

## Laws and Regulations Express (China)

### 法规快讯（中国）

#### ——财政部修订发布企业会计准则第 9 号：职工薪酬

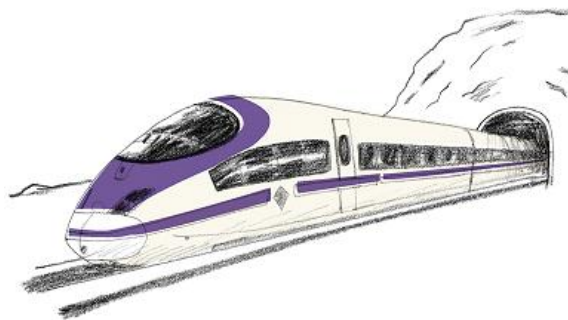
【2014 年第 15 期（总第 115 期）－ 2014 年 2 月 7 日】





## 财政部修订发布企业会计准则第 9 号：职工薪酬

2014 年 1 月 29 日，财政部发布《关于印发修订<企业会计准则第 9 号——职工薪酬>的通知》（财会〔2014〕8 号）。自 2014 年 7 月 1 日起在所有执行企业会计准则的企业范围内施行，鼓励在境外上市的企业提前执行。



职工薪酬准则引入了**离职后福利**和**其他长期辞退福利**，充实和明确了短期薪酬和辞退福利的有关规定，修订后的准则将适用于短期薪酬、离职后福利、辞退福利和其他长期职工福利，涵盖了除以股份为基础的薪酬以外的各类职工薪酬。修订的主要内容：（1）充实了离职后福利的内容，新增了关于**设定受益计划**的会计处理规范；（2）充实了关于短期薪酬会计处理规范，将企业为职工缴纳的养老、失业保险调整至离职后福利中；（3）充实了关于辞退福利的会计处理规定；（4）引入其他长期职工福利，完整地规范职工薪酬的会计处理。

相关概要如下：

### 一、新旧《企业会计准则第 9 号——职工薪酬》对比

2006《CAS 9—职工薪酬》 VS 2014《CAS 9—职工薪酬》

2006《CAS 9—职工薪酬》	2014《CAS 9—职工薪酬》	主要差异
<b>第一章 总则</b>	<b>第一章 总则</b>	
<b>第一条</b> 为了规范职工薪酬的确认、计量和相关信息的披露，根据《企业会计准则——基本准则》，制定本准则。	<b>第一条</b> 为了规范职工薪酬的确认、计量和相关信息的披露，根据《企业会计准则——基本准则》，制定本准则。	新旧一致
<b>第二条</b> 职工薪酬，是指企业为获得职工提供的服务而给予各种形式的报酬以及其他相关支出。职工薪酬包括：	<b>第二条</b> 职工薪酬，是指企业为获得职工提供的服务或 <b>解除劳动关系而给予的各种形式的报酬或补偿</b> 。职工薪酬包括短期薪酬、离职后福利、辞退福利和其他长期职工福利。企业提供给 <b>职工配偶、子女、受赡养人、已故员工遗属及其他受益人等</b> 的福利，也属于职工薪酬。	明确职工薪酬包括 <b>辞退福利</b> 以及提供给职工利益相关方的福利
(一)职工工资、奖金、津贴和补贴； (二)职工福利费；	<b>短期薪酬</b> ，是指企业在职工提供相关服务的年度报告期间结束后十二个月内需要全部予以支付的职工薪酬，因解除与职工的劳动关系给予的补偿除	明确定义“ <b>短期薪酬</b> ”、“ <b>带薪缺勤</b> ”、“ <b>利</b>



