

第十三章 职工薪酬

第三节 离职后福利的确认与计量



离职后福利，是指企业为获得职工提供的服务而在职工退休或与企业解除劳动关系后，提供的各种形式的报酬和福利，短期薪酬和辞退福利除外。

离职后福利计划，是指企业与职工就离职后福利达成的协议，或者企业为向职工提供离职后福利制定的规章或办法等。企业应当将离职后福利计划分类为**设定提存计划**和**设定受益计划**两种类型

离职后福利包括退休福利（如养老金和一次性的退休支付）及其他离职后福利（如离职后人寿保险和离职后医疗保障）。如果企业提供此类福利，**无论其是否设立了一个单独的主体**来接受提存金和支付福利，均应适用本准则的相关要求。

职工的离职后福利，如在正常退休时获得的养老金，是其与企业签订的劳动合同到期时，或者职工达到了国家规定的退休年龄时获得的**离职后生活补偿金额**，此种情况下**给予补偿的事项是职工在职时提供的服务**而不是退休本身，因此，**企业应当在职工提供服务的会计期间进行确认和计量**。

1. 设定提存计划

设定提存计划，是指向独立的基金缴存固定费用后，企业不再承担进一步支付义务的离职后福利计划。

设定提存计划的会计处理比较简单，因为企业在每一期间的义务取决于该期间将要提存的金额。因此，在计量义务或费用时不需要精算假设，通常也不存在精算利得或损失。

企业应在资产负债表日确认为换取职工在会计期间内为企业提供的服务而应付给设定提存计划的提存金，并作为一项费用计入当期损益或相关资产成本。

【例13-3-1】设定提存计划的会计处理

甲企业为管理人员设立了一项企业年金：每月该企业按照每个管理员工资的5% 向独立于甲企业的年金基金缴存企业年金，年金基金将其计入该管理人员个人账户并负责资金的运作。该管理人员退休时可以一次性获得其个人账户的累积额，包括公司历年来的缴存额以及相应的投资收益。公司除了按照约定向年金基金缴存之外不再负有其他义务，既不享有缴存资金产生的收益，也不承担投资风险。因此，该福利计划为设定提存计划。2005 年，按照计划安排，该企业向年金基金缴存的金额为1,000 元。**账务处理如下：**

借：	管理费用	1,000
贷：	应付职工薪酬	1,000
借：	应付职工薪酬	1,000
贷：	银行存款	1,000

2. 设定受益计划

设定受益计划是指除设定提存计划以外的离职后福利计划。二者的区分取决于计划的主要条款和条件所包含的经济实质。

- 在设定提存计划下，企业的法定义务是以企业同意向基金的缴存额为限，职工所取得的离职后福利金额取决于向离职后福利计划或保险公司支付的提存金金额，以及提存金所产生的投资回报，从而精算风险（即福利将少于预期）和投资风险（即投资的资产将不足以支付预期的福利）实质上由职工来承担。
- 在设定受益计划下，企业的义务是为现在及以前的职工提供约定的福利，并且精算风险和投资风险实质上由企业来承担，因此，如果精算或者投资的实际结果比预期差，则企业的义务可能会增加。

	设定受益计划	设定提存计划
待遇确定性	员工加入计划时 预先确定 退休后每年能收到的金额	员工退休时才知道个人账户名义累计金额，未来退休后每年能够提取多少钱取决于精算风险和投资风险
企业义务	企业必须按约定提供确定福利， 不仅仅以提存金额为限 。提存金额不能满足支付时要额外支付	以向独立主体缴存的提存金为限
账户管理	不设立个人账户	建立个人账户
投资决策	企业设立的独立主体（如信托基金）管理， 企业负责	职工个人选择投资方案（或者委托政府专门机构管理）， 个人负责
精算风险与投资风险	企业承担	个人承担
管理成本	企业管理成本较高（例如精算成本较高）	管理成本较低
企业大龄职工待遇问题	根据职工工作年限和贡献程度确定未来的设定受益金额，能够 提供足够的退休收入	可能由于职工缴费时间段不足而不能获得足够退休收入

