κατά τη λήξη της χρήσης εξαρτάται το αναμενόμενο κόστος σωρευμένων αμειβόμενων απουσιών και το πρόσθετο ποσό που αναμένεται να καταβάλει η επιχείρηση.

Μη σωρευμένες αμειβόμενες απουσίες δεν μεταφέρονται σε επόμενη περίοδο, παραγράφονται αν δεν πραγματοποιηθούν στην τρέχουσα χρήση και δεν έχουν κεκτημένο δικαίωμα. Η επιχείρηση δεν αναγνωρίζει καμία υποχρέωση ή έξοδο μέχρι την πραγματοποίηση της απουσίας επειδή η εργασιακή υπηρεσία δεν αυξάνει το ποσό της παροχής.

Για παράδειγμα, έστω μια επιχείρηση η οποία έχει 100 εργαζόμενους εκ των οποίων ο καθένας δικαιούται πέντε (5) ημέρες αναρρωτικής άδειας μετ' αποδοχών σε ετήσια βάση. Αχρησιμοποίητη αναρρωτική άδεια μπορεί να μεταφερθεί εις νέον για ένα ημερολογιακό έτος. Η άδεια ασθένειας λαμβάνεται πρώτα από το δικαίωμα του τρέχοντος έτους και μετά από οποιοδήποτε υπόλοιπο που μεταφέρθηκε εις νέον από το προηγούμενο έτος. Στις 31/12 του έτους, το μέσο αχρησιμοποίητο δικαίωμα είναι δύο ημέρες ανά εργαζόμενο. Η επιχείρηση προβλέπει με βάση την μέχρι τώρα πρακτική ότι 92 εργαζόμενοι δε θα λάβουν περισσότερες από 5 ημέρες αναρρωτικής άδειας μετ' αποδοχών το επόμενο έτος και ότι οι υπόλοιποι 8 θα λάβουν κατά μέσο όρο 6,5 ημέρες ο καθένας. Συνεπώς, η επιχείρηση υπολογίζει και αναγνωρίζει μια υποχρέωση ίση με 12 ημέρες αναρρωτικής άδειας μετ' αποδοχών.

Το αναμενόμενο κόστος για βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους με τη μορφή αποζημιωμένων απουσιών πρέπει να αναγνωρίζεται σύμφωνα με το ΔΛΠ 19.10 ως εξής (Buschhüter & Striegel, 2011):

- Σε περίπτωση συσσώρευσης δικαιωμάτων, μόλις η υπηρεσία παρέχεται από τους εργαζόμενους γεγονός που αυξάνει το δικαίωμά τους για μελλοντικές αποζημιωτικές απουσίες και
- Σε περίπτωση μη σωρευτικών δικαιωμάτων τη στιγμή της απουσίας.

Μια επιχείρηση επιμετρά το αναμενόμενο κόστος της συσσώρευσης αντισταθμισμένων απουσιών στο πρόσθετο ποσό που η επιχείρηση αναμένει να καταβάλει ως αποτέλεσμα των αχρησιμοποίητων δικαιωμάτων που συσσωρεύτηκαν κατά την ημερομηνία αναφοράς (Buschhüter & Striegel, 2011).

### 3.5. Αναλογιστικά Κέρδη/Ζημίες

Κατά τη διάρκεια ζωής του προγράμματος αλλαγές στις παροχές με βάση το πρόγραμμα θα έχουν ως αποτέλεσμα αυξήσεις ή μειώσεις στην υποχρέωση της επιχείρησης. Τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες προκύπτουν από απρόβλεπτες αλλαγές ή αλλαγές στις υποθέσεις στις οποίες βασίζεται είτε η παρούσα αξία της υποχρέωσης είτε η μελλοντική αξία των σχετικών περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος. Οι αιτίες των αναλογιστικών κερδών και ζημιών είναι οι ακόλουθες (Muthupandian, 2009):

- Αλλαγές στο προεξοφλητικό επιτόκιο,
- Τα ποσοστά συνταξιοδότησης και θνησιμότητας του κύκλου εργασιών της τρέχουσας περιόδου διαφέρουν από τα αναμενόμενα,
- Αλλαγές στις προσδοκίες σχετικά με τα ποσοστά συνταξιοδότησης και θνησιμότητας και τα επίπεδα μισθών για την εναλλαγή εργαζομένων μελλοντικής περιόδου,
- Η πραγματική απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος διαφέρει από τις προσδοκίες.

Σε συνεχή βάση, προκύπτουν αναλογιστικά κέρδη και ζημίες που περιλαμβάνουν εμπειρικές προσαρμογές (τις επιδράσεις των διαφορών μεταξύ των προηγούμενων αναλογιστικών παραδοχών και αυτού που πραγματικά συνέβη) και τις επιπτώσεις των αλλαγών

στις αναλογιστικές παραδοχές. Μακροπρόθεσμα, τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες μπορεί να αντισταθμίσουν το ένα το άλλο και ως εκ τούτου η επιχείρηση δεν απαιτείται να αναγνωρίσει όλα αυτά τα κέρδη και τις ζημίες αμέσως.

Το ΔΛΠ 19 διευκρινίζει ότι αν τα συσσωρευμένα μη αναγνωρισμένα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες υπερβαίνουν το 10% του μεγαλύτερου της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών ή της εύλογης αξίας των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος, μέρος αυτού του καθαρού κέρδους ή ζημίας απαιτείται να αναγνωρίζεται ως έσοδο ή έξοδο. Το ποσοστό που αναγνωρίζεται είναι το πλεόνασμα διαιρούμενο με την αναμενόμενη μέση υπολειπόμενη εργασιακή ζωή των συμμετεχόντων εργαζομένων. Τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες που δεν υπερβαίνουν τα όρια του 10% δεν χρειάζεται να αναγνωρίζονται αν και η επιχείρηση μπορεί να επιλέξει να το κάνει (Muthupandian, 2009).

Πριν την αναθεώρηση του προτύπου επιτρεπόταν στις οντότητες να αναβάλλουν τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες σε επόμενες περιόδους. Τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες προκύπτουν από αλλαγές στις αναλογιστικές παραδοχές που απαιτούνται για τον προσδιορισμό του μεγέθους της συνταξιοδοτικής υποχρέωσης, της αναμενόμενης απόδοσης των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και του προεξοφλητικού επιτοκίου. Απαιτούνται υποθέσεις για ορισμένους δημογραφικούς και οικονομικούς παράγοντες όπως το προσδόκιμο ζωής, η μέση αύξηση του μισθού και η εναλλαγή προσωπικού. Επιπλέον, οι εκτιμώμενες και πραγματικές αποδόσεις των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος αναφέρονται διαφορετικά. Τα αναμενόμενα καθαρά κέρδη από τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος επηρέαζαν το αποτέλεσμα, ενώ τα πραγματικά κέρδη και ζημίες αναφέρονταν στα λοιπά συνολικά έσοδα. Αυτό δημιουργούσε τη δυνατότητα παραποίησης του αποτελέσματος μέσω της διαχείρισης κερδών (Isufi & Hedberg, 2014).

Η διαχείριση κερδών λαμβάνει χώρα όταν οι διευθυντές χρησιμοποιούν κρίση στη χρηματοοικονομική αναφορά και στη διάρθρωση των συναλλαγών για να τροποποιήσουν τις οικονομικές αναφορές είτε για να παραπλανήσουν ορισμένους ενδιαφερόμενους σχετικά με την υποκείμενη οικονομική απόδοση της επιχείρησης είτε για να επηρεάσουν τα συμβατικά αποτελέσματα που εξαρτώνται από τους αναφερόμενους λογιστικούς αριθμούς (Healy & Wahlen, 1999).

Από τον Ιανουάριο του 2013 το ΔΛΠ είναι υποχρεωτικό για όλες τις οντότητες που εφαρμόζουν ΔΠΧΠ με πλήρη αναδρομική εφαρμογή. Οι προηγούμενες επιλογές για την αναφορά αναλογιστικών κερδών και ζημιών περιορίστηκαν σε μια οδηγία με έναν μόνο τρόπο παρουσίασής τους στις οικονομικές εκθέσεις. Η τροποποίηση έγινε για να υπάρχει μια πιο ενιαία λογιστική ρύθμιση και λόγω της ανάγκης αυξημένης διαφάνειας των οικονομικών



εκθέσεων. Σύμφωνα με τον IASB η προσέγγιση αυτή είναι πιο απλή και αντιπροσωπευτική των υποκείμενων αξιών και μετά την τροποποίηση η αναφορά των συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων είναι πιο κατανοητή και συγκρίσιμη (IFRS, 2011).

Μετά την τροποποίηση του 2011 με εφαρμογή από το 2013, οι οντότητες δεν μπορούν πλέον να αναβάλλουν τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες. Οι συνιστώσες για το λογισμό των καθορισμένων παροχών στα προγράμματα αποτέλεσαν εκ νέου αντικείμενο επεξεργασίας και χωρίστηκαν σε κόστος υπηρεσίας, καθαρό τόκο και επαναμετρήσεις. Μετά την τροποποίηση ένα πλεόνασμα στο πρόγραμμα καθορισμένων παροχών πρέπει να αναγνωρίζεται ως καθαρό περιουσιακό στοιχείο καθορισμένων παροχών ένα έλλειμα ως καθαρή υποχρέωση καθορισμένων παροχών. Ο καθαρός τόκος αντικατέστησε το προγενέστερο κόστος τόκων για την υποχρέωση καθορισμένων παροχών και τα έσοδα από τόκους του αναμενόμενου επιτοκίου απόδοσης των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και προσδιορίζεται πολλαπλασιάζοντας το προεξοφλητικό επιτόκιο με την καθαρή υποχρέωση/ περιουσιακό στοιχείο καθορισμένων παροχών (Isufi & Hedberg, 2014).

Με αυτή την προσέγγιση η επιχείρηση αναφέρει ένα χρηματοδοτικό έξοδο όταν υπάρχει έλλειμμα στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και ένα χρηματοοικονομικό έσοδο όταν υπάρχει πλεόνασμα. Το κόστος εξυπηρέτησης και χρηματοδότησης πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στα αποτελέσματα τρέχουσας περιόδου. Οι αλλαγές στις αναλογιστικές παραδοχές πρέπει να αναφέρονται όπως συμβαίνουν και να μην επαναταξινομούνται στα αποτελέσματα. Η αναφορά των επανεπιμετρήσεων είναι μια άμεση απάντηση στις ανησυχίες για τις παραπλανητικές επιπτώσεις των διακυμάνσεων μιας μακροπρόθεσμης υποχρέωσης από έτος σε έτος. Η αναφορά του στα ετήσια κέρδη ή ζημίες δεν θα επηρεαστεί άμεσα αλλά πρέπει να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με το μερίδιο κάθε στοιχείου στις γνωστοποιήσεις (IFRS, 2011).

Το αναθεωρημένο πρότυπο όπως ισχύει από το 2013 αποτρέπει τη διαχείριση κερδών μέσω της αναβολής και της απόκρυψης ορισμένων αναλογιστικών κερδών και ζημιών, αλλά εξακολουθεί να αφήνει περιθώρια σχετικά με τον καθορισμό του προεξοφλητικού επιτοκίου (Isufi & Hedberg, 2014).

Ο αντίκτυπος της νέας τροποποίησης είναι ότι το κόστος παροχών σε εργαζομένους των περισσότερων επιχειρήσεων αυξήθηκε (PwC, 2013) και τα καθαρά περιουσιακά στοιχεία στην κατάσταση οικονομικής θέσης παρουσιάζουν μεγαλύτερη διακύμανση σε ετήσια βάση. Η πολυπλοκότητα στη λογιστική των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών έγκειται στις αναλογιστικές παραδοχές. Αυτό συμβαίνει επειδή πρέπει να γίνουν πολλές εκτιμήσεις,

δημογραφικές και οικονομικές προκειμένου να καθοριστεί το μέγεθος της συνταξιοδοτικής υποχρέωσης και η περίοδος κατά την οποία θα προεξοφληθεί (Isufi & Hedberg, 2014).

Οι δημογραφικές εκτιμήσεις είναι για παράδειγμα ο κύκλος εργασιών των εργαζομένων, η μέση αύξηση μισθού και το προσδόκιμο ζωής, οι οικονομικές εκτιμήσεις και το προεξοφλητικό επιτόκιο. Οι αλλαγές σε αυτά τα μεγέθη δημιουργούν αναλογιστικά κέρδη και ζημίες που αναφέρονται από το 2013 ως επαναμετρήσεις ως αποτέλεσμα της μείωσης ή της αύξησης της συνταξιοδοτικής υποχρέωσης (Isufi & Hedberg, 2014).

Σύμφωνα με το ΔΛΠ 19 οι παραδοχές πρέπει να είναι ουδέτερες με την έννοια ότι πρέπει να είναι συνετές αλλά όχι υπερβολικά και ταυτόχρονα αμοιβαία συμβατές, δηλαδή, ρεαλιστικές. Αυτό επιτυγχάνεται όταν αντανακλούν την οικονομική σχέση μεταξύ παραγόντων όπως ο πληθωρισμός και το προεξοφλητικό επιτόκιο. Για να είναι δυνατή η ρύθμιση της υποχρέωσης στο μέλλον, χρησιμοποιούνται περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος. Πρέπει να διασφαλίζεται ότι υπάρχουν επαρκή κεφάλαια για την πληρωμή της υποχρέωσης η οποία καθορίζεται μέσω της μεθόδου πίστωσης της μονάδας έργου. Η μέθοδος αυτή βοηθά στον προσδιορισμό της παρούσας αξίας των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών αλλά απαιτούνται πολλές παραδοχές για την εφαρμογή της.