2006《CAS 9—职工薪酬》	2014《CAS 9—职工薪酬》	主要差异
<p>(三)医疗保险费、养老保险费、失业保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费；</p> <p>(四)住房公积金；</p> <p>(五)工会经费和职工教育经费；</p> <p>(六)非货币性福利；</p>	<p>外。短期薪酬具体包括：职工工资、奖金、津贴和补贴，职工福利费，医疗保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费，住房公积金，工会经费和职工教育经费，<b>短期带薪缺勤</b>，<b>短期利润分享计划</b>，非货币性福利以及其他短期薪酬。</p> <p><b>带薪缺勤</b>，是指企业支付工资或提供补偿的职工缺勤，包括年休假、病假、短期伤残、婚假、产假、丧假、探亲假等。<b>利润分享计划</b>，是指因职工提供服务而与职工达成的基于利润或其他经营成果提供薪酬的协议。</p> <p><b>离职后福利</b>，是指企业为获得职工提供的服务而在职工退休或与企业解除劳动关系后，提供的各种形式的报酬和福利，短期薪酬和辞退福利除外。</p>	<p>润分享计划”、“离职后福利”</p>
<p>(七)因解除与职工的劳动关系给予的补偿；</p>	<p><b>辞退福利</b>，是指企业在职工劳动合同到期之前解除与职工的劳动关系，或者为鼓励职工自愿接受裁减而给予职工的补偿。</p>	<p>明确定义“辞退福利”</p>
<p>(八)其他与获得职工提供的服务相关的支出。</p>	<p>其他长期职工福利，是指除短期薪酬、离职后福利、辞退福利之外所有的职工薪酬，包括<b>长期带薪缺勤</b>、<b>长期残疾福利</b>、<b>长期利润分享计划</b>等。</p>	<p>明确定义“其他长期职工福利”</p>
	<p><b>第三条</b> 本准则所称<b>职工</b>，是指与企业订立劳动合同的所有人员，含全职、兼职和临时职工，也包括虽未与企业订立劳动合同但由企业正式任命的人员。</p> <p>未与企业订立劳动合同或未由其正式任命，但向企业所提供服务与职工所提供服务类似的人员，也属于<b>职工的范畴</b>，包括通过企业与劳务中介公司签订用工合同而向企业提供服务的人员。</p>	<p>将指南、讲解中关于职工范围的规定纳入准则正文</p>
<p>第三条 下列各项适用其他相关会计准则：</p> <p>(一)企业年金基金，适用《企业会计准则第 10 号——企业年金基金》。</p> <p>(二)以股份为基础的薪酬，适用《企业会计准则第 11 号——股份支付》。</p>	<p><b>第四条</b> 下列各项适用其他相关会计准则：</p> <p>(一)企业年金基金，适用《企业会计准则第 10 号——企业年金基金》。</p> <p>(二)以股份为基础的薪酬，适用《企业会计准则第 11 号——股份支付》。</p>	<p>新旧一致</p>
<p><b>第二章 确认和计量</b></p>	<p><b>第二章 短期薪酬</b></p>	
<p>第四条 企业应当在职工为其提供服务的会计期间，将<b>应付的职工薪酬</b>确认为负债，除因解除与职工的劳动关系给予的补偿外，应当根据职工提供服务的受益对象，分别下列情况处理：</p> <p>(一)应由生产产品、提供劳务负担的职工薪酬，计入产品成本或</p>	<p><b>第五条</b> 企业应当在职工为其提供服务的会计期间，将<b>实际发生的短期薪酬</b>确认为负债，并计入当期损益，其他会计准则要求或允许计入资产成本的除外。</p> <p><b>第六条</b> 企业发生的职工福利费，应当<b>在实际发生时根据实际发生额</b>计入当期损益或相关资产成本。<b>职工福利费为非货币性福利的，应当按照公允价值</b></p>	<p>强调计入负债的应为“实际发生的”薪酬；非货币性福利应当按照公允价值计量</p>



