

भारतीय लेखा मानक (इंड ए एस) 19

कर्मचारी लाभ

(इस भारतीय लेखा मानक में मोटे टाइप व सामान्य टाइप में अनुच्छेद हैं जिनका समान प्राधिकार है। मोटे टाइप में अनुच्छेद मुख्य सिद्धान्तों के सूचक हैं)।

उद्देश्य

1. इस मानक का उद्देश्य कर्मचारी लाभों के लेखा एवं प्रकटन को निर्धारित करना है। मानक अपेक्षा करता है कि प्रतिष्ठान निम्नलिखित को मान्यतादे:
 - (क) जब किसी कर्मचारी ने भविष्य में प्रदत्त होने वाले कर्मचारी लाभों के बदले सेवा प्रदान की हो, उससे संबंधित दायित्व; तथा
 - (ख) जब एक कर्मचारी कर्मचारी लाभों के बदले में अपनी सेवाएं प्रदान करता है तो उस से प्रतिष्ठान द्वारा प्राप्त आर्थिक लाभ से संबंधित व्यय।

कार्यक्षेत्र

2. यह मानक एक नियोजक द्वारा, उन कर्मचारी लाभों को छोड़कर जिन पर भारतीय लेखा मानक 102, शेर-आधारित भुगतान, लागू होता है, उन समस्त कर्मचारी लाभों के लेखा में प्रयुक्त होता है।
3. यह मानक कर्मचारी लाभ योजनाओं की रिपोर्टिंग को संबंधित करता है।
4. जिन कर्मचारी लाभों पर यह मानक लागू होता है, उनमें निम्नलिखित शामिल हैं:
 - (क) की औपचारिक योजनाओं के अधीन है अथवा एक प्रतिष्ठान और व्यक्तिगत कर्मचारी, कर्मचारियों के समूह अथवा उनके प्रतिनिधियों के बीच अन्य औपचारिक करारों के अधीन है;
 - (ख) जिससे विधायी अपेक्षाओं के अधीन, अथवा उद्योग व्यवस्थाओं के माध्यम से, जिनके द्वारा प्रतिष्ठानों से राष्ट्रीय, राज्य, उद्योग अथवा अन्य बहु-नियोजक योजनाओं में अंशदान की अपेक्षा की जाती है;
 - (ग) उन अनौपचारिक व्यवहारों द्वारा जिनसे परिकल्पित दायित्वों की उत्पत्ति होती है। अनौपचारिक व्यवहारों से परिकल्पित दायित्व वहाँ उत्पन्न होते हैं जहां प्रतिष्ठान के पास कर्मचारी लाभों के भुगतान के अलावा कोई वास्तविक विकल्प नहीं होता है। परिकल्पित दायित्व का एक उदाहरण यह है जहां प्रतिष्ठान के अनौपचारिक व्यवहारों में परिवर्तन होने पर कर्मचारी के साथ इसके संबंध को अस्वीकार्य हानि पहुंच सकती है।

5. कर्मचारी लाभों में शामिल है:

(क) अल्पावधि कर्मचारी लाभ, जैसेकि निम्नलिखित है, यदि उनके निपटान की संभावना वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि, जिसमें कर्मचारी ने संबंधित सेवाएं दी है, की समाप्ति के बाद के बारह महीने के भीतर है:

(i) मजदूरी, वेतन तथा सामाजिक सुरक्षा अंशदान (सहयोग);

(ii) प्रदत्त वार्षिक छुट्टी तथा प्रदत्त बीमारी छुट्टी;

(iii) लाभ वितरण एवं बोनस; तथा

(iv) वर्तमान कर्मचारियों के लिये गैर-मौद्रिक लाभ (जैसे कि चिकित्सीय देखभाल, आवास, कारें तथा निःशुल्क अथवा आर्थिक सहायता प्राप्त (सब्सिडी) माल (वस्तुएं) अथवा सेवाएं);

(ख) नियोजन-पश्चात् लाभ, जैसेकि निम्नलिखित है:

(i) सेवा-निवृत्ति लाभ (उदाहरण के लिए, पेंशन एवं सेवानिवृत्ति पर एकमुश्त भुगतान); और

(ii) अन्य नियोजन पश्चात् लाभ; जैसे कि नियोजन पश्चात् जीवन बीमा तथा नियोजन पश्चात् चिकित्सीय देखभाल;

(ग) अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभ जैसेकि निम्नलिखित है:

(i) दीर्घावधि प्रदत्त अनुपस्थितियों, जैसेकि दीर्घ-सेवा अवकाश अथवा विराम (सबेटिकल) अवकाश;

(ii) जुबली या अन्य दीर्घसेवा लाभ; तथा

(iii) दीर्घावधि अपंगता/अशक्तता लाभ; और

(घ) सेवा समाप्ति लाभ ।

6. कर्मचारी लाभों में या तो कर्मचारियों को या उनके आश्रितों को अथवा लाभभोगियों को दिए गए लाभ शामिल होते हैं और उनका निपटान भुगतान करके (अथवा वस्तुओं या सेवाओं के रूप में प्रावधान करके) सीधे या तो कर्मचारियों, उनके पति/पत्नी, बच्चे अथवा अन्य आश्रितों या अन्यो को, जैसेकि बीमा कंपनियों, किया जा सकता है।

7. एक कर्मचारी एक प्रतिष्ठान को पूर्णकालिक अंशकालिक, स्थायी, अनियत (आकस्मिक) अथवा अस्थायी आधार पर सेवाएं दे सकता है। इस मानक के उद्देश्य से, कर्मचारियों में निदेशकों एवं अन्य प्रबंधन कार्मिक शामिल होते हैं।

परिभाषाएं

8. इस मानक में निम्नलिखित शब्दावली का विनिर्दिष्ट अर्थों में प्रयोग किया गया है:

कर्मचारी लाभों की परिभाषाएं

कर्मचारी लाभ में एक प्रतिष्ठान द्वारा कर्मचारी को उनके द्वारा की गई सेवा के बदले दिए गए अथवा सेवा समाप्ति के लिए दिए गए प्रतिफलों के सभी रूप शामिल होते हैं।

अल्पावधि कर्मचारी लाभ वे कर्मचारी लाभ हैं (सेवा समाप्ति लाभों से भिन्न) जिनके पूर्णतः निपटान हो जाने की संभावना वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि, जिसमें कर्मचारियों ने संबंधित सेवा प्रदान की है कि समाप्ति के बाद बारह महीने के भीतर हो जाने की संभावना है।

नियोजन-पश्चात् लाभ वे कर्मचारी लाभ हैं (सेवा समाप्ति लाभों एवं अल्पावधि कर्मचारी लाभों से भिन्न) जो सेवा पूरी होने के पश्चात् देय हैं।

अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभ, अल्पावधि कर्मचारी लाभों, नियोजन-पश्चात् लाभों तथा सेवा समाप्ति लाभों से भिन्न अन्य सभी कर्मचारी लाभ होते हैं।

सेवा समाप्ति कर्मचारी लाभ वे कर्मचारी लाभ हैं जो एक कर्मचारी को उसकी सेवा समाप्ति के बदले दिये जाते हैं, निम्नलिखित में से एक के परिणामस्वरूप:

- (क) एक प्रतिष्ठान द्वारा एक कर्मचारी की सेवा समाप्त करने का निर्णय उसकी सामान्य सेवा निवृत्ति की तिथि के पहले लिया जाता है; या
- (ख) एक कर्मचारी द्वारा उसकी सेवा समाप्त करने के बदले में प्रस्ताव किए गए लाभों को स्वीकार करने का निर्णय लिया जाता है।

योजनाओं के वर्गीकरण से संबंधित परिभाषाएं

नियोजन-पश्चात् लाभ योजनाएँ वे औपचारिक अथवा अनौपचारिक व्यवस्थाएँ होती हैं जिसके अधीन एक प्रतिष्ठान एक या अधिक कर्मचारियों के लिये नियोजन-पश्चात् लाभ देता है।

निश्चित अंशदान योजनाएँ नियोजन-पश्चात् वे लाभ योजनाएँ हैं जिनके अधीन एक प्रतिष्ठान एक अलग (पृथक) प्रतिष्ठान (फंड) में निर्धारित अंशदान का भुगतान करता है और प्रतिष्ठान का आगे किसी भी अंशदान के भुगतान करने का कोई कानूनी या परिकल्पित दायित्व नहीं होगा यदि फंड में वर्तमान तथा पूर्व अवधियों में कर्मचारी द्वारा की गई सेवा से संबंधित सभी कर्मचारी लाभों के भुगतान के लिये पर्याप्त आस्तियाँ धारित नहीं की जाती हैं।

निश्चित लाभ योजनाएँ निश्चित अंशदान योजनाओं के अलावा अन्य सभी नियोजन-पश्चात् लाभ योजनाएँ हैं।

बहु-नियोजक योजनाएँ निश्चित अंशदान योजनाएँ (सरकारों की योजनाओं से भिन्न) अथवा निश्चित लाभ योजनाएँ (सरकारों की योजनाओं से भिन्न) होती हैं जो:

- (क) उन विभिन्न प्रतिष्ठानों द्वारा अंशदान की गई आस्तियां एकत्रित करती हैं जो सामान्य नियंत्रण के अधीन नहीं होते हैं; और
- (ख) उन आस्तियों का प्रयोग एक से अधिक प्रतिष्ठान के कर्मचारियों को लाभो को देने के लिए किया जाता है तथा यह इस आधार पर किया जाता है कि अंशदान तथा लाभ के स्तरों का निर्धारण उस प्रतिष्ठान की पहचान किये बिना किया जाता है जो कर्मचारियों को नियोजित करता है।

निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) से संबंधित परिभाषाएं

निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) घाटा या अधिक्य होता है जिसे, एक निवल निश्चित लाभ आस्ति को आस्ति की उच्चतम सीमा तक सीमित करने के लिए किसी प्रभाव के लिए समायोजित किया जाता है।

घाटा या आधिक्य निम्नलिखित होते हैं:

(क) निश्चित लाभ बाध्यता का वर्तमान मूल्य घाटा

(ख) योजनागत आस्तियों का (यदि कोई हों) उचित मूल्य ।

आस्ति की उच्चतम सीमा योजना से धन वापसी अथवा योजना में किये जाने वाले भावी अंशदान में होने वाली कटौतियों के रूप में उपलब्ध किसी भी आर्थिक लाभों का वर्तमान मूल्य होता है।

निश्चित लाभ बाध्यता का वर्तमानमूल्य किसी योजनागत आस्तियों की कटौती किये बिना वर्तमान तथा पूर्व की अवधियों में कर्मचारी सेवा के फलस्वरूप उत्पन्न बाध्यता का निपटान करने के लिये संभावित भावी भुगतानों का वर्तमान मूल्य होता है।

योजनागत आस्तियों में निम्नलिखित शामिल होते हैं:

(क) दीर्घावधि कर्मचारी लाभ फंड में धारित आस्तियां और

(ख) अर्हक बीमा पॉलिसियां

दीर्घावधि कर्मचारी लाभ फंड में धारित आस्तियां वे आस्तियां हैं (रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान द्वारा जारी अहस्तांतरणीय वित्तीय लिखतोंके अलावा) जो:

(क) एक ऐसे प्रतिष्ठान (फंड) द्वारा धारित की जाती है जो रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान से कानूनी तौर पर अलग होती हैं और केवल कर्मचारी लाभों के भुगतान हेतु या निधिकरण हेतु विद्यमान होती हैं; और

(ख) केवल कर्मचारी लाभों का भुगतान करने अथवा निधिकरण हेतु प्रयोग किए जाने के लिये उपलब्ध होती हैं किन्तु रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान के स्वयं के लेनदारों के लिये (दिवालियापन के मामलों में भी) उपलब्ध नहीं होती हैं तथा रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान को वापस नहीं की जा सकती है, जबतक कि निम्नलिखित में से एक स्थिति न हो :

- (i) फंड की शेष आस्तियां योजना अथवा रिपोर्टिंग करने वाले प्रतिष्ठान के सभी संबंधित कर्मचारी लाभ बाध्यताओं को पूरा करने के लिये पर्याप्त हो; या
- (ii) आस्तियां रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान को पहले ही प्रदत्त कर्मचारी लाभों के लिए इसकी प्रतिपूर्ति हेतु वापस कर दी गई हो।

*एक अर्हक बीमा पॉलिसी** उस बीमाकर्ता द्वारा जारी वह बीमा पॉलिसी है जो रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान की सम्बद्ध पार्टी नहीं है (जैसाकि भारतीय लेखा मानक 24 *सम्बद्ध पार्टी प्रकटनों में परिभाषित है*), यदि पॉलिसी की प्राप्तियां:

- (क) केवल निश्चित लाभ योजना के अधीन कर्मचारी लाभों के भुगतान अथवा निधिकरण के लिए प्रयोग की जा सकती है और
- (ख) रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान के स्वयं के लेनदारों के लिए (दिवालियापन के मामलों में भी) उपलब्ध नहीं हैं और रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान को भुगतान नहीं की जा सकती है, जबतक कि निम्न में से एक स्थिति न हो:
 - (i) प्राप्तियां उन अधिक्य आस्तियों को दर्शाती हैं जो सभी संबंधित कर्मचारी लाभ बाध्यताओं को पूरा करने हेतु पॉलिसी के लिये आवश्यक नहीं होती है; या
 - (ii) प्राप्तियां रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान द्वारा पहले ही प्रदत्त कर्मचारी लाभों के लिए इसकी प्रतिपूर्ति करने के लिये वापस कर दी जाती है।

उचित मूल्य वह कीमत है जो माप तिथि पर बाजार प्रतिभागियों के बीच एक सुव्यवस्थित लेन-देन में एक आस्ति की बिक्री पर प्राप्त या दायित्व के अंतरण पर अदा की जाती है (देखें भारतीय लेखा मानक 113, *उचित मूल्य मापे*)।

निश्चित लाभ लागत से संबंधित परिभाषाएं

सेवा लागत में निम्नलिखित शामिल हैं:

- (क) वर्तमान सेवा लागत, जो वर्तमान अवधि में कर्मचारी सेवा के फलस्वरूप निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य में बढ़ोतरी है
- (ख) गत सेवा लागत, जो गत अवधियों में कर्मचारी सेवाओं के लिए निश्चित लाभ बाध्यताओं के वर्तमान मूल्य में परिवर्तन है, जो कि योजनागत संशोधन (निश्चित लाभ योजना का आरम्भ करना या वापस ले लेना अथवा परिवर्तन करना) अथवा कटौती (प्रतिष्ठान द्वारा योजना में शामिल कर्मचारियों की संख्या में महत्वपूर्ण कटौती) परिणामस्वरूप होते हैं; तथा
- (ग) निपटान होने पर कोई लाभ (गेन) या हानि होना।

निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज, निवल निश्चित ब्याज दायित्व (आस्ति) में अवधि के दौरान हुआ परिवर्तन है जो समय के व्यातिक्रम से उत्पन्न होता है।

* एक अर्हकबीमा पॉलिसी जरूरी नहीं है कि एक बीमा अनुबंध हो, जैसाकि भारतीय लेखा मानक 104, *बीमा अनुबंध* में परिभाषित हैं।

निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) के पुनर्माप में निम्नलिखित शामिल हैं:

- (क) बीमांकिक लाभ एवं हानियां;
- (ख) निवल निश्चित लाभ (गेन) दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज में शामिल राशियों को छोड़कर योजनागत आस्तियों पर प्रतिफल; तथा
- (ग) आस्ति की उच्चतम सीमा के प्रभाव में परिवर्तन, निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज में सम्मिलित राशियों को छोड़कर ।

बीमांकिक लाभ एवं हानियां निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य में निम्नलिखित के फलस्वरूप परिवर्तन होते हैं:

- (क) अनुभव समायोजन (पूर्व बीमांकिक अवधारणाओं और वास्तविक रूप में घटित होने के बीच के अन्तरों का प्रभाव); तथा
- (ख) बीमांकिक अवधारणाओं में परिवर्तनों का प्रभाव ।

योजनागत आस्तियों पर प्रतिफल में योजनागत आस्ति पर प्राप्त तथा अप्राप्त लाभों (गेन) एवं हानियों के साथ-साथ योजनागत आस्तियों पर ब्याज, लाभांश और योजनागत आस्तियों से व्युत्पन्न अन्य शामिल होती हैं, और इनमें से निम्नलिखित घटा दिये जाएंगे:

- (क) योजनागत आस्तियों के प्रबंध करने की लागत तथा
- (ख) निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य का माप करने के लिये प्रयुक्त बीमांकिक अवधारणाओं में सम्मिलित कर को छोड़कर योजना द्वारा स्वयं देय किसी प्रकार का कर ।

निपटान एक लेन देन हैं जो कर्मचारियों को या उनके पक्ष में लाभों के उन भुगतान के अलावा जो योजना की शर्तों में निर्धारित हैं तथा बीमांकिक अवधारणाओं में शामिल हैं निश्चित लाभ योजना के अधीन दिये गए लाभों के अंश या समस्त लाभों के लिये सभी अतिरिक्त कानूनी अथवा परिकल्पित बाध्यताओं को निष्कासित कर देता है ।

अल्पावधि कर्मचारी लाभ

9. अल्पावधि कर्मचारी लाभों में निम्नलिखित जैसी मदें शामिल होती हैं यदि उनके पूर्णतः निपटान की संभावना वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि जिसमें कर्मचारी संबंधित सेवाएं प्रदान करते हैं समाप्त हो जाने के बाद के बारह महीने के भीतरह:

- (क) मजदूरी, वेतन तथा सामाजिक सुरक्षा अंशदान;
- (ख) प्रदत्त वार्षिक छुट्टी तथा प्रदत्त बीमारी छुट्टी;
- (ग) लाभ वितरण तथा बोनस; तथा

- (घ) वर्तमान कर्मचारियों के लिये गैर-मौद्रिक लाभ तथा चिकित्सीय देखभाल, आवास, कारें तथा निःशुल्क अथवा आर्थिक सहायता (सब्सिडी) प्राप्त वस्तुएँ अथवा सेवाएं।
10. एक प्रतिष्ठान को अल्पावधि कर्मचारी लाभ के पुनर्वर्गीकरण करने की आवश्यकता नहीं है, यदि प्रतिष्ठान की निपटान के समय में परिवर्तन की प्रत्याशाएं अस्थायी हैं। तथापि, यदि लाभ की विशेषता परिवर्तित होती है (जैसेकि गैर संचित होने वाले लाभ से संचित होने वाले लाभ में परिवर्तन होना) अथवा यदि निपटान के समय में परिवर्तन होने की प्रत्याशाएं अस्थायी नहीं हैं तो प्रतिष्ठान विचार करता है कि लाभ अल्पकालिक कर्मचारी लाभों की परिभाषा को तब भी पूरा करता है अथवा नहीं।

मान्यता एवं माप

समस्त अल्पावधि कर्मचारी लाभ

11. जब कोई कर्मचारी एक प्रतिष्ठान में लेखा अवधि के दौरान सेवा प्रदान करता है, तब प्रतिष्ठान उस सेवा के बदले में भुगतान किये जाने वाले प्रत्याशित अल्पावधि कर्मचारी लाभों की गैर-बट्टागत राशि को निम्न प्रकार मान्यता देगा :
- (क) दायित्व के रूप में (प्रोद्भूत व्यय) पहले से भुगतान की गई किसी राशि को घटाने के बाद/यदि पहले भुगतान की गई राशि गैर-बट्टागत लाभों की राशि से अधिक हो जाती है तो प्रतिष्ठान उस अधिक्य राशि को आस्ति (पूर्व प्रदत्त व्यय) के रूप में उस सीमा तक मान्यता देगा जहाँ तक पूर्व प्रदत्त राशि निर्देशित करती हो, उदाहरणार्थ, भविष्य के भुगतानों में कमी अथवा नकद वापसी के रूप में हों।
- (ख) व्यय के रूप में, जब तक कि कोई अन्य भारतीय लेखा मानक आस्ति की लागत में लाभों को सम्मिलित करने की अपेक्षा नहीं करता है अथवा अनुमति नहीं देता है (उदाहण के लिए देखें भारतीय लेखा मानक 2, सूचीबद्ध सामान (इन्वेंट्रीज) तथा भारतीय लेखा मानक 16, संपत्ति, संयंत्र और उपकरण)।
12. अनुच्छेद 13, 16 एवं 19 यह स्पष्ट करता है कि एक प्रतिष्ठान प्रदत्त अनुपस्थितियों, लाभ वितरण और बोनस योजनाओं के रूप में अल्पावधि कर्मचारी लाभों में कैसे अनुच्छेद 11 को लागू करेगा।

अल्पावधि प्रदत्त अनुपस्थितियां

13. एक प्रतिष्ठान अनुच्छेद 11 के अधीन प्रदत्त अनुपस्थितियों के रूप में अल्पावधि कर्मचारी लाभों की प्रत्याशित लागत को निम्न प्रकार मान्यता देगा:
- (क) संचयी प्रदत्त अनुपस्थितियों के मामलों में जब कर्मचारी सेवा प्रदान करते हैं, जिससे भविष्य में प्रदत्त अनुपस्थितियों के लिये उनकी प्रात्रता बढ़ जाती है।
- (ख) गैर-संचयी प्रदत्त अनुपस्थितियों के लिये, जब अनुपस्थितियाँ होती हैं।

14. एक प्रतिष्ठान कर्मचारियों को विभिन्न कारणों के लिए अनुपस्थिति हेतु भुगतान कर सकता है जिनमें अवकाश, बीमारी और अल्पकालिक विकलांगता, मातृत्व या पैतृत्व, जूरी सेवा तथा मिलिटरी सेवा शामिल हैं। प्रदत्त अनुपस्थितियों के लिए पात्रता निम्नलिखित दो श्रेणियों में आती है:
- (क) संचयी; तथा
- (ख) गैर-संचयी।
15. संचयी प्रदत्त अनुपस्थितियां वे अनुपस्थितियां होती हैं जो आगे ले जायी जाती हैं और भावी अवधियों में प्रयोग की जा सकती हैं यदि वर्तमान अवधि की पात्रता का प्रयोग पूर्णतः नहीं किया गया है। संचयी प्रदत्त अनुपस्थितियां या तो निहित होती हैं (दूसरे शब्दों में कर्मचारी प्रतिष्ठान छोड़ने पर अप्रयुक्त पात्रता हेतु नकद भुगतान के लिये पात्र होते हैं) या अनिहित होती हैं (जब कर्मचारी प्रतिष्ठान छोड़ने पर अप्रयुक्त पात्रता हेतु नकद भुगतान के लिए पात्र नहीं होते हैं)। जब कर्मचारी सेवा प्रदान करते हैं तब एक बाध्यता उत्पन्न होती है जिससे भावी प्रदत्त अनुपस्थितियों के लिये उनकी पात्रता में वृद्धि होती है। बाध्यता विद्यमान रहती है, और मान्य भी होती है, भले ही प्रदत्त अनुपस्थितियां अनिहित होती हैं, हालांकि यह संभावना कि कर्मचारी संचयी अनिहित पात्रता के प्रयोग से पहले प्रतिष्ठान को छोड़ सकते हैं जो उस बाध्यता के माप को प्रभावित करती है।
16. एक प्रतिष्ठान संचयी प्रदत्त अनुपस्थितियों की प्रत्याशित लागत को अतिरिक्त लागत के रूप में मापेगा जिसे प्रतिष्ठान अप्रयुक्त पात्रता के परिणामस्वरूप भुगतान करने की प्रत्याशा करता है जो रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में संचित हुई है।
17. पूर्व अनुच्छेद में विनिर्दिष्ट पद्धति अतिरिक्त भुगतानों की राशि पर बाध्यता को मापती है जिनका सिर्फ इस तथ्य से उत्पन्न होना प्रत्याशित है कि लाभ संचित होते हैं। अधिकांश मामलों में एक प्रतिष्ठान को यह प्राक्कलन करने के लिए व्यापक गणनाएं करने की आवश्यकता नहीं हो सकती है कि अप्रयुक्त प्रदत्त अनुपस्थितियों, के लिए बाध्यताएं नहीं हैं। उदाहरण के लिये, बीमारी की छुट्टी की बाध्यता का केवल तभी सारवान होने की संभावना है यदि औपचारिक अथवा अनौपचारिक सहमति है जिससे कि अप्रयुक्त प्रदत्त बीमारी की छुट्टी को प्रदत्त वार्षिक छुट्टी के रूप में लिया जा सकता है।