Για να μπορέσει η επιχείρηση να προσδιορίσει την αξία των κερδών ή των ζημιών πρέπει να παρουσιάσει τις ακόλουθες τιμές (Miranda, 2018):

- i. κόστος τρέχουσας υπηρεσίας στα αποτελέσματα (κέρδη ή ζημίες), που είναι η αύξηση της παρούσας αξίας της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών που προκύπτει από την υπηρεσία του εργαζόμενου στην τρέχουσα περίοδο,
- ii. κόστος προηγούμενης υπηρεσίας, δηλαδή το κόστος προϋπηρεσίας (αν υπάρχει), που αποτελεί όρο που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τη μεταβολή της υποχρέωσης για υπηρεσία εργαζομένων σε προηγούμενες περιόδους, που προέκυψε ως αποτέλεσμα αλλαγών στις ρυθμίσεις προγραμμάτων στην τρέχουσα περίοδο. Το κόστος προϋπηρεσίας μπορεί να είναι είτε θετικό (όπου εισάγονται ή βελτιώνονται τα οφέλη) είτε αρνητικό (που μειώνονται τα υπάρχοντα οφέλη). Το κόστος προϋπηρεσίας θα πρέπει να αναγνωρίζεται αμέσως στο βαθμό που σχετίζεται με πρώην υπαλλήλους ή με ενεργούς υπαλλήλους. Διαφορετικά θα πρέπει να αποσβένεται με την σταθερή μέθοδο μέχρι να κατοχυρωθούν οι τροποποιημένες παροχές (Muthupandian, 2009).
- iii. κέρδη και ζημίες που προκύπτουν από διακανονισμούς και αναπροσαρμογές,
- iv. καθαρός τόκος επί της καθαρής υποχρέωσης καθορισμένων παροχών (περιουσιακό στοιχείο) τα αποτελέσματα (κέρδη ή ζημίες), που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό της καθαρής υποχρέωσης καθορισμένων παροχών επί το προεξοφλητικό επιτόκιο,

- v. Αναμενόμενη απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και δικαιώματα αποζημίωσης που υπολογίζεται πολλαπλασιάζοντας τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος στην αρχή της περιόδου αναφοράς με το αναμενόμενο ποσοστό απόδοσής τους για την περίοδο αναφοράς (Muthupandian, 2009).

Η τελική τροποποίηση του ανώτατου ορίου περιουσιακών στοιχείων που υλοποιήθηκε το Μάιο του 2002 αποτρέπει την αναγνώριση κερδών αποκλειστικά ως αποτέλεσμα αναβολής αναλογιστικών ζημιών ή κόστους προϋπηρεσίας και απαγορεύει την αναγνώριση ζημιών αποκλειστικά ως αποτέλεσμα αναβολής αναλογιστικών κερδών. Αυτό μπορεί να συμβεί αν μια επιχείρηση έχει πλεόνασμα σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και δεν μπορεί με βάση τους τρέχοντες όρους του προγράμματος να ανακτήσει πλήρως αυτό το πλεόνασμα μέσω επιστροφών ή μειώσεων σε μελλοντικές εισφορές.

Σε τέτοιες περιπτώσεις, η αναβολή του κόστους προϋπηρεσίας και των αναλογιστικών ζημιών που προκύπτουν στην περίοδο θα αυξήσει τις σωρευτικές μη αναγνωρισμένες καθαρές αναλογιστικές ζημίες και το κόστος προϋπηρεσίας. Αν αυτή η αύξηση δεν έχει ως αποτέλεσμα επιστροφή χρημάτων στην επιχείρηση ή μείωση μελλοντικών εισφορών στο συνταξιοδοτικό ταμείο, ένα κέρδος μπορεί να αναγνωριστεί σύμφωνα με το ΔΛΠ 19 πριν από αυτή την τροποποίηση. Ωστόσο, απαγορεύεται η αναγνώριση κέρδους υπό αυτές τις συνθήκες. Το αντίθετο αποτέλεσμα προκύπτει με τα αναβαλλόμενα αναλογιστικά κέρδη που προκύπτουν. Η τροποποίηση απαγορεύει την αναγνώριση ζημίας σε αυτές τις περιπτώσεις (Muthupandian, 2009).

Το ΔΛΠ 19 ορίζει ότι το ποσό που αναγνωρίζεται στον ισολογισμό πρέπει να είναι η παρούσα αξία της δέσμευσης των καθορισμένων παροχών προσαρμοσμένη για μη αναγνωρισμένα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες και μη αναγνωρισμένο κόστος προϋπηρεσίας και μειωμένο κατά την εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος κατά την ημερομηνία του ισολογισμού. Μακροπρόθεσμα τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες μπορεί να αντισταθμιστούν το ένα από το άλλο με αποτέλεσμα να μην απαιτείται να αναγνωριστούν αμέσως. Ωστόσο, αν τα συσσωρευμένα μη αναγνωρισμένα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες υπερβαίνουν το 10% του μεγαλύτερου εκ της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών ή της εύλογης αξίας των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος, τότε ένα μέρος αυτού του καθαρού κέρδους ή ζημίας απαιτείται να αναγνωρίζεται αμέσως (Lynch, 2007).

Οι οντότητες με αναβαλλόμενες αναλογιστικές ζημίες πριν την τροποποίηση του ΔΛΠ 19 είχαν σε προηγούμενες περιόδους αποτέλεσμα υψηλότερο από αυτό που θα είχαν αν οι αναλογιστικές ζημίες έπρεπε να αναγνωριστούν στα αποτελέσματα. Ως αποτέλεσμα του

αναθεωρημένου ΔΛΠ 19, οι αναλογιστικές ζημίες έχουν αναταξινομηθεί και αντιμετωπιστεί με επανεπιμετρήσεις, με αποτέλεσμα τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες να παρουσιάζονται πλέον όπως εμφανίζονται στα λοιπά συνολικά έσοδα. Λόγω της αναδρομικής ισχύος του τροποποιημένου ΔΛΠ 19 και σύμφωνα με το ΔΛΠ 8, οι οικονομικές καταστάσεις αντικατοπτρίζουν συνθήκες σαν να μην είχαν υπάρξει προηγούμενοι τρόποι άσκησης της λογιστικής. Οι διαφορές που τυχόν προέκυψαν τότε έπρεπε να καταχωρηθούν ως επαναδιατυπώσεις (IFRS, 2012).

Δεδομένου ότι η υποχρέωση δεν πρόκειται να εξοφληθεί στο εγγύς μέλλον, η υποχρέωση σύνταξης πρέπει να υπολογίζεται με προεξοφλημένη αξία. Το προεξοφλητικό επιτόκιο δεν χρησιμοποιείται μόνο για τον προσδιορισμό της παρούσας αξίας της υποχρέωσης συνταξιοδότησης αλλά και για τον προσδιορισμό του κόστους εργασίας και του καθαρού τόκου στα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος. Οι υποθέσεις μπορούν να γίνουν από την ίδια την επιχείρηση αλλά αν χρειάζεται η επιχείρηση μπορεί να προσλάβει έναν εξειδικευμένο ειδικό για να βοηθήσει στους υπολογισμούς (Marton et al., 2013).

Το ΔΛΠ 19 διευκρινίζει πως το προεξοφλητικό επιτόκιο πρέπει να προσδιορίζεται με βάση τις αποδόσεις της αγοράς την ημέρα του λογισμού για εταιρικά ομόλογα υψηλής ποιότητας. Αν δεν υπάρχει τέτοιο ομόλογο που να αντικατοπτρίζει επαρκώς την υποκείμενη χρηματοδότηση και δεν υπάρχει αγορά για τέτοια ομόλογα, τα ΔΠΧΠ επιτρέπουν τη χρήση κρατικών ομολόγων για την προεξόφληση της προβλεπόμενης υποχρέωσης. Αυτό συμβαίνει συχνά, καθώς το ποσό των ομολόγων μειώθηκε σημαντικά μετά την κρίση (IFRS, 2013).

Ο συντελεστής προεξόφλησης μπορεί να διαφέρει μεταξύ των επιχειρήσεων ως αποτέλεσμα της προσφοράς ομολόγων υψηλής ποιότητας, της πρόβλεψης κρατικών ομολόγων και της έκτασης των απαιτούμενων παραδοχών. Τα κρατικά ομόλογα μπορεί να έχουν διαφορετικές λήξεις και έτσι να απαιτείται το επιτόκίό τους να επεκταθεί στην καμπύλη απόδοσης για άλλα ομόλογα. Ως αποτέλεσμα των υποθέσεων που σχετίζονται με το προεξοφλητικό επιτόκιο, μπορεί να διαφέρει μεταξύ των επιχειρήσεων παρόλο που ασκούν δράση στην ίδια χώρα. Αυτό κάνει το συντελεστή προεξόφλησης ένα από τα λίγα στοιχεία της λογιστικής των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών μέσω των οποίων εξακολουθεί να είναι δυνατή η διαχείριση κερδών (Isufi & Hedberg, 2014).

Ο καθορισμός του προεξοφλητικού επιτοκίου είναι σημαντικός, καθώς έχει μεγάλο αντίκτυπο στη συνταξιοδοτική υποχρέωση. Η αύξηση (μείωση) του προεξοφλητικού επιτοκίου μειώνει (αυξάνει) την παρούσα αξία της συνταξιοδοτικής υποχρέωσης και το αναφερόμενο κόστος συνταξιοδότησης. Σύμφωνα με τον Glaum (2009) η παρούσα αξία των

συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων αυξάνεται ή μειώνεται κατά 15%, καθώς το προεξοφλητικό επιτόκιο αλλάζει κατά 1%.

Το πρότυπο απαιτεί το προεξοφλητικό επιτόκιο να είναι ίσο με το επιτόκιο χωρίς κίνδυνο σε εταιρικά ομόλογα υψηλής ποιότητας. Ωστόσο, σύμφωνα με τον Swinkels (2011) οι επιχειρήσεις επιλέγουν σκόπιμα υψηλότερο προεξοφλητικό επιτόκιο από το χωρίς κίνδυνο επιτόκιο, που μπορεί να έχει διάφορες επιπτώσεις όπως μείωση της παρούσας αξίας συνταξιοδοτικής υποχρέωσης. Αυτό με τη σειρά του οδηγεί σε πλεόνασμα στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Ακόμη, οι επιχειρήσεις μπορεί να επιλέξουν το προεξοφλητικό επιτόκιο που τους ωφελεί καλύτερα αφού συγκρίνουν τις καταστάσεις κατά την αλλαγή του προεξοφλητικού επιτοκίου (Obinata, 2002).

### 3.6. Έξοδος από την Υπηρεσία

Το ΔΛΠ 19 συγκαταλέγεται στα «παλιά» πρότυπα με το ακρωνύμιο ΔΛΠ, ενώ τα νέα πρότυπα προσδιορίζονται ως ΔΠΧΠ. Με την τροποποίηση του ΔΛΠ 19 το 2013 οι επιλογές περιορίστηκαν και τα αποτελέσματα αποτυπώνονται στον ισολογισμό μέσω της κατάστασης αποτελεσμάτων χρήσης. Τα προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία αποτελούν τυπικές ή άτυπες συμφωνίες με βάση τις οποίες μια πραγματική οντότητα χορηγεί παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία σε έναν ή περισσότερους εργαζόμενους.

Οι παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία διέπονται από το ΔΛΠ 19 με στόχο να οριστούν οι λογιστικές πολιτικές και πρακτικές γνωστοποίησης για τις παροχές σε εργαζομένους οι οποίες ορίζονται ως όλες οι μορφές ανταλλάγματος που δίνονται από μια επιχείρηση για τις υπηρεσίες που παρέχουν οι εργαζόμενοι. Η αρχή που διέπει τις απαιτήσεις του ΔΛΠ 19 είναι ότι το κόστος παροχών προς εργαζομένους θα πρέπει να αναγνωρίζεται στην περίοδο κατά την οποία η παροχή κερδίζεται από τον εργαζόμενο και όχι όταν καταβάλλεται ή πληρώνεται (IASB, 2005).

Οι εταιρίες δραστηριοποιούνται με δύο τρόπους ως εργοδότες. Αυτό οδηγεί σε δύο διαφορετικούς τύπους σχεδίων. Πρώτον, ορίζονται προγράμματα εισφορών στα οποία οι εργοδότες συμβάλλουν στην χρηματοδότηση των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων των εργαζομένων. Με την μεταβίβαση της συμφωνημένης εισφοράς τακτοποιούνται οι υποχρεώσεις του εργοδότη. Δεύτερον, ορίζονται καθορισμένα προγράμματα παροχών στα οποία οι εργαζόμενοι έχουν εγγυημένες ορισμένες συντάξεις, όπως κάποιο ποσοστό του μισθού

που κερδίζουν. Με αυτό το δεύτερο σχέδιο, οι υποχρεώσεις του εργοδότη επεκτείνονται σε κάτι περισσότερο από τις συνεισφορές (Lundesgaard, 2014).

Η λογιστική των συντάξεων αποτελεί έναν τομέα όπου τα διευθυντικά στελέχη υποχρεούνται να ασκήσουν κρίση και να βασίζονται σε εκτιμήσεις. Είναι περίπλοκο ζήτημα, καθώς οι απαραίτητες παραδοχές βασίζονται σε μελλοντικές συνθήκες που δεν είναι βέβαιες. Κάθε επιχείρηση έχει μια συνταξιοδοτική υποχρέωση προς τους υπαλλήλους της που πρόκειται να καταβληθεί στο μέλλον, η οποία απαιτεί την τήρηση αποθεματικών πόρων προκειμένου να καλυφθούν οι υποχρεώσεις όταν διακανονιστούν. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε μέσω προγραμμάτων καθορισμένων παροχών όπου τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος χρησιμοποιούνται και έτσι δημιουργούν τόκο είτε μέσω προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών όπου διατηρούνται σταθερά χρηματικά ποσά στο τέλος κάθε περιόδου (Isufi & Hedberg, 2014).

Για την επιχείρηση προκύπτουν δύο είδη κινδύνων εξαιτίας της εφαρμογή του ΔΛΠ 19, ο αναλογιστικός και ο επενδυτικός. Αναλογιστικός κίνδυνος προκύπτει όταν οι παροχές μπορεί να κοστίσουν περισσότερο από το προσδοκώμενο. Επενδυτικός κίνδυνος προκύπτει όταν τα περιουσιακά στοιχεία που έχουν επενδυθεί είναι ανεπαρκή ώστε να καλύψουν τις αναμενόμενες παροχές.

Οι επιχειρήσεις μπορεί να δεσμεύονται με βάση το νόμο, συμβάσεις ή συμφωνίες με τους εργαζόμενους ή με βάση άλλες τεκμαιρόμενες δεσμεύσεις, όπως για παράδειγμα λόγω της επικρατούσας πρακτικής, να καταβάλλουν παροχές στους εργαζόμενους μετά την έξοδο από την υπηρεσία όπως παροχές αποχώρησης (π.χ. συντάξεις και εφάπαξ ποσά που καταβάλλονται κατά την αποχώρηση), ασφάλεια ζωής και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη μετά την έξοδο από την υπηρεσία κλπ. Οι ρυθμίσεις με βάση τις οποίες η επιχείρηση παρέχει αυτά τα οφέλη συνιστούν προγράμματα μετά την έξοδο από την υπηρεσία.