企业通过以下方式负有法定义务时，该计划就是一项设定受益计划：

(1) 计划福利公式不仅仅与提存金金额相关，且要求企业在资产不足以满足该公式的福利时提供进一步的提存金；

(2) 通过计划间接地或直接地对提存金的特定回报作出担保。

设定受益计划可能是不注入资金的，或者可能全部或部分地企业（有时由其职工）向法律上独立于报告主体的企业或者基金，以缴纳提存金形式注入资金，并由其向职工支付福利。到期时已注资福利的支付不仅取决于基金的财务状况和投资业绩，而且取决于企业补偿基金资产短缺的能力和意愿。**企业实质上承担着与计划相关的精算风险和投资风险**。因此，设定受益计划所确认的费用并不一定是本期应付的提存金金额。企业如果存在一项或多项设定受益计划的，对于每一项计划应当分别进行会计处理。

设定受益计划的核算涉及四个步骤：

- 步骤一：确定设定受益义务现值和当期服务成本。
- 步骤二：确定设定受益计划净资产或净负债
- 步骤三：确定应当计入当期损益的金额。
- 步骤四：确定应当计入其他综合收益的金额。

2.1. 步骤一：确定设定受益义务现值和当期服务成本。

企业应当通过下列两步确定设定受益义务现值和当期服务成本。

(1) 根据预期累计福利单位法，采用无偏且相互一致的精算假设对有关人口统计变量（如职工离职率和死亡率）和财务变量（如未来薪金和医疗费用的增加）等作出估计，计量设定受益计划所产生的义务，并确定相关义务的归属期间。

(2) 根据资产负债表日与设定受益计划义务期限和币种相匹配的国债或活跃市场上的高质量公司债券的市场收益率确定折现率，将设定受益计划所产生的义务予以折现，以确定设定受益计划义务的现值和当期服务成本。



设定受益义务的现值，是指企业在不扣除任何计划资产的情况下，为履行当期和以前期间职工服务产生的义务所需的预期未来支付额的现值。

设定受益计划的最终义务受到许多变量（如最终薪金、职工流动率和死亡率、职工缴付的提存金以及医疗费用趋势）的影响。在折现时，即使有部分义务预期在报告期后的12个月

内结算，企业仍应对整项义务进行折现。企业应当就至报告期末的任何重大交易及环境的其他重大变化（包括市场价格和利率的变化）进行调整，在每年度报告期末对估值的某些方面进行复核（如计划资产的公允价值及财务假设，折现率及薪酬增长率等）。

企业应当通过预期累计福利单位法确定其设定受益义务的现值、相关的当期服务成本和过去服务成本。根据预期累计福利单位法，每一服务期间会增加一个单位的福利权利，并且对每一单位单独计量，所有单位累计形成最终义务。预期累计福利单位法要求企业将福利归属于当期（以确定当期服务成本）和当期及以前期间（以确定设定受益义务的现值）。企业应当将福利归属于提供离职后福利的义务发生的期间。这一义务随着职工提供服务以换取企业在未来报告期间支付的离职后福利而产生。

在确定设定受益义务的现值、当期服务成本以及过去服务成本时，企业应当根据预期累计福利单位法确定的公式将设定受益计划产生的福利义务归属于职工提供服务的期间，并计入当期损益或相关资产成本

当职工后续年度的服务将导致其享有的设定受益计划福利水平显著高于以前年度时，企业应当按照直线法将累计设定受益计划义务分摊确认于职工提供服务而导致企业第一次产生设定受益计划福利义务至职工提供服务不再导致该福利义务显著增加的期间。在确定后续年度服务是否将导致职工享有的设定受益福利水平显著高于以前年度时，不应考虑仅因未来工资水平提高而导致设定受益计划义务显著增加的情况。



精算假设，是指企业对确定提供离职后福利的最终义务的各种变量的最佳估计。精算假设应当是客观公正和相互可比，无偏且相互一致的。

精算假设包括人口统计假设和财务假设。

人口统计假设包括死亡率、职工的离职率、伤残率、提前退休率等。

财务假设包括折现率、福利水平和未来薪酬等。其中，折现率应当根据资产负债表日与设定受益计划义务期限和币种相匹配的国债或者活跃市场上的高质量公司债券的市场收益率来确定。

经验调整是设定受益计划义务的实际数与估计数之间的差异。在某些情况下，例如福利计划对于未来福利水平调整的规定不够清晰，确定有关福利水平的增加是精算假设与实际经验的差异（产生精算利得或损失）还是计划的修改（产生过去服务成本），需要运用职业判断。一般情况下，如果计划并无明确规定未来福利水平调整的办法，过去的调整也并不频