अनुच्छेद 16 व 17 का दृष्टान्त देने वाला उदाहरण

एक प्रतिष्ठान में 100 कर्मचारी हैं और सभी प्रत्येक वर्ष के लिए पांच कार्य दिवसों की प्रदत्त बीमारी की छुट्टी लेने के पात्र हैं। अप्रयुक्त बीमारी की छुट्टी को एक कलेंडर वर्ष के लिए अग्रणीत किया जा सकता है। बीमारी की छुट्टी पहले चालू वर्ष की पात्रता में से लि जा सकती है और तत्पश्चात् पूर्व वर्ष से (लीफो आधार) आगे लाये गए किसी भी शेष में से लि जा सकती है। 31 दिसम्बर 20X1 को प्रत्येक कर्मचारी का औसत अप्रयुक्त पात्रता दो दिनों की है। अनुभव के आधार पर जिसका जारी रहना अपेक्षित है, प्रतिष्ठान यह अपेक्षा करता है कि वर्ष 20X2 में 92 कर्मचारी पाँच दिनों से अधिक प्रदत्त बीमारी की छुट्टी नहीं लेंगे और शेष बचे आठ कर्मचारी में से प्रत्येक औसतन साढ़े छह दिनों की छुट्टी लेंगे।

प्रतिष्ठान प्रत्याशा करता है कि इस अप्रयुक्त पात्रता के फलस्वरूप वह अतिरिक्त बारह दिनों की बीमारी की छुट्टी के लिए भुगतान करेगा जो 31 दिसम्बर 20X1 को (आठ कर्मचारियों में से प्रत्येक के लिए डेढ़ दिन (1^{1/2})) संचित हुई है। अतः प्रतिष्ठान 12 दिनों के बराबर बीमारी भुगतान दायित्व के रूप में मान्यता देगा।

18. गैर-संचित प्रदत्त अनुपस्थितियां अग्रणीत नहीं होती हैं: यदि चालू अवधि की पात्रता का प्रयोग पूर्णतः नहीं किया जाता है तो वे समाप्त हो जाती हैं और कर्मचारियों को प्रतिष्ठान छोड़ने पर अप्रयुक्त पात्रता के लिए नकद भुगतान का पात्र नहीं होता है। यह आमतौर पर बीमारी भुगतान (उस सीमा तक जिससे अप्रयुक्त पिछली पात्रता भावी पात्रता को नहीं बढ़ाती है), मातृत्व या पितृत्व छुट्टी तथा जूरी सेवा अथवा मिलिटरी सेवा के लिए प्रदत्त अनुपस्थितियां हैं। एक प्रतिष्ठान किसी दायित्व अथवा व्यय को तब तक मान्यता नहीं देता है जब तक कि अनुपस्थिति का समय नहीं आता है, क्योंकि कर्मचारी की सेवा लाभ की राशि में वृद्धि नहीं करती है।

लाभ वितरण तथा बोनस योजनाएँ

19. एक प्रतिष्ठान अनुच्छेद 11 के अधीन लाभ वितरण तथा बोनस भुगतानों की प्रत्याशित लागत को तभी, और केवल तभी मान्यता देगा जब:

(क) प्रतिष्ठान को पिछली घटनाओं के परिणामस्वरूप ऐसे भुगतानों को करने के लिए वर्तमान कानूनी या परिकल्पित बाध्यता हो, तथा

(ख) बाध्यताओं का विश्वसनीय प्राक्कलन किया जा सकता है।

वर्तमान बाध्यता केवल तभी, और केवल तभी, मौजूद होती है जब प्रतिष्ठान के पास भुगतानों को करने के अलावा कोई और वास्तविक विकल्प नहीं होता।

20. कुछ लाभ वितरण योजनाओं के अधीन, कर्मचारी लाभ का हिस्सा केवल तभी प्राप्त करते हैं जब वे प्रतिष्ठान में एक विनिर्दिष्ट अवधि तक काम करते (बनें) रहते हैं। चूंकि कर्मचारी सेवा प्रदान करते हैं इसलिये ऐसी योजनाएं परिकल्पित बाध्यता का सृजन करती हैं और यदि वे विनिर्दिष्ट अवधि के अन्त तक सेवा में बने रहते हैं तो उन्हें प्रदत्त की जाने वाली राशि में वृद्धि हो जाती है। ऐसी परिकल्पित बाध्यताओं का माप इस संभावना को दर्शाता है कि कुछ कर्मचारी लाभ वितरण भुगतान प्राप्त किये बिना ही छोड़ कर जा सकते हैं।

अनुच्छेद 20 का दृष्टांत देने वाला उदाहरण

एक लाभ वितरण योजना में एक प्रतिष्ठान से अपेक्षा की जाती है कि वह उन कर्मचारियों को, जिन्होंने पूरे वर्ष सेवा प्रदान की है, वर्ष में हुए अपने लाभ का विनिर्दिष्ट अनुपात में भुगतान करे। यदि वर्ष के दौरान कोई कर्मचारी सेवा नहीं छोड़ता है तो उस वर्ष के लिए कुल लाभ वितरण भुगतान लाभ का 3 प्रतिशत होगा। प्रतिष्ठान प्राक्कलन करता है कि स्टाफ टर्नओवर भुगतान को घटाकर लाभ का 2.5 प्रतिशत पर ले आएगी।

प्रतिष्ठान लाभ के 2.5 प्रतिशत को दायित्व तथा व्यय के रूप में मान्यता देता है।

21. प्रतिष्ठान का बोनस भुगतान करने का कोई कानूनी दायित्व नहीं भी हो सकता है। फिर भी, कुछ मामलों में, एक प्रतिष्ठान में बोनसों के भुगतान करने की प्रथा है। ऐसे मामलों में प्रतिष्ठान का यह परिकल्पित बाध्यता है क्योंकि प्रतिष्ठान को बोनस भुगतान करने के सिवाय कोई वास्तविक विकल्प नहीं होता है। बाध्यता का माप इस संभावना को दर्शाता है कि कुछ कर्मचारी बोनस प्राप्त किये बिना प्रतिष्ठान छोड़ सकते हैं।

22. एक प्रतिष्ठान लाभ वितरण अथवा बोनस योजना के अधीन अपने कानूनी अथवा परिकल्पित बाध्यता का विश्वसनीय प्राक्कलन तभी और तभी कर सकता है जब:
- (क) योजना की औपचारिक शर्तों में लाभ की राशि को निर्धारित करने के लिये फार्मूला अन्तर्विष्ट होता है;
- (ख) वित्तीय विवरणों को जारी करने के लिए अनुमोदित होने से पहले प्रतिष्ठान प्रदत्त की जाने वाली राशियों को निर्धारित करता है; तथा
- (ग) पिछली प्रथा प्रतिष्ठान के परिकल्पित बाध्यता की राशि का स्पष्ट साक्ष्य देती है ।
23. लाभ वितरण तथा बोनस योजनाओं के अधीन बाध्यता कर्मचारी की सेवा के परिणामस्वरूप होती है न कि प्रतिष्ठान के स्वामियों के साथ लेन-देन करने के परिणामस्वरूप है। इसलिये एक प्रतिष्ठान लाभ वितरण तथा बोनस योजनाओं की लागत को लाभ के वितरण के रूप में मान्यता नहीं देता है बल्कि एक व्यय के रूप में मान्यता देता है।
24. यदि वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि, जिसमें कर्मचारी संबंधित सेवा प्रदान करते हैं, की समाप्ति के पश्चात् बारह महीने के भीतर लाभ वितरण तथा बोनस भुगतानों के पूर्णतः निपटान हो जाने की आशा नहीं की जाती है तो वे भुगतान अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभ होते हैं (अनुच्छेद 153-158 देखें)।

प्रकटन

25. यद्यपि यह मानक अल्पावधि कर्मचारी लाभों के बारे में विशिष्ट प्रकटनों की अपेक्षा नहीं करता है परंतु अन्य भारतीय लेखा मानकों में प्रकटनों की अपेक्षा हो सकती है। उदाहरण के लिये, भारतीय लेखा मानक 24 प्रमुख प्रबंधन कार्मिकों के लिये कर्मचारी लाभों के बारे में प्रकटनों की अपेक्षा करता है। भारतीय लेखा मानक 1, *वित्तीय विवरणों का प्रस्तुतिकरण*, कर्मचारी लाभों के व्यय के प्रकटन की अपेक्षा करता है।

नियोजन पश्चात् लाभ: निश्चित अंशदान योजनाओं एवं निश्चित लाभ योजनाओं में अन्तर

26. नियोजन पश्चात् लाभों में निम्नलिखित जैसी मदें शामिल हैं:

- (क) सेवा निवृत्ति लाभ (उदाहरण के लिए, सेवानिवृत्ति पर पेंशन एवं एकमुश्त भुगतान); तथा
- (ख) अन्य नियोजन पश्चात् लाभ, जैसाकि नियोजन पश्चात् जीवन बीमा और नियोजन पश्चात् चिकित्सा देखभाल।

वे व्यवस्थाएं जिनके द्वारा एक प्रतिष्ठान नियोजन पश्चात् लाभ प्रदान करता है, नियोजन पश्चात् लाभ योजनाएं होती हैं। एक प्रतिष्ठान सभी ऐसी व्यवस्थाओं पर इस मानक का प्रयोग करता है चाहे वे अंशदानों को प्राप्त करने तथा लाभों का भुगतान करने के लिए एक अलग प्रतिष्ठान की स्थापना को शामिल करता है अथवा नहीं।

27. नियोजन पश्चात् लाभ योजनाओं को या तो निश्चित अंशदानयोजनाओं या निश्चित लाभ योजनाओं के रूप में योजना के नियमों एवं शर्तों से प्रोद्भूत आर्थिक सारत्व के आधार पर वर्गीकृत किया जाता है ।
28. निश्चित अंशदान योजनाओं के अधीन प्रतिष्ठान की कानूनी अथवा परिकल्पित बाध्यता उस राशि तक सीमित होती है जितने के लिए यह निधि में अंशदान करने के लिये सहमत होता है। इसलिए, कर्मचारी द्वारा प्राप्त की गई नियोजन पश्चात् लाभों की राशि नियोजन पश्चात् लाभ योजना अथवा एक बीमा कंपनी को प्रतिष्ठान (और शायद कर्मचारी द्वारा भी) द्वारा दिए गए अंशदानों और उन अंशदानों से उत्पन्न निवेश प्रतिफल के द्वारा निर्धारित होती है। फलतः बीमांकिक जोखिम (यह कि लाभा आशा से कम हो सकते हैं) एवं निवेश जोखिम (जिसमें निवेशित आस्तियां प्रत्याशित लाभ को पूरा करने के लिये अपर्याप्त होंगे), वास्तविक रूप से, कर्मचारी पर पड़ते हैं।
29. ऐसे मामलों के उदाहरण, जहाँ एक प्रतिष्ठान की बाध्यता उस राशि तक सीमित नहीं है जिसके लिए यह निधि में अंशदान करने के लिए सहमत होता है, वह है जब प्रतिष्ठान की निम्नलिखित के माध्यम से कानूनी एवं परिकल्पित बाध्यता होती है
- (क) योजनागत लाभ फार्मूला जो सिर्फ अंशदानों की राशि से ही संबद्ध नहीं रहता है और यदि आस्तियां योजनागत लाभ फार्मूला में लाभों को पूरा रखने के लिये अपर्याप्त होती है तो प्रतिष्ठान से और अतिरिक्त अंशदान देने की अपेक्षा करता है;
- (ख) योजना के माध्यम से या तो अप्रत्यक्ष रूप से या प्रत्यक्ष रूप से अंशदानों पर विनिर्दिष्ट प्रतिफल की गारंटी; अथवा
- (ग) वे अनौपचारिक कार्य-व्यवहार जो परिकल्पित बाध्यता का सृजन करते हैं। उदाहरण के लिये, एक परिकल्पित बाध्यता वहां उत्पन्न हो सकती है जहाँ एक प्रतिष्ठान का मुद्रास्फीति के साथ प्रगति बनाए रखने के लिए पूर्व कर्मचारियों का लाभ बढ़ाने का इतिहास रहा है भले ही जहाँ ऐसा करने के लिये कोई कानूनी बाध्यता नहीं हो ।
30. निश्चित लाभ योजनाओं के अधीन:
- (क) प्रतिष्ठान की बाध्यता वर्तमान तथा भूतपूर्व कर्मचारियों के लिये सहमत लाभों को प्रदान करना होता है; और
- (ख) बीमांकिक जोखिम (जिसमें प्रत्याशित से अधिक लाभों की लागत होगी) तथा निवेशगत जोखिम वस्तुतः प्रतिष्ठान पर आता है। यदि बीमांकिक अथवा निवेश अनुभव प्रत्याशा से अधिक खराब होते हैं तो प्रतिष्ठान की बाध्यता में वृद्धि हो सकती है।
31. अनुच्छेद 32-49 निश्चित अंशदान योजनाओं तथा निश्चित लाभ योजनाओं के बीच, बहु-नियोजक योजनाओं के संदर्भ में, सामान्य नियंत्रणाधीन प्रतिष्ठानों के बीच जोखिम बांटने वाली निश्चित लाभ योजनाओं, सरकारी योजनाओं तथा बीमाकृत लाभों के संदर्भ में अन्तर को स्पष्ट किया गया है।

बहु-नियोजक योजनाएँ

32. एक प्रतिष्ठान बहुनियोजक योजना (किसी परिकल्पित बाध्यता सहित जो औपचारिक शर्तों के बाहर जाती है) को योजना की शर्तों के अधीन निश्चित अंशदान योजना अथवा निश्चित लाभ योजना के रूप में वर्गीकृत करेगा।
33. यदि एक प्रतिष्ठान, जब तक कि अनुच्छेद 34 लागू नहीं होता है, बहु-नियोजक निश्चित लाभ योजना में भाग लेता है तो वह :
- (क) निश्चित लाभबाध्यता, योजनागत आस्तियों तथा योजना से सम्बद्ध लागत के अनुपातिक हिस्से का लेखा उसी तरीके से करेगा जैसा कि किसी अन्य निश्चित लाभ योजना का किया जाता है; और
- (ख) अनुच्छेदों 135-148 (अनुच्छेद 148 (घ) को छोड़कर) द्वारा अपेक्षित सूचना को प्रकट करेगा।
34. जब बहु-नियोजक निश्चित लाभ योजना के लिए निश्चित लाभ लेखा का प्रयोग करने के लिये पर्याप्त सूचना उपलब्ध नहीं होती है तब प्रतिष्ठान निम्नलिखित करेगा:
- (क) अनुच्छेदों 51 और 52 के अनुरूप योजना का लेखा करेगा मानो यह निश्चित अंशदान योजना रही हो; और
- (ख) अनुच्छेद 148 द्वारा अपेक्षित सूचना का प्रकटन करेगा।
35. बहु-नियोजक निश्चित लाभ योजना का एक उदाहरण वह है जहाँ:
- (क) योजना पे-एस-यु-गो आधार पर वित्तपोषित है: अंशदान उस एक स्तर पर निर्धारित किया जाता है जो कि उसी अवधि में देय होने वाले लाभों के भुगतान हेतु पर्याप्त होने के लिए प्रत्याक्षित है तथा वर्तमान अवधि के दौरान अर्जित भावी लाभों को भावी अंशदानों में से प्रदत्त किया जाएगा; और
- (ख) कर्मचारियों के लाभ उनकी सेवा की प्रत्याहारित अवधि द्वारा निर्धारित होते हैं तथा सहभागिता करने वाले प्रतिष्ठानों के पास योजना तारीख तक कर्मचारियों द्वारा अर्जित लाभों के लिये अंशदान अदा किये बिना योजना से प्रत्याहार करने का कोई वास्तविक साधन नहीं है। ऐसी योजना प्रतिष्ठान के लिये बीमांकिक जोखिम सृजित करती है, यदि रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में पहले ही अर्जित लाभों की अन्तिम लागत प्रत्याशा से अधिक है तो प्रतिष्ठान को या तो अपना अंशदान बढ़ाना होगा या कर्मचारियों को लाभों में कटौती स्वीकार करने के लिए सहमत करना होगा। इसलिये ऐसी योजना निश्चित लाभ योजना होती है।
36. जहाँ बहु-नियोजक निश्चित लाभ योजना के बारे में पर्याप्त सूचना उपलब्ध है, वहाँ एक प्रतिष्ठान निश्चित लाभबाध्यता, योजनागत आस्तियों तथा योजना से सम्बद्ध नियोजन पश्चात् लागत में अपने अनुपातिक हिस्से का लेखा उसी तरह करेगा जैसाकि किसी अन्य निश्चित लाभ योजना के लिये लिया जाता है। फिर भी, एक प्रतिष्ठान लेखा के उद्देश्यों से योजना की वित्तीय स्थिति तथा कार्य निष्पादन में अंतर्निहित अपने हिस्से की पहचान करने योग्य नहीं हो सकेगा। यह हो सकता है, यदि:

(क) योजना सहभागिता प्रतिष्ठानों को दूसरे प्रतिष्ठानों के वर्तमान तथा पूर्ववर्ती कर्मचारियों से सम्बद्ध बीमांकिक जोखिमों के प्रति अभिदर्शित करती है जिसका परिणाम होता है किबाध्यता, योजनागत आस्तियों तथा योजना में सहभागी होने वाले अलग-अलग प्रतिष्ठानों की लागत का आवंटन करने के लिये कोई संगत एवं विश्वसनीय आधार नहीं होता है;

(ख) प्रतिष्ठान को इस मानक की अपेक्षाओं को पूरा करने के लिये योजना के बारे में पर्याप्त सूचना प्राप्त नहीं है।

वैसे मामलों में, एक प्रतिष्ठान योजना का इस तरह से लेखा करता है मानों यह निश्चित अंशदान योजना हो तथा अनुच्छेद 148 द्वारा अपेक्षित सूचना प्रकट करता हो।

37. बहु-नियोजक योजना और इसके सहभागियों के बीच एक संविदागत करार हो सकता है जो यह निर्धारित करता है कि योजना के अधिक्य को सहभागियों में कैसे वितरित किया जाएगा (अथवा घाटे की पूर्ति कैसे की जाएगी)। ऐसे करारनामों वाली बहु-नियोजक योजना में एक सहभागी जो अनुच्छेद 34 के अनुसार निश्चित अंशदान योजना के रूप में योजना का लेखा करता है, संविदागत करारनामों से उत्पन्न होने वाली आस्ति अथवा दायित्व तथा लाभ अथवा हानि में परिणामी आय एवं व्यय को मान्यता देगा।

अनुच्छेद 37 का दृष्टांत देने वाला उदाहरण

एक प्रतिष्ठान बहु-नियोजक निश्चित लाभ योजना में भाग लेता है जो भारतीय लेखा मानक 19 के आधार पर योजनागत मूल्यांकन तैयार नहीं करता है। अतएव यह योजना के लिये लेखा इस प्रकार करता है मानों यह निश्चित अंशदायी योजना थी। एक गैर-भारतीय लेखा मानक 19 का निधियन मूल्यांकन योजना में 100 मिलियन रुपये का घाटा दर्शाता है। संविदा के अधीन योजना में भाग लेने वाले नियोजकों के साथ अंशदानों की अनुसूची पर योजना की यह सहमति है जिससे कि अगले पाँच वर्षों में घाटे को खत्म कर दिया जाएगा। प्रतिष्ठान का संविदा के अधीन कुल अंशदान 8 मिलियन रुपये है।

प्रतिष्ठान मुद्रा के समय मूल्य के लिए समायोजित अंशदानों के लिए दायित्व और लाभ अथवा हानि में समान व्यय को मान्यता देता है।

38. बहु-नियोजक योजना सामूहिक प्रशासन योजनाओं से भिन्न है। एक सामूहिक प्रशासन योजना सिर्फ एकल नियोजक योजनाओं का एकत्रीकरण है जो संयोजित होते हैं ताकि भाग लेने वाले नियोजक निवेश के उद्देश्यों के लिये तथा निवेश प्रबंधन तथा प्रशासनिक लागतों को कम करने लिये अपनी आस्तियों को इकट्ठा कर सकें किन्तु विभिन्न नियोजकों के दावे अकेले उनके कर्मचारियों के लाभ के लिए पृथक कर दिए जाते हैं। सामूहिक प्रशासन योजनाएँ विशेष लेखा संबंधी समस्याएं उत्पन्न नहीं करती हैं क्योंकि सूचना उन्हें शीघ्र उसी रूप में उपलब्ध हो जाती है जैसाकि किसी अन्य एकल नियोजक योजना के लिये उपलब्ध होती है और क्योंकि ऐसी योजनाएँ भाग लेने वाले प्रतिष्ठानों को अन्य प्रतिष्ठानों के वर्तमान एवं पूर्ववर्ती कर्मचारियों से संबद्ध बीमांकिक जोखिमों के लिये अभिदर्शित नहीं करती हैं। इस मानक में दी गई की परिभाषाएं यह अपेक्षा करती हैं कि प्रतिष्ठान योजना की शर्तों के अनुसार (किसी भी प्रकार के परिकल्पित बाध्यता सहित जो औपचारिक शर्तों से बाहर हैं) निश्चित अंशदान योजना अथवा निश्चित लाभ योजना के अनुसरण में सामूहिक प्रशासन योजना का वर्गीकरण करे।

39. बहु-नियोजक निश्चित लाभ योजना के समापन अथवा बहु-नियोजक निश्चित लाभ योजना से प्रतिष्ठान के प्रत्याहार से संबंधित दायित्व को कब मान्यता दी जाए और उसे कैसे माप किया जाए इसका निर्धारण करने के लिये एक प्रतिष्ठान भारतीय लेखा मानक 37, *प्रावधान, आकस्मिक दायित्व एवं आकस्मिक आस्तियां*, का प्रयोग करेगा।

सामान्य नियंत्रणाधीन प्रतिष्ठानों के बीच जोखिमों को बांटने वाली निश्चित लाभ योजनाएं

40. सामान्य नियंत्रणाधीन प्रतिष्ठानों के बीच जोखिमों को बांटने वाली निश्चित लाभ योजनाएँ बहु-नियोजक योजनाएँ नहीं होती हैं, उदाहरण के लिये मूल प्रतिष्ठान तथा इसकी अनुषंगी प्रतिष्ठान।
41. ऐसी एक योजना में भाग लेने वाला एक प्रतिष्ठान समग्र योजना के बारे में समग्र सूचना प्राप्त करेगा जिसे इस मानक के अनुसार उन अवधारणाओं के आधार पर मापा जाता है जो योजना पर समग्र रूप से लागू होती हैं। इस मानक के अनुसार मापी गई समग्र योजना के लिये निवल निश्चित लाभ लागत को व्यक्तिगत समूह प्रतिष्ठानों के प्रति प्रभारित करने के लिए यदि कोई संविदात्मक करारनामा या विनिर्दिष्ट पॉलिसी है, तो प्रतिष्ठान अपने पृथक अथवा व्यक्तिगत वित्तीय विवरणों में इस तरह प्रभारित की गई निवल निश्चित लाभ लागत को मान्यता देगा। यदि ऐसा कोई करारनामा या पॉलिसी नहीं है तो निवल निश्चित लाभ लागत को उस समूह प्रतिष्ठान के पृथक अथवा व्यक्तिगत वित्तीय विवरणों में मान्यता दिया जाएगा जो योजना के लिये कानूनी रूप से प्रयोजक नियोजक है। समूह के अन्य प्रतिष्ठान अपने पृथक अथवा व्यक्तिगत वित्तीय विवरणों में उस अवधि के लिये देय अपने अंशदान के बराबर लागत को मान्यता देंगे।
42. ऐसी योजना में भाग लेना प्रत्येक व्यक्तिगत समूह प्रतिष्ठान के लिये संबंधित पार्टी लेन-देन है। इसलिये एक प्रतिष्ठान अपने पृथक अथवा व्यक्तिगत वित्तीय विवरणों में अनुच्छेद 149 द्वारा अपेक्षित सूचना प्रकट करेगा।

सरकारी योजनाएँ

43. एक प्रतिष्ठान सरकारी योजना के लिए लेखा उसी प्रकार करेगा जिस प्रकार एक बहु-नियोजक योजना के लिये होता है (अनुच्छेद 32-39 देखें)।
44. सरकारी योजनाएँ सभी प्रतिष्ठानों को शामिल करने के लिए (अथवा किसी विशेष श्रेणी के सभी प्रतिष्ठान, उदाहरण के लिये, एक विशिष्ट उद्योग) अधिनियम द्वारा स्थापित होती हैं तथा राष्ट्रीय अथवा स्थानीय सरकार या अन्य निकाय द्वारा (उदाहरण के लिये, इस उद्देश्य के लिए विशेष रूप से गठित स्वायत्तता प्राप्त एजेन्सी) परिचालित होती हैं जो रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान के नियंत्रण या प्रभाव से बाहर हैं। प्रतिष्ठान द्वारा स्थापित कुछ योजनाएँ अनिवार्य लाभों, उन लाभों के प्रतिस्थानी रूप में, जो सरकारी योजना के अधीन अन्यथा शामिल होते हैं, तथा अतिरिक्त स्वैच्छिक लाभों दोनों ही उपलब्ध करती हैं। ऐसी योजनाएँ सरकारी योजनाएँ नहीं हैं।
45. सरकारी योजनाएँ योजना के अधीन प्रतिष्ठान की बाध्यता पर निर्भर करते हुए निश्चित लाभ अथवा निश्चित अंशदान के रूप में, वर्णित होती हैं। अधिकांश सरकारी योजनाएँ पे-एस-यु-गो के आधार पर निर्धिबद्ध होती हैं: अंशदान एक स्तर पर नियत होते हैं जो उसी अवधि में देय होने वाले अपेक्षित लाभों के भुगतान के लिये पर्याप्त होने के लिए प्रत्याशित होते हैं: वर्तमान अवधि के दौरान अर्जित भावी लाभों को भावी अंशदानों में से भुगतान किया जाएगा। फिर भी, अधिकांश सरकारी योजनाओं में प्रतिष्ठान की उन भावी लाभों के भुगतान की कोई विधिक या परिकल्पित बाध्यता नहीं होती है: इसकी एकमात्र बाध्यता अंशदानों का भुगतान करना है जब वे देय होते हैं और यदि प्रतिष्ठान सरकारी योजना के सदस्यों का नियोजक नहीं रहता