Το ποσό των παροχών που λαμβάνει ο εργαζόμενος μετά την έξοδο από την υπηρεσία προσδιορίζεται από το ποσό των εισφορών που καταβάλλονται από την επιχείρηση ή και από τον εργαζόμενο σε ένα πρόγραμμα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία μαζί με τις αποδόσεις της επένδυσης που προκύπτουν από τις εισφορές. Η απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος είναι ο τόκος, τα μερίσματα και το λοιπό εισόδημα που παρήχθη από τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος, σε συνδυασμό με τα πραγματοποιηθέντα στοιχεία κέρδη ή τις ζημίες επί των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος μείον (α) κάθε κόστος διαχείρισης περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και (β) τυχόν φόρους πληρωτέους από το ίδιο το πρόγραμμα.

### 3.6.1. Προγράμματα καθορισμένων εισφορών

Όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία σε μια επιχείρηση κατά τη διάρκεια μιας περιόδου, η επιχείρηση θα αναγνωρίζει την καταβλητέα εισφορά σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών ως αντάλλαγμα για την υπηρεσία αυτή είτε ως υποχρέωση μετά την αφαίρεση οποιασδήποτε εισφοράς που ήδη πληρώθηκε είτε ως έξοδο.

Τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών είναι προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία βάσει των οποίων μια επιχείρηση καταβάλλει εισφορές σε μια ξεχωριστή επιχειρηματική οικονομική οντότητα (ταμείο) και δεν έχει καμία νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση να πληρώνει περαιτέρω εισφορές, αν το ταμείο δεν κατέχει επαρκή περιουσιακά στοιχεία για να πληρώσει όλες τις παροχές σε εργαζόμενους που αφορούν στην υπηρεσία του εργαζόμενου κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες περιόδους. Το ποσό των παροχών το οποίο θα λάβει ο εργαζόμενος μετά την έξοδο από την υπηρεσία προσδιορίζεται από το ποσό των εισφορών που καταβάλλονται από την επιχείρηση ή και από τον εργαζόμενο σε ένα πρόγραμμα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία ή σε μια ασφαλιστική εταιρία μαζί με τις αποδόσεις της επένδυσης που προκύπτουν από τις εισφορές.

Αυτό σημαίνει πως ο αναλογιστικός κίνδυνος και ο επενδυτικός κίνδυνος βαρύνουν τον εργαζόμενο. Όμως, σε περιπτώσεις που η επιχείρηση έχει νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση μέσω (α) ενός μαθηματικού τύπου προγράμματος παροχών που απαιτεί από την επιχείρηση περαιτέρω συνεισφορές αν τα περιουσιακά στοιχεία δεν επαρκούν για την κάλυψη των σχετικών παροχών ή (β) μιας εγγύησης είτε έμμεσα μέσω προγράμματος είτε άμεσα μέσω καθορισμένης απόδοσης των εισφορών ή (γ) ανεπίσημων πρακτικών που δημιουργούν τεκμαιρόμενη δέσμευση, τότε η δέσμευση της επιχείρησης δεν περιορίζεται σε ποσό που δέχεται να συνεισφέρει στο ταμείο.

Στην περίπτωση των προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών, όταν ένας εργαζόμενος έχει παράσχει υπηρεσία σε μια επιχείρηση κατά τη διάρκεια μιας χρήσης, η επιχείρηση θα αναγνωρίζει την καταβλητέα εισφορά ως αντάλλαγμα για εκείνη την υπηρεσία είτε ως υποχρέωση μετά την αφαίρεση οποιασδήποτε εισφοράς που ήδη πληρώθηκε είτε ως έξοδο αν το επιτρέπει κάποιο άλλο ΔΠΧΑ ή επιτρέπει την συμπερίληψη της εισφοράς στο κόστος του περιουσιακού στοιχείου.

Σύμφωνα με τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών η υποχρέωση της επιχείρησης περιορίζεται στο ποσό των εισφορών που καταβάλλονται στο ταμείο γεγονός που επηρεάζει το ύψος του εισοδήματος που λαμβάνει ο εργαζόμενος στο τέλος. Οι οντότητες καταβάλλουν

περιοδικά (συνήθως μηνιαία) ορισμένες εισφορές σε ένα ταμείο που διαχειρίζεται τρίτος. Όταν έρθει η ώρα της συνταξιοδότησης του μισθωτού, το ύψος της σύνταξης καθορίζεται με βάση τη σωρευτική αξία του ταμείου (Selimović & Valedar, 2021).

Σύμφωνα με τα προγράμματα καθορισμένων παροχών (α) η δέσμευση της επιχείρησης είναι να παρέχει τις συμφωνημένες παροχές στους τωρινούς και στους πρώην εργαζόμενους και (β) ο αναλογιστικός κίνδυνος ότι οι παροχές θα κοστίσουν περισσότερο από το αναμενόμενο και ο επενδυτικός κίνδυνος βαρύνουν ουσιαστικά την οικονομική οντότητα. Αν η αναλογιστική ή επενδυτική εμπειρία είναι χειρότερη από τις προσδοκίες, τότε η δέσμευση της επιχείρησης μπορεί να αυξηθεί.

Μια εταιρία μπορεί να χρηματοδοτήσει ένα πρόγραμμα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία καταβάλλοντας ασφάλιστρα. Ένα τέτοιο πρόγραμμα θα αντιμετωπίζεται ως πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών εκτός αν η επιχείρηση έχει νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση (α) να καταβάλλει παροχές απευθείας στους εργαζόμενους όταν αυτές καθίστανται απαιτητές ή (β) να καταβάλλει πρόσθετα πληρωτέα ποσά αν η ασφαλιστική εταιρία δεν καταβάλλει όλα τα οφέλη που αποκτήθηκαν στην τρέχουσα ή στις προηγούμενες περιόδους. Αν μια τέτοια νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση πληρωμής παροχών στο πλαίσιο του προγράμματος παραμένει στην επιχείρηση, το πρόγραμμα αντιμετωπίζεται ως πρόγραμμα καθορισμένων παροχών (Buschhüter & Striegel, 2011).

Σύμφωνα με ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών, η επιχείρηση καταβάλλει πάγιες εισφορές σε ένα ταμείο αλλά δεν έχει καμία νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση να πραγματοποιήσει περαιτέρω πληρωμές αν το ταμείο δεν έχει επαρκή περιουσιακά στοιχεία για να πληρώσει όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων σε παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία (Muthupandian, 2009).

Για προγράμματα καθορισμένων εισφορών συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων πολλών εργοδοτών, κρατικών προγραμμάτων και ασφαλισμένων προγραμμάτων όπου οι υποχρεώσεις του εργοδότη είναι παρόμοιες με αυτές που προκύπτουν σε σχέση με τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών, το κόστος που πρέπει να αναγνωριστεί στην περίοδο είναι η εισφορά που καταβάλλεται σε αντάλλαγμα υπηρεσίας που παρείχαν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της περιόδου. Δεν απαιτούνται αναλογιστικές παραδοχές. Η επιχείρηση αναγνωρίζει την καταβλητέα εισφορά σε πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών ως αντάλλαγμα για την υπηρεσία ως εξής: (α) ως υποχρέωση μετά την αφαίρεση των καταβληθεισών εισφορών και όπου υπάρχει προπληρωμένο έξοδο, αναγνωρίζεται ένα περιουσιακό στοιχείο και (β) ως έξοδο εκτός αν άλλο πρότυπο επιτρέπει τη συμπερίληψη της εισφοράς ως περιουσιακού στοιχείου (Muthupandian, 2009).



Η λογιστική καταχώριση των προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών είναι απλή γιατί η δέσμευση της αναφέρουσας επιχείρησης για κάθε περίοδο προσδιορίζεται από τα ποσά των εισφορών για αυτή την περίοδο. Ως εκ τούτου, καμία αναλογιστική παραδοχή δεν απαιτείται για να επιμετρηθεί η δέσμευση ή το έξοδο και δεν υπάρχει καμία πιθανότητα για αναλογιστικό κέρδος ή ζημία ενώ η υποχρέωση υπολογίζεται χωρίς προεξόφληση. Προεξόφληση πραγματοποιείται μόνο αν υπάρχουν υποχρεώσεις που αφορούν τρέχουσα χρήση, αλλά οι εισφορές πληρώνονται μετά από 12 μήνες από τη λήξη της. Σύμφωνα με την παράγραφο 83 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 475/2012 το επιτόκιο που χρησιμοποιείται για την προεξόφληση των δεσμεύσεων παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία προσδιορίζεται με αναφορά σε αποδόσεις της αγοράς υψηλής ποιότητας εταιρικών ομολόγων κατά το τέλος της περιόδου αναφοράς.

Το κόστος που πρέπει να αναγνωριστεί από την εταιρία με το πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών είναι η καταβλητέα εισφορά σε αντάλλαγμα για υπηρεσίες που παρείχε ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Από την άλλη, για το πρόγραμμα καθορισμένων παροχών τα λογιστικά ζητήματα είναι πιο περίπλοκα, καθώς οι παροχές που πρέπει να καταβληθούν είναι μελλοντικές και καθίσταται δύσκολο να εξισωθούν με τρέχουσες αξίες (Lynch, 2007).

Ακόμη, η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να γνωστοποιήσει το ποσό που αναγνωρίζει ως έξοδο για προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Όπου απαιτείται με βάση το ΔΛΠ 24, η επιχείρηση γνωστοποιεί πληροφορίες για τις εισφορές σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών για τα διοικητικά στελέχη.

## 2.6.2. Προγράμματα καθορισμένων παροχών

Πρόκειται για προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία εκτός των προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών. Με βάση ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών η επιχείρηση δεσμεύεται:

1. Να παρέχει τις συμφωνημένες παροχές στους τωρινούς και στους πρώην εργαζόμενους και
2. Να αναλάβει τον αναλογιστικό και επενδυτικό κίνδυνο. Αν η αναλογιστική ή επενδυτική εμπειρία είναι χειρότερη από τις προσδοκίες, τότε οι υποχρεώσεις της επιχείρησης μπορεί να αυξηθούν.

Στα προγράμματα καθορισμένων παροχών οι εταιρίες έχουν την υποχρέωση να καταβάλλουν συγκεκριμένα ποσά για παροχές σύμφωνα με το πρόγραμμα, τις επενδύσεις και τον αναλογιστικό κίνδυνο που φέρει η εταιρία. Οι θεωρητικές αρχές της λογιστικής σε σχέση με τις καθορισμένες παροχές είναι από τις πιο περίπλοκες στα ΔΠΧΑ, καθώς πρέπει να λαμβάνονται υπόψη πολλές παραδοχές κατά την επιμέτρηση των υποχρεώσεων και των εξόδων των επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, προκύπτουν αναλογιστικά κέρδη και ζημίες, καθώς οι υποχρεώσεις ποσοτικοποιούνται χρησιμοποιώντας τον συντελεστή προεξόφλησης αφού θα πληρωθούν με διαφορά πολλών ετών από την ημερομηνία υπολογισμού (Miranda, 2018).

Η λογιστική για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών είναι πιο περίπλοκη δεδομένου ότι σύμφωνα με ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, το ποσό της παροχής που καταβάλλεται σε έναν εργαζόμενο είναι προκαθορισμένο ως συνάρτηση του τελικού μισθού και της περιόδου απασχόλησης και ο εργοδότης φέρει τον κίνδυνο αυτές οι υποσχόμενες παροχές να κοστίζουν περισσότερο από το αναμενόμενο και τον κίνδυνο τα επενδυμένα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος να δημιουργήσουν ανεπαρκείς αποδόσεις (Lynch, 2007).

Από την άλλη, με ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών, η υποχρέωση του ανάδοχου εργοδότη περιορίζεται σε ένα συμφωνημένο ποσοστό εισφοράς και ως εκ τούτου εκπληρώνεται όταν γίνονται περιοδικές εισφορές στο πρόγραμμα. Οι παροχές του εργαζομένου στο πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών αποτελούνται από εισφορές και κέρδη από επενδύσεις σε αυτά. Επομένως, σε αυτή την περίπτωση οι εργαζόμενοι φέρουν τον αναλογιστικό και επενδυτικό κίνδυνο (Lynch, 2007).

Στο πλαίσιο του προγράμματος καθορισμένων παροχών η επιχείρηση μπορεί να μην χρηματοδοτεί ή να χρηματοδοτεί εξολοκλήρου ή εν μέρει με εισφορές της ένα ταμείο από το οποίο καταβάλλονται οι παροχές στους εργαζόμενους. Η πληρωμή των χρηματοδοτούμενων παροχών, όταν καθίστανται καταβλητέες εξαρτάται όχι μόνο από την οικονομική θέση και την επενδυτική απόδοση του ταμείου αλλά και από την ικανότητα και προθυμία της επιχείρησης να καλύψει τυχόν έλλειμμα στα περιουσιακά στοιχεία του ταμείου. Έτσι, η επιχείρηση αναλαμβάνει και τους αναλογιστικούς και τους επενδυτικούς κινδύνους που αφορούν το πρόγραμμα και το αναγνωρισμένο έξοδο για ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών μπορεί να μην είναι μόνο το ποσό της εισφοράς που οφείλεται για την χρήση.

Τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος αποτελούν:

- Στοιχεία που κατέχονται από το ταμείο μακροχρόνιων παροχών σε εργαζόμενους και αποτελούν περιουσιακά στοιχεία που είτε κατέχονται από μια επιχείρηση η οποία είναι ανεξάρτητη από τον εργοδότη και υφίσταται αποκλειστικά για να πληρώνει ή να

χρηματοδοτεί παροχές σε εργαζόμενους είτε είναι διαθέσιμα για να χρησιμοποιούνται μόνο για πληρωμή ή χρηματοδότηση παροχών προς εργαζόμενους και δεν είναι διαθέσιμα στους πιστωτές της επιχείρησης ακόμη και σε περίπτωση πτώχευσης. Τα στοιχεία αυτά δεν μπορούν να επιστραφούν στην επιχείρηση εκτός αν (α) τα εναπομένοντα περιουσιακά στοιχεία του ταμείου είναι αρκετά ώστε να ικανοποιήσουν όλες τις σχετικές με τις παροχές των εργαζομένων καθορισμένες δεσμεύσεις του προγράμματος ή (β) τα περιουσιακά στοιχεία επιστρέφονται στην επιχείρηση ως αποζημίωση για τις παροχές που ήδη πληρώθηκαν.