繁，同时如果精算假设中并无福利水平增长的假设，企业应将福利水平变化的影响归属于过去服务成本。

【例13-3-2】确定当期服务成本

甲企业在2015年1月1日建立一项福利计划向其未来退休的管理员提供退休补贴，退休补贴根据工龄有不同的层次，该计划于当日开始实施。该福利计划为一项设定受益计划。假设管理人员退休时企业将每年向其支付退休补贴直至其去世，通常企业应当根据生命周期表对死亡率进行精算（为阐述方便，本例中测算表格中的演算，忽略死亡率），并考虑退休补贴的增长率等因素，将退休后补贴折现到退休时点，然后按照预期累积福利单位法在职工的服务期间进行分配。

假设一位55岁管理人员于2014年初入职，年折现率为10%，预计该职工将在服务5年后即2019年初退休。下图列示了企业如何按照预期累积福利单位法确定其设定受益义务现值和当期服务成本，假定精算假设不变。

单位：元

年度	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
福利归属于以前年度	0	1310	2620	3930	5240
福利归属于当年	1310	1310	1310	1310	1310
当前和以前年度	1310	2620	3930	5240	6550
期初义务	0	890	1960	3240	4760
利率为10%的利息	0	$89=890 \times 10\%$	$196=1960 \times 10\%$	$324=3240 \times 10\%$	$476=4760 \times 10\%$
当期服务成本	$890=1310 / (1+10\%)^4$	$980=1310 / (1+10\%)^3$	$1080=1310 / (1+10\%)^2$	$1190=1310 / (1+10\%)^1$	1310
期末义务	890	$1959=890+89+980$	$3236=1960+196+1080$	$4754=3240+324+1190$	$6546=4760+476+1310$

【注】

- (1) 期初义务是归属于以前年度的设定受益义务的现值；
- (2) 当期服务成本是归属于当年的设定受益义务的现值；
- (3) 期末义务是归属于当年和以前年度的设定受益义务的现值。

本例中，假设该职工退休后直至去世前企业将为其支付的累计退休福利在其退休时点的折现额约为6550元，则该管理人员为企业服务的5年中每年所赚取的当期福利为这一金额的

1/5即1310 元。当期服务成本即为归属于当年福利的现值。因此，在2014年，当期服务成本为1310/1.1⁴。其他各年以此类推。

2014 年末，企业对该管理人员的会计处理如下：

借： 管理费用（当期服务成本） 890
 贷： 应付职工薪酬 890

同理，2005 年末，企业对该管理人员的会计处理如下：

借： 管理费用（当期服务成本） 980
 贷： 应付职工薪酬 980
 借： 财务费用 89
 贷： 应付职工薪酬 89

以后各年，以此类推。

【例13-3-3】确定设定受益计划义务现值和当期服务成本

假设甲企业在2004年1月1日设立了一项设定受益计划，并于当日开始实施。该设定受益计划具体规定如下：

（1）甲企业向所有在职员工提供统筹外补充退休金，这些职工在退休后每年可以额外获得12万元退休金，直至去世。

（2）职工获得该额外退休金基于自该计划开始日期为公司提供的服务，而且应当自该设定受益计划开始日期起一直为公司服务至退休。为简化起见，假定符合计划的职工为100人，当前平均年龄为40岁，退休年龄为60岁，还可以为公司服务20年。假定在退休前无人离职，退休后平均剩余寿命为15年。假定适用的折现率为10%，并且假定不考虑未来通货膨胀影响等其他因素。

计算设定受益计划义务及其现值如表所示 单位：万元

	退休后 第1年	退休后 第2年	退休后 第3年	退休后 第4年	…	退休后 第14年	退休后 第15年
(1) 当年支付	1200	1200	1200	1200		1200	1200
(2) 折现率	10%	10%	10%	10%		10%	10%
(3) 复利现值系数	0.9091	0.8264	0.7513	0.6830		0.2633	0.2394
(4) 退休时点现值=(1) × (3)	1091	992	902	820		316	287