है तो पिछले वर्षों में इसके अपने कर्मचारियों द्वारा अर्जित लाभों को अदा करने की इसकी कोई बाध्यता नहीं होगी। इस कारण से, सरकारी योजनाएँ आमतौर पर निश्चित अंशदान योजनाएँ होती हैं। तथापि, जब सरकारी योजनाएँ एक निश्चित लाभ योजनाएँ होती हैं तो प्रतिष्ठान अनुच्छेद 32-39 का प्रयोग करता है।

बीमाकृत लाभ

46. एक प्रतिष्ठान नियोजन पश्चात् लाभ योजना के निधिकरण के लिये बीमा प्रीमियमों का भुगतान कर सकता है। प्रतिष्ठान ऐसी योजना को तब तक निश्चित अंशदान योजना समझेगा जब तक कि प्रतिष्ठान की निम्नलिखित में से किसी एक के लिए कानूनी या परिकल्पित बाध्यता योजना द्वारा प्रत्यक्ष रूप से या अप्रत्यक्ष रूप से न हो:

(क) कर्मचारी लाभों को प्रत्यक्ष रूप से भुगतान करने के लिए जब वे देय हो जाते हैं; अथवा

(ख) यदि बीमाकर्ता वर्तमान और पूर्व अवधियों में कर्मचारी सेवा से संबंधित सभी अतिरिक्त कर्मचारी लाभों का भुगतान नहीं करता है, तो भावी राशियों के भुगतान के लिए।

यदि प्रतिष्ठान ऐसी कानून या परिकल्पित बाध्यता धारण करता है तो प्रतिष्ठान योजना को निश्चित लाभ योजना के रूप में समझेगा।

47. एक बीमा पॉलिसी द्वारा बीमाकृत लाभों का प्रतिष्ठान की कर्मचारी लाभों के लिए बाध्यता से प्रत्यक्ष (सीधा) अथवा स्वतः संबंध होने की आवश्यकता नहीं है। नियोजन पश्चात् लाभ योजनाओं के लिए जिसमें बीमा पॉलिसियाँ समाविष्ट हैं, लेखा एवं निधिकरण के बीच वैसे ही अंतर किया जाता है जैसाकि अन्य निधिगत योजनाओं के लिए किया जाता है।

48. जहाँ एक प्रतिष्ठान बीमा पॉलिसी में अंशदान करके सेवा पश्चात् लाभ की बाध्यता का निधिकरण करता है जिसके अधीन प्रतिष्ठान (या तो प्रत्यक्ष रूप से योजना के माध्यम से, अप्रत्यक्ष रूप से, भावी प्रीमियमों के निर्धारण तंत्र के माध्यम से अथवा बीमाकर्ता के साथ संबंधित पार्टियों के संबंध के माध्यम से) कानूनी या परिकल्पित बाध्यता धारण करता है तब प्रीमियमों का भुगतान निश्चित अंशदान व्यवस्था के अंतर्गत नहीं आते हैं। यह इस बात का संकेत करता है कि प्रतिष्ठान:

(क) अर्हकारी बीमा पॉलिसी का लेखा योजनागत आस्ति के रूप में करता है (अनुच्छेद 8 देखें); अथवा

(ख) अन्य बीमा पॉलिसियों को प्रतिपूर्ति अधिकारों के रूप में मान्यता देता है (यदि पॉलिसियाँ अनुच्छेद 116 में दिये गए मानदण्ड को पूरा करता है)।

49. जब एक बीमा पॉलिसी एक विनिर्दिष्ट योजना सहभागी अथवा योजना सहभागियों के समूह के नाम में होती है और प्रतिष्ठान को पॉलिसी पर हुई किसी प्रकार की हानि को ग्रहण करने की कोई कानूनी या परिकल्पित बाध्यता नहीं होती है तब प्रतिष्ठान की कर्मचारियों को लाभों के भुगतान करने के लिए कोई बाध्यता नहीं होती है बल्कि लाभों के भुगतान करने का पूरा उत्तरदायित्व बीमाकर्ता का हो जाता है। ऐसी संविदाओं के अधीन निर्धारित प्रीमियमों का भुगतान वस्तुतः कर्मचारी लाभ बाध्यता का निपटान करना होता है न कि बाध्यताओं की पूर्ति के लिए एक निवेश। फलस्वरूप, प्रतिष्ठान की आस्ति या दायित्व नहीं होता है। इसलिये, एक प्रतिष्ठान ऐसे भुगतानों को निश्चित अंशदान योजना के लिए अंशदान समझता है।

नियोजन पश्चात् लाभ: निश्चित अंशदान योजनाएं

50. निश्चित अंशदान योजनाओं का लेखा बिल्कुल सरल है क्योंकि प्रत्येक अवधि के लिए रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान की बाध्यता उस अवधि के लिए अंशदान दी जाने वाली राशियों द्वारा निर्धारित होता है। फलतः कोई बीमांकिक अवधारणाएं बाध्यता अथवा व्यय को मापने के लिए अपेक्षित नहीं हैं और न किसी प्रकार की बीमांकिक लाभ या हानि की संभावना है। इसके अतिरिक्त, बाध्यताओं को गैर-बट्टागत आधार पर मापा जाता है, सिवाय वहाँ के जहाँ वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि, जिसमें कर्मचारी संबंधित सेवा करते हैं, की समाप्ति के बारह महीने के भीतर उनके पूर्णतः निपटान किये जाने की आशा नहीं की जाती है।

मान्यता एवं माप

51. जब एक कर्मचारी एक अवधि के दौरान प्रतिष्ठान को सेवा प्रदान करता है, तो प्रतिष्ठान उस सेवा के बदले में निश्चित अंशदान योजना में देय अंशदान को निम्नलिखित प्रकार से मान्यता देगा:
- (क) पहले प्रदत्त किसी अंशदान की कटौती करने के पश्चात् दायित्व (प्रोद्भूत व्यय) के रूप में। यदि पहले प्रदत्त अंशदान रिपोर्टिंग अवधि के अन्त के पहले की गई सेवा के लिये देय अंशदान से अधिक होता है तो प्रतिष्ठान उस अतिरिक्त अंशदान को उस सीमा तक एक आस्ति (पूर्वदत्त व्यय) के रूप में मान्यता देगा जहाँ तक पूर्व भुगतान के रूप में होगी; उदाहरण के लिये भावी भुगतानों में कटौती अथवा नकद वापसी।
- (ख) एक व्यय के रूप में, जब तक दूसरा भारतीय लेखा मानक आस्ति की लागत में अंशदान के समावेश की अपेक्षा नहीं करता या इसकी अनुमति नहीं देता है तबतक एक व्यय के रूप में (उदाहरण के लिये भारतीय लेखा मानक 2 तथा भारतीय लेखा मानक 16 देखें)।
52. जब एक निश्चित अंशदान योजना में किए गए अंशदानों को वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि, जिसमें कर्मचारी संबंधित सेवा करते हैं, की समाप्ति के पश्चात् बारह महीने के भीतर पूर्ण रूप से निपटाया जाना प्रत्याशित नहीं है, तब उन्हें अनुच्छेद 83 में विनिर्दिष्ट बट्टा दर का प्रयोग करते हुए बट्टागत किए जाएंगे।

प्रकटन

53. एक प्रतिष्ठान निश्चित अंशदान योजनाओं के लिये व्यय के रूप में मान्य की गई राशि का प्रकटन करेगा।
54. जहाँ भारतीय लेखा मानक 24 द्वारा अपेक्षित है, वहाँ एक प्रतिष्ठान प्रमुख प्रबंधन कार्मिकों के लिये निश्चित अंशदान योजनाओं में किये गए अंशदानों के बारे में सूचना का प्रकटन करता है।

नियोजन पश्चात लाभ: निश्चित लाभ योजनाएं

55. निश्चित लाभ योजनाओं का लेखा जटिल है क्योंकि बीमांकिक अवधारणाएं बाध्यता एवं व्यय को मापने के लिये अपेक्षित होते हैं और बीमांकिक लाभों एवं हानियों की संभावना होती है। इसके अतिरिक्त, बाध्यताओं

को बट्टागत आधार पर मापा जाता है क्योंकि वे कर्मचारियों द्वारा संबंधित सेवा प्रदान करने के बहुत वर्षों बाद निपटारे जा सकते हैं।

मान्यता एवं माप

56. निश्चित लाभ योजनाएँ अनिधिबद्ध हो सकती हैं अथवा वे प्रतिष्ठान द्वारा, और कभी-कभी इसके कर्मचारियों द्वारा, एक प्रतिष्ठान में, अथवा निधि में, जो कानूनी रूप से रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान से अलग होता है, और जिससे कर्मचारी लाभों के भुगतान किये जाते हैं, दिए गए अंशदानों द्वारा पूर्णतः अथवा अंशतः निधिबद्ध हो सकती हैं। जब निधिबद्ध लाभों के भुगतान देय होते हैं तब वे न केवल निधि की वित्तीय स्थिति और निवेश निष्पादन पर निर्भर होते हैं बल्कि निधि की आस्तियों में किसी प्रकार की कमी को लाभकर बनाने के लिये प्रतिष्ठान के सामर्थ्य और इच्छा पर निर्भर होते हैं। इसलिये प्रतिष्ठान, वस्तुतः योजना से संबद्ध बीमांकिक तथा निवेश जोखिमों की हामीदारी (जोखिम अंकन) करता है। फलतः निश्चित लाभ योजना के लिये मान्यता दिया गया व्यय अनिवार्यतः उस अवधि के लिये देय अंशदान की राशि नहीं होती है।

57. निश्चित लाभ योजनाओं के लिए प्रतिष्ठान द्वारा लेखा में निम्नलिखित चरण शामिल हैं:

(क) घाटे या अधिशेष का निर्धारण करना। इसमें शामिल है:

- (i) बीमांकिक तकनीक का प्रयोग करते हुए, प्रोजेक्टेड यूनिट क्रेडिट प्रणाली द्वारा प्रतिष्ठान के उन लाभों की अन्तिम लागत का विश्वसनीय प्राक्कलन तैयार करना जिसे कर्मचारियों ने वर्तमान और पूर्व अवधियों में अपनी सेवा के प्रतिफल के लिए अर्जित किया है (अनुच्छेद 67-69 देखें)। प्रतिष्ठान के लिए यह आवश्यक है कि वह वर्तमान और पूर्व अवधियों में कितना लाभ आरोप्य है इसका निर्धारण करे, और जनसंख्यिकी चरों के बारे में (जैसे कर्मचारी टर्नओवर और मर्त्यता) प्राक्कलन (बीमांकिक अवधारणाएं) बनाएं और वित्तीय चरों के बारे में प्राक्कलन बनाएं जैसे वेतन और चिकित्सा लागतों में भावी वृद्धियां जो लाभ की लागत को प्रभावित करेंगे (अनुच्छेद 75-98 देखें)।
- (ii) निश्चित लाभ बाध्यता का वर्तमान मूल्य और वर्तमान सेवा लागत का निर्धारण करने के लिए उस लाभ को बट्टागत करना (अनुच्छेद 67-69 तथा 83-86 देखें)।
- (iii) निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य में से किसी योजनागत आस्तियों के उचित मूल्य की कटौती (अनुच्छेद 113-115 देखें)।

(ख) निवल निश्चित लाभ आस्ति को आस्ति की ऊपरी सीमा तक सीमित करते हुए किसी प्रभाव के लिये समायोजित करते हुए ऊपर (क) में निर्धारित घाटे अथवा अधिशेष के रूप में निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) की राशि का निर्धारण (अनुच्छेद 64 देखें)।

(ग) लाभ या हानि में मान्यता प्राप्त होने वाली राशियों का निर्धारण :

- (i) वर्तमान सेवा लागत (अनुच्छेद 70-74 देखें)।
- (ii) पर कोई पिछली सेवा लागत और निपटान लाभ अथवा हानि (अनुच्छेद 99-112 देखें)।

- (iii) निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज (अनुच्छेद 123-126 देखें)।
- (घ) अन्य व्यापक आय मे मान्य होने वाला निवल निश्चित लाभ दायित्व के पुर्नमापों (आस्ति) का निर्धारण, जिसमें निम्नलिखित शामिल है:
- (i) बीमांकिक लाभ एवं हानियां (अनुच्छेद 128-129 देखें)
- (ii) निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज में शामिल राशियों को छोडकर योजनागत आस्तियों पर प्रतिफल (अनुच्छेद 130 देखें); तथा
- (iii) निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज में शामिल राशियों को छोडकर आस्ति की ऊपरी सीमा के प्रभाव में कोई परिवर्तन (अनुच्छेद 64 देखें) ।

जहाँ प्रतिष्ठान की एक से अधिक निश्चित लाभ योजना है, वहाँ प्रतिष्ठान प्रत्येक सारवान योजना के लिये इन कार्यविधियों का अलग-अलग प्रयोग करता है।

58. एक प्रतिष्ठान पर्याप्त नियमितता के साथ निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) का निर्धारण करता है जिससे वित्तीय विवरणों में मान्य की गई राशियां उन राशियों से सारवान रूप से कोई अलग नहीं होगी जिसे रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में निर्धारित कियाजाएगा ।
59. यह मानक प्रोत्साहित करता है, किन्तु अपेक्षा नहीं करता, एक प्रतिष्ठान को सभी महत्वपूर्ण सेवा पश्चात् लाभ दायित्वों के माप में अर्हताप्राप्त बीमांकिक को समाविष्ट करने के लिए । व्यवहारिक कारणों से एक प्रतिष्ठान अर्हता प्राप्त बीमांकिक को रिपोर्टिंग अवधि की समाप्ति के पहले ही दायित्व का व्यापक मूल्यांकन कर लेने के लिये अनुरोध कर सकता है। फिर भी, उस मूल्यांकन के परिणाम किसी महत्वपूर्ण लेन-देनों के लिये और रिपोर्टिंग अवधि के अन्त तक परिस्थितियों में (बाजार दरों एवं ब्याज दरों में परिवर्तनों सहित) अन्य महत्वपूर्ण परिवर्तन के लिए) अद्यतन किये जाते हैं ।
60. कुछ मामलों में, प्राक्कलनों, औसतों तथा संगणात्मक तत्काल विधियों (शार्टकटों) से इस मानक में दिए गए विस्तृत संगणात्मक उदाहरणों की विश्वसनीय सन्निकटन गणना तक पहुँचा जा सकता है।

परिकल्पित बाध्यता के लिए लेखा

61. एक प्रतिष्ठान न केवल निश्चित लाभ योजना की औपचारिक शर्तों के अधीन इसकी कानूनी बाध्यता के लिये लेखा करेगा बल्कि किसी परिकल्पित बाध्यता के लिये भी लेखा करेगा जो प्रतिष्ठान की अनौपचारिक कार्य-व्यवहारों से उत्पन्न होती हैं। जहाँ प्रतिष्ठान को कर्मचारी लाभों का भुगतान करने के सिवाय कोई वास्तविक विकल्प नहीं होता है, वहाँ अनौपचारिक कार्य-व्यवहार एक परिकल्पित बाध्यता को उत्पन्न करते हैं। परिकल्पित बाध्यता का एक उदाहरण यह है कि जहाँ प्रतिष्ठान की अनौपचारिक कार्य-व्यवहार में परिवर्तन होना कर्मचारियों के साथ इसके संबंध में अस्वीकार्य क्षति का कारण होगा।
62. निश्चित लाभ योजना की औपचारिक शर्तें योजना के अधीन एक प्रतिष्ठान को इसकी बाध्यता को समाप्त करने की अनुमति दे सकती हैं। फिर भी, एक प्रतिष्ठान के लिये योजना के अधीन (भुगतान के बिना) अपनी बाध्यता को समाप्त करना आमतौर पर कठिन होता है यदि कर्मचारियों को रोका जाना है। इसलिये, प्रतिकूल

साक्ष्य के अभाव में, नियोजन पश्चात लाभों के लिए लेखा मानता है कि एक प्रतिष्ठान जो वर्तमान में ऐसे लाभों के लिए वायदा कर रहा है, कर्मचारियों के शेष कार्यकालों में ऐसा करना जारी रखेगा।

तुलन पत्र

63. एक प्रतिष्ठान तुलन-पत्र में निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) को मान्यता देगा।
64. जब एक प्रतिष्ठान की निश्चित लाभ योजना में अधिशेष होती है तब यह निवल निश्चित लाभ आस्ति को निम्नलिखित में से सबसे कम राशि पर मापा जाएगा:
- (क) निश्चित लाभ योजना में अधिशेष; और
- (ख) अनुच्छेद 83 में विनिर्दिष्ट बट्टा दर का प्रयोग करके निर्धारित की गई आस्ति की ऊपरी सीमा।
65. जहाँ निश्चित लाभ योजना में अधिक निधि जमा होती है अथवा जहाँ बीमांकिक लाभ उत्पन्न होते हैं, वहाँ एक निवल निश्चित लाभ आस्ति उत्पन्न हो सकती है। ऐसे मामलों में एक प्रतिष्ठान एक निवल निश्चित लाभ आस्ति को मान्यता देता है क्योंकि:
- (क) प्रतिष्ठान उस साधन का नियंत्रण करता है जो भावी लाभों को उत्पन्न करने के लिये अधिशेष का प्रयोग करने की क्षमता रखता है;
- (ख) वह नियंत्रण पिछली घटनाओं (प्रतिष्ठान द्वारा प्रदत्त अंशदान तथा कर्मचारी द्वारा प्रदान की गई सेवा) का परिणाम है; और
- (ग) एक प्रतिष्ठान को भावी आर्थिक लाभ भावी अंशदानों में कटौती अथवा नकद वापसी के रूप में उपलब्ध होते हैं या तो प्रत्यक्ष रूप से प्रतिष्ठान को या अप्रत्यक्ष रूप से दूसरी घाटे वाली योजना को ।

मान्यता एवं माप: निश्चित लाभ बाध्यताओं तथा चालू सेवा लागत का वर्तमान मूल्य

66. निश्चित लाभ योजना की अन्तिम लागत कई चरों से प्रभावित हो सकती है, जैसे कि अन्तिम वेतनों, कर्मचारी का टर्नओवर तथा मर्त्यता, कर्मचारी के अंशदान तथा चिकित्सा लागतों की प्रवृत्ति । योजना की अन्तिम लागत अनिश्चित है और यह अनिश्चितता दीर्घकालीन समय तक बने रहने की संभावना है। नियोजन पश्चात् लाभ बाध्यताओं के वर्तमान मूल्य और संबंधित चालू सेवा लागत के माप के लिए निम्नलिखित आवश्यक हैं:
- (क) एक बीमांकिक मूल्यांकन विधि का प्रयोग करना (अनुच्छेद 67-69 देखें);
- (ख) सेवा अवधियों को लाभ आरोपण करना (अनुच्छेद 70-74); और
- (ग) बीमांकिक अवधारणाएं तय करना (अनुच्छेद 75-78) ।

बीमांकिक मूल्यांकन विधि

67. एक प्रतिष्ठान अपने निश्चित लाभ बाध्यताओं तथा संबंधित चालू सेवा लागत का वर्तमान मूल्य और, जहाँ लागू होगा, गत सेवा लागत को निर्धारित करने के लिये प्रोजेक्टेड यूनिट क्रेडिट विधि का प्रयोग करेगा।

68. प्रोजेक्टेड यूनिट क्रेडिट विधि (कभी-कभी सेवा के आनुपातिक प्रोद्भूत लाभ विधि अथवा लाभ/सेवा के वर्षों विधि के रूप में जाना जाता है) सेवा की प्रत्येक अवधि को लाभ पात्रता की (अनुच्छेद 70-74 देखें) अतिरिक्त इकाई को उत्पन्न करने के रूप में देखती है और अन्तिम बाध्यता को तय करने के लिये प्रत्येक इकाई को अलग से मापता है (अनुच्छेद 75-98)।

अनुच्छेद 68 का दृष्टांत देने वाला उदाहरण

सेवा समाप्ति पर एक मुश्त लाभ देय होता है तथा यह प्रत्येक वर्ष की सेवा के अन्तिम वेतन का 1 प्रतिशत के बराबर होता है। वर्ष 1 में वेतन 10,000 /-रूपये है और प्रत्येक वर्ष 7 प्रतिशत (चक्रवृद्धि) की दर से बढ़ता मान लिया जाता है। प्रयुक्त बट्टा दर 10 प्रतिशत प्रतिवर्ष है। निम्नलिखित सारणी यह दर्शाती है कि एक कर्मचारी जिसके 5 वर्ष के अन्त में सेवा छोड़ने की प्रत्याशा है, उसके लिए बाध्यता किस प्रकार बढ़ेगी, यह मानते हुए कि बीमांकिक अवधारणाओं में कोई परिवर्तन नहीं हुआ है, । आसानी के लिये, इस संभावना को दर्शाने के लिए कि कर्मचारी प्रतिष्ठान को पहले या बाद की तारीख में भी छोड़ सकता है, आवश्यक अतिरिक्त समायोजन को यह उदाहरण अनदेखा कर देता है।

वर्ष	1	2	3	4	5
	रु.	रु.	रु.	रु.	रु.
<i>निम्नलिखित को आरोपण किए लाभ</i>					
- पूर्व वर्षों के लिए	0	131	262	393	524
- चालू वर्ष (अन्तिम वेतन का 1%)	131	131	131	131	131
- चालू और पूर्व वर्षों में	<u>131</u>	<u>262</u>	<u>393</u>	<u>524</u>	<u>655</u>
प्रारंभिकबाध्यता	-	89	196	324	476
10% पर ब्याज	-	09	20	33	48
वर्तमान सेवा लागत	89	98	108	119	131
अन्तिमबाध्यता	<u>89</u>	<u>196</u>	<u>324</u>	<u>476</u>	<u>655</u>

टिप्पणी(नोट):

1. प्रारंभिक बाध्यता पूर्व वर्षों को आरोपण किए गए लाभों का वर्तमान मूल्य होती है।
2. चालू / सेवा लागत वर्तमान वर्ष को आरोपण किए गए लाभों का वर्तमान मूल्य है।
3. अन्तिम बाध्यता चालू और पूर्व के वर्षों को आरोपण किए गए लाभों का वर्तमान मूल्य है।

69. एक प्रतिष्ठान संपूर्ण नियोजन पश्चात् लाभ बाधतया को बट्टागत करता है भले ही, बाध्यता के एक भाग को रिपोर्टिंग अवधि के पश्चात् बारह महीने के भीतर निपटाये जाने की संभावना है।

सेवा अवधियों के लिए लाभ आरोपण

70. अपनी निश्चित लाभ बाध्यताओं तथा संबंधित वर्तमान सेवा लागत, के वर्तमान मूल्य और यदि लागू हो तो, गत सेवा लागत के निर्धारण करने में प्रतिष्ठान योजना के लाभ फॉर्मूला के अर्न्तगत सेवा अवधियों को लाभ का आरोपण करेंगे। तथापि, यदि एक कर्मचारी की बाद के वर्षों की सेवा के परिणामस्वरूप पूर्व वर्षों में की गई सेवा की अपेक्षा सारवान रूप से उच्च स्तर के लाभ होते हैं तो प्रतिष्ठान निम्नलिखित तारीख से सीधी-रेखा आधार पर लाभ का आरोपण करेगा:
- (क) वह तारीख जब कर्मचारी द्वारा की गई सेवा योजना के अधीन (चाहे लाभ भावी सेवा पर सशर्त हैं अथवा नहीं) लाभों की तरफ पहले ले जाती है तबतक
- (ख) वह तारीख जब कर्मचारी द्वारा अतिरिक्त सेवा योजना के अधीन अतिरिक्त लाभों, अतिरिक्त वेतन वृद्धि के होने के अलावा, की कोई सारवान राशि की तरफ नहीं ले जाएगी।
71. प्रोजेक्ट यूनिट क्रेडिट विधि एक प्रतिष्ठान से अपेक्षा करती है कि वह चालू अवधि (चालू सेवा लागत निर्धारित करने के लिए) तथा चालू और पूर्व अवधियों (निश्चित लाभ बाध्यताओं का वर्तमान मूल्य निर्धारित करने के लिए) को लाभ का आरोपण करे। प्रतिष्ठान उन अवधियों को लाभ का आरोपण करता है जिसमें नियोजन पश्चात् लाभों को देने की बाध्यता उत्पन्न होती है। यह बाध्यता इसलिये उत्पन्न होती है क्योंकि कर्मचारी नियोजन पश्चात् लाभों के बदले में सेवाएं देते हैं जो एक प्रतिष्ठान भावी रिपोर्टिंग अवधियों में भुगतान करने की आशा करता है। बीमांकिक तकनीकें प्रतिष्ठान को दायित्व की मान्यता को उचित सिद्ध करने के लिये पर्याप्त विश्वसनीयता के साथ उस बाध्यता को मापने के लिए अनुमति देते हैं।