2006《CAS 9—职工薪酬》	2014《CAS 9—职工薪酬》	主要差异
<p>劳务成本。</p> <p>(二) 应由在建工程、无形资产负担的职工薪酬，计入建造固定资产或无形资产成本。</p> <p>(三) 上述(一)和(二)之外的其他职工薪酬，计入当期损益。</p>	<p>计量。</p>	
<p>第五条 企业为职工缴纳的医疗保险费、<b>养老保险费、失业保险费</b>、工伤保险费、生育保险费等社会保险费和住房公积金，应当在职工为其提供服务的会计期间，根据工资总额的一定比例计算，并按照本准则第四条的规定处理。</p>	<p><b>第七条</b> 企业为职工缴纳的医疗保险费、工伤保险费、生育保险费等社会保险费和住房公积金，<b>以及按规定提取的工会经费和职工教育经费</b>，应当在职工为其提供服务的会计期间，根据规定的<b>计提基础</b>和计提比例计算确定相应的职工薪酬金额，并确认相应负债，计入当期损益或相关资产成本。</p>	<p>明确计提范围包括工会、教育经费；将养老、失业保险调整至离职后福利</p>
	<p><b>第八条</b> 带薪缺勤分为累积带薪缺勤和非累积带薪缺勤。企业应当在职工提供服务从而增加了其未来享有的带薪缺勤权利时，确认与累积带薪缺勤相关的职工薪酬，并以累积未行使权利而增加的预期支付金额计量。企业应当在职工实际发生缺勤的会计期间确认与非累积带薪缺勤相关的职工薪酬。</p> <p><b>累积带薪缺勤</b>，是指带薪缺勤权利可以结转下期的带薪缺勤，本期尚未用完的带薪缺勤权利可以在未来期间使用。</p> <p><b>非累积带薪缺勤</b>，是指带薪缺勤权利不能结转下期的带薪缺勤，本期尚未用完的带薪缺勤权利将予以取消，并且职工离开企业时也无权获得现金支付。</p>	<p>将讲解中关于带薪缺勤的有关规定纳入准则正文；明确定义“累积带薪缺勤”和“非累积带薪缺勤”</p>
	<p><b>第九条</b> 利润分享计划同时满足下列条件的，企业应当确认相关的应付职工薪酬：</p> <p>(一) 企业因过去事项导致现在具有支付职工薪酬的法定义务或推定义务；</p> <p>(二) 因利润分享计划所产生的应付职工薪酬义务金额能够可靠估计。属于下列三种情形之一的，视为义务金额能够可靠估计：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在财务报告批准报出之前企业已确定应支付的薪酬金额。</li> <li>2. 该短期利润分享计划的正式条款中包括确定薪酬金额的方式。</li> <li>3. 过去的惯例为企业确定推定义务金额提供了明显证据。</li> </ol> <p><b>第十条</b> 职工只有在企业工作一段特定期间才能分享利润的，企业在计量利润分享计划产生的应付职工薪酬时，应当反映职工因离职而无法享受利润分享计划福利的可能性。</p> <p>如果企业在职工为其提供相关服务的年度报告期</p>	<p>将讲解中关于利润分享计划的有关规定纳入准则正文；明确“利润分享计划”的确认条件</p>





2006 《CAS 9—职工薪酬》	2014 《CAS 9—职工薪酬》	主要差异
	间结束后十二个月内，不需要全部支付利润分享计划产生的应付职工薪酬，该利润分享计划应当适用本准则其他长期职工福利的有关规定。	
	<b>第三章 离职后福利</b>	
	<p><b>第十一条</b> 企业应当将离职后福利计划分类为设定提存计划和设定受益计划。</p> <p><b>离职后福利计划</b>，是指企业与职工就离职后福利达成的协议，或者企业为向职工提供离职后福利制定的规章或办法等。其中，<b>设定提存计划</b>，是指向独立的基金缴存固定费用后，企业不再承担进一步支付义务的离职后福利计划；<b>设定受益计划</b>，是指除设定提存计划以外的离职后福利计划。</p>	增加设定提存计划和设定受益计划；企业缴纳的养老、失业保险等社会保险费属于设定提存计划
	<p><b>第十二条</b> 企业应当在职工为其提供服务的会计期间，将根据<b>设定提存计划</b>计算的应缴存金额确认为负债，并计入当期损益或相关资产成本。</p> <p>根据设定提存计划，预期不会在职工提供相关服务的年度报告期结束后十二个月内支付全部应缴存金额的，企业应当参照本准则第十五条规定的折现率，将全部应缴存金额以折现后的金额计量应付职工薪酬。</p>	规范设定提存计划的会计处理
	<p><b>第十三条</b> 企业对<b>设定受益计划</b>的会计处理通常包括下列四个步骤：</p> <p>（一）根据<b>预期累计福利单位法</b>，采用无偏且相互一致的精算假设对有关人口统计变量和财务变量等做出估计，计量设定受益计划所产生的义务，并确定相关义务的归属期间。企业应当按照本准则第十五条规定的折现率将设定受益计划所产生的义务予以折现，以确定设定受益计划义务的现值和当期服务成本。</p> <p>（二）设定受益计划存在资产的，企业应当将设定受益计划义务现值减去设定受益计划资产公允价值所形成的赤字或盈余确认为一项设定受益计划净负债或净资产。</p> <p>设定受益计划存在盈余的，企业应当以设定受益计划的盈余和资产上限两项的孰低者计量设定受益计划净资产。其中，资产上限，是指企业可从设定受益计划退款或减少未来对设定受益计划缴存资金而获得的经济利益的现值。</p> <p>（三）根据本准则第十六条的有关规定，确定应当计入当期损益的金额。</p> <p>（四）根据本准则第十六条和第十七条的有关规定，确定应当计入其他综合收益的金额。</p> <p>在预期累计福利单位法下，每一服务期间会增加一个单位的福利权利，并且需对每一个单位单独计</p>	规范设定受益计划的会计处理；规定采用“预期累计福利单位法”计量