(5) 退休时点现值合计	9127					
--------------	------	--	--	--	--	--

计算职工服务期间每期服务成本

年度	服务第1年	服务第2年	...	服务第19年	服务第20年
福利归属					
—以前年度	0			$8214.3=456.35 \times 18$	$8670.65=456.35 \times 19$
——当年	456.35	456.35		456.35	456.35
——当年和以前年度	$456.35=9127/20$	$912.7=456.35 \times 2$		$8670.65=456.35 \times 19$	$9127=456.35 \times 20$
期初义务	0	74.62		6788.68	7882.41
10%的利息	0	7.46		678.87	788.24
当期服务成本	$74.62=456.35/(1+10\%)^{19}$	$82.08=456.35/(1+10\%)^{18}$		$414.86=456.35/(1+10\%)$	456.35
期末义务	74.62	164.16		7882.41	9127

服务第1年至第20年账务处理如下：

服务第1年年末，甲企业账务处理如下：

借： 管理费用（当期服务成本） 746,200
 贷： 应付职工薪酬 746,200

服务第2年年末，甲企业账务处理如下：

借： 管理费用（当期服务成本） 820,800
 贷： 应付职工薪酬 820,800
 借： 财务费用 74,600
 贷： 应付职工薪酬 74,600

以后年度，以此类推。

2.2. 步骤二：确定设定受益计划净资产或净负债

	设定受益计划存在资产的，企业应当将设定受益计划义务现值减去设定受益计划资产公允价值所形成的赤字或盈余确认为一项设定受益计划净负债或净资产。 计划资产包括长期职工福利基金持有的资产以及符合条件的保险单，不包括企业应付但未付给基金的提存金以及由企业发行并由基金持有的任何不可转换的金融工
--	--

县。

设定受益计划存在盈余的,企业应当以**设定受益计划的盈余**和**资产上限**两项的孰低者计量设定受益计划净资产。



资产上限,是指企业可从设定受益计划退款或减少未来对设定受益计划缴存资金而获得的经济利益的现值。

【例13-3-4】承【例13-3-3】确定设定受益计划净资产或净负债

假设该企业共有5000名管理人员,按照预期累计福利单位法计算出上述设定受益计划的总负债为3亿元,若该企业专门购置了国债作为计划资产,这笔国债2015年的公允价值为1亿元,假设该国债仅能用于偿付企业的福利计划负债(除非在支付所有计划负债后尚有盈余),且除福利计划负债以外,该企业的其他债权人不能要求用以偿付其他负债,公司没有最低缴存额的现值,则**整个设定受益计划净负债为2亿元**。

如果该笔国债2016年的公允价值为4亿元,则该项设定受益计划存在盈余为1亿元,假设该企业可**从设定受益计划退款或减少未来对该计划缴存资金而获得的经济利益的现值(即资产上限)**为1.5亿元,则该项设定受益计划净资产为1亿元。

2.3. 步骤三:确定应当计入当期损益的金额。

报告期末,企业应当在损益中确认的设定受益计划产生的**职工薪酬成本包括:服务成本和设定受益净负债或净资产的利息净额**。

服务成本包括当期服务成本、过去服务成本和结算利得或损失。

(1) **当期服务成本**。是指因职工当期服务导致的设定受益义务现值的增加额。

【例13-3-5】承【例13-3-2】,当期服务成本如上表中所示,当期服务成本是**按照预期累计福利单位法**计算出的归属于当年的福利的现值。2015年甲企业对该管理人员的当期服务成本为980元,2006年当期服务成本为1,080元,以后各年以此类推。

(2) **过去服务成本**。



过去服务成本,是指**设定受益计划修改**所导致的与以前期间职工服务相关的设定受益计划义务现值的增加或减少。

当企业**引入或取消一项设定受益计划或是改变现有设定受益计划下的应付福利时,就发生了计划修改**。当企业显著减少计划涵盖的职工数量时,就发生了计划缩减。缩减可能源于某单一事件,比如关闭某个厂房、终止一项经营、暂停或终止一项计划。

过去服务成本是指由于计划修改或缩减所导致职工前期服务的设定受益义务现值的变化。虽然过去服务成本的定义区分由于计划修改产生的过去服务成本和由于缩减产生的过去服务成本，但该区分对财务报表几乎不构成影响，因为所有过去服务成本均在其发生的当期计入损益。

在修改或缩减与重组费用或者辞退福利无关的情况下，企业应当在修改或缩减发生时确认相关的过去服务成本。

在确定过去服务成本或结算利得或损失之前，企业应采用计划资产的当前公允价值和当前精算假设（包括当前市场利率和其他当前市场价格）重新计量设定受益负债（资产）净额，当前精算假设应反映计划在修改、缩减或结算之前提供的福利。