अनुच्छेद 71 दृष्टांत देने वाला उदाहरण

1. एक निश्चित लाभ योजना सेवानिवृत्ति पर प्रत्येक वर्ष की सेवा के लिये 100रु. का एकमुश्त लाभ देता है।

100 रु. का लाभ प्रत्येक वर्ष को आरोपण किया जाता है। चालू सेवा लागत 100 रु. की वर्तमान मूल्य है। निश्चित लाभ बाध्यता का वर्तमान मूल्य 100 रु. का वर्तमान मूल्य है जिसे रिपोर्टिंग अवधि के अन्त तक के सेवा वर्षों की संख्या से गुणा किया जाता है।

यदि लाभ जब कर्मचारी प्रतिष्ठान को छोड़ता है तत्काल देय हो जाता है, तब चालू सेवा लागत तथा निश्चित लाभ दायित्व का वर्तमान मूल्य उस तारीख को प्रतिबिम्बित करता है जिस तारीख पर कर्मचारी के प्रतिष्ठान छोड़ने की प्रत्याशा होती है। अतएव, बट्टागत के प्रभाव के कारण, ये राशियां उन राशियों से कम होते हैं जो तब निर्धारित किया जाता यदि कर्मचारी ने रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में सेवा छोड़ दी होती।

2. योजना के अर्न्तगत सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिये अन्तिम वेतन का 0.2 प्रतिशत पेंशन के रूप में दिया जाता है। पेंशन 65 वर्ष की आयु से देय होता है।

प्रत्याशित सेवानिवृत्ति की तारीख से मृत्यु की प्रत्याशित तारीख तक देय प्राक्कलित अंतिम वेतन के 0.2 प्रतिशत के बराबर की मासिक पेंशन के वर्तमान मूल्य के बराबर लाभ का सेवा के प्रत्येक वर्ष को आरोपण किया जाता है। चालू सेवा लागत उस लाभ का वर्तमान मूल्य है। निश्चित लाभ बाध्यता का वर्तमान मूल्य अन्तिम वेतन के 0.2

प्रतिशत मासिक पेंशन भुगतानों का वर्तमान मूल्य होता है जिसे रिपोर्टिंग अवधि के अन्त तक के सेवा वर्षों से गुणा किया जाता है। चालू सेवा लागत तथा निश्चित लाभ बाध्यता का वर्तमान मूल्य बढ़ागत होते हैं क्योंकि पेंशन भुगतान 65 वर्ष की आयु से शुरू होती है।

72. निश्चित लाभ योजना के अधीन कर्मचारी सेवा से बाध्यता का सृजन होता है, बेशक लाभ भावी नियोजन की शर्तों पर है (अन्य शब्दों में वे निहित नहीं हैं)। निहित तारीख के पहले कर्मचारी सेवा परिकल्पित बाध्यता का सृजन करती है क्योंकि प्रत्येक क्रमिक रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में भावी सेवा की मात्रा जिसे एक कर्मचारी लाभ के पात्र होने के पहले प्रदान करेगा, कम हो जाती है। एक प्रतिष्ठान इसके निश्चित लाभ बाध्यता का माप करने में इस संभावना पर विचार करता है कि कुछ कर्मचारी किसी निहित अपेक्षाओं को पूरा नहीं कर सकते हैं। इसी तरह से, यद्यपि कुछ नियोजन पश्चात् लाभों, उदाहरणार्थ, सेवा पश्चात् चिकित्सीय लाभ, केवल तभी भुगतान देय होते हैं यदि विनिर्दिष्ट घटना घटती है जब एक कर्मचारी नियोजित नहीं रहता है, परंतु बाध्यता सृजित होती है जब कर्मचारी सेवा देता है जो लाभ के लिये पात्रता प्रदान करेगी यदि विनिर्दिष्ट घटना घटित होती है। यह संभावना कि विनिर्दिष्ट घटना घटित होगी, इससे बाध्यता का माप प्रभावित होता है किन्तु यह निर्धारित नहीं होता है कि क्या बाध्यता विद्यमान होता है।

अनुच्छेद 72 का दृष्टांत देन वाला उदाहरण

1. एक योजना सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए 100 रु. के लाभ का भुगतान करता है। यह लाभ 10 वर्षों की सेवा के पश्चात् निहित होते हैं।

100 रु. का लाभ प्रत्येक वर्ष को आरोपण किया जाता है। प्रत्येक प्रथम 10 वर्षों में चालू सेवा लागत तथा बाध्यता का वर्तमान मूल्य इस संभावना को प्रतिबिम्बित करता है कि कर्मचारी 10 वर्षों की सेवा पूरी नहीं भी कर सकते।

2. एक योजना प्रत्येक वर्ष की सेवा के लिये 25 वर्ष की आयु के पहले की सेवा को छोड़कर 100 रु. के लाभ का भुगतान करती है। लाभ तुरंत निहित होते हैं।

25 वर्ष की आयु के पहले की सेवा के लिए किसी लाभ का आरोपण नहीं होता है क्योंकि उस तारीख के पहले की गई सेवा से कोई लाभ नहीं होते हैं सशर्त अथवा बिना शर्त के। 100 रु. के लाभ को प्रत्येक परवर्ती वर्ष को आरोपण किया जाता है।

73. बाध्यता उस तारीख तक बढ़ता है जब तक कर्मचारी द्वारा की गई अतिरिक्त सेवा का परिणाम अतिरिक्त लाभों की सारवान राशि के रूप में नहीं होती है। इसलिये, सभी लाभ उन अवधियों को आरोपण किए जाते हैं जो उस तारीख को या उसके पहले समाप्त होते हैं। योजना के लाभ फार्मूला के अधीन व्यक्तिगत लेखावधि को लाभ का आरोपण किया जाता है। फिर भी, यदि बाद के वर्षों में एक कर्मचारी की सेवा पूर्व के वर्षों की अपेक्षा लाभ को सारवान रूप से उच्चतर स्तर पर ले जाती है तो एक प्रतिष्ठान सीधी रेखा आधार पर लाभ का आरोपण उस तारीख तक करता है जब तक कर्मचारी द्वारा अतिरिक्त सेवा का परिणाम अतिरिक्त लाभों की

एक सारवान मात्रा नहीं होती है। ऐसा इसलिये है क्योंकि कर्मचारी की सेवा संपूर्ण अवधि में अंततः लाभ को उस उच्चतर स्तर पर ले जाएगी।

अनुच्छेद 73 का दृष्टांत देने वाला उदाहरण

1. एक योजना 1000 रु. के एकमुश्त लाभ का भुगतान करता है जो 10 वर्षों की सेवा के बाद निहित होता है। योजना परवर्ती सेवा के लिये आगे कोई लाभ नहीं देती है।

100 रु. (1000 रु. 10 से विभाजित) के लाभ का प्रत्येक प्रथम 10 वर्षों को आरोपण किया जाता है।

प्रत्येक प्रथम 10 वर्षों में चालू सेवा लागत इस संभावना को प्रतिबिम्बित करती है कि कर्मचारी 10 वर्षों की सेवा को पूरा नहीं भी कर सकता है। किसी लाभ को परवर्ती वर्षों को आरोपण नहीं किया जाता है।

2. एक योजना 2000 रु. का एकमुश्त सेवा निवृत्ति लाभ उन सभी कर्मचारियों को अदा करता है जो 20 वर्षों की सेवा के पश्चात् 55 वर्षों की आयु में भी नियोजित हैं, अथवा जो 65 वर्ष की आयु में, उनकी सेवा की अवधि में विचार किये बिना अब भी नियोजित हैं।

जो कर्मचारी 35 वर्ष की आयु के पहले कार्यग्रहण करते हैं उनकी सेवा योजना के अधीन सर्वप्रथम 35 वर्ष की आयु में लाभों को प्रदान करती है। एक कर्मचारी 30 वर्ष की आयु में नौकरी छोड़ सकता है और फिर 33 वर्ष की आयु में वापस आ सकता है परंतु इससे लाभों की राशि या समय पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता है। वे लाभ और अधिक सेवा के साथ सशर्त होते हैं। साथ ही, 55 वर्ष की आयु से अधिक की सेवा का परिणाम अतिरिक्त लाभों की कोई सारवान राशि नहीं होगी। इन कर्मचारियों के लिये, प्रतिष्ठान 35 वर्ष की आयु से 55 वर्ष की आयु तक प्रत्येक वर्ष के लिये 100 रु. (2000 रु. विभाजित 20 से) के लाभ का आरोपण करेगा।

जो कर्मचारी 35 और 45 वर्ष की आयु के बीच कार्यग्रहण करते हैं उनकी 20 वर्षों से अधिक की सेवा का परिणाम अतिरिक्त लाभों की सारवान राशि नहीं होती है। इन कर्मचारियों के लिये प्रतिष्ठान प्रत्येक प्रथम 20 वर्षों के लिये 100 रु. (2000 रु. विभाजित 20 से) के लाभ का आरोपण करता है।

जो कर्मचारी 55 वर्ष की आयु में कार्यग्रहण करते हैं उनकी 10 वर्षों से अधिक की सेवा का परिणाम अतिरिक्त लाभों की सारवान राशि नहीं होता है। इन कर्मचारियों के लिये प्रतिष्ठान प्रत्येक प्रथम 10 वर्षों के लिये 200 रु. (2000 रु. विभाजित 10 से) के लाभ का आरोपण करता है।

सभी कर्मचारी के लिये चालू सेवा लागत तथा बाध्यता का वर्तमान मूल्य इस संभावना को प्रतिबिम्बित करता है कि कर्मचारी आवश्यक सेवा अवधि पूरा नहीं भी कर सकता।

3. नियोजन पश्चात् चिकित्सा योजना के तहत यदि कर्मचारी 10 वर्ष से अधिक और 20 वर्ष से कम सेवा करने के बाद छोड़ता है तो उसे नियोजन पश्चात् चिकित्सा लागतों के 40 प्रतिशत की प्रतिपूर्ति की जाती है तथा यदि कर्मचारी 20 अथवा अधिक वर्षों के बाद छोड़ता है तो उन लागतों के 50 प्रतिशत की प्रतिपूर्ति की जाती है।

योजना के लाभ फार्मूला के अधीन एक प्रतिष्ठान प्रत्याशित चिकित्सीय लागतों के वर्तमान मूल्य का 4 प्रतिशत (40 प्रतिशत को 10 से विभाजित करने पर) प्रथम 10 वर्षों में प्रत्येक के लिये तथा 1 प्रतिशत (10 प्रतिशत का 10 से विभाजन द्वारा) द्वितीय 10 वर्षों में प्रत्येक के लिए आरोपण किया जाता है प्रत्येक वर्ष में वर्तमान सेवा लागत में इस बात की संभावना प्रतिबिम्बित होती है कि कर्मचारी सभी लाभों अथवा अंश को अर्जित करने के लिये आवश्यक सेवा अवधि पूरी नहीं भी कर सकता । 10 वर्षों के अन्दर सेवा छोड़ने वाले प्रत्याशित कर्मचारियों के लिए कोई लाभ का आरोपण नहीं होता है ।

4. नियोजन पश्चात् चिकित्सा योजना के तहत यदि कर्मचारी 10 वर्ष से अधिक किन्तु 20 वर्षों से कम के बाद सेवा छोड़ता है तो कर्मचारी की नियोजन पश्चात् चिकित्सीय लागत के 10 प्रतिशत की प्रतिपूर्ति होती है तथा यदि कर्मचारी 20 या अधिक वर्षों के बाद छोड़ता है तो उसे 50 प्रतिशत की प्रतिपूर्ति होती है।

पूर्व वर्षों की अपेक्षा लाभ को बाद के वर्षों में की गई सेवा से सारवान रूप से उच्चतर स्तर के लाभ प्राप्त होते हैं। इसलिये 20 या अधिक वर्षों के बाद सेवा छोड़ने वाले प्रत्याशित कर्मचारियों के लिए प्रतिष्ठान अनुच्छेद 71 के अधीन सीधी रेखा आधार पर लाभ का आरोपण करेगा । 20 वर्षों से अधिक की सेवा से अतिरिक्त लाभों को किसी सारवान राशि तक नहीं बढ़ाया जा सकेगा। इसलिये प्रथम 20 वर्षों के प्रत्येक वर्ष को आरोपण किया गया लाभ प्रत्याशित चिकित्सीय लागत के वर्तमान मूल्य का 2.5 प्रतिशत (50 प्रतिशत को 20 से विभाजित करने पर) है।

जिन कर्मचारियों का 10 से 20 वर्षों के बीच सेवा छोड़ना प्रत्याशित है उनके लिए प्रथम 10 वर्षों को आरोपण किया गया लाभ प्रत्याशित चिकित्सीय लागतों के वर्तमान मूल्य का 1 प्रतिशत है।

उन कर्मचारियों के लिए 10 वर्षों के अन्त और सेवा छोड़ने की प्रत्याशित तारीख के बीच की सेवा के लिये किसी लाभ का आरोपण नहीं किया गया है।

10 वर्षों के अन्दर सेवा छोड़ने वाले प्रत्याशित कर्मचारियों के लिये लाभ का आरोपण नहीं किया गया है।

5. एक प्रतिष्ठान में 1000 कर्मचारी हैं। सांविधिक अपेक्षा अनुसार, एक कर्मचारी को उनकी सेवा समाप्त होने पर कम से कम पांच वर्षों की निरंतर सेवा प्रदान करने के बाद (क)उनकी अधिवार्षिता पर अथवा, प्रदान करने के बाद (ख)उनकी सेवानिवृत्ति अथवा त्याग पत्र पर, (ग)दुर्घटना या बीमारी के कारण उनकी मृत्यु या विकलंगता पर देय होती हैं बशर्ते उसने कम से कम 5 वर्षों की निरंतर सेवा पूरी की है। 5 वर्ष की निरंतर सेवा पूरी करना वहां आवश्यक नहीं है जहाँ किसी कर्मचारी की सेवा समाप्ति उसकी मृत्यु या विकलंगता के कारण हुई है। देय राशि का निर्धारण सेवा वर्षों की संख्या तथा अन्तिम आहरित वेतन से संबद्ध फार्मूला द्वारा किया जाता है। विधि अनुसार देय राशि 10,00,000 रूपये से अधिक नहीं होगी। उपदान (ग्रेच्युटी) देय होगी ।

सेवा के प्रत्येक वर्ष को आरोपण की गई उपदान की राशि की गणना निम्न प्रकार की जाएगी:

उन कर्मचारियों की संख्या की अपेक्षा कर दी जाएगी जिनके द्वारा योग्यता मापदण्ड पूरे होने की संभावना नहीं है।

अन्य कर्मचारियों को उनकी प्रत्याशित सेवा अवधि के अनुसार समूहबद्ध किया जाएगा तथा मृत्युदर, विकलंगता तथा 5 वर्षों के बाद के त्याग-पत्र को भी विचार में लिया जाएगा। प्रतिदेय ग्रेच्युटी की गणना

सेवा अवधि और सेवा समाप्ति पर वेतन के आधार पर तथा पदोन्नति और वेतनवृद्धि आदि को मानते हुए, अधिशासी कानून में निर्धारित फार्मूले के साथ की जाएगी।

उन कर्मचारियों के लिये जिनके लिये सेवा की प्रत्याशित अवधि पर फार्मूला के अनुसार देय राशि 10,00,000 रुपये से अधिक नहीं होती है, उनके लिये देय राशि को सेवा की प्रत्याशित अवधि से विभाजित किया जाएगा और परिणामी राशि का 5 वर्षों की विनिर्धारित अवधि के पहले की अवधि समेत प्रत्याशित सेवा अवधि की प्रत्येक वर्ष के प्रति आरोपण किया जाएगा।

शेष बचे कर्मचारियों के मामले में, फार्मूला के अनुसार की राशि 10 वर्षों की प्रत्याशित सेवावधि से 10,00,000 रु. अधिक हो जाती है और 8 वर्षों के अन्त में ही 10,00,000 रु. की सांविधिक सीमा राशि तक पहुंच जाती है। 1,25,000 रु. का (10,00,000 को 8 से विभाजित करने पर) प्रथम 8 वर्षों की प्रत्येक वर्ष को आरोपण किया जाता है। इस मामले में, परवर्ती दो वर्षों में कोई लाभ का आरोपण नहीं होता है। यह इसलिये क्योंकि 8 वर्षों से अधिक सेवा अतिरिक्त लाभों की सारवान राशि प्रदान नहीं करती है।

74. जहाँ लाभ की राशि सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिये अन्तिम वेतन का स्थिर अनुपात होता है वहाँ भावी वेतन वृद्धि बाध्यता का निपटान करने के लिये अपेक्षित राशि को प्रभावित करेगा जो रिपोर्टिंग अवधि की समाप्ति के पहले सेवा के लिये विद्यमान होती है किन्तु किसी अतिरिक्त बाध्यता का सृजन नहीं करता है। इसलिये:

- (क) अनुच्छेद 70 (ख) के उद्देश्य के लिये वेतनों में बढोत्तरी अतिरिक्त लाभों को नेतृत्व करती है, यद्यपि लाभों की राशि अन्तिम वेतन पर निर्भर होती है; और
- (ख) प्रत्येक अवधि को आरोपण की गई लाभ की राशि उस वेतन का स्थिर अनुपात होता है जिससे लाभ जुड़ा रहता है।

अनुच्छेद 74 का दृष्टांत देने वाला उदाहरण

कर्मचारी 55 वर्ष की आयु के पहले सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिये अन्तिम वेतन के 3 प्रतिशत लाभ के पात्र हैं।

प्राक्कलित अन्तिम वेतन के 3 प्रतिशत का लाभ 55 वर्ष की आयु तक प्रत्येक वर्ष को आरोपण किया जाता है। यह वह तारीख है जब कर्मचारी द्वारा की गई अतिरिक्त सेवा योजना के अधीन अतिरिक्त लाभों की किसी सारवान राशि का नेतृत्व नहीं करती है। उस आयु के पश्चात् कोई लाभ सेवा को आरोपण नहीं होता है।

बीमांकिक अवधारणाएं

75. बीमांकिक अवधारणाएं अपक्षपाती तथा पारस्परिक सामंजस्य वाली होगी।

76. बीमांकिक अवधारणाएं प्रतिष्ठान के उन चरों का सर्वोत्तम प्राक्कलन हैं जो नियोजन पश्चात् लाभों को देने के लिए अन्तिम लागत का निर्धारण करेगी। बीमांकिक मान्यताओं में निम्नलिखित होते हैं:

- (क) वर्तमान एवं भूतपूर्व कर्मचारियों (और उनके आश्रितों) जो लाभ के लिए पात्र हो के भावी लक्षणों के बारे में जनसंख्यिक अवधारणाएं। जनसंख्यिक अवधारणाएं निम्नलिखित मामलों के बारे में चर्चा करती हैं जैसे:

- (i) मर्त्यता (अनुच्छेद 81 और 82 देखें);
 - (ii) कर्मचारी टर्नओवर, विकलंगता तथा शीघ्र सेवानिवृत्ति की दरें;
 - (iii) आश्रितों सहित योजना सदस्यों का अनुपात जो लाभों के पात्र होंगे;
 - (iv) योजना सदस्यों का अनुपात जो योजना शर्तों के अधीन उपलब्ध भुगतान विकल्प के प्रत्येक स्वरूप का चयन करेगा; तथा
 - (v) चिकित्सीय योजनाओं के अंतर्गत दावों की दरें।
- (ख) निम्नलिखित मदों से संबंधित वित्तीय मान्यताएं जैसे -
- (i) बट्टागत दर (अनुच्छेद 83-86 देखें);
 - (ii) कर्मचारियों द्वारा पूरे किये जाने वाले किसी भी लागत को छोड़कर लाभ के स्तर और भावी वेतन (अनुच्छेद 87-95 देखें);
 - (iii) चिकित्सीय लाभों के मामलों में भावी लागतों सहित दावों की कार्यवाही की लागतें (अर्थात् लागतें जो कानूनी एवं समंजक के शुल्क सहित दावों के प्रक्रमण एवं दावों के समाधान करने में खर्चकी जाएंगी) (अनुच्छेद 96-98 देखें); और
 - (iv) रिपोर्टिंग तारीख के पहले सेवा से संबंधित अंशदानों पर या उस सेवा के परिणामतः लाभों पर योजना द्वारा देय कर।

77. बीमांकिक मान्यताएं अपक्षपाती होती हैं यदि वे न तो अविवेकी होती हैं और न अत्याधिक रूढ़िवादी होती हैं।
78. यदि बीमांकिक मान्यताएं, मुद्रास्फीति, वेतनवृद्धि की दरों तथा बट्टागत दरों जैसे तथ्यों के बीच आर्थिक संबंध को प्रतिबिंबित करते हैं तो वे पारस्परिक सामंजस्य वाली होती हैं। उदाहरण के लिये, वे सभी मान्यताएं जो किसी भावी अवधि की विशिष्ट मुद्रास्फीति स्तर (जैसे ब्याज दरों, वेतन तथा लाभ वृद्धियों के बारे में मान्यताएं) पर निर्भर करती हैं, उस अवधि में भी समान मुद्रास्फीति स्तर को मानेगी।
79. एक प्रतिष्ठान बट्टा दर तथा अन्य वित्तीय मान्यताओं को तबतक नाममात्र /सामान्य उल्लिखित शर्तों में निर्धारित करता है जबतक कि वास्तविक (मुद्रास्फीति-समायोजित) शर्तों में किया गया प्राक्कलन अधिक विश्वसनीय नहीं होता है, उदाहरण के लिए उच्च मुद्रास्फीतिशाली अर्थव्यवस्थाओं में (भारतीय लेखा मानक 29, उच्च मुद्रास्फीतिशाल अर्थव्यवस्थाओं में वित्तीय रिपोर्टिंग) देखें अथवा लाभ सूचकांक संबद्ध होते हैं तथा उसी मुद्रा तथा अवधि के सूचकांक-संबद्ध बाण्डों का गहन बाजार होता है।
80. रिपोर्टिंग अवधि के अंत में, वित्तीय अवधारणाएं बाजार की अपेक्षाओं उस अवधि में जिसमें बाध्यताओं का निपटान किया जाना है, पर आधारित होंगी।

वास्तविक अवधारणाएँ: मर्त्यता

81. एक प्रतिष्ठान नियोजन के दौरान और उसके पश्चात् दोनों में, योजना सदस्यों की मर्त्यता के अपने सर्वोत्तम प्राक्कलन के संदर्भ द्वारा अपनी मर्त्यता अवधारणाओं का निर्धारण करता है।
82. लाभ की अन्तिम लागत का प्राक्कलन करने के लिए एक प्रतिष्ठान मर्त्यता में प्रत्याशित परिवर्तनों को विचार में लेता है जैसेकि मर्त्यता सुधारों के प्राक्कलन के आधार पर मानक मर्त्यता सारणी में संशोधन।