2006《CAS 9—职工薪酬》	2014《CAS 9—职工薪酬》	主要差异
	量，以形成最终义务。企业应当将福利归属于提供设定受益计划的义务发生的期间。这一期间是指从职工提供服务以获取企业在未来报告期间预计支付的设定受益计划福利开始，至职工的继续服务不会导致这一福利金额显著增加之日为止。	
	<p><b>第十四条</b> 企业应当根据<b>预期累计福利单位法</b>确定的公式将设定受益计划产生的福利义务归属于职工提供服务的期间，并计入当期损益或相关资产成本。</p> <p>当职工后续年度的服务将导致其享有的设定受益计划福利水平显著高于以前年度时，企业应当按照直线法将累计设定受益计划义务分摊确认于职工提供服务而导致企业第一次产生设定受益计划福利义务至职工提供服务不再导致该福利义务显著增加的期间。在确定该归属期间时，不应考虑仅因未来工资水平提高而导致设定受益计划义务显著增加的情况。</p>	规定采用“ <b>预期累计福利单位法</b> ”计量设定受益计划
	<b>第十五条</b> 企业应当对所有设定受益计划义务予以折现，包括预期在职工提供服务的年度报告期间结束后的十二个月内支付的义务。折现时所采用的折现率应当根据资产负债表日 <b>与设定受益计划义务期限和币种相匹配的国债或活跃市场上的高质量公司债券的市场收益率</b> 确定。	折现率可选择同期限国债利率或高质量公司债券的市场收益率
	<p><b>第十六条</b> 报告期末，企业应当将设定受益计划产生的职工薪酬成本确认为下列组成部分：</p> <p>（一）服务成本，包括当期服务成本、过去服务成本和结算利得或损失。其中，当期服务成本，是指职工当期提供服务所导致的设定受益计划义务现值的增加额；过去服务成本，是指设定受益计划修改所导致的与以前期间职工服务相关的设定受益计划义务现值的增加或减少。</p> <p>（二）设定受益计划净负债或净资产的利息净额，包括计划资产的利息收益、设定受益计划义务的利息费用以及资产上限影响的利息。</p> <p>（三）<b>重新计量设定受益计划净负债或净资产所产生的变动</b>。</p> <p>除非其他会计准则要求或允许职工福利成本计入资产成本，上述第（一）项和第（二）项应计入当期损益；<b>第（三）项应计入其他综合收益，并且在后续会计期间不允许转回至损益</b>，但企业可以在权益范围内转移这些在其他综合收益中确认的金额。</p>	规范计入损益的职工薪酬成本和计入其他综合收益、且不允许转回至损益的职工薪酬成本
	<p><b>第十七条</b> <b>重新计量设定受益计划净负债或净资产所产生的变动</b>包括下列部分：</p> <p>（一）精算利得或损失，即由于精算假设和经验调</p>	明确计入其他综合收益的，重新计量