企业随后须辨别由计划修改、缩减或结算导致的设定受益义务的现值变化。企业并不是在所有情况下都要单独辨别每个组成部分。在同时发生的情况下，企业无需区分由于计划修改产生的过去服务成本和由于缩减和结算利得或损失产生的过去服务成本。然而，如果计划被一项实质上提供同样福利的新计划所取代，则计划的终止并不是结算。在某些情况下，计划修改发生在结算之前，比如当企业改变计划福利，并随后结算修改后的福利。在这些情况下，企业应在结算利得或损失之前确认过去服务成本。

过去服务成本可以是正的（在福利引入或发生变化从而导致设定受益义务的现值增加时）或负的（在福利被取消或发生变化从而导致设定受益义务的现值减少时）。如果企业减少现有设定受益计划下的应付福利，并同时增加在该计划下针对相同职工的其他应付福利，则企业应将变动的净额作为单项变动处理。

过去服务成本不包括：

- 以前假定的薪金增长额与实际发生额之间的差额对支付以前年度服务产生的福利义务的影响（因为精算假设允许预计薪金增长，所以不会产生过去服务成本）；
- 当企业具有支付养老金增长的推定义务时，对可自行决定的养老金增加的高估和低估（因为精算假设允许这种增长，因而不会产生过去服务成本）；
- 财务报表中已确认的精算利得或计划资产回报导致的福利改进的估计，如果企业由于计划的正式条款或由于法律规定，有责任将该计划的盈余用于计划参与者的福利，即使该福利的增加并没有正式给予（由于所导致的义务的增加是一项精算损失，因而不会产生过去服务成本）；

- 以及在没有新的福利或福利改进的情况下，职工达到了既定要求以后既定福利（即并不取决于未来雇佣的福利）的增加（由于企业在服务提供的当期将估计福利费用确认为当期服务成本，因而不会产生过去服务成本）。

【例13-3-6】 承【例13-3-2】过去服务成本的确认

假设2015年初企业建立这项设定受益计划时该管理人员已经入职一年，对管理人员归属于2014年度服务的设定受益义务的现值增加，因此企业应当立即在2015年初的利润表中确认890万元的过去服务成本。

（3） 结算利得和损失。

企业应当在设定受益计划结算时，确认一项结算利得或损失。设定受益计划结算，是指企业为了消除设定受益计划所产生的部分或所有未来义务进行的交易，而不是根据计划条款和所包含的精算假设向职工支付福利。设定受益计划结算利得或损失是下列两项的差额：

② 结算日确定的设定受益计划义务现值。

②结算价格，包括转移的计划资产的公允价值和企业直接发生的与结算相关的支付。结算是未在计划条款中规定的福利的支付，

- 未纳入精算假设中，因此结算利得或损失应当计入当期损益，而在计划条款中规定的福利的支付（包括可选择福利支付性质的情况）不属于结算；
- 已纳入精算假设中，在支付此类福利时产生利得或损失，则属于精算利得或损失，应作为重新计量的一部分计入其他综合收益。

【例13-3-7】 承【例13-3-3】设定受益计划结算利得或损失的确认

假设该企业2007年因经营困难需要重组，一次性支付给职工退休补贴2亿元。重组日的该项设定受益义务总现值为3亿元，则结算利得为1亿元（等于3亿元减去2亿元）。

（4） 设定受益计划净负债或净资产的利息净额。



设定受益计划净负债或净资产的利息净额，是设定受益净负债或净资产在所处期间由于时间流逝产生的变动。包括计划资产的利息收益、设定受益计划义务的利息费用以及资产上限影响的利息。