- Τα ασφαλιστήρια συμβόλαια που πληρούν τις προϋποθέσεις. Πρόκειται για συμβόλαια που εκδίδονται από έναν ασφαλιστή που δεν είναι συνδεδεμένο μέρος του εργοδότη, εφόσον οι πρόσοδοι από τα συμβόλαια μπορούν να χρησιμοποιηθούν μόνο για να πληρωθούν ή να χρηματοδοτηθούν παροχές σε εργαζόμενους σύμφωνα με ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και δεν είναι διαθέσιμες για τους πιστωτές της επιχείρησης ακόμη και σε περίπτωση πτώχευσης. Ακόμη, δεν μπορούν να πληρωθούν στην επιχείρηση, εκτός αν οι πρόσοδοι αντιπροσωπεύουν πλεονάζοντα περιουσιακά στοιχεία που δεν είναι απαραίτητα για την αντιμετώπιση όλων των σχετικών δεσμεύσεων που αφορούν παροχές σε εργαζόμενους σύμφωνα με το ασφαλιστήριο ή οι πρόσοδοι επιστρέφονται στην επιχείρηση ως αποζημίωση για τις παροχές σε εργαζόμενους που έχουν ήδη πληρωθεί.

Η παρούσα αξία δέσμευσης των καθορισμένων παροχών είναι η παρούσα αξία των αναμενόμενων μελλοντικών πληρωμών που απαιτούνται για την τακτοποίηση της δέσμευσης που προέρχεται από υπηρεσία του εργαζόμενου κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες περιόδους πριν την αφαίρεση οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος. Εύλογη αξία είναι το ποσό με το οποίο ένα περιουσιακό στοιχείο μπορεί να ανταλλαχθεί ή μια υποχρέωση να διακανονιστεί μεταξύ δύο μερών που ενεργούν με τη βούλησή τους και έχοντας πλήρη γνώση των συνθηκών της αγοράς, στο πλαίσιο μιας συναλλαγής η οποία διεξάγεται σε καθαρά εμπορική βάση.

Όταν από την παρούσα αξία της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών αφαιρεθεί η εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος προκύπτει είτε το έλλειμμα ή το πλεόνασμα. Η καθαρή υποχρέωση ή αλλιώς το καθαρό περιουσιακό στοιχείο καθορισμένης παροχής είναι το έλλειμμα ή πλεόνασμα, προσαρμοσμένο ώστε να ληφθεί υπόψη οποιοδήποτε αποτέλεσμα περιορισμού του καθαρού περιουσιακού στοιχείου καθορισμένης παροχής στο ανώτατο όριο του περιουσιακού στοιχείου. Το ανώτατο αυτό όριο είναι η παρούσα αξία

οποιαδήποτε οικονομικών παροχών διαθέσιμων με την μορφή επιστροφών από το πρόγραμμα ή μειώσεων μελλοντικών εισφορών στο πρόγραμμα.

Το έλλειμμα ή πλεόνασμα προκύπτει από τη διαφορά μεταξύ της παρούσας αξίας των υποχρεώσεων καθορισμένων παροχών και της εύλογης αξίας των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος στο τέλος της περιόδου. Για αυτό η επιχείρηση πρέπει να υπολογίσει το τελικό κόστος μιας παροχής με τη χρήση της προβλεπόμενης πιστωτικής μονάδας για τον υπολογισμό των κερδών που έχουν οι εργαζόμενοι από την εργασία σε τρέχουσες και προηγούμενες περιόδους. Ακόμη, πρέπει να προεξοφλήσει το όφελος για να προσδιορίσει την αξία των υποχρεώσεων και το κόστος τρέχουσας υπηρεσίας και να αφαιρέσει την εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος από την αξία των συνολικών περιουσιακών υποχρεώσεων της επιχείρησης (Miranda, 2018).

Το πλεόνασμα θεωρείται περιουσιακό στοιχείο στο βαθμό που η επιχείρηση αποκομίζει οικονομικό όφελος από αυτό. Το έλλειμμα θεωρείται υποχρέωση στο βαθμό που η επιχείρηση έχει νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση να το καλύψει. Είναι το δεδουλευμένο καθαρό κόστος μέχρι σήμερα κατά την ημερομηνία λήξης του έτους αναφοράς της υπόσχεσης που είναι εγγενής σε ένα σύστημα καθορισμένων παροχών ότι η επιχείρηση θα καλύψει κάθε έλλειμμα στη χρηματοδότηση των συστημάτων (McNally, 2017).

Η επιχείρηση διαχωρίζει την παρούσα αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος σε κατηγορίες με βάση τη φύση και τους κινδύνους τους υποδιαιρώντας κάθε κατηγορία περιουσιακών στοιχείων σε εκείνα που έχουν επίσημη αγοραία τιμή σε ενεργό χρηματιστηριακή αγορά (σύμφωνα με όσα ορίζει το ΔΠΧΑ 13) και σε εκείνα που δεν έχουν. Για παράδειγμα, η επιχείρηση μπορεί να διακρίνει ανάμεσα σε:

- Ταμειακά διαθέσιμα και ταμειακά ισοδύναμα
- Μετοχικούς τίτλους ανά κλάδο, μέγεθος επιχείρησης κλπ.
- Χρεωστικούς τίτλους ανά είδος εκδότη, πιστοληπτική ικανότητα κλπ.
- Ακίνητα ανά γεωγραφική τοποθεσία κλπ.
- Παράγωγα μέσα ανά είδος υποκείμενου κινδύνου στη σύμβαση
- Επενδυτικά ταμεία ανά είδος ταμείου
- Χρεόγραφα εξασφαλισμένα με περιουσιακά στοιχεία και
- Δομημένα χρεόγραφα.

Το κόστος των υπηρεσιών περιλαμβάνει:

1. Το κόστος τρέχουσας απασχόλησης που είναι η αύξηση στην παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένων παροχών που προέρχεται από την απασχόληση εργαζόμενου κατά την τρέχουσα περίοδο,
2. Το κόστος προϋπηρεσίας που αντιπροσωπεύει τη μεταβολή της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών για υπηρεσία που παρασχέθηκε από εργαζόμενο σε προηγούμενες χρονικές περιόδους, η οποία απορρέει από μεταβολή σε κάποιο πρόγραμμα (εισαγωγή ή απόσυρση προγράμματος καθορισμένων παροχών ή μεταβολή ενός τέτοιου προγράμματος) ή περικοπή (σημαντική μείωση από την επιχείρηση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από ένα πρόγραμμα. Η επιχείρηση αναγνωρίζει το κόστος προϋπηρεσίας ως έξοδο κατά την προγενέστερη μεταξύ των δύο ημερομηνιών (α) όταν συμβαίνει η τροποποίηση ή περικοπή του προγράμματος και (β) όταν η επιχείρηση αναγνωρίζει συναφείς δαπάνες αναδιάρθρωσης ή παροχές τερματισμού της υπηρεσίας. Τροποποίηση έχουμε όταν η επιχείρηση εισάγει ή αποσύρει αν πρόγραμμα καθορισμένων παροχών ή μεταβάλλει της καταβλητέες παροχές σύμφωνα με το υπάρχον πρόγραμμα καθορισμένων παροχών. Περικοπή έχουμε όταν η επιχείρηση μειώνει σημαντικά τον αριθμό των εργαζομένων του προγράμματος. Για παράδειγμα, όταν κλείνει η επιχείρηση ή διακόπτεται μια δραστηριότητα ή τερματίζει ένα πρόγραμμα.
3. Τυχόν κέρδος ή ζημίας κατά τον διακανονισμό: Είναι η διαφορά μεταξύ της παρούσας αξίας της διακανονιζόμενης δέσμευσης καθορισμένων παροχών όπως προσδιορίζεται κατά την ημερομηνία διακανονισμού και της τιμής διακανονισμού συμπεριλαμβανομένων μεταβιβαζόμενων περιουσιακών στοιχείων και πληρωμών που έχουν υλοποιηθεί άμεσα από την επιχείρηση σε σχέση με τον διακανονισμό.

Η επανεπιμέτρηση της καθαρής υποχρέωσης ή του καθαρού περιουσιακού στοιχείου περιλαμβάνει:

1. Τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες. Πρόκειται για τις μεταβολές της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών που προκύπτουν από εμπειρικές προσαρμογές και τις επιπτώσεις των μεταβολών στις αναλογιστικές παραδοχές. Δημιουργούνται από απροσδόκητα μεγάλη ή μικρή κινητικότητα προσωπικού, πρόωρη αποχώρηση ή θνησιμότητα ή αυξήσεις σε μισθούς και παροχές ή ιατροφαρμακευτικές δαπάνες, από το αποτέλεσμα αλλαγών στις παραδοχές, από το αποτέλεσμα των μεταβολών σε εκτιμήσεις μελλοντικής κινητικότητας προσωπικού, από το αποτέλεσμα μεταβολών στο προεξοφλητικό επιτόκιο.

2. Την απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος που περιλαμβάνονται στην καθαρή υποχρέωση ή στο καθαρό περιουσιακό στοιχείο. Η απόδοση είναι ο τόκος, τα μερίσματα, το λοιπό εισόδημα που παρήχθη από τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος σε συνδυασμό με τα πραγματοποιηθέντα και μη κέρδη ή ζημίες επί των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος μείον οποιοδήποτε κόστος διαχείρισης περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και μείον τυχόν φόρους πληρωτέους από το ίδιο πρόγραμμα.
3. Οποιαδήποτε μεταβολή του ανώτατου ορίου του περιουσιακού στοιχείου εξαιρουμένων των ποσών που περιλαμβάνονται στον καθαρό τόκο επί της καθαρής υποχρέωσης.

Καθαρό περιουσιακό στοιχείο μπορεί να προκύψει όταν ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών έχει υπερχρηματοδοτηθεί ή όταν έχουν προκύψει αναλογιστικά κέρδη. Η επιχείρηση αναγνωρίζει καθαρό περιουσιακό στοιχείο καθορισμένων παροχών σε τέτοιες περιπτώσεις γιατί (α) η επιχείρηση ελέγχει έναν οικονομικό πόρο (που είναι η δυνατότητα χρήσης του πλεονάσματος για τη δημιουργία μελλοντικών παροχών), (β) ο έλεγχος αυτός προκύπτει από παρελθόντα γεγονότα και (γ) μελλοντικά οικονομικά οφέλη είναι διαθέσιμα στην επιχείρηση με τη μορφή μείωσης μελλοντικών εισφορών ή επιστροφής μετρητών είτε άμεσα στην επιχείρηση είτε έμμεσα σε άλλο ελλειμματικό πρόγραμμα. Το ανώτατο όριο είναι η παρούσα αξία των μελλοντικών αυτών παροχών.

Πρέπει να σημειωθεί πως στην περίπτωση των αναλογιστικών κερδών ή ζημιών λαμβάνονται υπόψη ορισμένες αναλογιστικές παραδοχές. Οι αναλογιστικές παραδοχές πρέπει να είναι αμερόληπτες και αμοιβαία συμβατές. Πρόκειται για τις καλύτερες εκτιμήσεις της επιχείρησης για τις μεταβλητές που θα προσδιορίσουν το τελικό κόστος των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Οι αναλογιστικές παραδοχές συνίστανται στα εξής:

1. Δημογραφικές παραδοχές σχετικά με τα μελλοντικά χαρακτηριστικά των εν ενεργεία και των πρώην εργαζόμενων (και των προστατευόμενων μελών τους) που δικαιούνται παροχές. Οι δημογραφικές παραδοχές αφορούν ζητήματα όπως:
  - a. Τη θνησιμότητα: Η επιχείρηση καθορίζει τις παραδοχές θνησιμότητας με βάση τη βέλτιστη εκτίμηση θνησιμότητας των μελών του προγράμματος τόσο στη διάρκεια όσο και μετά την έξοδο από την υπηρεσία.
  - b. Δείκτες κινητικότητας προσωπικού και πρόωρης απασχόλησης
  - c. Την αναλογία των μελών του προγράμματος με προστατευόμενα μέλη που θα είναι επιλέξιμα για παροχές

- d. Την αναλογία των μελών του προγράμματος που θα επιλέξουν κάθε μορφή διαθέσιμης επιλογής πληρωμής βάσει των όρων του προγράμματος και
  - e. Ποσοστά αξιώσεων βάσει των προγραμμάτων ιατροφαρμακευτικών παροχών
2. Οικονομικές παραδοχές που αφορούν στοιχεία όπως
- a. Το προεξοφλητικό επιτόκιο: Προσδιορίζεται με αναφορά σε αποδόσεις της αγοράς υψηλής ποιότητας εταιρικών ομολόγων κατά το τέλος της περιόδου αναφοράς. Σε χώρες όπου δεν υπάρχει ενεργή αγορά τέτοιων ομολόγων, χρησιμοποιούνται οι αποδόσεις της αγοράς κρατικών ομολόγων. Το νόμισμα και η διάρκεια των εταιρικών ή κρατικών ομολόγων θα είναι συμβατά με το νόμισμα και την εκτιμώμενη διάρκεια των καθορισμένων δεσμεύσεων για παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Ωστόσο, το προεξοφλητικό επιτόκιο δεν απεικονίζει τον συνδεδεμένο με την επιχείρηση πιστωτικό κίνδυνο που φέρουν οι πιστωτές της ούτε τον αναλογιστικό ή επενδυτικό κίνδυνο ούτε τον κίνδυνο η μελλοντική εμπειρία να διαφέρει από τις αναλογιστικές παραδοχές. Αντανακλά το εκτιμώμενο χρονοδιάγραμμα καταβολής των παροχών. Στην πράξη η επιχείρηση εφαρμόζει ένα ενιαίο μέσο σταθμισμένο προεξοφλητικό επιτόκιο που αντανακλά το εκτιμώμενο χρονοδιάγραμμα και το ποσό των καταβολών των παροχών και το νόμισμα στο οποίο οι παροχές θα καταβληθούν.
  - b. Τα επίπεδα παροχών εξαιρουμένου του κόστους παροχών που πρέπει να καλυφθεί από τους εργαζόμενους και μελλοντικούς μισθούς
  - c. Στην περίπτωση ιατροφαρμακευτικών παροχών, μελλοντικές και ιατροφαρμακευτικές δαπάνες, συμπεριλαμβανομένου του κόστους διεκπεραίωσης των αξιώσεων και
  - d. Πληρωτέοι φόροι από το πρόγραμμα σε εισφορές που σχετίζονται με την υπηρεσία πριν την περίοδο αναφοράς ή με παροχές που απορρέουν από την εν λόγω υπηρεσία.