2006《CAS 9—职工薪酬》	2014《CAS 9—职工薪酬》	主要差异
	<p>整导致之前所计量的设定受益计划义务现值的增加或减少。</p> <p>(二) 计划资产回报, 扣除包括在设定受益计划净负债或净资产的利息净额中的金额。</p> <p>(三) 资产上限影响的变动, 扣除包括在设定受益计划净负债或净资产的利息净额中的金额。</p>	设定受益计划净负债或净资产所产生的变动的内容
	<p><b>第十八条</b> 在设定受益计划下, 企业应当在下列日期孰早日将过去服务成本确认为当期费用:</p> <p>(一) 修改设定受益计划时。</p> <p>(二) 企业确认相关重组费用或辞退福利时。</p>	规范确认过去服务成本的时点
	<p><b>第十九条</b> 企业应当在设定受益计划结算时, 确认一项结算利得或损失。</p> <p><b>设定受益计划结算</b>, 是指企业为了消除设定受益计划所产生的部分或所有未来义务进行的交易, 而不是根据计划条款和所包含的精算假设向职工支付福利。设定受益计划结算利得或损失是下列两项的差额:</p> <p>(一) 在结算日确定的设定受益计划义务现值。</p> <p>(二) 结算价格, 包括转移的计划资产的公允价值和企业直接发生的与结算相关的支付。</p>	明确设定受益计划结算利得或损失的计量
	<b>第四章 辞退福利</b>	
<p>第六条 企业在职工劳动合同到期之前解除与职工的劳动关系, 或者为鼓励职工自愿接受裁减而提出给予补偿的建议, 同时满足下列条件的, 应当确认因解除与职工的劳动关系给予补偿而产生的预计负债, 同时计入当期损益:</p> <p>(一) 企业已经制定正式的解除劳动关系计划或提出自愿裁减建议, 并即将实施。</p> <p>该计划或建议应当包括拟解除劳动关系或裁减的职工所在部门、职位及数量; 根据有关规定按工作类别或职位确定的解除劳动关系或裁减补偿金额; 拟解除劳动关系或裁减的时间。</p> <p>(二) 企业不能单方面撤回解除劳动关系计划或裁减建议。</p>	<p><b>第二十条</b> 企业向职工提供辞退福利的, 应当在下列两者孰早日确认辞退福利产生的职工薪酬负债, 并计入当期损益:</p> <p>(一) 企业不能单方面撤回因解除劳动关系计划或裁减建议所提供的辞退福利时。</p> <p>(二) 企业确认与涉及支付辞退福利的重组相关的成本或费用时。</p> <p><b>第二十一条</b> 企业应当按照辞退计划条款的规定, 合理预计并确认辞退福利产生的应付职工薪酬。辞退福利预期在其确认的年度报告期结束后十二个月内完全支付的, 应当适用短期薪酬的相关规定; 辞退福利预期在年度报告期结束后十二个月内不能完全支付的, 应当适用本准则关于其他长期职工福利的有关规定。</p>	<p>简化确认辞退福利的条件; 规范确认辞退福利的时点(增加涉及重组时的判断);</p> <p>按支付期限, 将辞退福利分为短期薪酬和其他长期职工福利</p>
	<b>第五章 其他长期职工福利</b>	
	<p><b>第二十二条</b> 企业向职工提供的其他长期职工福利, 符合设定提存计划条件的, 应当适用本准则第十二条关于设定提存计划的有关规定进行处理。</p>	符合设定提存计划条件的从其规定