设定受益计划净负债或净资产的利息净额通过将设定受益计划净负债或净资产乘以确定的折现率来确定。

设定受益计划净负债或净资产和折现率应在年度报告期间开始时确定，同时须考虑该期间由于提存和福利支付所导致的设定受益计划净负债或净资产的变动，但不考虑设定受益计

划净负债或净资产在本期的任何其他变动（例如精算利得和损失）。

设定受益计划净负债或净资产的利息净额的计算应考虑资产上限的影响。

- 计划资产的利息收益是计划资产回报的组成部分之一，通过将计划资产公允价值乘以折现率来确定。计划资产的公允价值和折现率都应在年度报告期间开始时确定，同时须考虑该期间由于提存和福利支付所导致的计划资产的任何变动。计划资产的利息收益和计划资产回报之间的差额包括在设定受益计划净负债或净资产的重新计量中。
- 资产上限影响的利息是资产上限影响总变动的一部分，通过将资产上限的影响乘以折现率来确定，资产上限的影响和折现率应在年度报告期间开始时确定。该金额与资产上限影响总变动之间的差额包括在设定受益计划净负债或净资产的重新计量中。

【例13-3-8】 承【例13-3-3】 设定受益计划净负债或净资产的利息净额

假设该企业2005年初有设定受益计划净负债2亿元，2015年初折现率为10%，假设没有福利支付和提存金缴存，则其利息费用净额为2亿元×10%。2016年初有设定受益计划净资产1亿元，假设2006年初折现率为10%，则其利息收入净额为1亿元×10%。

2015年年末企业应当进行如下会计处理：

借：	财务费用	20,000,000
	贷：应付职工薪酬	20,000,000

2006年年末企业应当进行如下会计处理：

借：	应付职工薪酬	10,000,000
	贷：财务费用	10,000,000

2.4. 步骤四：确定应当计入其他综合收益的金额。



设定受益净负债或净资产的重新计量应当计入其他综合收益，且在后续期间不应重分类计入损益，但是企业可以在权益范围内转移这些在其他综合收益中确认的金额。

重新计量设定受益计划净负债或净资产所产生的变动包括下列部分：

(1) **精算利得和损失**，即由于精算假设和经验调整导致之前所计量的设定受益计划义务现值的增加或减少。**精算利得和损失**是由经验调整（以前精算假设与实际发生情况之间差别的影响）和精算假设的变化所导致的设定受益义务现值的增加或减少。

产生精算利得和损失的原因包括：未预计的过高或过低的职工流动率、提前退休率或

死亡率，或是过高或过低的薪金、福利（如果计划的正式或推定条款规定，在通货膨胀下增加福利）或医疗费用的增长；关于福利支付选择权假设变动的的影响；对未来职工流动、提前退休或死亡，或薪金、福利（如果计划的正式或推定条款规定，在通货膨胀下增加福利）或医疗费用的增长等估计因素变化的影响；以及折现率变化的影响。

精算利得和损失不包括因引入、修改、缩减或结算设定受益计划所导致的设定受益义务现值的变动，或者设定受益计划下应付福利的变动。这些变动产生了过去服务成本或结算利得或损失。

(2) 计划资产回报，扣除包括在设定受益净负债或净资产的利息净额中的金额。

计划资产的回报，指计划资产产生的利息、股利和其他收入，以及计划资产已实现和未实现的利得或损失，减去管理该计划资产的成本；以及计划本身的应付税款（计量设定受益义务时所采用的精算假设所包括的税款除外）。其他管理费用不需从计划资产回报中扣减。

(3) 资产上限影响的变动，扣除包括在设定受益净负债或净资产的利息净额中的金额。

【例13-3-8】承【例13-3-3】精算假设调整导致之前所计量的设定受益计划义务现值的增加或减少

假设2015年年末甲企业进行精算重估的时候发现折现率已经变为8%，假设不考虑计划资产回报和资产上限影响的变动，假设甲企业由折现率变动导致重新计量设定受益计划净负债的增加额共计500元。则2015年年末甲企业应当进行如下会计处理：

借：	其他综合收益——设定受益计划净负债重新计量——精算损失	500
贷：	应付职工薪酬——设定受益计划义务	500

以后各年，以此类推。

设定受益计划薪酬成本组成部分	各个部分具体包括的内容	是否计入损益
服务成本	当期服务成本	计入当期损益
	过去服务成本	
	结算利得或损失	
设定受益计划净负债和净资产的利息净额	计划资产的利息收益	计入当期损益
	设定受益计划义务的利息费用	
	资产上限影响的利息	
重新计量设定受益计划净负债或净资产所产生的变动	精算利得或损失	计入其他综合收益
	计划资产回报 ，扣除包括在设定受益计划净资产或净负债的利息净额中的金额	
	资产上限影响的变动 ，扣除包括在设定受益计划净负债或净资产的利息净额中的金额	