Ο λογιστικός χειρισμός των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών από τον εργοδότη περιλαμβάνει αρχικά τον προσδιορισμό του ελλείμματος ή πλεονάσματος. Για να γίνει αυτό χρησιμοποιείται η αναλογιστική τεχνική, η εκτίμηση του τελικού κόστους για την επιχείρηση σε σχέση με τις παροχές που έχουν κερδίσει οι εργαζόμενοι έναντι των υπηρεσιών που έχουν προσφέρει στην τρέχουσα ή σε προηγούμενες περιόδους. Για να γίνει αυτό απαιτείται ο προσδιορισμός του ποσοστού παροχής που αντιστοιχεί στην τρέχουσα και στις προηγούμενες

περιόδους και η εκτίμηση των δημογραφικών μεταβλητών και οικονομικών μεταβλητών που επηρεάζουν το κόστος της παροχής.

Καθώς η επιχείρηση φέρει τον κίνδυνο οποιουδήποτε ελλείμματος προκύψει σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών (δηλαδή αν τα ποσά που συνεισφέρουν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μαζί με την καθαρή απόδοση της επένδυσης αυτών των εισφορών δεν επαρκούν για την πληρωμή των συντάξεων και των παροχών του προγράμματος), ενώ το έλλειμμα που δημιουργείται αποτελεί μεσοπρόθεσμη ή και μακροπρόθεσμη ευθύνη της επιχείρησης πέραν της ετήσιας χρηματοδότησης και θα πρέπει να αναγνωρίζεται ως τέτοιο στις οικονομικές της καταστάσεις. Το αντίστροφο ισχύει επίσης, καθώς οποιοδήποτε πλεόνασμα περιουσιακών στοιχείων στο συνταξιοδοτικό σύστημα που θα μπορούσε να μειώσει τις πληρωμές ή τις δεσμεύσεις της επιχείρησης στο μέλλον θα πρέπει να αναγνωρίζεται ως περιουσιακό στοιχείο στις οικονομικές της καταστάσεις (McNally, 2017).

Στη συνέχεια, προεξοφλείται η παροχή αυτή με τη μέθοδο της προβεβλημένης πιστωτικής μονάδας για να προσδιοριστεί η παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένης παροχής και το κόστος της τρέχουσας απασχόλησης. Έπειτα αφαιρείται η εύλογη αξία οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος από την παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένων παροχών.

Ακόμη, απαιτείται ο προσδιορισμός του ποσού της καθαρής υποχρέωσης καθορισμένων παροχών ως το ποσό του ελλείμματος ή του πλεονασμού προσαρμοσμένου ώστε να ληφθεί υπόψη κάθε επίπτωση περιορισμού καθαρού περιουσιακού στοιχείου καθορισμένων παροχών στο ανώτατο όριο του περιουσιακού στοιχείου. Στη συνέχεια, προσδιορίζονται τα ποσά που πρέπει να αναγνωριστούν στα αποτελέσματα δηλαδή στα κέρδη ή στις ζημίες. Αυτά τα ποσά αφορούν το κόστος τρέχουσας υπηρεσίας, το κόστος προϋπηρεσίας και το κέρδος ή ζημία που προκύπτει κατά το διακανονισμό και τον καθαρό τόκο από την καθαρή υποχρέωση καθορισμένων παροχών.

Τέλος, υπολογίζονται οι αναμετρήσεις της καθαρής υποχρέωσης καθορισμένων παροχών που πρόκειται να αναγνωριστούν στα λοιπά συνολικά έσοδα. Αυτές περιλαμβάνουν τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες, την απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος εξαιρουμένων των ποσών που περιλαμβάνονται στον καθαρό τόκο επί της καθαρής υποχρέωσης καθορισμένων παροχών. Ακόμη, περιλαμβάνουν οποιαδήποτε μεταβολή στην επίπτωση του ανώτατου ορίου περιουσιακού στοιχείου εξαιρουμένων των ποσών που περιλαμβάνονται στον καθαρό τόκο επί της καθαρής υποχρέωσης καθορισμένων παροχών.

Η επιχείρηση αναγνωρίζει την καθαρή υποχρέωση (περιουσιακό στοιχείο) καθορισμένων παροχών στην κατάσταση οικονομικής θέσης. Όταν η επιχείρηση έχει



πλεόνασμα σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, επιμετρά το καθαρό περιουσιακό στοιχείο καθορισμένων παροχών στην κατώτερη τιμή μεταξύ (α) του πλεονάσματος στο πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και (β) του ανωτάτου ορίου του περιουσιακού στοιχείου που προσδιορίζεται με τη χρήση του προεξοφλητικού επιτοκίου.

Η λογιστικοποίηση των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών στις οικονομικές καταστάσεις της επιχείρησης είναι ένα σύνθετο ζήτημα. Η πολυπλοκότητα προκύπτει επειδή ο εργοδότης πρέπει σε κάθε λογιστική περίοδο να αναγνωρίζει ως έξοδο στην κατάσταση αποτελεσμάτων χρήσης το κόστος των συνταξιοδοτικών παροχών που τελικά θα καταβληθούν στους εργαζόμενους ως αποτέλεσμα των υπηρεσιών που έχουν παράσχει κατά τη διάρκεια της περιόδου. Επειδή αυτά τα οφέλη μπορεί να είναι πληρωτέα σε πολλά χρόνια και το κόστος τους να εξαρτάται από διάφορους παράγοντες όπως η θνησιμότητα που δεν είναι εύκολο να προσδιοριστούν, ο υπολογισμός της δαπάνης που θα πρέπει να αναγνωριστεί σε μια λογιστική περίοδο δεν είναι απλός (McNally, 2017).

Ακόμη, η λογιστική για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών είναι σύνθετη γιατί απαιτούνται αναλογιστικές παραδοχές και μέθοδοι αποτίμησης για την επιμέτρηση της υποχρέωσης και του εξόδου. Οι υποχρεώσεις του προγράμματος και τα περιουσιακά στοιχεία επιμετρώνται σε κάθε ημερομηνία λήξης του έτους αναφοράς. Τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος επιμετρώνται στην εύλογη αξία. Η υποχρέωση καθορισμένων παροχών επιμετράται σε αναλογιστική βάση και προεξοφλείται στην παρούσα αξία. Η διαφορά μεταξύ της εύλογης αξίας των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και της παρούσας αξίας της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών είναι πλεόνασμα ή έλλειμμα (McNally, 2017).

Με τα προγράμματα καθορισμένων παροχών οι εργαζόμενοι έχουν την εγγύηση για την καταβολή των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία σε σχέση με το μέσο μισθό. Σύμφωνα με τα προγράμματα καθορισμένων παροχών οι υποχρεώσεις παροχών σε εργαζόμενους επιμετρώνται σε προεξοφλημένη βάση δεδομένου του γεγονότος ότι ο διακανονισμός μπορεί να πραγματοποιηθεί αρκετά χρόνια μετά την παροχή των υπηρεσιών από τους εργαζόμενους (Selimović & Valedar, 2021).

Κατά την ημερομηνία αναφοράς, η επιχείρηση αναγνωρίζει μια υποχρέωση καθορισμένων παροχών που περιλαμβάνει (Muthupandian, 2009):

- Την παρούσα αξία της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών,
- Πλέον τυχόν αναλογιστικά κέρδη (μείον τυχόν αναλογιστικές ζημιές) που δεν έχουν αναγνωριστεί,
- Μείον τυχόν κόστος προϋπηρεσίας που δεν έχει αναγνωριστεί ακόμη,

- Μείον την εύλογη αξία οποιονδήποτε περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος από τα οποία οι υποχρεώσεις πρόκειται να διακανονιστούν απευθείας.

Απαιτούνται εκτενείς γνωστοποιήσεις για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών και περιλαμβάνουν συμφωνίες της παρούσας αξίας της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών, της εύλογης αξίας των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και των συνολικών εξόδων που έχουν αναγνωριστεί. Είναι σημαντικό να σημειωθεί πως ένα περιουσιακό στοιχείο που σχετίζεται με ένα πρόγραμμα δεν μπορεί να συμψηφιστεί με μια υποχρέωση που σχετίζεται με ένα ξεχωριστό πρόγραμμα εκτός αν υπάρχει νομικά εκτελεστό δικαίωμα χρήσης πλεονάσματος σε ένα πρόγραμμα για τον διακανονισμό υποχρεώσεων βάσει του άλλου προγράμματος. Αυτό είναι σύμφωνο με την απαίτηση του ΔΛΠ 1 για μη συμψηφισμό περιουσιακών στοιχείων έναντι υποχρεώσεων παρόμοιας φύσης (Muthupandian, 2009).

Το ΔΛΠ 19 απαιτεί τη χρήση της μεθόδου προβεβλημένης πιστωτικής μονάδας για την επιμέτρηση της πρόβλεψης. Η επιχείρηση χρησιμοποιεί τη μέθοδο προβεβλημένης πιστωτικής μονάδας για να προσδιορίζει την παρούσα αξία των δεσμεύσεων καθορισμένων παροχών και του σχετικού κόστους της τρέχουσας απασχόλησης και όπου αρμόζει του κόστους προϋπηρεσίας. Η μέθοδος προβεβλημένης πιστωτικής μονάδας γνωστή και ως μέθοδος των δουλευμένων παροχών επιμερισμένων ανάλογα με την υπηρεσία ή ως μέθοδος παροχές/ έτη υπηρεσίας θεωρεί ότι κάθε περίοδος υπηρεσίας δημιουργεί μια επιπρόσθετη μονάδα δικαιώματος στις παροχές και επιμετρά κάθε μονάδα ξεχωριστά για να δημιουργήσει τη τελική δέσμευση.

Η μέθοδος της πιστωτικής μονάδας βασίζεται στη σταδιακή αναγνώριση των δικαιωμάτων των ατόμων κατά την παροχή των υπηρεσιών τους. Αναγνωρίζεται μια πιστωτική μονάδα για κάθε έτος υπηρεσίας. Η μέθοδος ονομάζεται έτσι γιατί τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για τους υπολογισμούς προβάλλονται στην ηλικία καταβολής της παροχής με τη χρήση αναλογιστικών παραδοχών. Η χρήση της μεθόδου εξηγείται και από το γεγονός ότι διευκολύνει τη λογιστική συμφωνία καθώς και τη διόρθωση και κατανόηση των λογαριασμών από τρίτους. Επιπλέον, έχει το πλεονέκτημα ότι επιτρέπει στις οντότητες να εξομαλύνουν τα έξοδά τους που σχετίζονται με τα προγράμματα παροχών σε εργαζόμενους.

Οι αποτιμήσεις θα πρέπει να διενεργούνται με επαρκή κανονικότητα, έτσι ώστε τα ποσά που αναγνωρίζονται στις οικονομικές καταστάσεις να μη διαφέρουν ουσιαστικά από αυτά που θα προσδιορίζονταν κατά την ημερομηνία αναφοράς. Οι παραδοχές που χρησιμοποιούνται για τους σκοπούς τέτοιων αποτιμήσεων θα πρέπει να είναι αμερόληπτες και αμοιβαία συμβατές. Το επιτόκιο που χρησιμοποιείται για την προεξόφληση των εκτιμώμενων ταμειακών ροών θα

πρέπει να προσδιορίζεται με βάση τις αποδόσεις της αγοράς κατά την ημερομηνία του ισολογισμού σε εταιρικά ομόλογα υψηλής ποιότητας (Muthupandian, 2009).

### 2.6.3. Πρόγραμμα πολλών εργοδοτών

Προγράμματα πολλών εργοδοτών είναι προγράμματα καθορισμένων εισφορών (εκτός κρατικών προγραμμάτων) ή προγράμματα καθορισμένων παροχών (εκτός κρατικών προγραμμάτων) ανάλογα με τους όρους του προγράμματος (περιλαμβανομένης και οποιασδήποτε τεκμαιρόμενης δέσμευσης πέραν των τυπικών όρων) τα οποία:

1. Συγκεντρώνουν τα περιουσιακά στοιχεία που συνεισφέρουν διάφορες οικονομικές οντότητες οι οποίες δεν βρίσκονται υπό κοινό έλεγχο και
2. Χρησιμοποιούν αυτά τα περιουσιακά στοιχεία για να παρέχουν οφέλη σε εργαζόμενους περισσότερων της μιας οικονομικών οντοτήτων, στη βάση ότι τα επίπεδα εισφορών και παροχών προσδιορίζονται χωρίς αναφορά στην ταυτότητα της επιχείρησης που απασχολεί τους εργαζόμενους.