2006《CAS 9—职工薪酬》	2014《CAS 9—职工薪酬》	主要差异
	<p><b>第二十三条</b> 除上述第二十二条规定的情形外，企业应当适用本准则关于设定受益计划的有关规定，确认和计量其他长期职工福利净负债或净资产。在报告期末，企业应当将其他长期职工福利产生的职工薪酬成本确认为下列组成部分：</p> <p>（一）服务成本。</p> <p>（二）其他长期职工福利净负债或净资产的利息净额。</p> <p>（三）重新计量其他长期职工福利净负债或净资产所产生的变动。</p> <p>为简化相关会计处理，上述项目的总净额应计入当期损益或相关资产成本。</p>	不符合设定提存计划条件的其他长期职工福利适用设定受益计划的有关规定
	<p><b>第二十四条</b> 长期残疾福利水平取决于职工提供服务期间长短的，企业应当在职工提供服务的期间确认应付长期残疾福利义务，计量时应当考虑长期残疾福利支付的可能性和预期支付的期限；长期残疾福利与职工提供服务期间长短无关的，企业应当在导致职工长期残疾的事件发生的当期确认应付长期残疾福利义务。</p>	规范长期残疾福利的计量
<b>第三章 披露</b>	<b>第六章 披露</b>	
<p><b>第七条</b> 企业应当在附注中披露与职工薪酬有关的下列信息：</p> <p>（一）应当支付给职工的工资、奖金、津贴和补贴，及其期末应付未付金额。</p> <p>（二）应当为职工缴纳的医疗保险费、养老保险费、失业保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费，及其期末应付未付金额。</p> <p>（三）应当为职工缴存的住房公积金，及其期末应付未付金额。</p> <p>（四）为职工提供的非货币性福利，及其计算依据。</p> <p>（六）其他职工薪酬。</p>	<p><b>第二十五条</b> 企业应当在附注中披露与短期职工薪酬有关的下列信息：</p> <p>（一）应当支付给职工的工资、奖金、津贴和补贴及其期末应付未付金额。</p> <p>（二）应当为职工缴纳的医疗保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费及其期末应付未付金额。</p> <p>（三）应当为职工缴存的住房公积金及其期末应付未付金额。</p> <p>（四）为职工提供的非货币性福利及其计算依据。</p> <p>（五）依据短期利润分享计划提供的职工薪酬金额及其计算依据。</p> <p>（六）其他短期薪酬。</p>	将养老、失业保险费调整至离职后福利(设定提存计划)；增加短期利润分享计划的披露要求
	<p><b>第二十六条</b> 企业应当披露所设立或参与的设定提存计划的性质、计算缴费金额的公式或依据，当期缴费金额以及期末应付未付金额。</p>	相应增加设定提存计划的披露要求
	<p><b>第二十七条</b> 企业应当披露与设定受益计划有关的下列信息：</p> <p>（一）设定受益计划的特征及与之相关的风险。</p> <p>（二）设定受益计划在财务报表中确认的金额及其变动。</p>	相应增加设定受益计划的披露要求





2006 《CAS 9—职工薪酬》	2014 《CAS 9—职工薪酬》	主要差异
	(三) 设定受益计划对企业未来现金流量金额、时间和不确定性的影响。 (四) 设定受益计划义务现值所依赖的重大精算假设及有关敏感性分析的结果。	
(五) 应当支付的因解除劳动关系给予的补偿, 及其期末应付未付金额。	<b>第二十八条</b> 企业应当披露支付的因解除劳动关系所提供辞退福利及其期末应付未付金额。	新旧一致
(六) 其他职工薪酬。	<b>第二十九条</b> 企业应当披露提供的其他长期职工福利的性质、金额及其计算依据。	增加他长期职工福利的披露要求
第八条 因自愿接受裁减建议的职工数量、补偿标准等不确定而产生的或有负债, 应当按照《企业会计准则第 13 号——或有事项》披露。		纳入“辞退福利”的相关规定
	<b>第七章 衔接规定</b>	
	<b>第三十条</b> 对于本准则施行日存在的离职后福利计划、辞退福利、其他长期职工福利, 除本准则三十一条规定外, 应当按照《企业会计准则第 28 号——会计政策、会计估计变更和差错更正》的规定采用追溯调整法处理。	离职后福利计划、辞退福利、其他长期职工福利需追溯
	<b>第三十一条</b> 企业比较财务报表中披露的本准则施行之前的信息与本准则要求不一致的, 不需要按照本准则的规定进行调整。	比较财务报表不需追溯调整
	<b>第八章 附则</b>	
	<b>第三十二条</b> 本准则自 2014 年 7 月 1 日起施行。	

## 二、职工薪酬相关规定

财政部《关于执行会计准则的上市公司和非上市企业做好 2009 年年报工作的通知》(财会[2009]16 号):