बीमांकिक अवधारणाएँ : बट्टागत दर

83. नियोजन पश्चात् लाभ बाध्यताओ (निधिबद्ध तथा अनिधिबद्ध) दोनों को बट्टागत करने के लिये प्रयुक्त दर, रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में सरकारी बाण्डों पर बाजार प्रतिफल का संदर्भ लेकर निर्धारित की जाएंगी। तथापि, भारत से बाहर कार्यरत अनुषंगी प्रतिष्ठान, सहयोगी प्रतिष्ठान, संयुक्त उद्यम एवं शाखाएं नियोजन-पश्चात् लाभ योजनाओं के कारण उत्पन्न नियोजन-पश्चात् लाभ बाध्यताओं को उस दर पर बट्टागत करेगी जो उच्च गुणवत्ता वाले कार्पोरेट बाण्डों पर रिपोर्टिंग अवधि के अंत में बाजार प्रतिफल के संदर्भ में निश्चित की गयी है। यदि ऐसे अनुषंगी प्रतिष्ठान, सहयोगी प्रतिष्ठान, संयुक्त उद्यम एवं शाखाएं ऐसे देशों में कार्यरत हैं जहां इस प्रकार के बाण्डों के लिए गहन बाजार (डीप मार्केट) नहीं है तो उस देश के सरकारी बाण्डों की रिपोर्टिंग अवधि के अंत में बाजार प्रतिफल का प्रयोग किया जाएगा। सरकारी बाण्डों या कार्पोरेट बाण्डों की मुद्रा और अवधि नियोजन-पश्चात् लाभ बाध्यताओं की मुद्रा तथा प्राक्कलित अवधि के अनुरूप होगी।
84. एक बीमांकिक अवधारणा जिसका कि सारवान प्रभाव बट्टागत दर होती है। बट्टागत दर धन के समय-मूल्य को प्रतिबिम्बित करती है किन्तु बीमांकिक या निवेश जोखिम को नहीं। इसके अलावा, बट्टागत दर प्रतिष्ठान के लेनदारों द्वारा वहन किए जाने वाले प्रतिष्ठान विशिष्ट ऋण जोखिम को प्रदर्शित नहीं करता है और न ही यह उस जोखिम को प्रदर्शित करती है कि भावी अनुभव बीमांकिक अवधारणाओं से भिन्न हो सकता है।
85. बट्टागत दर लाभ भुगतानों के प्राक्कलित समय को प्रदर्शित करती है। व्यवहार में, एक प्रतिष्ठान अक्सर उस एकल भारित औसत बट्टागत दर लागू करके इसे पूरा करता है जो लाभ भुगतानों के प्राक्कलित समय तथा राशि तथा मुद्रा जिसमें लाभों को प्रदत्त किया जाना है को प्रदर्शित करती है।
86. कुछ मामलों में पर्याप्त रूप से लंबी परिपक्वता अवधि वाले सरकारी बाण्डों का ऐसा गहन बाजार नहीं भी हो सकता जो कि सभी लाभ भुगतानों की प्राक्कलित परिपक्वता अवधि से मेल खाती हो। ऐसे मामलों में, एक प्रतिष्ठान अल्पावधि भुगतानों को बट्टागत करने के लिये उपयुक्त अवधि की चालू बाजार दरों का प्रयोग करता है, तथा प्रतिफल (वक्र)के साथ वर्तमान बाजार दरों का बहिर्वेशन करके दीर्घतर परिपक्वता अवधियों के लिये बट्टागत दर का प्राक्कलन करता है। निश्चित लाभ बाध्यता का कुल वर्तमान मूल्य के उन लाभों के अंश के लिये लागू की गई बट्टागत दर के प्रति विशेष रूप से संवेदनशील होने की संभावना नहीं है जो उपलब्ध सरकारी बाण्डों की अन्तिम परिपक्वता अवधि से बाहर देय हो।

बीमांकिक अवधारणाएं: वेतन, लाभ तथा चिकित्सीय लागतें

87. एक प्रतिष्ठान अपनी निश्चित लाभ बाध्यताओं का उस आधार पर माप करेगा जो निम्नलिखित को प्रदर्शित करता है:
- (क) रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में योजना की शर्तों में निर्दिष्ट लाभ (अथवा किसी परिकल्पित बाध्यता से होने वाले परिणाम जो उन शर्तों से परे हैं) ;
 - (ख) कोई भी प्राक्कलित भावी वेतन वृद्धियां जो देय लाभों को प्रभावित करती हैं;
 - (ग) भावी लाभों की लागत में नियोजक के हिस्से पर किसी सीमा का प्रभाव;
 - (घ) कर्मचारियों अथवा तीसरी पार्टियों द्वारा अंशदान जो प्रतिष्ठान के लिए उन लाभों की अन्तिम लागत को कम कर देता है; तथा

- (ड.) किसी सरकारी लाभों के स्तर में प्राक्कलित भावी परिवर्तन जो निश्चित लाभ योजना के अधीन देय लाभ को प्रभावित करते हैं, यदि, और केवल यदि, निम्नलिखित में से एक स्थिति हो:
- वित्तीय रिपोर्टिंग अवधि की समाप्ति से पहले अभिनीत किए गए थे; अथवा
 - ऐतिहासिक आंकड़े अथवा अन्य विश्वसनीय साक्ष्य यह दर्शाते हैं कि सरकारी लाभ पूर्वानुमेय रूप से परिवर्तित होंगे उदाहरणस्वरूप, सामान्य मूल्य स्तरों अथवा सामान्य वेतनस्तरों में भावी परिवर्तनों के अनुसार।
88. बीमांकिक अवधारणाएं उन भावी लाभ परिवर्तनों को प्रतिबिम्बित करती हैं जो रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में योजना की औपचारिक शर्तों में निर्दिष्ट होते हैं (अथवा परिकल्पित बाध्यता जो उन शर्तों से परे हैं)। यह मामला निम्नप्रकार है, यदि, उदाहरणार्थ:
- प्रतिष्ठान का इतिहास लाभों में वृद्धि करना है, उदाहरण के लिए, मुद्रास्फीति के प्रभावों को दूर करना और ऐसा कोई संकेत नहीं है कि इस कार्य-व्यवहार में भविष्य में परिवर्तन होगा;
 - प्रतिष्ठान या तो योजना की औपचारिक शर्तों (अथवा परिकल्पित बाध्यता जो उन शर्तों से परे हैं) या विधान द्वारा योजना के सहभागियों के लाभ के लिये योजना में किसी अधिशेष का प्रयोग करने के लिये बाध्य होता है (अनुच्छेद 108 (ग) देखें); अथवा
 - निष्पादन लक्ष्य या अन्य मानदण्ड की प्रतिक्रिया से लाभों में अन्तर आ जाता है। उदाहरण के लिये, योजना की शर्तों में यह उल्लेख हो सकता है कि यह कम लाभों का भुगतान करेगा अथवा कर्मचारियों से अतिरिक्त अंशदान की अपेक्षा करेगा यदि योजनागत आस्तियां अपर्याप्त होती है। बाध्यता का माप निष्पादन लक्ष्य अथवा अन्य मानदण्ड के प्रभाव के सर्वोत्तम प्राक्कलन को प्रतिबिम्बित करता है।
89. बीमांकिक अवधारणाएं भविष्य में होने वाले लाभ में उन परिवर्तनों को प्रतिबिम्बित नहीं करती हैं जिन्हें रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में योजना (अथवा परिकल्पित बाध्यता) की औपचारिक शर्तों में निर्दिष्ट नहीं किया गया है। ऐसे परिवर्तनों का परिणाम निम्नलिखित होगा:
- गत्त सेवा लागत, उस सीमा तक जिस सीमा तक परिवर्तन के पहले सेवा हेतु वे लाभों में परिवर्तन करते हैं; और
 - परिवर्तन के बाद की अवधियों के लिये चालू सेवा लागत, उस सीमा तक जिस सीमा तक परिवर्तन के बाद की सेवा के लिये वे लाभों में परिवर्तन करते हैं।
90. भावी वेतन वृद्धियों के प्राक्कलन में मुद्रास्फीति, वरिष्ठता, पदोन्नति तथा अन्य प्रासंगिक तथ्यों जैसे सेवा बाजार में मांग और पूर्ति पर विचार किया जाता है।
91. कुछ निश्चित लाभ योजनाएँ उन अंशदानों को सीमित करती हैं जिनका भुगतान करना एक प्रतिष्ठान द्वारा अपेक्षित है। लाभों की अन्तिम लागत अंशदानों पर सीमा के प्रभाव को ध्यान में रखती है। अंशदानों पर सीमा लगाने का प्रभाव निम्नलिखित में से लघुतर पर निर्धारित होता है:
- प्रतिष्ठान का प्राक्कलित जीवन ; तथा
 - योजना का प्राक्कलित जीवन।

92. कुछ निश्चित लाभ योजनाओं में कर्मचारियों अथवा तीसरी पार्टियों द्वारा योजना की लागत में अंशदान देना अपेक्षित है। कर्मचारियों द्वारा अंशदान किया जाना प्रतिष्ठान के लाभों की लागत को कम कर देता है। एक प्रतिष्ठान यह विचार करता है कि क्या तीसरी पार्टी का अंशदान प्रतिष्ठान के लाभ की लागत को कम करता है, या अनुच्छेद 116 में यथावर्णित एक प्रतिपूर्ति अधिकार है। कर्मचारियों या तीसरी पार्टी द्वारा किया गया अंशदान या तो योजना की औपचारिक शर्तों में निरूपित हैं (अथवा परिकल्पित बाध्यता से उत्पन्न होता है जो उन शर्तों से परे है) या विवेकाधिकार हैं। कर्मचारियों या तीसरी पार्टियों द्वारा किया गया विवेकाधीन अंशदान योजना में किए गए भुगतान द्वारा सेवा लागत को कम करता है।

93. योजना की औपचारिक शर्तों में निर्दिष्ट कर्मचारियों अथवा तीसरी पार्टियों द्वारा किया गया अंशदान या तो सेवा लागत को कम करती हैं (यदि वे सेवा से संबंधित हैं), अथवा निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) (यदि वह सेवा से संबंधित नहीं है) के पुर्नमापों को प्रभावित करती है। सेवा से संबंधित न होने वाले अंशदानों का एक उदाहरण इस प्रकार है जब अंशदान योजनागत आस्तियों पर हानियों या बीमांकिक हानियों से उत्पन्न घाटे को कम करने के लिए अपेक्षित हैं। यदि कर्मचारियों तथा तीसरी पार्टियों से प्राप्त अंशदान सेवा से संबंधित है तो वे निम्नलिखित अनुसार सेवा लागत कम करते हैं:

(क) यदि अंशदानों की राशि सेवा के वर्षों की संख्या पर आधारित है तो प्रतिष्ठान अंशदानों का अनुच्छेद 70 द्वारा अपेक्षित सकल लाभ के लिए अपेक्षित आरोपण विधि का प्रयोग करते हुए सेवा अवधियों को आरोपण करेगा (अर्थात् या तो योजना के अंशदान फार्मूला के प्रयोग से या फिर सरल रेखा के आधार पर); अथवा

(ख) यदि अंशदानों की राशि सेवा वर्षों की संख्या से स्वतंत्र है तो प्रतिष्ठान को यह अनुमति है कि वह ऐसे अंशदानों को उस अवधि के लिए सेवा लागत में कमी के रूप में मान्यता दें जिस अवधि में संबंधित सेवा प्रदान की गई है। सेवा वर्षों की संख्या से स्वतंत्र अंशदानों के उदाहरणों में वे अंशदान शामिल हैं जो कर्मचारी के वेतन का एक निश्चित प्रतिशत होता है या पूरे सेवा काल के लिए एक निश्चित राशि होती है या फिर कर्मचारी की आयु पर निर्भर होता है।

परिशिष्ट क में इससे प्रयोग संबंधित मार्गनिर्देश का उल्लेख किया गया है।

94. कर्मचारियों अथवा तीसरी पार्टियों के अंशदानों में, जिनका आरोपण उपयुक्त अनुच्छेद 93 (क) के अनुसार सेवा अवधियों को किया जाता है, परिवर्तनों के परिणाम निम्नलिखित के रूप में होते हैं:

(क) चालू तथा गत सेवा लागत (यदि वे परिवर्तन योजना की औपचारिक शर्तों में निरूपित नहीं हैं और परिकल्पित बाध्यता से उत्पन्न नहीं होते हैं); अथवा

(ख) बीमांकिक लाभ (गेन) एवं हानियाँ (यदि वे परिवर्तन योजना की औपचारिक शर्तों में निरूपित हैं, या परिकल्पित बाध्यता से उत्पन्न होते हैं)।

95. कुछ नियोजन पश्चात् लाभ ऐसे चरों से संबंधित होते हैं, जैसे सरकारी सेवानिवृत्ति लाभ या सरकारी चिकित्सीय सहायता का स्तर। ऐसे लाभों का माप, ऐतिहासिक अथवा अन्य विश्वसनीय साक्ष्य पर आधारित ऐसी परिवर्तनशील चरों के सर्वोत्तम प्राक्कलन को प्रतिबिम्बित करता है।

96. चिकित्सीय लागतों के बारे में अवधानणाएं चिकित्सीय सेवाओं की लागतों में प्राक्कलित भावी परिवर्तनों को विचार लेगी जो की मुद्रास्फीति तथा चिकित्सीय लागतों में विशिष्ट परिवर्तनों के परिणामस्वरूप होते हैं।
97. नियोजन पश्चात् चिकित्सीय लाभों के माप में भावी दावों का स्तर तथा आवृत्ति तथा उन दावों को पूरा करने की लागत, के बारे में अवधारणाएं अपेक्षित हैं। एक प्रतिष्ठान अपने अनुभव के बारे में ऐतिहासिक आंकड़े के आधार पर, जहाँ आवश्यक है, अन्य प्रतिष्ठानों, बीमा कंपनियों, चिकित्सा प्रबंधकों एवं स्रोतों से ऐतिहासिक आंकड़ों द्वारा संपूरित भावी चिकित्सीय लागतों का प्राक्कलन करता है। भावी चिकित्सीय लागतों का प्राक्कलन तकनीकी प्रगतियों (उन्नतियों)के प्रभाव, स्वास्थ्य देखभाल उपयोगिता अथवा डिलीवरी के तरीके तथा योजनागत सहभागियों की स्वास्थ्य स्थिति में परिवर्तनों पर विचार करता है।
98. दावों का स्तर एवं आवृत्ति विशेष रूप से कर्मचारियों की (और उनके आश्रितों) आयु, स्वास्थ्य स्थिति तथा लिंग के प्रति संवेदनशील होते हैं और अन्य तथ्यों, तथा भौगोलिक स्थिति के प्रति भी संवेदनशील हो सकते हैं। इसलिये, ऐतिहासिक आंकड़े उस सीमा तक समायोजित किये जाते हैं कि जनसंख्या का जनसांख्यिकी मिश्रण उस जनसंख्या से भिन्न होता है जो आंकड़े के लिए आधार के रूप में प्रयुक्त होता है। वे वहाँ भी समायोजित होते हैं जहाँ इसके विश्वसनीय साक्ष्य है कि ऐतिहासिक प्रवृत्तियां जारी नहीं रहेगी।

गत सेवा लागत तथा निपटान पर लाभ या हानि

99. गत सेवा लागत, अथवा निपटान पर लाभ अथवा हानि का निर्धारण करने के पहले एक प्रतिष्ठान योजनागत आस्तियों का वर्तमान उचित मूल्य तथा वर्तमान बीमांकिक अवधारणाओं (वर्तमान बाजार ब्याज दरों तथा अन्य वर्तमान बाजार मूल्यों)का प्रयोग करते हुए निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) का पुर्नमाप करेगा जो योजनागत संशोधन, कटौती अथवा निपटान के पहले योजना के अधीन प्रस्तावित लाभों को प्रदर्शित करेगा ।
100. एक प्रतिष्ठान द्वारा योजनागत संशोधन के परिणामस्वरूप गत सेवा लागत, कटौती के परिणामस्वरूप गत सेवा लागत और निपटान पर होने वाले लाभ या हानि के बीच अन्तर करने की आवश्यकता नहीं होती है यदि लेन-देन एक साथ घटित होते हैं। कुछ मामलों में, एक योजनागत संशोधन निपटान के पहले घटित हो जाता है जैसेकि जब एक प्रतिष्ठान योजना के अंतर्गत लाभों में परिवर्तन करता है तथा बाद में संशोधित लाभों का निपटारा करता है । उन मामलों में एक प्रतिष्ठान निपटान पर होने वाले किसी लाभ या हानि के पहले गत सेवा लागत को मान्यता देता है।
101. एक निपटान योजनागत संशोधन तथा कटौती के साथ तब घटित होता है यदि योजना समाप्त कर दी जाती है जिसके परिणामस्वरूप बाध्यता का निपटारा हो जाता है और योजना बन्द हो जाती है। तथापि, योजना की समाप्ति निपटान नहीं होता है यदि योजना को एक नयी योजना के रूप में प्रतिस्थापित कर दिया जाता है जो लाभों का प्रस्ताव करती है जो, वास्तव में पहले जैसे ही होते हैं।

गत सेवा लागत

102. गत सेवा लागत योजनागत संशोधन अथवा कटौती के परिणामस्वरूप निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य में परिवर्तन होता है।

103. एक प्रतिष्ठान गत सेवा लागत को निम्नलिखित तारीखों में से पहले वाली तारीख को व्यय के रूप में मान्यता देता है:
- (क) जब योजनागत संशोधन अथवा कटौती घटित होती है; और
- (ख) जब प्रतिष्ठान संबंधित पुर्नसंरचना लागतों (भारतीय लेखा मानक 37 देखें) अथवा सेवा समाप्ति लाभों (अनुच्छेद 165 देखें)को मान्यता देता है।
104. योजनागत संशोधन तब होता है जब एक प्रतिष्ठान निश्चित लाभ योजना को शुरू करता है अथवा वापस ले लेता है या मौजूदा निश्चित लाभ योजना के अंतर्गत देय लाभों में परिवर्तन कर देता है।
105. कटौती तब घटित होती है जब एक प्रतिष्ठान योजना में शामिल किए गए कर्मचारियों की संख्या में महत्वपूर्ण रूप से कमी करता है। कटौती वियुक्त घटना से उत्पन्न हो सकती है, जैसे एक संयंत्र का बंद होना, परिचालन को बन्द कर देना या योजना को समाप्त करना या निलम्बित (आस्थगित) रखना।
106. गत सेवा लागत या तो धनात्मक होती है (जब लाभों को आरंभ किया जाता है या वे परिवर्तित किये जाते हैं जिससे निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य में वृद्धि होती है) अथवा ऋणात्मक हो सकती है (जब लाभों को वापसले लिया जाता है या परिवर्तित कर दिये जाते हैं जिससे कि निश्चित लाभ बाध्यता का वर्तमान मूल्य घट जाता है)।
107. जहाँ एक प्रतिष्ठान मौजूदा निश्चित लाभ योजना के अधीन देय लाभों को कम कर देता है, और उसी समय उन्ही कर्मचारियों के लिये योजना के अंतर्गत देय अन्य लाभों को बढ़ा देता है तो प्रतिष्ठान उस परिवर्तन को एकल निवल परिवर्तन के रूप में मानता है।
108. गत सेवा लागत में निम्नलिखित को शामिल नहीं किया जाता है:
- (क) गतवर्षों में की गई सेवा के लिए लाभों के भुगतान की बाध्यता पर वास्तविक तथा पूर्व में कल्पित वेतन में बढ़ोतरियों के बीच अन्तरों का प्रभाव (गत कोई सेवा लागत नहीं है क्योंकि बीमांकिक अवधारणाएं अनुमानित वेतनों की अनुमति देती है);
- (ख) विवेकाधीन पेंशन बढ़ोतरियों का न्यून प्राक्कलन तथा अधि प्राक्कलन जब एक प्रतिष्ठान को ऐसी बढ़ोतरियों को प्रदान करने की परिकल्पित बाध्यता है (यहाँ कोई गत सेवा लागत नहीं है क्योंकि बीमांकिक अवधारणाएं ऐसी बढ़ोतरियों की अनुमति देती है);
- (ग) लाभ सुधारों के प्राक्कीलन जो बीमांकिक लाभों से या उन योजनागत आस्तियों के प्रतिफलों से प्राप्त होते हैं जिन्हें वित्तीय विवरणों में मान्यता दी गई है अगर प्रतिष्ठान या तो योजना की औपचारिक शर्तों (या एक परिकल्पित बाध्यता जो उन शर्तों के अतिरिक्त है) या विधान द्वारा योजना के सहभागियों के लाभ के लिये योजना की किसी भी अधिशेष का उपयोग करने के लिये बाध्य है, भले ही, लाभ में बढ़ोतरी को औपचारिक रूप से अधिनिर्णीत नहीं किया गया है (यहाँ कोई गत सेवा लागतें नहीं हैं क्योंकि बाध्यता में परिणामी वृद्धि बीमांकिक हानि होती है, अनुच्छेद 88 देखें); तथा
- (घ) निहित लाभों में वृद्धि (अर्थात् वे लाभ जो भावी नियोजन होना पर सशर्त नहीं होते हैं, अनुच्छेद 72 देखें) जब नये अथवा संशोधित लाभों के अभाव में कर्मचारी निहित अपेक्षाओं को पूरा करते हैं (यहाँ

कोई गत सेवा लागत नहीं होती है क्योंकि प्रतिष्ठान ने लाभों की प्राक्कलित लागत को वर्तमान सेवा लागत के रूप में मान्यता दी है क्योंकि सेवा दी गई थी) ।

निपटान पर लाभ (गेन) और हानियां

109. निपटान पर होने वाला लाभ अथवा हानि निम्नलिखित के बीच का अन्तर होता है:

- (क) निपटान की जाने वाली निश्चित लाभ बाध्यता का वर्तमान मूल्य जिसे कि निपटान की तारीख को निर्धारित किया गया है; और
- (ख) निपटान मूल्य, निपटान के संबंध में प्रतिष्ठान द्वारा अन्तरित की गई कोई योजनागत आस्तियां तथा प्रत्यक्ष रूप से किए गए किसी प्रकार के भुगतानों सहित ।

110. एक प्रतिष्ठान तब निश्चित लाभ योजना के निपटान होने पर लाभ या हानि को मान्यता देगा जब निपटान होता है।

111. एक निपटान तब होता है जब एक प्रतिष्ठान लेन-देन में सम्मिलित होता है जो निश्चित लाभ योजना (योजनागत शर्तों के अनुरूप और बीमाकिक अवधारणाओं में सम्मिलित किये गये कर्मचारियों को या उनकी ओर से लाभों के भुगतान के अलावा) के अधीन दिये गए लाभों के अंश या सभी प्रकार के लाभों के लिये आगे के सभी कानूनी अथवा परिकल्पित बाध्यता को समाप्त कर देता है। उदाहरण के लिये, एक बीमा कंपनी को बीमा पॉलिसी की खरीद के माध्यम से योजना के अधीन महत्वपूर्ण नियोजक बाध्यताओं का एकल स्थान्तरण निपटान होता है, जबकि विनिर्दिष्ट नियोजन पश्चात् लाभों को प्राप्त करने के उनके अधिकार के बदले में योजना के सहभागियों को योजना की शर्तों के अधीन एकमुश्त नकद भुगतान किया जाना निपटान नहीं होता है।

112. कुछ मामलों में, एक प्रतिष्ठान वर्तमान एवं गत अवधियों में कर्मचारी द्वारा की गई सेवा से संबंधित कुछ या सभी कर्मचारी लाभों के निधिकरण के लिये बीमा पॉलिसी लेता है। ऐसी बीमा पॉलिसियों को अधिग्रहण निपटान नहीं होता है जहां यदि बीमाकर्ता बीमा पॉलिसी में विनिर्दिष्ट कर्मचारी लाभों का भुगतान नहीं करता है तो प्रतिष्ठान अतिरिक्त राशियों के भुगतान का कानूनी अथवा परिकल्पित बाध्यता धारण करता है (अनुच्छेद 46 देखें)। अनुच्छेद 116-119 ऐसी बीमापॉलिसियों, जो योजनागत आस्तियां नहीं होती है, के अधीन मान्यता एवं प्रतिपूर्ति अधिकारों के माप पर चर्चा करता है।

मान्यता एवं माप: योजनागत आस्तियां

योजनागत आस्तियों का उचित मूल्य

113. घाटे अथवा अधिशेष के निर्धारण करने में किसी योजनागत आस्तियों के उचित मूल्य को निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य में से घटा दिया जाता है। ज

114. योजनागत आस्तियों में रिपोर्टिंग प्रतिष्ठान द्वारा निधि को अप्रदत्त अंशदानों के साथ-साथ प्रतिष्ठान द्वारा जारी और निधि द्वारा धारित किसी अहस्तांतरणीय वित्तीय लिखतों को शामिल नहीं किया जाता । योजनागत आस्तियों को निधि के उन किन्हीं भी दायित्वों द्वारा कम कर दिया जाता है जो कर्मचारी लाभों से संबद्ध नहीं होते हैं, उदाहरणार्थ, व्युत्पन्न वित्तीय लिखतों से उत्पन्न व्यापार एवं अन्य देयों तथा दायित्वों ।

115. जहां योजनागत आस्तियों में अर्हक बीमा पॉलिसियां सम्मिलित होती हैं जो योजना के अधीन देय कुछ या सभी लाभों की राशि एवं समय से बिल्कुल मेल खाते हैं, वहां उन बीमा पॉलिसियों का उचित मूल्य संबंधित बाध्यताओं का वर्तमान मूल्य माना जाता है (यदि बीमा पॉलिसियों के अंतर्गत प्राप्य राशियां पूर्णतः वसूली योग्य नहीं हैं तो किसी प्रकार की अपेक्षित कमी के अधीन)।

प्रतिपूर्तियां

116. जब और केवल जब यह लगभग निश्चित होता है कि अन्य निश्चित लाभ बाध्यता का निपटारा करने के लिए अपेक्षित कुछ या सभी व्ययों की प्रतिपूर्ति करेगी तब प्रतिष्ठान निम्नप्रकार करेगा:

(क) प्रतिपूर्ति करने के अपने अधिकार को एक अलग आस्ति के रूप में मान्यता देगा। प्रतिष्ठान उचित मूल्य पर आस्ति का माप करेगा।

(ख) उचित मूल्य की प्रतिपूर्ति करने के अपने अधिकार के उचित मूल्य में हुए परिवर्तनों को उसी तरीके से अलग-अलग किया जाएगा और मान्यता दी जाएगी जैसे कि योजनागत आस्तियों के उचित मूल्य में हुए परिवर्तनों के लिये किये जाते हैं (अनुच्छेद 124 एवं 125 देखें)। अनुच्छेद 120 के अनुसार मान्यता प्राप्त निश्चित लाभ लागत के घटकों को प्रतिपूर्ति के अधिकार की अग्रणीत राशि में परिवर्तनों से संबंधित राशियों से कम करके मान्यता दी जा सकती है।

117. कभी-कभी एक प्रतिष्ठान निश्चित लाभ बाध्यता का निपटारा करने हेतु अपेक्षित कुछ या समस्त व्यय के भुगतान के लिए अन्य पार्टी, जैसे बीमाकर्ता, ट द्वारा अपेक्षा करता है। अर्हक बीमा पॉलिसियां, जैसाकि अनुच्छेद 8 में वर्णित है, योजनागत आस्तियां हैं। एक प्रतिष्ठान अर्हक बीमा पॉलिसियों के लिये उसी तरीके से लेखा करता है जैसे सभी अन्य योजनागत आस्तियों के लिए तथा अनुच्छेद 116 प्रासंगिक नहीं है (अनुच्छेद 46-49 एवं 115 देखें)।

118. जब एक प्रतिष्ठान द्वारा धारित बीमा पॉलिसी एक अर्हक बीमा पॉलिसी नहीं होती है, तब वह बीमा पॉलिसी योजनागत आस्ति नहीं होती है। अनुच्छेद 116 ऐसे मामलों के लिये प्रासंगिक होते हैं और प्रतिष्ठान निश्चित लाभ में घाटे या अधिशेष का निर्धारण करने में कटौती के रूप में मान्यता देने की बजाय बीमा पॉलिसी के अधीन प्रतिपूर्ति करने के अपने अधिकार को एक पृथक आस्ति के रूप में मान्यता देता है। अनुच्छेद 140 (ख) प्रतिष्ठान से अपेक्षा करता है कि वह प्रतिपूर्ति अधिकार तथा संबंधित बाध्यता के बीच के संबंध का संक्षिप्त विवरण को प्रकट करें।

119. यदि बीमा पॉलिसी के अन्तर्गत प्रतिपूर्ति का वह अधिकार उत्पन्न होता है जो निश्चित लाभ योजना के अंतर्गत देय कुछ या समस्त लाभों की राशि एवं समय से बिल्कुल मेल खाता है, तो प्रतिपूर्ति अधिकार का उचित मूल्य संबंधित बाध्यता (यदि प्रतिपूर्ति पूर्णतः वसूली योग्य नहीं है तो अपेक्षित किसी भी प्रकार की कमी के अधीन) का वर्तमान मूल्य माना जाता है।

निश्चित लाभ लागत के घटक

120. एक प्रतिष्ठान निश्चित लाभ लागत के घटकों को निम्न प्रकार से उस सीमा तक मान्यता देगा जिस सीमा तक एक आस्ति की लागत में अन्य भारतीय लेखा मानक उनके समावेशन की अपेक्षा करता है अथवा अनुमति देता है:

- (क) लाभ अथवा हानि में सेवा लागत (अनुच्छेद 66-112 देखें);
- (ख) लाभ अथवा हानि में निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज (अनुच्छेद 123-126 देखें);
- (ग) अन्य व्यापक आय में निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) के पुनर्माप (अनुच्छेद 127-130 देखें) ।

121. अन्य भारतीय लेखा मानकों में आस्तियों, जैसे माल सूचियां तथा संपत्ति, संयंत्र एवं उपस्कर की लागत में ही कुछ कर्मचारी लाभ लागतों के समावेशन की अपेक्षा की जाती है (भारतीय लेखा मानक 2 एवं भारतीय लेखा मानक 16 देखें)। ऐसी आस्तियों की लागत में सम्मिलित की गई कोई नियोजन पश्चात् लाभ लागत अनुच्छेद 120 में सूचीबद्ध घटकों के उचित अनुपात को सम्मिलित करती है।
122. अन्य व्यापक आय में मान्यता प्राप्त निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) के पुनर्मापों को परवर्ती अवधि में लाभ अथवा हानि में पुनर्वर्गीकृत नहीं किया जाएगा। तथापि, प्रतिष्ठान अन्य व्यापक आय में मान्यता प्राप्त उन राशियों को इक्विटी के अर्न्तगत अन्तरित कर सकता है।

निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज

123. निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज को अनुच्छेद 83 में विनिर्दिष्ट बट्टा दर को निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) से गुणा करके निर्धारित किया जाएगा, और दोनों, वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि के प्रारंभ में निर्धारित किये जाएंगे तथा अवधि के दौरान अंशदान तथा लाभ भुगतानों के परिणामस्वरूप निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) में हुए किसी परिवर्तनों को भी विचार में लिया जाता है।
124. निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज को योजनागत आस्तियों पर ब्याज आय, निश्चित लाभ बाध्यता पर ब्याज लागत तथा अनुच्छेद 64 में उल्लिखित आस्ति की ऊपरी सीमा के प्रभाव पर ब्याज के रूप में समाविष्ट करते हुए देखा जा सकता है।
125. योजनागत आस्तियों पर ब्याज आय योजनागत आस्तियों पर प्राप्त प्रतिफल का घटक होता है, और अनुच्छेद 83 में विनिर्दिष्ट बट्टागत दर को योजनागत आस्तियों के उचित मूल्य से गुणा करके निर्धारित किया जाता है, तथा दोनों, वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि के प्रारंभ में अंशदानों के परिणामस्वरूप अवधि के दौरान धारित योजनागत आस्तियों में हुए किसी प्रकार के परिवर्तनों तथा लाभ भुगतानों को विचार में लेकर निर्धारित किया जाता है। योजनागत आस्तियों पर ब्याज आय तथा योजनागत आस्तियों पर प्रतिफल के बीच के अन्तर को निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) के पुनर्माप में शामिल किया जाता है।
126. आस्ति की ऊपरी सीमा के प्रभाव पर ब्याज आस्ति की ऊपरी सीमा के प्रभाव में हुए कुल परिवर्तन का भाग होता है और इसका निर्धारण अनुच्छेद 83 में विनिर्दिष्ट बट्टागत दर से आस्ति की ऊपरी सीमा के प्रभाव को गुणा करके निर्धारित किया जाता है तथा दोनों, वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि के प्रारंभ में निर्धारित किए जाते हैं। उस राशि तथा आस्ति की ऊपरी सीमा के प्रभाव में हुए कुल परिवर्तन के बीच के अन्तर को निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) के पुनर्माप में शामिल किया गया है।

निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) के पुनर्माप

127. निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) के पुनर्माप में निम्नलिखित शामिल हैं:

- (क) बीमांकिक लाभ तथा हानियां (अनुच्छेद 128 व 129 देखें);
- (ख) निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज में सम्मिलित राशियों को छोड़कर (अनुच्छेद 125 देखें) योजनागत आस्तियों पर प्रतिफल (अनुच्छेद 130 देखें); तथा
- (ग) निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज में सम्मिलित राशियों को छोड़कर (अनुच्छेद 126 देखें) आस्ति की ऊपरी सीमा के प्रभाव में किसी प्रकार का परिवर्तन
128. बीमांकिक अवधारणाओं एवं अनुभव समायोजनों में परिवर्तनों के कारण निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य में हुई बढ़ोतरीयों या कमियों के परिणामस्वरूप बीमांकिक लाभ अथवा हानियां होती हैं। बीमांकिक लाभों एवं हानियों के कारणों में निम्नलिखित शामिल होते हैं, उदाहरणार्थ:
- (क) कर्मचारी टर्नोवर, शीघ्र सेवानिवृत्ति अथवा मर्त्यता या वेतनों, लाभों (यदि स्फटिकारी लाभ वृद्धियों के लिये योजना की औपचारिक या परिकल्पित शर्तों में व्यवस्था की गई है) अथवा चिकित्सीय लागतों में वृद्धियों की अप्रत्याशित उच्च या निम्न दरें;
- (ख) लाभ भुगतान विकल्पों से संबंधित अवधारणाओं में परिवर्तनों का प्रभाव;
- (ग) भावी कर्मचारी टर्नोवर, शीघ्र सेवानिवृत्ति या मर्त्यता या वेतनों में बढ़ोतरीयों, लाभों (यदि स्फटिकारी लाभ वृद्धियों के लिये योजना की औपचारिक या परिकल्पित शर्तों में व्यवस्था की गई है) अथवा चिकित्सीय लागतों के प्राक्कलनों में परिवर्तनों का प्रभाव; तथा
- (घ) बट्टादर में परिवर्तनों का प्रभाव ।
129. बीमांकिक लाभ एवं हानियों में निश्चित लाभ योजना को प्रारंभ करने, संशोधन करने, कटौती करने या निपटान करने के कारण निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य में हुए परिवर्तनों को, अथवा निश्चित लाभ योजना के अधीन देय लाभों में हुए परिवर्तनों को शामिल नहीं किया जाता है। ऐसे परिवर्तनों का परिणाम गत सेवा लागत, अथवा निपटान पर हुए लाभ या हानियां होते हैं।
130. योजनागत आस्तियों पर प्रतिफल का निर्धारण करने में एक प्रतिष्ठान निश्चित लाभ बाध्यता को मापने के लिये प्रयुक्त बीमांकिक मान्यताओं में शामिल किए गए कर के अलावा योजनागत आस्तियों का प्रबंध करने की लागतों तथा योजना द्वारा स्वयं देय किसी प्रकार के कर को घटाता है (अनुच्छेद 76)। अन्य प्रशासनिक लागतों को योजनागत आस्तियों पर मिलने वाले प्रतिफल में से नहीं घटाया जाता है।

प्रस्तुतिकरण

समंजन

131. एक प्रतिष्ठान एक योजना से संबंधित आस्ति का दूसरी योजना से संबंधित बाध्यता के प्रति तब समंजन करेगा जब, और केवल जब:

(क) प्रतिष्ठान के पास दूसरी योजना के अंतर्गत बाध्यताओं का निपटान करने के लिए एक योजना के अधिशेष का उपयोग करने का कानूनी प्रवर्तनीय अधिकार होता है; तथा

(ख) प्रतिष्ठान या तो निवल आधार पर बाध्यताओं का निपटान या एक योजना के अधिशेष की वसूली तथा दूसरी योजना के अधीन बाध्यता के निपटान को साथ-साथ करना चाहता है।

132. समंजन मानदण्ड ठीक वैसे हैं जिन्हे भारतीय लेखा मानक 32, *वित्तीय लिखतें: प्रस्तुतिकरण* में वित्तीय लिखतों के लिये सुस्थापित किये गए हैं।

चालू/गैर-चालू का अन्तर

133. कुछ प्रतिष्ठान चालू आस्तियों तथा बाध्यताओं से गैर-चालू आस्तियों एवं दायित्वों में अन्तर करते हैं। यह मानक यह निर्दिष्ट नहीं करता है कि एक प्रतिष्ठान को नियोजन पश्चात् लाभों से उत्पन्न आस्तियों एवं दायित्वों के चालू एवं गैर-चालू अंशों में अन्तर करना चाहिए या नहीं।

निश्चित लाभ लागत के घटक

134. अनुच्छेद 120 एक प्रतिष्ठान से अपेक्षा करता है कि वह लाभ अथवा हानि में सेवा लागत तथा निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज को मान्यता दें। यह मानक यह निर्दिष्ट नहीं करता है कि एक प्रतिष्ठान को सेवा लागत तथा निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज को कैसे प्रस्तुत करना चाहिये। एक प्रतिष्ठान उन घटकों को भारतीय लेखा मानक 1 के अनुसार प्रस्तुत करता है।

प्रकटन

135. एक प्रतिष्ठान वह सूचना प्रकट करेगा जो:

(क) इसकी निश्चित लाभ योजनाओं की विशेषताओं तथा उनसे सम्बद्ध जोखिमों को स्पष्ट करती है (अनुच्छेद 139 देखें);

(ख) इसके वित्तीय विवरणों में इसकी निश्चित लाभ योजनाओं से उत्पन्न राशियों की पहचान करता है तथा स्पष्ट करता है (अनुच्छेद 140-144 देखें); तथा

(ग) यह वर्णन करता है कि इसकी निश्चित लाभ योजनाएँ कैसे प्रतिष्ठान के भावी नकदी प्रवाहों की राशि, समय तथा अनिश्चितता को प्रभावित कर सकती हैं (अनुच्छेद 145-147 देखें)।

136. अनुच्छेद 135 के उद्देश्यों को पूरा करने के लिये प्रतिष्ठान निम्नलिखित सभी पर विचार करेगा:

(क) प्रकटन की अपेक्षाओं को पूरा करने के लिये आवश्यक ब्यौरा का स्तर;

(ख) विभिन्न अपेक्षाओं में से प्रत्येक पर कितना अधिक महत्व दिया जा सकता है;

(ग) कितना अधिक एकत्रीकरण अथवा गैर-एकत्रीकरण किया जा सकता है; तथा

(घ) क्या वित्तीय विवरणों के प्रयोगकर्ता को प्रकट की गई मात्रात्मक सूचना का मूल्यांकन करने के लिये अतिरिक्त सूचना की आवश्यकता है।

137. यदि इस मानक और अन्य भारतीय लेखा मानकों की अपेक्षाओं के अनुसार किये गए प्रकटन अनुच्छेद 135 के उद्देश्यों को पूरा करने के लिये अपर्याप्त है, तो एक प्रतिष्ठान उन उद्देश्यों को पूरा करने के लिये आवश्यक अतिरिक्त सूचना प्रकट करेगा। उदाहरण के लिये, एक प्रतिष्ठान निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य का विश्लेषण प्रस्तुत करेगा जो बाध्यता की प्रकृति, विशेषताओं एवं जोखिमों में अंतर करता है। ऐसे प्रकटन निम्नलिखित में अंतर कर सकता है:

(क) उन राशियों के बीच जो सक्रिय सदस्यों, आस्थगित सदस्यों तथा पेशनरों की होती हैं।

(ख) निहित लाभों और उन लाभों के बीच जो निहित नहीं हैं परंतु प्रोद्भूत हैं।

(ग) सशर्त लाभो, भावी वेतन बढ़ोतरियों को आरोप्य राशियों और अन्य लाभों के बीच।

138. एक प्रतिष्ठान यह मूल्यांकन करेगा कि सारवान रूप से भिन्न जोखिमों वाली योजनाओं अथवा योजनाओं के समूहों में अंतर करने के लिये कुछ या सभी प्रकटनों का गैर-एकत्रीकरण किया जाना चाहिए। उदाहरण के लिये एक प्रतिष्ठान योजनाओं के बारे में निम्नलिखित विशेषताओं में से एक या अधिक को दर्शाते हुए प्रकटन का गैर-एकत्रीकरण कर सकता है:

(क) विभिन्न भौगोलिक अवस्थितियां।

(ख) विभिन्न विशेषताएं, जैसे एक समान वेतन पेंशन योजनाएं, अन्तिम वेतन पेंशन योजनाएं अथवा नियोजन पश्चात् चिकित्सीय योजनाएं।

(ग) विभिन्न नियामक वातावरण।

(घ) विभिन्न रिपोर्टिंग खण्ड।

(ङ.) विभिन्न निधिकरण व्यवस्थाएँ (अर्थात् पूर्णतः अनिधिबद्ध, पूर्णतः या अंशतः निधिबद्ध)।

निश्चित लाभ योजनाओं की विशेषताएं तथा उनसे संबंधित जोखिम

139. एक प्रतिष्ठान निम्नलिखित का प्रकटन करेगा:

(क) अपनी निश्चित लाभ योजनाओं की विशेषताओं के बारे में सूचना, जिसमें शामिल है:

(i) योजना द्वारा दिये गए लाभों की प्रकृति (अर्थात् अन्तिम वेतन निश्चित लाभ योजना अथवा गारंटी के साथ अंशदान -आधारित योजना)।

(ii) नियामक ढाँचे का विवरण जिसमें योजना कार्य करती है, उदाहरण के लिए, किसी निम्नतम निधिकरण अपेक्षाओं का स्तर और योजना पर नियामक ढाँचे का कोई प्रभाव जैसे कि आस्ति की ऊपरी सीमा (अनुच्छेद 64 देखें)।

(iii) योजना के अधिशासन के लिये किसी अन्य प्रतिष्ठान के उत्तरदारियत्वों का विवरण, उदाहरण के लिए, योजना के न्यासियों अथवा बोर्ड सदस्यों के उत्तरदायित्व।

(ख) उन जोखिमों का विवरण जिसमें योजना प्रतिष्ठान को अभिदर्शित करती है, किसी असामान्य, प्रतिष्ठान विशेष अथवा योजना विशेष जोखिमों और जोखिम के किसी महत्वपूर्ण केन्द्रीयकरणों पर

महत्व दिया जाता है। उदाहरण के लिये, यदि योजनागत आस्तियां प्रमुखतः निवेशों की किसी एक श्रेणी, अर्थात् संपत्ति, में निवेशित की गई है तो योजना प्रतिष्ठान को संपत्ति बाजार जोखिमों की केन्द्रीयकरणों के प्राप्त अभिदर्शित करती है।

(ग) किसी योजनागत संशोधनों, कटौतियों तथा निपटानों का विवरण।

वित्तीय विवरणों में राशियों का स्पष्टीकरण

140. एक प्रतिष्ठान प्रारंभिक शेष से अन्तिम शेष में प्रत्येक निम्नलिखित के लिए यदि लागू होती है, समाधान उपलब्ध कराएगा:

(क) निम्नलिखित के लिये अलग-अलग समाधान दर्शानेवाला निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति):

- (i) योजनागत आस्तियां।
- (ii) निश्चित लाभ बाध्यता का वर्तमान मूल्य।
- (iii) आस्ति की ऊपरी सीमा का प्रभाव।

(ख) किसी प्रकार की प्रतिपूर्ति का अधिकार एक प्रतिष्ठान किसी प्रकार की प्रतिपूर्ति के अधिकार और संबंधित बाध्यता के बीच के सम्बन्ध का भी वर्णन करेगा।

141. अनुच्छेद 140 में सूचीबद्ध प्रत्येक समाधान निम्नलिखित प्रत्येक को, यदि लागू हो तो, दर्शाएगा:

(क) चालू सेवा लागत।

(ख) ब्याज आय अथवा व्यय।

(ग) अलग-अलग से दर्शायी जाने वाली निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति)के पुनर्माप:

- (i) योजनागत आस्तियों पर प्रतिफल, (ख) में ब्याज में सम्मिलित राशियों को छोड़कर।
- (ii) जनसंख्याकी अवधारणाओं में हुए परिवर्तनों से उत्पन्न बीमांकिक लाभ एवं हानियां (अनुच्छेद 76 (क) देखें)।
- (iii) वित्तीय अवधारणाओं में हुए परिवर्तनों से उत्पन्न बीमांकिक लाभ एवं हानियां (अनुच्छेद 76 (ख) देखें)।
- (iv) ऊपर (ख) में ब्याज में सम्मिलित राशियों को छोड़कर, आस्ति की ऊपरी सीमा के लिए निवल निश्चित लाभ आस्ति को सीमित करने के प्रभाव में परिवर्तन। एक प्रतिष्ठान यह भी प्रकट करेगा कि इसने अधिकतम उपलब्ध आर्थिक लाभ को कैसे निर्धारित किया गया है, अर्थात् लाभ या तो अंशदानों की वापसियों, भावी अंशदानों की कटौतियों के रूप में होंगे या दोनों के सम्मिलित रूप में होंगे।

(घ) गत सेवा लागत तथा निपटानों से उत्पन्न लाभ एवं हानियां। जैसाकि अनुच्छेद 100 द्वारा अनुमति प्राप्त है, गत सेवा लागत तथा निपटानों से उत्पन्न लाभ एवं हानियों में अंतर किये जाने की आवश्यकता नहीं है, यदि वे एक साथ घटित होते हैं।

(ङ.) विदेशी विनिमय दरों में परिवर्तनों का प्रभाव।

- (च) योजना में अंशदान, नियोजक द्वारा तथा योजना के सहभागियों द्वारा किए गए अंशदानों को अलग-अलग दर्शाते हुए ।
- (छ) किसी निपटान के संबंध में प्रदत्त राशि को अलग से दर्शाते हुए योजना से प्राप्त भुगतान।
- (ज) व्यवसायिक संयोजनों तथा निपटानों का प्रभाव ।
142. एक प्रतिष्ठान योजनागत आस्तियों के उचित मूल्य का उन श्रेणियों में विसमूहन करेगा जो उन आस्तियों की प्रकृति और जोखिमों में भेद करती है तथा योजनागत आस्ति की प्रत्येक श्रेणी को उनमें उप-विभाजित करेगा जिसका सक्रिय बाजार में उद्धृत बाजार मूल्य होता है (जैसाकि भारतीय लेखा मानक 113 उचित मूल्य माप में परिभाषित) और उनका जिनका नहीं होता है। उदाहरण के लिये, और अनुच्छेद 136 में चर्चित प्रकटन के स्तर पर विचार करते हुए, एक प्रतिष्ठान निम्नलिखित के बीच भेद कर सकेगा:
- (क) नकदी तथा नकदी तुल्य;
- (ख) इक्विटी लिखतें (उद्योग के प्रकार, कंपनी के आकार, भूगोल आदि द्वारा विभाजित किए गए);
- (ग) ऋण लिखतें (निगमकर्ता का प्रकार, साख गुणवत्ता, भूगोल आदि द्वारा विभाजित किया हुआ);
- (घ) स्थावर संपदा (भूगोल आदि द्वारा विभाजित किया हुआ);
- (ङ.) व्युत्पन्नताएं (संविदा में अर्न्तनिहित जोखिम के प्रकार के अनुसार विभाजित, उदाहरण के लिये ब्याज दर संविदाएं, विदेशी विनिमय संविदाएं, इक्विटी संविदाएं, ऋण संविदाएं, दीर्घकालिक (स्वैप, आदि);
- (च) निवेश निधियां (निधि के प्रकार द्वारा विभाजित किया हुआ);
- (छ) आस्ति समर्थित प्रतिभूतियां; तथा
- (ज) संरचनागत ऋण।
143. एक प्रतिष्ठान योजनागत आस्तियों के रूप में धारित प्रतिष्ठान की स्वयं की हस्तान्तरणीय वित्तीय लिखतों के उचित मूल्य को प्रकट करेगा, और योजनागत आस्तियों का उचित मूल्य, जो प्रतिष्ठान द्वारा धारित की हुई संपत्ति हैं, या उसके द्वारा प्रयुक्त अन्य आस्तियां हैं।
144. एक प्रतिष्ठान निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य निर्धारित करने के लिए प्रयुक्त महत्वपूर्ण बीमांकिक अवधारणाओं को प्रकट करेगा (अनुच्छेद 76 देखें)। ऐसे प्रकटन चरों में होंगे (अर्थात् पूर्ण प्रतिशतता के रूप में होंगे और केवल विभिन्न प्रतिशतताओं तथा अन्य चरों के बीच मार्जिन के रूप में नहीं होंगे)। जब एक प्रतिष्ठान योजनाओं के समूहन के लिये प्रकटनों को पूर्णतः उपलब्ध कराता है, तब यह ऐसे प्रकटनों को भारित औसतों अथवा अपेक्षाकृत संकीर्ण सीमाओं के रूप में उपलब्ध कराएगा।

भावी नकदी प्रवाहों की राशि, समय तथा अनिश्चितता

145. एक प्रतिष्ठान निम्नलिखित प्रकट करेगा:
- (क) रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में प्रत्येक महत्वपूर्ण बीमांकिक अवधारणा के लिए संवेदनशीलता विश्लेषण (जैसाकि अनुच्छेद 144 के अर्न्तगत प्रकट किया गया है) जिसमें दर्शाया गया है कि कैसे निश्चित लाभ बाध्यता प्रासंगिक बीमांकिक अवधारण में हुए परिवर्तनों द्वारा प्रभावित हुए होंगे जो उस तारीख को विवेक युक्तियुक्त रूप से संभव हुए थे।