Ένα πρόγραμμα πολλών εργοδοτών πρέπει να ταξινομηθεί από μια επιχείρηση ως πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών ή πρόγραμμα καθορισμένων παροχών με βάση τους όρους του προγράμματος (συμπεριλαμβανομένων των τεκμαιρόμενων υποχρεώσεων που υπερβαίνουν τους τυπικούς όρους του προγράμματος). Αν ένα πρόγραμμα πολλών εργοδοτών είναι πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, η επιχείρηση (Buschhüter & Striegel, 2011):

1. Λογιστικοποιεί το μερίδιό της στην υποχρέωση καθορισμένων παροχών, τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος και τα κόστη που σχετίζονται με το πρόγραμμα με τον ίδιο τρόπο όπως οποιοδήποτε άλλο πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και
2. Παρέχει τις γνωστοποιήσεις στις οικονομικές καταστάσεις που απαιτούνται από την παράγραφο 120<sup>A</sup> του ΔΛΠ 19.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχουν επαρκείς πληροφορίες για να ληφθεί υπόψη ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών πολλών εργοδοτών ως πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, η επιχείρηση (Buschhüter & Striegel, 2011):

1. λογίζει το πρόγραμμα ως πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών σύμφωνα με τις παραγράφους 44-46 του ΔΛΠ 19 και

2. γνωστοποιεί στις οικονομικές καταστάσεις (α) το γεγονός ότι το πρόγραμμα είναι καθορισμένων παροχών και (β) τον λόγο για τον οποίο δεν υπάρχουν επαρκείς πληροφορίες που να επιτρέπουν στο πρόγραμμα να λογιστικοποιείται ως πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και
3. στο βαθμό που τυχόν υπερχρηματοδότηση ή υποχρηματοδότηση του προγράμματος θα μπορούσε να επηρεάσει το επίπεδο μελλοντικών πληρωμών εισφορών, γνωστοποιεί στις οικονομικές καταστάσεις (α) όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με την υπερχρηματοδότηση ή την υποχρηματοδότηση του προγράμματος, (β) τις βάσεις που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό της υπερχρηματοδότησης ή της υποχρηματοδότησης και (γ) οποιαδήποτε επίδραση στην επιχείρηση.

Προγράμματα καθορισμένων παροχών που επιμερίζουν τους κινδύνους ανάμεσα σε οικονομικές οντότητες κάτω από κοινό έλεγχο (π.χ. μια μητρική και οι θυγατρικές της) δεν αποτελούν προγράμματα πολλών εργοδοτών. Μια επιχείρηση που συμμετέχει σε τέτοιο πρόγραμμα θα λάβει πληροφορίες για το πρόγραμμα στο σύνολό του στη βάση επιμετρήσεων και με βάση τις παραδοχές που διέπουν το πρόγραμμα στο σύνολό του.

Ακόμη, αξίζει να αναφερθεί πως μια επιχείρηση αντιμετωπίζει ένα κρατικό πρόγραμμα με τον ίδιο τρόπο όπως ένα πρόγραμμα πολλαπλών εργοδοτών. Χαρακτηρίζονται ως προγράμματα καθορισμένων παροχών ή εισφορών ανάλογα με τη δέσμευση της επιχείρησης σύμφωνα με το πρόγραμμα. Στις περισσότερες περιπτώσεις η επιχείρηση δεν έχει καμία νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση να καταβάλλει μελλοντικές παροχές. Αντίθετα, η μόνη της υποχρέωση είναι να καταβάλει τις εισφορές όταν καθίστανται καταβλητέες και αν σταματήσει να απασχολεί μέλη του κρατικού προγράμματος, δεν θα έχει καμία υποχρέωση να πληρώσει τις δεδουλευμένες παροχές που απέκτησαν δικοί της εργαζόμενοι σε προηγούμενα χρόνια.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΣΥΓΧΡΟΝΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΔΛΠ 19

### 4.1 Κατανομή Παροχών

Με βάση την ελληνική εργατική νομοθεσία, όταν οι εργαζόμενοι αποχωρούν από τον εργοδότη για να βγουν στη σύνταξη, δικαιούνται εφάπαξ αποζημίωση η οποία αντιστοιχεί στο 40% του ποσού που λαμβάνει κάποιος που απολύεται με την ίδια χρονική απασχόληση προσαυξημένη με την αναλογία επιδομάτων. Η κλίμακα αυτή αυξάνεται όσο συμπληρώνονται τα απαιτούμενα 16 χρόνια. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος με 11 από τα 16 συμπληρωμένα χρόνια στον εργοδότη του με μεικτό μηνιαίο μισθό €2.000 στην ηλικία των 62 ετών δικαιούται αποζημίωση  $7*2.000*14/12*40\%$  δηλαδή €6.533,3 (Taxheaven, 2022).

Μέχρι πρότινος στην Ελλάδα η αποζημίωση προσωπικού λόγω συνταξιοδότησης αναγνωριζόταν για όλους τους εργαζόμενους ως έξοδο και πρόβλεψη το ποσό των μισθών που ωρίμαζε για τον καθένα σε κάθε ισολογισμό από το πρώτο έτος υπηρεσίας σε μια επιχείρηση. Τόσο στα διεθνή όσο και στα ελληνικά πρότυπα το καταβλητέο ποσό, δηλαδή η χρηματοροπή καθορίζεται από τη νομοθεσία. Η διαφορά μεταξύ των δύο έγκειται στον τρόπο επιμέτρησής του που για τα ελληνικά πρότυπα είναι το ονομαστικό ποσό για τα διεθνή πρότυπα το αναλογιστικό.

Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος ο οποίος την 31/12/2021 έχει θεμελιώσει με βάση την προϋπηρεσία του 4 μισθούς και έχει ονομαστικό μηνιαίο μισθό €1.000, η δικαιούμενη αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης είναι  $4*1.000*14/12=€1.866,67$ . Αυτό το ποσό αποτελεί βάση υπολογισμού και για τα διεθνή και για τα ελληνικά πρότυπα και αναγνωρίζεται αυτούσιο στα ελληνικά πρότυπα ενώ στα διεθνή προβάλλεται στο μέλλον μέχρι την ημερομηνία συνταξιοδότησης και επιστρέφει στο παρόν με τη χρήση αναλογιστικών παραδοχών. Αυτό σημαίνει ότι αυτό το ποσό είναι διαφορετικό στα διεθνή από ό,τι στα ελληνικά πρότυπα ανάλογα με τις μεταβλητές και τις παραδοχές που χρησιμοποιούνται.

Η Απόφαση του Συμβουλίου Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (IASB) έφερε αλλαγές στις οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων το 2021 σε σχέση με το θέμα της κατανομής των παροχών στα έτη της υπηρεσίας των εργαζομένων. Στην Ελλάδα η αλλαγή είναι σημαντική εξαιτίας του εργατικού δικαίου που διέπει τις αποζημιώσεις που πρέπει να καταβάλλει η

επιχείρηση στους εργαζομένους της όταν αποχωρούν για συνταξιοδότηση (Ν. 3198/1955). Με βάση το νόμο, αποζημίωση δικαιούται ο εργαζόμενος ο οποίος αποχωρεί για συνταξιοδότηση από τον εργοδότη, με μέγιστο αριθμό μισθών για τον υπολογισμό της αποζημίωσής του 16 μισθούς δηλαδή ένα μισθό για κάθε έτος απασχόλησης (Taxheaven, 2021).

Με την Οδηγία για την εφαρμογή της κατανομής του κόστους προγραμμάτων καθορισμένων παροχών με βάση τη διερμηνεία του ΔΛΠ 19 από την Επιτροπή Διερμηνειών των ΔΠΧΑ που εξέδωσε η Επιτροπή Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων (ΕΛΤΕ) δίνεται καθοδήγηση για την εφαρμογή της απόφασης του IASB σχετικά με την αποδοχή της ερμηνείας του ΔΛΠ 19 με αντικείμενο την κατανομή των παροχών στα έτη υπηρεσίας των εργαζομένων. Για τις επιχειρήσεις που καταρτίζουν οικονομικές καταστάσεις με βάση το Ν.4308/2014 η απόφαση αυτή πρέπει να έχει αναλογική εφαρμογή και στις εταιρίες που εφαρμόζουν ΕΛΠ λαμβάνοντας υπόψη τις προβλέψεις των άρθρων 22 και 28 του Ν. 4308/2014 (Ριζούλης, 2022).

Οι εταιρίες υλοποιώντας το πρόγραμμα καθορισμένων παροχών που προβλέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν.3198/1955 κατανέμουν τις παροχές εξόδου του προσωπικού από την υπηρεσία κατ' έτος παροχής υπηρεσιών των εργαζομένων κατά την περίοδο των 16 τελευταίων ετών προ της εξόδου αυτών από την υπηρεσία, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις θεμελίωσης για λήψη πλήρους σύνταξης. Η περίοδος αυτή αποτελεί την εύλογη βάση σχηματισμού της σχετικής πρόβλεψης, καθώς πέραν αυτής δεν προσυξάνονται ουσιωδώς οι παροχές συνταξιοδότησής τους (ΕΛΤΕ, 2021).

Στην Ελλάδα η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 62 έτη, αυτό σημαίνει ότι η ηλικία του εργαζόμενου από την οποία πρέπει να λογίζονται αποζημιώσεις είναι τα 46 έτη. Δηλαδή για έναν εργαζόμενο ο οποίος προσλήφθηκε από εργοδότη στην ηλικία των 35 ετών μέχρι και το 46<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του δεν υπάρχει δουλεμένη αποζημίωση. Αυτή ξεκινά από το 46<sup>ο</sup> έτος και κτίζεται με βάση το ποσό του ενός μισθού ετησίως μέχρι το 62<sup>ο</sup> έτος που θα αποχωρήσει οπότε και θα έχει συσσωρευτεί το μέγιστο ποσό αποζημίωσης που θα λάβει. Αν η ηλικία συνταξιοδότησης είναι μεγαλύτερη, τότε η έναρξη λογισμού των προβλέψεων μετατίθεται ανάλογα. Αν δηλαδή η ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 65 έτη τότε ο λογισμός των προβλέψεων ξεκινά στο 49<sup>ο</sup> έτος (Taxheaven, 2021).

Με βάση όσα ορίζει η ελληνική νομοθεσία και σύμφωνα με την ερμηνεία του ΔΛΠ από την IFRIC, δεν πρέπει να αναγνωρίζεται υποχρέωση για τα έτη απασχόλησης πριν το 46<sup>ο</sup> ή το κατά περίπτωση ισχύον. Πριν την έκδοση αυτής της ερμηνείας, η συνήθης πρακτική αναγνώρισης της πρόβλεψης για αποζημίωση προσωπικού ήταν αυτή να αναγνωρίζεται σταδιακά καθόλη τη διάρκεια της απασχόλησης ανεξάρτητα του αν βάσει νομοθεσίας θεμελιωνόταν τέτοιο δικαίωμα (Taxheaven, 2021).

Με βάση την απόφαση της Επιτροπής Διερμηνειών των ΔΠΧΑ το Μάιο του 2021 αναφορικά με τον τρόπο κατανομής των παροχών στο προσωπικό σε περιόδους υπηρεσίας, επί προγράμματος καθορισμένων παροχών ανάλογου με αυτό που ορίζεται στο άρθρο 8 του Ν. 3198/1955 ως προς τον τρόπο αναγνώρισης της υποχρέωσης αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης αλλάζουν αρκετά. Πλέον ο τρόπος υπολογισμού της υποχρέωσης λόγω εξόδου από την υπηρεσία για προγράμματα καθορισμένων παροχών τροποποιείται από την έως σήμερα γενικά εφαρμοζόμενη μέθοδο κατανομής της υποχρέωσης σε όλα τα έτη εργασίας, σε κατανομή αυτής σε συγκεκριμένο αριθμό συνεχόμενων ετών υπηρεσίας και συγκεκριμένα στα τελευταία 16 έτη εργασίας πριν την συνταξιοδότηση. Αυτό σημαίνει ότι η υπηρεσία των εργαζομένων πριν την ηλικία των 46 ετών δεν επηρεάζει το ύψος της αποζημίωσης συνταξιοδότησης (Πολύζος, 2021).

Επιπλέον, κάθε έτος υπηρεσίας μεταξύ 46 και 62 ετών οδηγεί σε αναγνώριση υποχρέωσης επειδή η υπηρεσία που παρέχεται σε καθένα από αυτά τα έτη μειώνει το χρόνο της μελλοντικής υπηρεσίας που θα πρέπει να προσφέρει ένας εργαζόμενος πριν αποκτήσει το δικαίωμα αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης. Επίσης, ένας εργαζόμενος δε λαμβάνει κανένα ουσιαστικό ποσό παραπάνω παροχών από την ηλικία των 62 ετών και μετά ανεξάρτητα από την ηλικία κατά την οποία ο εργαζόμενος αυτός εντάσσεται στην επιχείρηση. Συνεπώς, η επιχείρηση αποδίδει παροχές συνταξιοδότησης μόνο μέχρι την ηλικία των 62 ετών (Πολύζος, 2021).

Με βάση αυτά, η αναμενόμενη επίδραση στα ίδια κεφάλαια της επιχείρησης συνδέεται με την ηλικιακή διάρθρωση του προσωπικού της κατά τον χρόνο της εφαρμογής. Για παράδειγμα, για επιχείρηση με μέσο όρο ηλικίας προσωπικού κοντά στο ηλικιακό εύρος που λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της υποχρέωσης λόγω εξόδου από την υπηρεσία, η επίδραση στην υποχρέωση λόγω αλλαγής στον τρόπο υπολογισμού αναμένεται να είναι περιορισμένη. Αντίθετα, για μια επιχείρηση με νεότερο μέσο όρο ηλικίας προσωπικού κατά τον χρόνο εφαρμογής, αναμένεται να προκύψει μεγαλύτερη επίδραση στο ποσό της υποχρέωσης, λόγω της αλλαγής του τρόπου υπολογισμού. Κατά συνέπεια προκύπτουν μειωμένες υποχρεώσεις λόγω εξόδου από την υπηρεσία σε σχέση με εκείνες που αναγνωρίζονταν μέχρι πρότινος στις οικονομικές καταστάσεις των οντοτήτων (Πολύζος, 2021).

Ο νέος λογιστικός χειρισμός που εφαρμόζεται ήδη με βάση την Απόφαση της Επιτροπής αξιολογείται ως Μεταβολή Λογιστικής Πολιτικής και ακολουθείται το ΔΛΠ 8 (ΕΛΤΕ, 2021). Με το νέο καθεστώς στις οικονομικές καταστάσεις του 2021 οι επιχειρήσεις πρέπει να προσαρμόσουν την μέθοδο λογισμού των προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού



λόγω εξόδου από την υπηρεσία, με βάση τη νέα μεθοδολογία που προτάθηκε από την IFRIC. Η νέα μεθοδολογία θεωρείται μεταβολή λογιστικής πολιτικής, δηλαδή, η προσαρμογή θα γίνει αναδρομικά με βάση τις προβλέψεις του ΔΛΠ 8 «Αλλαγές λογιστικών πολιτικών, αλλαγές λογιστικών εκτιμήσεων και λάθη» για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ΔΠΧΑ και του άρθρου 28 του Ν. 4308/2014 για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ΕΛΠ.