企业发生的辞退福利应当按照《企业会计准则第 9 号——职工薪酬》相关规定处理。辞退工作在 1 年内完成但付款时间超过 1 年的, 应当选择同期限国债利率作为折现率, 以折现后的金额计入当期损益和应付职工薪酬(辞退福利); 不存在与辞退福利支付期相匹配国债利率的, 应当以短于辞退福利支付期限的国债利率为基础, 并根据国债收益率曲线采用外推法估计超出期限部分的利率, 合理确定折现率。

财政部《关于企业重组有关职工安置费用财务管理问题的通知》(财企[2009]117 号):



内退人员的生活费标准不得低于本地区最低工资标准的 70%，同时不得高于本企业平均工资的 70%。

重组企业按照本通知第三、四条预提的有关费用，应当分别计算离退休人员和内退人员的预提年限，并以重组基准日相关费用为基数，以同期限历史平均通胀率计算未来各期企业应支付的费用后，再按照**同期限银行贷款利率**进行贴现计算。

### **财政部《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》（财企[2009]242 号）：**

企业职工福利费是指企业为职工提供的除职工工资、奖金、津贴、纳入工资总额管理的补贴、职工教育经费、社会保险费和补充养老保险费（年金）、补充医疗保险费及住房公积金以外的福利待遇支出，包括发放给职工或为职工支付的以下各项现金补贴和非货币性集体福利：

（一）为职工卫生保健、生活等发放或支付的各项现金补贴和非货币性福利，包括职工因公外地就医费用、暂未实行医疗统筹企业职工医疗费用、职工供养直系亲属医疗补贴、职工疗养费用、自办职工食堂经费补贴或未办职工食堂统一供应午餐支出、符合国家有关财务规定的供暖费补贴、防暑降温费等。

（二）企业尚未分离的内设集体福利部门所发生的设备、设施和人员费用，包括职工食堂、职工浴室、理发室、医务所、托儿所、疗养院、集体宿舍等集体福利部门设备、设施的折旧、维修保养费用以及集体福利部门工作人员的工资薪金、社会保险费、住房公积金、劳务费等人工费用。

（三）职工困难补助，或者企业统筹建立和管理的专门用于帮助、救济困难职工的基金支出。

（四）离退休人员统筹外费用，包括离休人员的医疗费及离退休人员其他统筹外费用。企业重组涉及的离退休人员统筹外费用，按照《财政部关于企业重组有关职工安置费用财务管理问题的通知》（财企[2009]117 号）执行。国家另有规定的，从其规定。

（五）按规定发生的其他职工福利费，包括丧葬补助费、抚恤费、职工异地安家费、独生子女费、探亲假路费，以及符合企业职工福利费定义但没有包括在本通知各条款项目中的其他支出。

企业为职工提供的交通、住房、通讯待遇，已经实行货币化改革的，按月按标准发放或支付的住房补贴、交通补贴或者车改补贴、通讯补贴，应当纳入职工工资总额，不再纳入职工福利费管理；尚未实行货币化改革的，企业发生的相关支出作为职工福利费管理，但根据国家有关企业住房制度改革政策的统一规定，不得再为职工购建住房。



企业给职工发放的节日补助、未统一供餐而按月发放的午餐费补贴，应当纳入工资总额管理。

**国资委《关于中央企业执行<企业会计准则>有关事项的补充通知》（国资厅发评价[2007]60号）：**

内部退休人员为距法定退休年龄不足 5 年或者工龄已满 30 年的企业职工；

内部退休人员支出仅包括自首次执行日至法定退休日企业拟支付给职工的基本生活费和按规定应缴纳的社会保险费。

更多详细内容，请参见附件原文。

如对本法规提示有任何意见或建议，请随时与专业技术部沟通，谢谢！

附件 1：《企业会计准则第 9 号——职工薪酬》20140701

附件 2：《企业会计准则第 9 号——职工薪酬》2014.7.1 废止

附件 3：关于执行会计准则的上市公司和非上市企业做好 2009 年年报工作的通知 20091231

附件 4：关于企业加强职工福利费财务管理的通知 20091112

附件 5：关于中央企业执行《企业会计准则》有关事项的补充通知（国资厅发评价[2007]60号）20070101

附件 6：关于中央企业重组中退休人员统筹外费用财务管理问题的通知 20100521

附件 7：关于企业重组有关职工安置费用财务管理问题的通知 20090625