- (ख) ऊपरी (क) द्वारा अपेक्षित संवेदनशीलता विश्लेषण को तैयार करने में प्रयुक्त पद्धतियाँ तथा अवधारणाएँ और उन पद्धतियों की परिसीमाएँ।
- (ग) पूर्ण अवधि से संवेदनशीलता विश्लेषणों में प्रयुक्त पद्धतियों एवं अवधारणाओं में हुए परिवर्तनों तथा उन परिवर्तनों के लिए कारण ।
146. एक प्रतिष्ठान योजना अथवा प्रतिष्ठान द्वारा प्रयुक्त किसी आस्ति दायित्व मिलान नीतियों के वर्णन का प्रकटन करेगा साथ ही साथ वार्षिकियों तथा जोखिमों के प्रबंध के लिए अन्य तकनीकों के प्रयोग का प्रकटन करेगा, जैसेकि दीर्घावधि स्वैप ।
147. प्रतिष्ठान के भावी नकदी प्रवाहों पर निश्चित लाभ योजना के प्रभाव का संकेत देने के लिये प्रतिष्ठान निम्नलिखित प्रकट करेगा:
- (क) किसी निधिकरण व्यवस्थाओं तथा निधिकरण नीति का वर्णन जो भावी अंशदानों को प्रभावित करते हैं।
- (ख) अगली वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि के लिये योजना में प्रत्याशित अंशदान ।
- (ग) निश्चित लाभ बाध्यता की परिपक्वता अवधि की रूपरेखा के बारे में सूचना। इसमें निश्चित लाभ बाध्यता का भारित औसत समयावधि शामिल होगी और लाभ भुगतानों के समय के वितरण के बारे में अन्य सूचना भी शामिल हो सकती है, जैसेकि लाभ भुगतानों का परिपक्वता अवधि विश्लेषण ।

बहु-नियोजक योजनाएँ

148. यदि एक प्रतिष्ठान बहुनियोजक निश्चित लाभ योजना में भाग लेता है तो यह निम्नलिखित को प्रकट करेगा:
- (क) निधिकरण व्यवस्थाओं का विवरण जिसमें प्रतिष्ठान के अंशदानों की दर तथा कोई निम्नतम निधिकरण करने की अपेक्षाएँ को निर्धारण करने में प्रयुक्त पद्धति शामिल होती है ।
- (ख) उस सीमा का विवरण जिस सीमा तक प्रतिष्ठान बहु-नियोजक योजना की शर्तों व नियमों के अंतर्गत अन्य प्रतिष्ठान की बाध्यताओं के लिये योजना के प्रति उत्तरदायी हो सकता है।
- (ग) निम्नलिखित पर घाटे या अधिशेष के किसी सहमत आबंटन का विवरण:
- (i) योजना को समाप्त करना; अथवा
- (ii) प्रतिष्ठान का योजना से प्रत्याहार ।
- (घ) यदि प्रतिष्ठान उस योजना का लेखा इस प्रकार करता है मानो यह अनुच्छेद 34 के अनुसार एक निश्चित अंशदान योजना थी, तो यह ऊपर (क)-(ग) तक में अपेक्षित सूचना के अतिरिक्त तथा अनुच्छेद 139-147 में अपेक्षित सूचना की बजाय निम्नलिखित को प्रकट करेगा:
- (i) यह तथ्य की योजना एक निश्चित लाभ योजना है।
- (ii) वह कारण जिससे कि निश्चित लाभ योजना के रूप में योजना का लेखा करने के लिये प्रतिष्ठान को सक्षम करने के लिए पर्याप्त सूचना उपलब्ध नहीं है।
- (iii) अगली वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि के लिये योजना में प्रत्याशित अंशदान।

- (iv) योजना में किसी भी प्रकार के घाटे या अधिशेष के बारे में सूचना, जो भावी अंशदानों की राशि को प्रभावित कर सकते हैं और साथ ही साथ उस घाटे या अधिशेष के निर्धारण के लिये प्रयुक्त आधार तथा प्रतिष्ठान के लिए निहितार्थ, यदि कोई हो, के बारे में सूचना ।
- (v) अन्य भाग लेने वाले प्रतिष्ठानों की तुलना में योजना में प्रतिष्ठान की भागीदारी के स्तर का संकेत। ऐसे मापों के उदाहरणों में, जो ऐसा संकेत दे सकते हैं, योजना के कुल अंशदानों में प्रतिष्ठान का अनुपात अथवा प्रतिष्ठान का सक्रिय सदस्यों, सेवानिवृत्त सदस्यों और भूतपूर्व सदस्यों, जो लाभों के हकदार हैं, की कुल संख्या का अनुपात शामिल है।

सामान्य नियंत्रणाधीन प्रतिष्ठानों के बीच जोखिम बांटने वाली निश्चित लाभ योजनाएं

149. यदि एक प्रतिष्ठान एक ऐसी निश्चित लाभ योजना में भाग लेता है जो सामान्य नियंत्रणाधीन प्रतिष्ठानों के बीच जोखिमों को बांटती है, तो यह निम्नलिखित प्रकट करेगा:
- (क) निवल निश्चित लाभ लागत को प्रभारित करने के लिये संविदागत करार या निर्दिष्ट नीति अथवा यह तथ्य कि ऐसी कोई नीति नहीं है।
 - (ख) प्रतिष्ठान द्वारा प्रदत्त किये जाने वाले अंशदान का निर्धारण करने की नीति।
 - (ग) यदि प्रतिष्ठान अनुच्छेद 41 में दिए गए रूप में निवल निश्चित लाभ लागत के आबंटन के लिये लेखा करता है, तो अनुच्छेद 135-147 द्वारा समग्र योजना के बारे में सभी अपेक्षित सूचना ।
 - (घ) यदि प्रतिष्ठान अनुच्छेद 41 में दिए गए रूप में उस अवधि के लिये देय अंशदान के लिये लेखा करता है, तो समग्र रूप में योजना के बारे में सभी सूचना जो कि अनुच्छेद 135-137, 139, 142-144 तथा 147 (क) एवं (ख) द्वारा अपेक्षित है।
150. अनुच्छेद 149 (ग) एवं (घ) द्वारा अपेक्षित सूचना अन्य समूह के प्रतिष्ठान के वित्तीय विवरणों में प्रकटनों के प्रति-निर्देश द्वारा प्रकट की जा सकती है यदि:
- (क) वह समूह प्रतिष्ठान के वित्तीय विवरण योजना के लिए अपेक्षित सूचना को अलग से निश्चित करते हैं तथा प्रकट करते हैं; और
 - (ख) वह समूह प्रतिष्ठान के वित्तीय विवरण उन्हीं शर्तों पर प्रयोगकर्ता को उपलब्ध होते हैं जिस प्रकार प्रतिष्ठान के वित्तीय विवरण होते हैं तथा उसी समय पर अथवा उससे पहले उपलब्ध होते हैं जब प्रतिष्ठान के वित्तीय विवरण उपलब्ध होते हैं।

अन्य भारतीय लेखा मानकों में प्रकटन अपेक्षाएँ

151. जहां भारतीय लेखा मानक 24 द्वारा अपेक्षित है, एक प्रतिष्ठान निम्नलिखित के बारे में सूचना प्रकट करता है:
- (क) नियोजन पश्चात् लाभ योजनाओं के साथ संबंधित पार्टि लेन-देन; और
 - (ख) प्रमुख प्रबंधन कार्मिकों के लिए नियोजन पश्चात् लाभ ।
152. जहाँ भारतीय लेखा मानक 37 द्वारा अपेक्षित है, वहाँ एक प्रतिष्ठान नियोजन पश्चात् लाभ बाध्यताओं से उत्पन्न आकस्मिक दायित्वों के बारे में सूचना प्रकट करता है।

अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभ

153. अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभों में निम्नलिखित जैसी मदें शामिल हैं यदि उनका उस वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि की समाप्ति के बाद बारह महीने के भीतर पूर्णतः निपटान होना प्रत्याशित नहीं है जिसमें कर्मचारी संबंधित सेवा प्रदान करते हैं:
- (क) दीर्घावधि प्रदत्त अनुपस्थितियां जैसेकि दीर्घ-सेवा अथवा विराम (सबेटिकल) अवकाश;
 - (ख) जुबली या अन्य दीर्घ-सेवालाभ;
 - (ग) दीर्घावधि विकलांगता लाभ;
 - (घ) लाभ-सहभाजन एवं बोनस; तथा
 - (ङ.) आस्थगित (विलम्बित) पारिश्रमिक।
154. अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभों का माप आमतौर पर अनिश्चतता के उसी श्रेणी के अधीन नहीं होता है जैसा नियोजन पश्चात् लाभों के माप में होती है। इस कारण से, यह मानक अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभों के लिए सरल लेखा पद्धति की अपेक्षा करता है। नियोजन पश्चात् लाभों के लिए अपेक्षित लेखांकन से भिन्न, यह तरीका अन्य व्यापक आय में पुनर्मापों को मान्यता नहीं देता है।

मान्यता एवं माप

155. अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभ योजना में घाटे या अधिशेष को मान्यता देने तथा माप करने में एक प्रतिष्ठान अनुच्छेद 56-98 तथा 113-115 का प्रयोग करेगा। एक प्रतिष्ठान किसी प्रकार के प्रतिपूर्ति अधिकार को मान्यता देने तथा माप करने में अनुच्छेद 116-119 का प्रयोग करेगा।
156. अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभों के लिए एक प्रतिष्ठान लाभ अथवा हानि में निम्नलिखित राशियों के निवल जोड़ को मान्यता देगा, सिवाय उस सीमा तक छोड़कर जब दूसरा भारतीय लेखा मानक एक आस्ति की लागत में उनके समावेशन की अपेक्षा करता है:
- (क) सेवा लागत (अनुच्छेद 66-112 देखें);
 - (ख) निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) पर निवल ब्याज (अनुच्छेद 123-126 देखें); तथा
 - (ग) निवल निश्चित लाभ दायित्व (आस्ति) की पुनर्माप (अनुच्छेद 127-130 देखें)।
157. अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभ का एक रूप दीर्घावधि विकलांगता लाभ है। यदि लाभ का स्तर सेवा की अवधि पर निर्भर करता है तो एक बाध्यता उत्पन्न होती है जब सेवा प्रदान की जाती है। उस, बाध्यताबाध्यता का माप उस संभावना को प्रदर्शित करता है कि भुगतान अपेक्षित होगा और समयावधि, जिसके लिये भुगतान किया जाना प्रत्याशित है। यदि किसी विकलांग कर्मचारी की सेवा-वर्षों पर विचार किये बिना लाभ का स्तर वही होता है, तो उन लाभों की प्रत्याशित लागत को तब मान्यता दी जाती है जब वैसी घटनाएँ घटती हैं जो दीर्घावधि विकलांगता का कारण होता है।

प्रकटन

158. यद्यपि यह मानक अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभों के बारे में विशिष्ट प्रकटनों की अपेक्षा नहीं करता है, फिर भी, अन्य भारतीय लेखा मानकों में प्रकटन अपेक्षित हो सकते हैं। उदाहरण के लिये, भारतीय लेखा मानक 24 प्रमुख महत्वपूर्ण प्रबंधन कार्मिकों के लिए कर्मचारी लाभों के बारे में प्रकटनों की अपेक्षा करता है। भारतीय लेखा मानक 1 कर्मचारी लाभों के व्यय के प्रकटनों की अपेक्षा करता है।

सेवा समाप्ति लाभ

159. यह मानक सेवा समाप्ति लाभों पर अन्य कर्मचारी लाभों से अलग चर्चा करता है क्योंकि वह घटना जो एक बाध्यता को उत्पन्न करती है, वह कर्मचारी सेवा नहीं बल्कि सेवा समाप्ति है। सेवा समाप्ति लाभ या तो प्रतिष्ठान के सेवा समाप्त करने के निर्णय का परिणाम होते हैं या प्रतिष्ठान के सेवा समाप्ति के बदले में दिये गए लाभों के प्रस्ताव को स्वीकार करने के कर्मचारी के निर्णय का परिणाम होते हैं।

160. सेवा समाप्ति लाभों में प्रतिष्ठान के प्रस्ताव के बिना कर्मचारी के अनुरोध पर नियोजन-समाप्ति के परिणामस्वरूप अथवा अनिवार्य सेवा-निवृत्ति अपेक्षाओं के परिणामस्वरूप मिलने वाले कर्मचारी लाभ शामिल नहीं होते हैं क्योंकि वे लाभ नियोजन पश्चात् लाभ होते हैं। कुछ प्रतिष्ठान कर्मचारी के अनुरोध पर सेवा समाप्ति पर मिलने वाला लाभ (वास्तव में नियोजन पश्चात् लाभ) प्रतिष्ठान के अनुरोध पर सेवा समाप्ति के लिये मिलने वाले लाभों से निम्नतर स्तर पर देते हैं। प्रतिष्ठान के अनुरोध पर प्रदान किए जाने वाले अधिक लाभ और कर्मचारी के अनुरोध पर नियोजन समाप्ति पर प्रदान किए जाने वाले लाभ के बीच अंतर सेवा समाप्ति लाभ होते हैं।

161. कर्मचारी लाभ का स्वरूप यह निर्धारित नहीं करते हैं कि यह सेवा के बदले में दिया गया है या कर्मचारी की सेवा समाप्ति के बदले में दिया गया है। सेवा समाप्ति लाभ विशिष्ट रूप से एक मुश्त भुगतान होते हैं, किन्तु कभी-कभी निम्नलिखित भी उनमें शामिल होते हैं:

(क) नियोजन पश्चात् लाभों में बढ़ोतरी, कर्मचारी लाभ योजना के माध्यम से अप्रत्यक्ष रूप से या प्रत्यक्ष रूप से।

(ख) यदि कर्मचारी आगे ऐसी कोई सेवा प्रदान नहीं करता है जो प्रतिष्ठान को आर्थिक लाभ देती है तो विनिर्दिष्ट नोटिस अवधि के अन्त तक का वेतन।

162. इस बात के संकेतक कि कर्मचारी लाभ सेवाओं के बदले में दिया जा रहा है, निम्नलिखित हैं:

(क) लाभ प्रदान की जाने वाली भावी सेवा पर सशर्त होता है (लाभों के सहित जो यदि और अधिक सेवा उपलब्ध करायी जाती है तो बढ़ते हैं)।

(ख) कर्मचारी लाभ योजना की शर्तों के अनुसार लाभ प्रदान किया जाता है।

163. कुछ सेवा समाप्ति लाभों को मौजूदा कर्मचारी लाभ योजना की शर्तों के अनुसार प्रदान किया जाता है। उदाहरण के लिये, वे विधान, रोजगार संविदा अथवा युनियन करारों द्वारा विनिर्दिष्ट हो सकते हैं अथवा नियोजक के इसी तरह के लाभों को देने के पूर्व कार्य-व्यवहार के परिणाम के रूप में अर्न्तनिहित होते हैं। दूसरे उदाहरण के रूप में यदि एक प्रतिष्ठान अल्पावधि से अधिक के लिये उपलब्ध लाभों का प्रस्ताव करता है अथवा प्रस्ताव एवं वास्तविक सेवा समाप्ति की प्रत्याशित तारीख के बीच अल्पावधि से अधिक का समय है तो

प्रतिष्ठान यह विचार करता है कि इसने नई कर्मचारी लाभ योजना स्थापित कर दी है और इसलिये क्या उस योजना के अंतर्गत प्रस्तावित लाभ सेवा निवृत्ति लाभ है या नियोजन पश्चात् लाभ है। कर्मचारी लाभ योजना की शर्तों के अनुसार दिए गए कर्मचारी लाभ सेवा समाप्ति हैं यदि वे प्रतिष्ठान के कर्मचारी की सेवा समाप्ति के निर्णय का परिणाम होता है और प्रदान की जाने वाली भावी सेवाओं के लिये सशर्त नहीं होते हैं।

164. कुछ कर्मचारी लाभ कर्मचारी के प्रस्थान के कारण पर विचार किये बिना दिये जाते हैं। ऐसे लाभों के भुगतान निश्चित हैं (बशर्ते कोई निहित या निम्नतम सेवा अपेक्षाएं न हों) किन्तु उनके भुगतान का समय अनिश्चित है। यद्यपि, ऐसे लाभ सेवा समाप्ति क्षतिपूर्तियां अथवा सेवा समाप्ति ग्रेच्युटी के रूप में कुछ क्षेत्राधिकारों में वर्णित किये गये हैं, इसलिये वे सेवा समाप्ति लाभों की बजाय नियोजन पश्चात् लाभ हैं और प्रतिष्ठान उनका लेखा नियोजन पश्चात् लाभ के रूप में करता है।

मान्यता

165. एक प्रतिष्ठान सेवा समाप्ति लाभों के दायित्व और व्यय को निम्नलिखित तारीखों में से पहले वाली तारीख पर मान्यता देगा:

(क) जब प्रतिष्ठान उन लाभों के प्रस्ताव को वापस नहीं ले सकता है; तथा

(ख) जब एक प्रतिष्ठान पुर्नसंरचना की लागत को मान्यता देता है जो भारतीय लेखा मानक 37 के कार्यक्षेत्र के अन्दर है और जिसमें सेवा समाप्ति लाभों के भुगतान सम्मिलित है।

166. सेवा समाप्ति के बदले में लाभों के प्रस्ताव को स्वीकार करने के कर्मचारी के निर्णय के परिणामस्वरूप देय सेवा समाप्ति लाभों के लिये, वह समय जब एक प्रतिष्ठान सेवा समाप्ति लाभों के प्रस्ताव को वापस नहीं ले सकता है निम्नलिखित में से जो पहले होता है, वह होता है:

(क) जब कर्मचारी प्रस्ताव को स्वीकार करता है; तथा

(ख) जब प्रतिष्ठान प्रस्ताव को वापस लेने की क्षमता प्रतिबंध (अर्थात् कानूनी, नियामक अथवा संविदात्मक अपेक्षा या अन्य प्रतिबन्ध) होता है। यह तब होगा जब प्रस्ताव दिया जाता है और यदि प्रस्ताव के समय प्रतिबंध विद्यमान रहता है।

167. कर्मचारी के सेवा समाप्त करने के प्रतिष्ठान के निर्णय के परिणामस्वरूप देय सेवा समाप्ति लाभों के लिये प्रस्ताव को प्रतिष्ठान तब वापस नहीं ले सकता है जब प्रतिष्ठान ने निम्नलिखित सभी मानदण्डों को पूरा करते हुए सेवा समाप्ति की योजना के बारे में प्रभावित कर्मचारियों को सूचित कर दिया है:

(क) योजना को पूरा करने के लिये अपेक्षित कार्य यह संकेत करते हैं कि यह असंभावित है कि योजना में महत्वपूर्ण परिवर्तन किये जाएंगे।

(ख) योजना उन कर्मचारियों की संख्या, जिनकी सेवा समाप्त की जानी है, उनके कार्य का वर्गीकरण अथवा कार्यों और उनके स्थानों (किन्तु योजना के प्रत्येक व्यक्तिगत कर्मचारी की पहचान करने की आवश्यकता नहीं है) तथा संभावित समापन की तारीख की पहचान करती है।

(ग) योजना उन सेवा समाप्ति लाभो को संस्थापित करती है जो कर्मचारी काफी विस्तार में प्राप्त करेगा जिससे कि कर्मचारी उन लाभोंके प्रकार एवं राशि का निर्धारण कर सकेंगे जो वे तब प्राप्त करेगे जब उनकी सेवा समाप्त कर दी जाती है।

168. जब एक प्रतिष्ठान सेवा समाप्ति लाभों को मान्यता देता है तब प्रतिष्ठान को योजनागत संशोधन तथा अन्य कर्मचारी लाभों की कटौती का भी लेखा करना पड सकता है (अनुच्छेद 103 देखें)।

माप

169. एक प्रतिष्ठान प्रारंभिक मान्यता पर सेवा-समाप्ति लाभों को मापेगा और कर्मचारी लाभ की प्रकृति के अनुसार परवर्ती परिवर्तनों का माप करेगा और मान्यता देगा, बशर्ते कि यदि सेवा-समाप्ति लाभ नियोजन-पश्चात् लाभों में हुई बढोतरी है तो प्रतिष्ठान नियोजन-पश्चात् लाभों की अपेक्षाओ को लागू करेगा। अन्यथा:

(क) यदि सेवा समाप्ति लाभों का उस वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि की समाप्ति के पश्चात्, जिसमें सेवा-समाप्ति लाभ को मान्यता दी जाती है के बारह महीने के भीतर पूर्णतः निपटान किया जाना प्रत्याशित है, तो प्रतिष्ठान अल्पावधि कर्मचारी लाभों की अपेक्षाओं को लागू करेगा।

(ख) यदि सेवा-समाप्ति लाभों का वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि की समाप्ति के पश्चात् बारह महीने के भीतर पूर्णतः निपटान किया जाना प्रत्याशित नहीं है तो प्रतिष्ठान अन्य दीर्घावधि कर्मचारी लाभों की अपेक्षाओं को लागू करेगा।

170. चूंकि सेवा समाप्ति लाभ सेवा के बदले नहीं दिए जाते है, इसलिये सेवा अवधियों के प्रति लाभों के आरोपण से संबंधित अनुच्छेद 70-74 प्रासंगिक नहीं है

अनुच्छेद 159-170 का दृष्टांत देने वाले उदाहरण

पृष्ठभूमि

हाल में हुए अधिग्रहण के परिणामस्वरूप एक प्रतिष्ठान 10 (दस) महीने में एक फैक्ट्री को बंद करने की और, उस समय फैक्ट्री के सभी शेष कर्मचारियों की सेवा समाप्त करने की योजना बनाता है। चूंकि प्रतिष्ठान को फैक्ट्री पर कुछ संविदाओं को पूर्ण करने के लिए कर्मचारियों की दक्षता की आवश्यकता है, इसलिए यह निम्न प्रकार सेवा-समाप्ति की योजना की घोषणा करता है। प्रत्येक कर्मचारी, जो फैक्ट्री के बंद होने तक सेवा में रहता है और काम करता है, वह सेवा-समाप्ति की तारीख को 30,000/- रुपये तक नकद भुगतान प्राप्त करेगा। फैक्ट्री के बंद होने के पहले सेवा छोडने वाले कर्मचारियों को 10,000/- रुपये दिए जाएंगे।

फैक्ट्री में 120 कर्मचारी है। योजना की घोषणा करते समय प्रतिष्ठान उनमें से 20 कर्मचारियों द्वारा फैक्ट्री के बंद होने के पहले सेवा छोडने की प्रत्याशा करता है। इसलिए, योजना के अंतर्गत कुल प्रत्याशित नकदी बहिप्रवाह 3,20,000/- रुपये (अर्थात्. 20X10,000 रु +100X30,000 रु.) है। जैसाकि अनुच्छेद 160 में अपेक्षित है, प्रतिष्ठान सेवा-समाप्ति के बदले में दिए गए लाभो का सेवा-समाप्ति के लाभों रूप में लेखा करता है और सेवाओं के बदले में दिए गए लाभों का अल्पावधि कर्मचारी लाभों के रूप में लेखा करता है।

सेवा-समाप्ति लाभ

सेवा-समाप्ति के बदले में दिया गया लाभ 10,000/- रू. है। यह वह राशि है जो एक प्रतिष्ठान को इस बात पर ध्यान दिय बिना कि कर्मचारी फैक्टरी के बंद होने तक सेवा में बने रहते हैं और कार्य करते हैं अथवा वे बन्द होने के पहले छोड़ देते हैं, सेवा-समाप्ति के लिए भुगतान करने होंगे, भले ही, कर्मचारी बन्द होने के पहले सेवा छोड़ सकते हैं, फिर भी, सभी कर्मचारियों की सेवा समाप्ति प्रतिष्ठान के फैक्टरी को बंद करने और उनकी सेवा समाप्त करने के निर्णय का परिणाम है (अर्थात् सभी कर्मचारी तब सेवा छोड़ेंगे जब बन्द हो जाता)। इसलिए प्रतिष्ठान कर्मचारी लाभ योजना के अनुसार दिये गए सेवा-समाप्ति लाभों के लिए 1,200,000 /- रू. (120X रू.10,000/-) के दायित्व को इन दोनों में से जो पहले होता है तब मान्यता देता है: जब सेवा-समाप्ति की योजना की घोषणा की जाती है या जब प्रतिष्ठान फैक्टरी के बंदीकरण से संबंधित पुर्नसंरचना लागतों को मान्यता देता है।

सेवा के बदले में दिए गए लाभ

वृद्धिशील लाभ जो कर्मचारी प्राप्त करेंगे यदि वे दस महीने की पूरी अवधि के लिए सेवाएं देते हैं, उस अवधि के दौरान दी गई सेवाओं के बदले में होते हैं। प्रतिष्ठान उनका अल्पावधि कर्मचारी लाभों के रूप में लेखा करता है क्योंकि प्रतिष्ठान उन्हें वार्षिक रिपोर्टिंग अवधि की समाप्ति के बाद बारह महीने के भीतर निपटान कर लेने की प्रत्याशा करता है। इस उदाहरण में बट्टागत करना अपेक्षित नहीं होता है, इसलिए रू.2,00,000/- (रू.20,00,000÷10) के व्यय को दस महीने की सेवा अवधि के दौरान प्रत्येक माह में दायित्व की अग्रणीत राशि में तदनुसूची वृद्धि के साथ मान्यता दी जाती है।