Αυτό σημαίνει ότι για τις οικονομικές καταστάσεις της χρήσεως 2021, η επίδραση των σωρευμένων ποσών μέχρι και την 01.01.2020 θα αναγνωρισθεί στην καθαρή θέση, ενώ η επίδραση της προσαρμογής των αποτελεσμάτων της χρήσεως 2020 θα αναγνωρισθεί στα αποτελέσματα της εν λόγω χρήσεων ή και στην καθαρή θέση μέσω της κατάστασης λοιπών εισοδημάτων, αν στη χρήση 2020 είχαν αναγνωρισθεί αναλογιστικά κέρδη ή ζημίες (Taxheaven, 2021).

Αν κατά την 01.01.2020 οι σωρευμένες προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού είναι €1.000.000 και οι προβλέψεις που βάρυναν τη χρήση του 2020 είναι €60.000, δηλαδή οι σωρευμένες αποζημιώσεις στις 31.12.2020 είναι €1.060.000 και η επιχείρηση δεν απασχολεί κανέναν εργαζόμενο άνω των 46 ετών, τότε κατά την 31.12.2021 δεν οφείλει καμία αποζημίωση (Taxheaven, 2021). Αυτό με βάση την ερμηνεία της IFRIC πρέπει να αναστρέψει τα παραπάνω ως εξής: το ποσό του €1.000.000 θα αυξήσει τα αποτελέσματα εις νέον της 01.01.2020 και το ποσό των €60.000 θα αυξήσει τα αποτελέσματα χρήσης του 2020. Για το έτος 2021 δε θα λογισθεί πρόβλεψη.

Όταν καταβάλλεται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης στους οικειοθελώς αποχωρούντες από την εργασία με βάση υφιστάμενη νομική δέσμευση του εργοδότη (π.χ. με βάση όρο υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης ή σχετική πρόβλεψη στον ισχύοντα κανονισμό εργασίας), οι παροχές εξόδου του προσωπικού από την υπηρεσία κατανέμονται από τον χρόνο έναρξης της παροχής υπηρεσιών των εργαζομένων μέχρι τον 16<sup>ο</sup> χρόνο από την ημερομηνία πρόσληψης, υπολογίζοντας την παροχή αυτή με ποσοστό 50% επί της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης. Συνεπώς, στην περίπτωση αυτή δεν εφαρμόζεται η Απόφαση της Επιτροπής (ΕΛΤΕ, 2021).

Αυτό προβλέπεται και στην παράγραφο 164 του ΔΛΠ 19 που ορίζει ότι ορισμένες παροχές σε εργαζόμενους παρέχονται ανεξάρτητα από το λόγο αποχώρησης του εργαζόμενου. Η καταβολή τέτοιων παροχών είναι βέβαιη αλλά το χρονοδιάγραμμα πληρωμής τους είναι αβέβαιο. Μολονότι τέτοιες παροχές περιγράφονται ως αποζημιώσεις τερματισμού υπηρεσίας ή δωρεάν παροχές τερματισμού υπηρεσίας, στην πραγματικότητα αποτελούν παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία και όχι παροχές τερματισμού υπηρεσίας και λογίζονται ως παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία.

Όταν με τη συγκατάθεση του εργοδότη καταβάλλεται στην πράξη το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης στους οικειοθελώς αποχωρούντες από την εργασία, αυτό συνιστά τεκμαιρόμενη δέσμευση εφόσον η πρακτική αυτή εφαρμόζεται κατά κανόνα και όχι μόνο σε μεμονωμένες περιπτώσεις. Στην περίπτωση αυτή η κατανομή των παροχών εξόδου του προσωπικού από την υπηρεσία πραγματοποιείται σύμφωνα με όσα ορίζονται στην περίπτωση κατανομής παροχών αποζημίωσης που ο εργοδότης δεσμεύεται νομικά να παρέχει την συγκατάθεσή του (ΕΛΤΕ, 2021).

## 4.2. Τροποποιήσεις IASB

Το 2018 το IASB εξέδωσε τροποποιήσεις στις οδηγίες του ΔΛΠ 19 σε σχέση με τη λογιστική για τις τροποποιήσεις προγραμμάτων, τις περικοπές και τους διακανονισμούς. Οι τροποποιήσεις αυτές απαιτούν η επιχείρηση (PwC, 2018):

- να χρησιμοποιεί ενημερωμένες παραδοχές για τον προσδιορισμό του τρέχοντος κόστους υπηρεσίας και του καθαρού τόκου για το υπόλοιπο της περιόδου μετά από τροποποίηση, περικοπή ή διακανονισμό του προγράμματος και
- να αναγνωρίζει στα αποτελέσματα ως μέρος του κόστους προϋπηρεσίας ή κέρδους ή ζημίες κατά τον διακανονισμό, οποιαδήποτε μείωση πλεονάσματος ακόμη και αν αυτό το πλεόνασμα δεν είχε προηγουμένως αναγνωρισθεί λόγω της επίδρασης του ανώτατου ορίου του ενεργητικού.

Ο αντίκτυπος αυτής της αλλαγής για τις οντότητες είναι σημαντικός. Αλλαγές στους όρους ή τη συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών ενδέχεται να οδηγήσουν σε τροποποίηση του προγράμματος ή περικοπή ή διακανονισμό. Το ΔΛΠ 19 απαιτεί από την επιχείρηση να προσδιορίζει το ποσό οποιουδήποτε κόστους προϋπηρεσίας ή κέρδους ή ζημίας κατά τον διακανονισμό επιμετρώντας εκ νέου την καθαρή υποχρέωση καθορισμένων παροχών πριν και μετά την τροποποίηση χρησιμοποιώντας τρέχουσες παραδοχές και την εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος κατά τον χρόνο της τροποποίησης (PwC, 2018).

Το κόστος τρέχουσας υπηρεσίας και οι καθαροί τόκοι υπολογίζονται συνήθως χρησιμοποιώντας υποθέσεις που προσδιορίζονται στην αρχή της περιόδου. Ωστόσο, αν η καθαρή υποχρέωση καθορισμένων παροχών επανεπιμετράται για τον προσδιορισμό του

κόστους προϋπηρεσίας ή του κέρδους ή της ζημίας κατά τον διακανονισμό, το κόστος τρέχουσας υπηρεσίας και οι καθαροί τόκοι για το υπόλοιπο της περιόδου επανεπιμετρώνται χρησιμοποιώντας τις ίδιες παραδοχές και την ίδια εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος. Αυτό θα αλλάξει τα ποσά που διαφορετικά θα είχαν χρεωθεί στα αποτελέσματα στην περίοδο μετά την τροποποίηση, περικοπή ή διακανονισμό του προγράμματος και μπορεί να σημαίνει ότι η καθαρή υποχρέωση καθορισμένων παροχών επανεπιμετράται συχνότερα (PwC, 2018).

Μια τροποποίηση, περικοπή ή διακανονισμός προγράμματος ενδέχεται να μειώσει ή να εξαλείψει ένα πλεόνασμα το οποίο θα μπορούσε να αλλάξει την επίδραση του ανώτατου ορίου του ενεργητικού. Το κόστος προϋπηρεσίας ή το κέρδος ή η ζημία κατά τον διακανονισμό υπολογίζεται σύμφωνα με το ΔΛΠ 19 και αναγνωρίζεται στα αποτελέσματα. Αυτό αντανακλά την ουσία της συναλλαγής, επειδή ανακτάται ένα πλεόνασμα που έχει χρησιμοποιηθεί για τον διακανονισμό μιας δέσμευσης ή την παροχή πρόσθετων οφελών. Η επίδραση στο ανώτατο όριο του ενεργητικού αναγνωρίζεται στα λοιπά συνολικά έσοδα και δεν αναταξινομείται στα αποτελέσματα. Επομένως, ο αντίκτυπος της τροποποίησης αυτής του προτύπου έγκειται στην επιβεβαίωση ότι αυτές οι επιπτώσεις δεν αντισταθμίζονται (PwC, 2018).

Οι τροποποιήσεις αυτές επηρεάζουν οποιαδήποτε επιχείρηση αλλάζει τους όρους ή τη συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών έτσι ώστε να υπάρχει κόστος προϋπηρεσίας ή κέρδος ή ζημία κατά τον διακανονισμό. Οι τροποποιήσεις εφαρμόζονται μελλοντικά για τροποποιήσεις σχεδίων, διακανονισμούς ή περικοπές που πραγματοποιούνται μετά την έναρξη της πρώτης ετήσιας περιόδου αναφοράς που αρχίζει την 01/01/2019 ή και μετά από αυτήν (PwC, 2018).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Η παρούσα εργασία ασχολήθηκε με το ΔΛΠ 19 για τις παροχές σε εργαζομένους. Το συγκεκριμένο πρότυπο έχει υποστεί αρκετές τροποποιήσεις πάντα με γνώμονα την αύξηση της εναρμόνισης και τη διευκόλυνση της συγκρισιμότητας μεταξύ των επιχειρήσεων.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής ήταν η ενδεδειγμένη παρουσίαση των θεμάτων και των διαδικασιών που εφαρμόζονται σύμφωνα με το ΔΛΠ 19 με κριτική αξιολόγηση στις τροποποιήσεις που υπέστη και στα σύγχρονα ζητήματα που αφορούν την εφαρμογή του στις ελληνικές επιχειρήσεις σε συμφωνία με τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα.

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις έχουν πολλές δυνατότητες αποτύπωσης των παροχών που μπορούν να επιλέξουν να προσφέρουν στους εργαζομένους τους ενώ οι πρόσφατες τροποποιήσεις του ΔΛΠ 19 σε συνδυασμό με την κατανομή του κόστους προγραμμάτων καθορισμένων παροχών παρέχουν στις ελληνικές επιχειρήσεις μεγάλη ευελιξία και επιλογές για την αξιοποίηση των χρηματικών ποσών που αφορούν όσα ορίζει το ΔΛΠ 19.

Το ΔΛΠ 19 καθορίζει όλες τις παροχές προς εργαζομένους εξαιρώντας όσες παροχές ορίζει το ΔΠΧΑ 2 και αφορούν την αξία των μετοχών. Μέσα στις ρυθμίσεις του περιλαμβάνονται όλα τα είδη αποζημίωσης που δίδονται από μια επιχείρηση σε αντάλλαγμα για την παρεχόμενη από τους εργαζόμενους υπηρεσία ή για τη λήξη της απασχόλησης.

Στη σύγχρονη βιβλιογραφία τα κύρια θέματα που εξετάζονται σε σχέση με το ΔΛΠ 19 αφορούν τις επιπτώσεις της χρήσης του στον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων, στις δυνατότητες που δίνει η επιλογή του προεξοφλητικού επιτοκίου που είναι πολλές και σε αρκετές περιπτώσεις αντιτίθενται στις αρχές και αξίες των διεθνών προτύπων και τα αποτελέσματα εφαρμογής του ΔΛΠ 19 σε επίπεδο εφαρμογής ανά χώρα οπότε και προκύπτουν σημαντικές διαφορές.

Στις ελληνικές επιχειρήσεις ο λογιστικός χειρισμός κατανομής του κόστους των προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία με βάση την απόφαση της IFRIC άλλαξε τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων σε σχέση με τη διαχείριση των παροχών προς εργαζομένους. Παρά το γεγονός ότι η απόφαση της IFRIC αφορά εταιρίες που εφαρμόζουν ΔΠΧΑ, εντούτοις συστήνεται η εφαρμογή της απόφασης και από τις εταιρίες που εφαρμόζουν ΕΛΠ με βάση το Ν.4308/2016 καθώς επηρεάζεται μόνο ο χρόνος κατά τον οποίο προκύπτει η δέσμευση για παροχή δηλαδή ο χρόνος αναγνώρισης της παροχής

στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις ενώ και τα ΕΛΠ δεν προβλέπουν ρητά τον χρόνο αναγνώρισης αυτών των παροχών.

Αυτό σημαίνει ότι τροποποιείται ο τρόπος διαχείρισης των παροχών και ελαφρύνονται οι επιχειρήσεις από μέχρι πρότινος υποχρεώσεις επιμέτρησης των παροχών σε εργαζόμενους που δεν συμπληρώνουν θεμελιώδες δικαίωμα συνταξιοδότησης.

Η παρούσα εργασία χαρακτηρίζεται από έναν περιορισμό, καθώς πρόκειται για μια θεωρητική επισκόπηση και παρουσίαση των εφαρμογών του Προτύπου χωρίς στη μεθοδολογία να περιλαμβάνεται πρωτογενής εμπειρική έρευνα με τη μορφή συνεντεύξεων ή ερωτηματολογίου.