प्रकटन

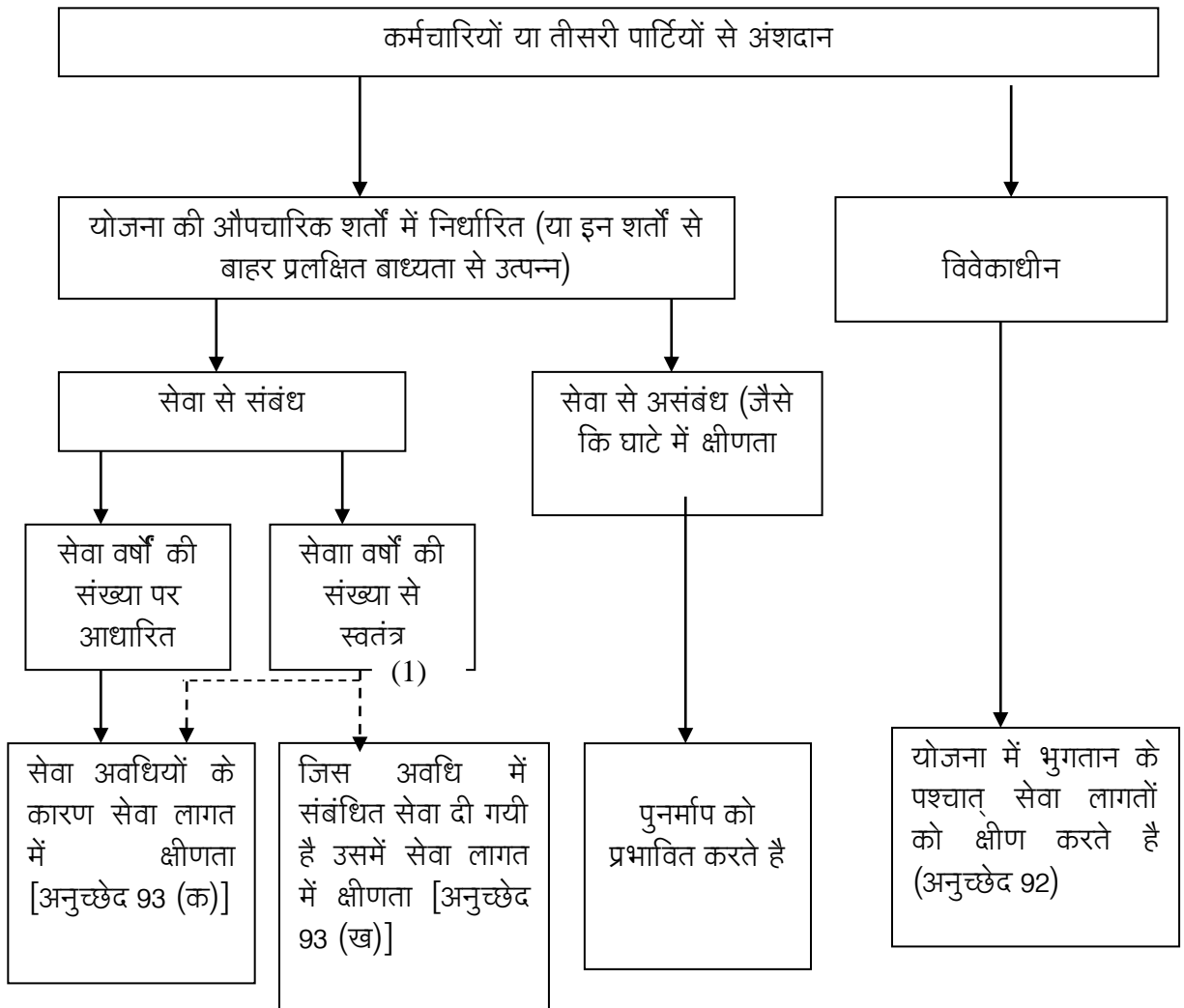
171. यद्यपि यह मानक सेवा-समाप्ति लाभों के बारे में विशिष्ट प्रकटनों की अपेक्षा नहीं करता है किन्तु अन्य भारतीय लेखा मानकों में प्रकटनों की अपेक्षा की जा सकती है। उदाहरण के लिये, भारतीय लेखा मानक 24 प्रमुख प्रबंधन कार्मिकों के लिए कर्मचारी लाभों के बारे में प्रकटनों की अपेक्षा करता है। भारतीय लेखा मानक 1 कर्मचारी लाभ व्यय के प्रकटन की अपेक्षा करता है।

परिशिष्ट क

प्रयोग संबंधी मार्ग निर्देश

यह परिशिष्ट भारतीय लेखा मानक का अभिन्न अंग है। यह अनुच्छेद 92-93 के प्रयोग का वर्णन करता है और इसका वही प्राधिकार है जो कि इस भारतीय लेखा मानक के अन्य अंगों का है।

क1 कर्मचारियों या तीसरी पार्टियों से अंशदानों की लेखा अपेक्षाएं निम्नलिखित रेखा चित्र में दृष्टांत स्वरूप दी जा रही हैं:



(1) बिंदु युक्त रेखा का आशय यह है कि प्रतिष्ठान को दोनों में से किसी भी एक लेखा विधि के चयन की अनुमति है।

परिशिष्ट ख

भारतीय लेखा मानक 19- निश्चित लाभ आस्ति की सीमा, न्यूनतम निधिकरण की अपेक्षाएं और उनकी अर्न्तक्रिया

यह परिशिष्ट इस भारतीय लेखा मानक का अभिन्न अंग है।

पृष्ठभूमि

1. भारतीय लेखा मानक 19 का अनुच्छेद 64 निवल निश्चित लाभ आस्ति के माप को निश्चित लाभ योजना में अधिशेष और आस्ति की उच्चतम सीमा में जो कम हो उस तक सीमित करता है। भारतीय लेखा मानक 19 का अनुच्छेद 8 आस्ति की उच्चतम सीमा को “योजना से वापसियों अथवा योजना के भावी अंशदानों में कटौतियों के रूप में किसी प्रकार के आर्थिक लाभों का वर्तमान मूल्य” के रूप में परिभाषित करता है। ये प्रश्न उठते हैं कि वापसी अथवा भावी अंशदानों में कटौतियों को कब उपलब्ध समझा जाना चाहिए, खासकर जब निम्नतम निधिकरण अपेक्षा विद्यमान रहती है।
2. कर्मचारी लाभ योजना के सदस्यों को किया गया नियोजन पश्चात् लाभ वादा की सुरक्षा में सुधार के लिये बहुत से देशों में न्यूनतम निधिकरण अपेक्षाएं विद्यमान होती हैं। ऐसी अपेक्षाएं सामान्यतः न्यूनतम राशि अथवा अंशदानों के स्तर को अनुबंध करती हैं जिसे दी गई अवधि के दौरान योजना को अवश्य दिया जाना चाहिए। इसलिये, न्यूनतम निधिकरण अपेक्षाएं भावी अंशदानों को कम करने के लिये प्रतिष्ठान की क्षमता को सीमित कर सकता है।
3. इसके अलावा, निश्चित लाभ आस्ति के माप पर परिसीमा का होना न्यूनतम निधिकरण अपेक्षा के दुर्वह होने का कारण हो सकता है। सामान्यतः, योजना के लिये अंशदानों के करने की अपेक्षा निश्चित लाभ आस्ति अथवा दायित्व के माप को प्रभावित नहीं करेगी। इसका कारण यह है कि एक बार जो अंशदान प्रदत्त किया जाता है वे योजनागत आस्तियां हो जाती हैं और इसलिए, अतिरिक्त निवल दायित्व शून्य हो जाता है। फिर भी, न्यूनतम निधिकरण अपेक्षा दायित्व को उत्पन्न कर सकती है यदि एक बार प्रदत्त कर दिए गए अपेक्षित अंशदान प्रतिष्ठान को प्राप्त नहीं होंगे।

3क (परिशिष्ट 1 देखें)

कार्यक्षेत्र

4. यह परिशिष्ट सभी नियोजन-पश्चात् निश्चित लाभों तथा अन्य दीर्घावधि कर्मचारी निश्चित लाभों पर लागू होता है।
5. इस परिशिष्ट के उद्देश्य के लिये न्यूनतम निधिकरण अपेक्षाएं किसी भी प्रकार की वे अपेक्षाएं हैं जो नियोजन-पश्चात् अथवा अन्य दीर्घावधि निश्चित लाभ योजना के निधिकरण के लिये हैं।

मुद्दे

6. इस परिशिष्ट में निम्नलिखित मुद्दों को संबोधित किया गया है:

- (क) कब वापसियों अथवा भावी अंशदानों में कटौतियों को भारतीय लेखा मानक 19 के अनुच्छेद 8 में आस्ति की उच्चतम सीमा की परिभाषा के अनुसार उपलब्ध समझा जाना चाहिए।
- (ख) कैसे न्यूनतम निधिकरण अपेक्षा भावी अंशदानों में कटौतियों की उपलब्धता को प्रभावित कर सकती है।
- (ग) कब न्यूनतम निधिकरण अपेक्षा दायित्व को उत्पन्न कर सकती है।

सिद्धान्त

भावी अंशदानों में कटौती अथवा वापसी की उपलब्धता

- 7. एक प्रतिष्ठान योजना की शर्तों एवं नियमों और योजना के क्षेत्राधिकार में किसी सांविधिक अपेक्षाओं के अनुसार भावी अंशदानों में कटौती अथवा वापसी की उपलब्धता का निर्धारण करेगा।
- 8. भावी अंशदानों में कटौती अथवा वापसी के रूप में एक आर्थिक लाभ तब उपलब्ध होता है यदि प्रतिष्ठान योजना की अवधि में किसी समय पर उसको वसूल कर सकता है या जब योजना के दायित्वों का निपटान होता है।
- 9. उपलब्ध आर्थिक लाभ इस पर निर्भर नहीं करता है कि प्रतिष्ठान अधिशेष का उपयोग कैसे करना चाहता है। एक प्रतिष्ठान अधिकतम आर्थिक लाभ का निर्धारण करेगा जो भावी अंशदानों में कटौतियों, वापसियों अथवा दोनों के सम्मिश्रण से उपलब्ध होता है। एक प्रतिष्ठान भावी अंशदानों में कटौतियों तथा वापसियों के सम्मिश्रण से प्राप्त आर्थिक लाभों को उन अवधारणाओं के आधार पर मान्यता नहीं देगा जो कि परस्पर अनन्य है।
- 10. भारतीय लेखा मानक 1 के अनुसार प्रतिष्ठान रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में प्राक्कलन अनिश्चितता के प्रमुख स्रोतों के बारे में सूचना का प्रकटन करेगा जिसके परिणामस्वरूप तुलन-पत्र में मान्यता प्राप्त निवल आस्ति अथवा दायित्व की अग्रणीत राशि में महत्वपूर्ण समायोजन का महत्वपूर्ण जोखिम हो सकता है। इसमें अधिशेष की वर्तमान वसूली क्षमता पर किसी प्रकार के प्रतिबंधों का प्रकटन अथवा उपलब्ध आर्थिक लाभ की राशि निर्धारण के लिये प्रयुक्त आधार का प्रकटन शामिल हो सकता है।

वापसी के रूप में उपलब्ध आर्थिक लाभ

वापसी का अधिकार

- 11. एक प्रतिष्ठान को केवल तभी वापसी उपलब्ध होती है यदि प्रतिष्ठान के पास वापसी का शर्त रहित अधिकार होता है:
 - (क) योजनाकाल के दौरान यह माने बिना कि योजनागत दायित्वों की वापसी प्राप्त करने के लिए अवश्य निपटा लिए जाने चाहिए (उदाहरण के लिए कुछ क्षेत्राधिकारों में, प्रतिष्ठान को याजनाकाल के दौरान, इस बात पर ध्यान दिए बिना कि योजनागत दायित्वों का निपटान हो गया है, वापसी का अधिकार हो सकता है); अथवा

(ख) योजना दायित्वों का उस समयावधि के दौरान क्रमिक भुगतान मानते हुए जबतक कि सभी सदस्यों ने योजना को छोड़ नहीं दिया; अथवा

(ग) योजनागत दायित्वों के पूर्ण निपटान को एकल घटना के रूप में मानते हुए (अर्थात् योजना समाप्ति के रूप में)।

12. यदि प्रतिष्ठान का अधिशेष की वापसी का अधिकार एक या अधिक अनिश्चित भावी घटनाओं के होने या न होने पर निर्भर करता है, जो पूर्णतः इसके नियंत्रण में नहीं होते हैं, तो प्रतिष्ठान के पास शर्तरहित अधिकार नहीं होता है और, आस्ति को मान्यता नहीं देगा।

आर्थिक लाभ का माप

13. एक प्रतिष्ठान वापसी के रूप में उपलब्ध आर्थिक लाभ का माप रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में अधिशेष की राशि (योजनागत आस्तियों के उचित मूल्य में से निश्चित लाभ बाध्यता के वर्तमान मूल्य को घटा कर प्राप्त राशि) जिसे प्रतिष्ठान को वापसी के रूप में कोई भी संबद्ध लागतों को घटा करके प्राप्त करने का अधिकार होता है। उदाहरण के लिए यदि वापसी आयकर के अलावा अन्य कर के अधीन हैं तो प्रतिष्ठान वापसी का माप उस कर को घटा कर करेगा।

14. जब योजना समाप्त हो जाती है (अनुच्छेद 11 (ग)) तब प्रतिष्ठान वापसी की उपलब्ध राशि का माप करने में योजनागत दायित्वों का निपटान करने तथा वापसी करने की लागतों को योजना में शामिल करेगा। उदाहरण के लिये, प्रतिष्ठान व्यावसायिक फीस यदि यह प्रतिष्ठान की बजाय योजना द्वारा प्रदत्त की गई है और किसी बीमा प्रीमियमों की लागतों, जो समाप्ति पर दायित्व को सुरक्षित रखने के लिये अपेक्षित हो सकते हैं, को भी काटेगा।

15. यदि वापसी की राशि एक निश्चित राशि होने की बजाय अधिशेष की पूर्ण राशि अथवा उसके अनुपात के रूप में निर्धारित की जाती है तो प्रतिष्ठान मुद्रा के समय मूल्य के लिए कोई समायोजन नहीं करेगा, भले ही, वापसी किसी भावी तारीख में ही वसूली योग्य होती है।

अंशदान कटौती के रूप में उपलब्ध आर्थिक लाभ

16. यदि भावी सेवा से संबंधित अंशदानों के लिये कोई न्यूनतम निधिकरण अपेक्षा नहीं है तो भावी अंशदानों में की गई कटौतियों के रूप में उपलब्ध आर्थिक लाभ, योजना के प्रत्याशित काल तथा प्रतिष्ठान के प्रत्याशित जीवन में से जो भी छोटा होगा, उसकी प्रत्येक अवधि के दौरान प्रतिष्ठान की भावी सेवा लागत होते हैं। प्रतिष्ठान की भावी सेवा लागत में उन राशियों को छोड़ दिया जाता है जो कर्मचारियों द्वारा वहन की जाती हैं।

17. एक प्रतिष्ठान उन अवधारणाओं का प्रयोग करते हुए भावी सेवा लागतों का निर्धारण करेगा जो निश्चित लाभ बाध्यता का निर्धारण करने में प्रयुक्त अवधारणाओं के और उन स्थितियों के अनुरूप है जो भारतीय लेखा मानक 19 द्वारा यथानिर्धारित रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में विद्यमान होती है। इसलिये, प्रतिष्ठान भविष्य में योजना द्वारा दिये जाने वाले लाभों में किसी परिवर्तन को तबतक नहीं मानेगा जबतक योजना में संशोधन नहीं होता है और भविष्य में स्थिर श्रमिक संख्या को तबतक मानेगा जबतक प्रतिष्ठान योजना द्वारा सम्मिलित किए कर्मचारियों की संख्या में कमी नहीं करता है। बाद के मामले में, भावी श्रमिक संख्या के बारे में अवधारणा में कटौती शामिल की जाएगी।

भावी अंशदानों के कटौती के रूप में उपलब्ध आर्थिक लाभ पर न्यूनतम निधिकरण की अपेक्षा का प्रभाव

18. एक प्रतिष्ठान उन अंशदानों में दी गई तारीख पर किसी न्यूनतम निधिकरण अपेक्षा का विश्लेषण करेगा जो (क) न्यूनतम निधिकरण आधार पर गतसेवा की किसी मौजूदा कमी तथा (ख) भावी सेवा को सुरक्षित करने के लिये अपेक्षित हैं।
19. पहले ही प्राप्त सेवाओं के संबंध में न्यूनतम निधिकरण आधार पर किसी मौजूदा कमी को सुरक्षित करने के लिये किए गए अंशदान भावी सेवा के लिये किये जाने वाले भावी अंशदानों को प्रभावित नहीं करते हैं। वे अनुच्छेद 23-26के अनुसार एक दायित्व को उत्पन्न कर सकते हैं।
20. यदि भावी सेवा से संबंधित अंशदानों के लिये एक न्यूनतम निधिकरण अपेक्षा है, तो भावी अंशदानों में कटौती के रूप में उपलब्ध आर्थिक लाभ निम्नलिखित का जोड़ होता है:
 - (क) कोई भी राशि जो भावी सेवा के लिये भावी न्यूनतम निधिकरण के लिए अपेक्षित अंशदानों को कम करती है क्योंकि प्रतिष्ठान ने पूर्वभुगतान किया है (अर्थात् भुगतानकरने के लिए अपेक्षित होने से पहले राशि का भुगतान कर दिया गया है); और
 - (ख) अनुच्छेद 16 एवं 17 के अनुसार प्रत्येक अवधि में प्राक्कलित भावी सेवा लागत में से प्राक्कलित न्यूनतम निधिकरण के लिए अपेक्षित अंशदानों को घटा कर राशि जो उन अवधियों में भावी सेवा के लिए अपेक्षित होगे यदि इसके लिये कोई पूर्वभुगतान नहीं किया गया है जैसाकि (क) में वर्णित है।
21. एक प्रतिष्ठान न्यूनतम निधिकरण आधार का प्रयोग करते हुए निर्धारित किसी मौजूद अधिशेष के प्रभाव को ध्यान में रखकर, किन्तु अनुच्छेद 20 क में वर्णित पूर्व भुगतान को छोड़कर, भावी सेवा के लिये भावी न्यूनतम निधिकरण के लिये अपेक्षित अंशदानों का प्राक्कलन करेगा। एक प्रतिष्ठान न्यूनतम निधिकरण आधार से संगत अवधारणाओं का प्रयोग करेगा और किसी ऐसे तथ्यों के लिए जो उस आधार द्वारा विनिर्दिष्ट नहीं है निश्चित लाभ बाध्यता का निर्धारण करने के लिये प्रयुक्त अवधारणाओं से संगत अवधारणाओं का प्रयोग करेगा तथा उस स्थिति से संगत जो रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में विद्यमान होती है, जैसाकि भारतीय लेखा मानक 19 द्वारा निर्धारित है, अवधारणाओं का प्रयोग करेगा। प्राक्कलन में प्रतिष्ठान के न्यूनतम अंशदानों के भुगतान करने के परिणामस्वरूप प्रत्याशित किसी परिवर्तन को शामिल करेगा जब वे देय होते हैं। फिर भी, प्राक्कलन में न्यूनतम निधिकरण आधार की शर्तों एवं नियमों में प्रत्याशित उन परिवर्तनों के प्रभाव को शामिल नहीं किया जाएगा जिनके लिए रिपोर्टिंग अवधि के अन्त में वास्तविक रूप से अधिनियम नहीं बनाया गया है अथवा जिन पर संविदात्मक रूप से सहमति हो पायी है।
22. जब एक प्रतिष्ठान अनुच्छेद 20(ख) में वर्णित राशि का निर्धारण करता है और यदि भावी सेवा के लिये भावी न्यूनतम निधिकरण के लिये अपेक्षित अंशदान किसी दी गई अवधि में भावी सेवा लागत से अधिक हो जाता है तो वह अधिक राशि भावी अंशदानों में कटौती के रूप में उपलब्ध आर्थिक लाभ की राशि को कम कर देती है। तथापि, अनुच्छेद 20 (ख) में वर्णित राशि कमी भी शून्य से कम नहीं हो सकती है।

कब न्यूनतम निधिकरण अपेक्षा दायित्व को उत्पन्न कर सकती है

23. यदि एक प्रतिष्ठान की न्यूनतम निधिकरण अपेक्षा के अंतर्गत बाध्यता है कि वह पहले से प्राप्त सेवाओं के संबंध में न्यूनतम निधिकरण के आधार पर मौजूदा कमी को सुरक्षित करने के लिये अंशदानों का भुगतान करे, तो प्रतिष्ठान यह निर्धारित करेगा कि देय अंशदान जब उन्हें योजना में अदा कर दिया जाता है, तो वे भावी अंशदानों में कटौती होने या वापसी होने के रूप में उपलब्ध होंगे।
24. उस सीमा तक, जहाँ तक कि देय अंशदानों को योजना के अंतर्गत भुगतान कर दिये जाने के बाद वे उपलब्ध नहीं होंगे, प्रतिष्ठान बाध्यता से उत्पन्न होने पर दायित्व को मान्यता देगा। दायित्व या तो निवल निश्चित लाभ आस्ति को कम करेगा या निवल निश्चित लाभ दायित्व को बढ़ा देगा जिससे कि भारतीय लेखा मानक 19 का अनुच्छेद 64 लागू करने के परिणामस्वरूप कोई लाभ अथवा हानि प्रत्याशित नहीं होती है जब अंशदानों का भुगतान कर दिया जाता है।

25-26 (परिशिष्ट 1 देखें)

परिशिष्ट 1

टिप्पणी: यह परिशिष्ट भारतीय लेखा मानक का अंग नहीं है। इस परिशिष्ट का उद्देश्य केवल भारतीय लेखा मानक (इंड ए एस) 19 तथा अंतरराष्ट्रीय लेखा मानक बोर्ड द्वारा जारी तदनुसूची अंतरराष्ट्रीय लेखा मानक (आई ए एस) 19 कर्मचारी लाभ, और आई एफ आर आई सी 14, निश्चित लाभ आस्ति की सीमा, न्यूनतम निधिकरण की अपेक्षाएं और उनकी अन्तर्क्रिया, के बीच प्रमुख अन्तरों, यदि कोई हों, को स्पष्ट करना है :

आई एफ आर एस 19, कर्मचारी लाभ, तथा आई एफ आर आई सी 14 के साथ तुलना

1. अनुच्छेद 25-26 आई एफ आर आई सी 14 में हटा दिए गए हैं। आई एफ आर आई सी 14 के अनुच्छेद संख्याओं के साथ सामंजस्य बनाये रखने के लिए, अनुच्छेद संख्याओं को भारतीय लेखा मानक 19 के परिशिष्ट ख में रख लिया गया है।
2. भारतीय लेखा मानक 19 के अनुसरण में नियोजन पश्चात् लाभ बाध्यता को बढ़ावा देने के लिए प्रयोग की जाने वाली दर सरकारी बाण्डों की बाजार आय (मार्किट ईल्ड) के संदर्भ में निश्चित की जाएगी जबकि अंतरराष्ट्रीय लेखा मानक 19 के अधीन सरकारी बाण्डों का प्रयोग तभी किया जाएगा जब उच्च गुणवत्ता कारपोरेट बाण्डों के लिए कोई गहन बाजार (डीप मार्किट) न हों। फिर भी, अन्तरराष्ट्रीय लेखा मानक 19 की इस संबंध में अपेक्षाएं भारत से बाहर कार्यरत अनुषंगी प्रतिष्ठानों, सहयोगी प्रतिष्ठानों, संयुक्त उद्यमों और शाखाओं के लिए उपयुक्त संशोधनों के साथ रहने दी गयी है।
3. भारतीय उपदान नियमावली के अंतर्गत उच्चतम सीमा के अधीन उपदान (ग्रेचयुटी) के व्यवहार के दृष्टांत के लिए उदाहरण अनुच्छेद 73 में सम्मिलित किया गया है।
4. इस मानक में भिन्न शब्दावली का प्रयोग किया गया है, उदाहरण के लिए शब्द 'वित्तीय स्थिति का विवरण' के स्थान पर 'तुलन-पत्र' का प्रयोग किया गया है। रिपोर्टिंग अवधि के बाद की घटनाओं के प्रयोजन के विचार्य वित्तीय विवरणों के संदर्भ में शब्द 'वित्तीय विवरण जारी करने का प्राधिकार' के स्थान पर शब्द 'वित्तीय विवरण जारी करने का अनुमोदन' का प्रयोग किया गया है।
5. परिशिष्ट 'ख' का अनुच्छेद 3 क हटा दिया गया है क्योंकि यह अनुच्छेद आई एफ आर आई सी 14 के संशोधन पर कारण के साथ चर्चा करता है और भारतीय लेखा मानक 19 के लिए अप्रासंगिक है।