Μια πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι η διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας σε δείγμα λογιστών που ασχολούνται με τα εργασιακά ζητήματα ελληνικών επιχειρήσεων για να αποτυπωθούν οι απόψεις τους για την πρόσφατη τροποποίηση του ΔΛΠ 19 και την ερμηνεία της IFRIC που άλλαξε τον τρόπο υπολογισμού των παροχών προς εργαζομένους. Ακόμη, μια πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι η μελέτη περίπτωσης σε μια επιχείρηση που εφαρμόζει ελληνικά λογιστικά πρότυπα και σε μια που εφαρμόζει διεθνή λογιστικά πρότυπα και ανήκουν στον ίδιο κλάδο για να καταγραφούν οι διαφορές στον τρόπο χειρισμού των παροχών προς εργαζομένους.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Anantharaman, D. and Chuk, E.C. (2018), “The Economic Consequences of Accounting Standards: Evidence from Risk-Taking in Pension Plans”, *The Accounting Review*, Vol. 93, No.4, pp. 25-31.
- AON Hewitt (2011), “Global Report: IAS 19 Amendments for Employee Benefits”. Διαθέσιμο από: [https://www.aon.com/attachments/thought-leadership/Global\\_Report\\_IAS\\_19\\_Amendments\\_for\\_EE\\_Benefits.pdf](https://www.aon.com/attachments/thought-leadership/Global_Report_IAS_19_Amendments_for_EE_Benefits.pdf).
- Bergstresser, D., Desai, M. and Rauh, J. (2006), “Earnings Manipulation, Pension Assumptions, and Managerial Investment Decisions”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 121, No.1, pp. 157-195.
- Billings, M., O’Brien, C., Woods, M. and Vencappa, D. (2017), “Discretion in accounting for pensions under IAS 19: using the ‘magic telescope’?”, *Accounting and Business Research*, Vol.47, No.2, pp. 123-143.
- Brown, J.R. and Pennacchi, G.G. (2015), “Discounting Pension Liabilities: Funding versus Value”, *NBER*, Working Paper No.21276. Διαθέσιμο από: <http://www.nber.org/papers/w21276>
- Brown, P. and Tarca, A. (2001), “Politics, Processes and the Future of Australian Accounting Standards”, *Abacus*, Vol. 37, No.3, pp.267-296.
- Buschhüter, M. and Striegel, A. (2011), “IAS 19-Employee Benefits”, In Buschhüter, M., Striegel, A. (eds), *Kommentar Internationale Rechnungslegung, IFRS*, Gabler.
- Byrne, A., Clacher, I., Hillier, D., and Hodgson, A. (2007), “Fair value accounting and managerial discretion”, *Leeds University Business School Working Paper*, Vol. 2, No.2.
- Carrington, T., Johed, G., and Marton, J. (2016), “IFRS 10 år - dilemman och utmaningar”, *Organisation & Samhälle*, Vol.1, No.1.
- Choi, F.D.S. and Levich, R.M. (1990), *The Capital Market Effects of International Accounting*, Diversity Homewood, Illinois, Dow Jones-Irwin.
- Demaria S., Dufour D., Louisy-Louis, M. and Luu, P. (2012), “An exploratory study of the exposure draft of IAS 19 due process”, AFC 2012 - 33<sup>ème</sup> Congrès de l’Association Française de Comptabilité: Comptabilités et innovation, May 2012, Grenoble, France.
- ΕΛΤΕ (2021), “Οδηγία για την Εφαρμογή της Κατανομής του Κόστους Προγραμμάτων Καθορισμένων Παροχών σύμφωνα με την Διερμηνεία του ΔΛΠ 19 της Επιτροπής Διερμηνειών του ΔΠΧΑ”. Διαθέσιμο από: [https://elte.org.gr/wp-content/uploads/2021/12/anakoinosi\\_027\\_2021\\_Odigia\\_DLP\\_19.pdf](https://elte.org.gr/wp-content/uploads/2021/12/anakoinosi_027_2021_Odigia_DLP_19.pdf).

- Fahad, N., Ma, N. and Scott, T. (2019), “The Consequences of Discount Rate Selection for Defined Benefit Liabilities”, *SSRN*. Διαθέσιμο από: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3484613](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3484613).
- Glaum, M. (2009), “Pension accounting and research: a review”, *Accounting & Business Research*, Vol.39, No.3, pp. 273-311.
- Glaum, M. Keller, T. and Street, D.L. (2017), “Discretionary accounting choices: the case of IAS 19 pension accounting”, *Accounting and Business Research*, Vol.48, No.2, pp. 139-170.
- Healy, P. M. and Wahlen, J. M. (1999), “A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting”, *Accounting Horizons*, Vol.13, No.4, pp. 365-383.
- Hwang, S. and Sarath, B. (2020), “The impact of internal control weaknesses on pension assumptions manipulation”, *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, Vol. 16, Nos. 2/3, pp.271–305.
- IASB (2005), “IAS 19 Employee Benefits”. Διαθέσιμο από: <https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19>.
- IFRS (2011), “Amendments to IAS 19 Employee Benefits”. Διαθέσιμο από: [http://www.ifrs.org/Current-Projects/IASB-Projects/Post-employment-Benefits-\(including-Pensions\)/DefinedBenefitPlans/Documents/EmpBenFSIAS190611.pdf](http://www.ifrs.org/Current-Projects/IASB-Projects/Post-employment-Benefits-(including-Pensions)/DefinedBenefitPlans/Documents/EmpBenFSIAS190611.pdf).
- IFRS (2012), “Technical summary: IAS 8 Accounting Policies, Changes in Accounting Estimates and Errors”. Διαθέσιμο από: <http://www.ifrs.org/Documents/IAS8.pdf>.
- IFRS (2013), “IFRS Interpretations Committee meeting, Agenda ref: 7”, Διαθέσιμο από: <http://www.ifrs.org/Meetings/MeetingDocs/Interpretations%20Committee/2013/May/AP07%20-%20IAS%2019%20Discount%20rate.pdf>.
- Isufi, J. and Hedberg, W. (2014), “Earnings management under IAS 19”, University of Gothenburg. Διαθέσιμο από: [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/35998/gupea\\_2077\\_35998\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/35998/gupea_2077_35998_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Kedar-Levy, H., Hadad, E. and Gur-Gershgoren, G. (2019), “Deep-market by IAS-19: A unified cross-country approach for discount rate selection”, *Multinational Finance Journal*, Vol.24, No.3/4, pp. 119-154.
- Klein, M. and Fülber, U.R. (2019), “Inside the Black Box of IASB Standard Setting: Evidence from Board Meeting Audio Playbacks on the Amendment of IAS 19 (2011)”, *Accounting in Europe*, Vol. 19, No.1, pp. 1-43.

KPMG (2011), “First Impressions: Employee benefits”. Διαθέσιμο από: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2013/03/4-First-Imprerions-Employee-Benefits.pdf>.

Liapis, K. and Thalassinou, E. (2013), “A Comparative Analysis for the Accounting Reporting of Employee Benefits between IFRS and other Accounting Standards: A Case Study for the Biggest Listed Entities in Greece”, *International Journal of Economics & Business Administration*, Vol.1, No.1, pp. 91-116.

Ljubicic, M. (2008), “Earnings Management and Accounting Choice: Expected Return on Pension Plan Assets under IAS 19 – Empirical Evidence from Germany”, Working Paper, University of Tübingen.

Lode, N.A. and Napier, C.J. (2014), “Recognition of Actuarial Gains and Losses under IAS 19 among UK Listed Companies”, *Jurnal Pengurusan*, Vol.40, pp. 15-24.

Lundesgaard, J. (2014), “IAS 19 and Employee Benefits: Some reflections on the Norwegian experience”, *Oppdragsrapport*, No.9. Διαθέσιμο από: [https://brage.inn.no/inn-xmllui/bitstream/handle/11250/193744/oppdragsrapport9\\_14.pdf?sequence=1](https://brage.inn.no/inn-xmllui/bitstream/handle/11250/193744/oppdragsrapport9_14.pdf?sequence=1).

Lynch, B. (2007), “An Examination Of The Effect on Debt/ Equity Ratios With The Adoption Of IAS 19: Employee Benefits”, *International Review of Business Research Papers*, Vol.3, No.1, pp.48-59.

Marton, J. (2012), “Inblick: Strider svensk användning av diskonteringsräntan mot IAS 19?”, *Balans*, Vol.5. Διαθέσιμο από: [https://www.faronline.se/dokument/balans/2012/nr-5/balans\\_2012\\_n05\\_a0020/](https://www.faronline.se/dokument/balans/2012/nr-5/balans_2012_n05_a0020/).

Marton, J. (2013), IFRS – i teori och praktik, 3, , Sanoma utbildning, Stockholm.

Marton, J. (2020), “Pensionsskulder när räntan är låg”, *Balans*, Vol.3. Διαθέσιμο από: <https://tidningenbalans.se/artikel/pensionsskulder-nar-rantan-ar-lag>.

Marton, J., Lundqvist, P., and Pettersson, A.K. (2018), IFRS i teori & praktik, Sanoma Utbildning, Stockholm.

McNally, B. (2017), “IAS 19 valuations for DB Schemes- true or fair?”, *Maynooth University Department of Economics Finance & Accounting*, Working Paper N287-17. Διαθέσιμο από: <https://mural.maynoothuniversity.ie/8944/1/N287-17.pdf>.

McNally, B., Garvey, A.M. and O’Connor, T. (2019), “Valuation of defined benefit pension schemes in IAS 19 employee benefits- true and fair?”, *Journal of Financial Regulation and Compliance*, Vol.27, No.1, pp.31-42.

Miranda, J.P.L. (2018), “Plano de Pensões com a apresentação de relatório atuarial segundo a norma IAS 19 (International Accounting Standard 19 – Employee Benefits)”, *Ciencias*



[https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/35531/1/ulfc121913\\_tm\\_Jo%e3%a3o\\_Pedro\\_Miranda.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/35531/1/ulfc121913_tm_Jo%e3%a3o_Pedro_Miranda.pdf).

Muthupandian, K.S. (2009), “IAS 19 employee benefits- a closer look”, *The Institute of Cost and Works Accountants of India*. Διαθέσιμο από: [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/33472/1/MPRA\\_paper\\_33472.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/33472/1/MPRA_paper_33472.pdf).

Naughton, J. (2019), “Regulatory oversight and trade-offs in earnings management: evidence from pension accounting”, *Review of Accounting Studies*, Vol.24, pp. 456-490.

Noja, G.G. and Caran, M. (2015), “Post-Employment Benefits in Romania and Serbia: A Comparative Impact Analysis”, *Annals of Faculty of Economics*, Vol.1, No.2, pp. 237-246.

Obinata, T. (2000), “Choice of pension discount rate in financial accounting and stock prices”, Discussion paper, University of Tokyo.

Ogudugu, D. (2018), “The Impact of IAS 19 R on Shareholder Wealth and Firms’ Actuarial Choices”, Norwegian School of Economics, Master. Διαθέσιμο από: <https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/bitstream/handle/11250/2559987/masterthesis.PDF?sequence=1>.

Pinto, I., and Morais, A. (2019), “Pension plans assumptions: the case of discount rate”, *Accounting Research Journal*, Vol.32, pp.36-49.

Πολύζος, Θ. (2021), «Αλλαγές στο ΔΛΠ 19 «Παροχές σε εργαζόμενους» και επίδραση στον υπολογισμό της υποχρέωσης και στις γνωστοποιήσεις των οικονομικών καταστάσεων», *Mazars*. Διαθέσιμο από: <https://www.mazars.gr/Archikhe-Selhida/Demosiehuseis/Anakoinhoseis/Allaghes-sto-DLP-19>.

PwC (2013), “Practical guide to IFRS - IAS 19 (revised), ‘employee benefits’”. Διαθέσιμο από: <https://www.pwc.no/no/ifrs/publikasjoner/ias-practical-guide.pdf>

PwC (2018), “A look at current financial reporting issues”. Διαθέσιμο από: <https://www.pwc.com/gx/en/audit-services/ifrs/publications/in-brief-ias-19-amendment.pdf>.

Ριζούλης, Β. (2022), «Πρακτικό παράδειγμα εφαρμογής της Διερμηνείας του ΔΛΠ 19 της Επιτροπής Διερμηνειών των ΔΠΧΑ (IFRIC) στις εταιρίες που εφαρμόζουν τα ΕΛΠ», *E-forologia*. Διαθέσιμο από: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=224537>.

Roberts, C. Weetman, P. and Gordon, P. (2005), *International Financial Reporting A Comparative Approach*, Third Edition, Pearson Education, England.

Rundfelt, R. (2013), “Inblick: Konsten att välja pensionsränta”, *Balans*, Vol.3. Διαθέσιμο από: [https://www-faronline-se.ezproxy.ub.gu.se/dokument/balans/2013/balans\\_2013\\_n03\\_a0018/?q=pension%20diskonteringsr%C3%A4nta](https://www-faronline-se.ezproxy.ub.gu.se/dokument/balans/2013/balans_2013_n03_a0018/?q=pension%20diskonteringsr%C3%A4nta).

Saudagaran, S. M and Meek, G.K (1997), “A Review of Research on the Relationship Between International Capital Markets and Financial Reporting by Multinational Firms,” *Journal of Accounting Literature*, Vol. 16. pp.127-59.

Selimović, J. and Valedar, B. (2021), “Impact of IAS 19 actuarial calculations’ on financial performance: Evidence from public enterprises in federation of Bosnia and Herzegovina”, *Ekonomska misao I praksa*, Vol.30, No.1, pp.267-283.

Severinson, C. (2008), "Accounting for Defined Benefit Plans: An International Comparison of Exchange-Listed Companies", *OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions*, No. 23, OECD publishing.

Severinson, C. (2010), “The New IAS 19 Exposure Draft”. Διαθέσιμο από: <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/45961579.pdf>.

Skinner, D. (1993), “The investment opportunity set and accounting procedure choice: Preliminary evidence”, *Journal of Accounting & Economics*, Vol.16, No.4, pp.407-445.

Sun, F. and Wei, X. (2019), "Pension discount rate and investor sentiment", *Managerial Finance*, Vol. 45, No.6, pp. 781-792.

Sweeting, P. (2011), “What SSAP 24 can tell us about accounting quality”, *British Actuarial Journal*, Vol.16, No.3, pp. 723-775.

Swinkels, L. (2011), “The case for local fair value discount rates under IFRS”, *Pensions: An International Journal*, Vol.16, No.2, pp. 107-114.

Taxheaven (2021), «Άρθρα ΔΛΠ 19/ «Παροχές σε εργαζόμενους» - Τι αλλαγές φέρνει η νέα απόφαση του «IASB» στις οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων το 2021». Διαθέσιμο από: <https://www.taxheaven.gr/circulars/37654/arora-dlp-19-paroxes-se-ergazomenoys-ti-allages-fernei-h-nea-apofash-toy-iasb-stis-oikonomikes-katastaseis-twn-epixeirhsewn-to-2021>.

Taxheaven (2022), «Λογιστικός χειρισμός κατανομής του κόστους των προβλέψεων για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία, βάσει της απόφασης της IFRIC, ΔΛΠ 19». Διαθέσιμο από: <https://www.taxheaven.gr/circulars/38531/arora-logistikos-xeirismos-katanomhs-toy-kostoys-twn-problepsewn-gia-apozhmiwsh-proswpikoy-logw-exodoy-apo-thn-yphresia-basei-ths-apofashs-ths-ifric-dlp-19>.

Watts, R., and Zimmerman, J. (1990), “Positive Accounting Theory: A Ten-Year Perspective”, *The Accounting Review*, Vol.65, No.1, pp.131-156.

Wen-hsin Hsu, A., Wu C.F. and Lin, J.C. (2013), “Factors in Managing Actuarial Assumptions for Pension Fair Value: Implications for IAS 19”, *Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies*, Vol.16, No.1, pp. 1350002-1-1350002-23.