



dReport: leden 2019

Zalistujte si v pravidelném přehledu účetních novinek.

Obsah

Účetní novinky

České účetnictví

3

3

Vykazování odměn zaměstnanců při pracovních a životních jubileích v českém účetnictví

3

IFRS

6

Uzavírání roku 2018 v účetní závěrce dle IFRS

6

Stav schvalování IFRS v Evropské unii

8

US GAAP

9

FASB vydal dokument k určování výše opravných položek na úvěrové ztráty

9



Vykazování odměn zaměstnanců při pracovních a životních jubileích v českém účetnictví

Nízká nezaměstnanost a poptávka převyšující nabídku po určitých profesích způsobují, že se zaměstnavatelé předhánějí v zavádění širokého portfolia nově strukturovaných benefitů s vidinou získání potřebných posil pro své týmy. V řadě společností zažívají renesanci tradiční benefity, které pomáhají stávající zaměstnance udržet a posilovat jejich loajalitu. Znovu se objevují odměny zaměstnancům při jejich pracovních a životních jubileích, nově zaměstnavatelé nabízejí odměny při příležitosti svatby, narození potomka apod. A znovu se objevují otázky, jak o těchto tradičních benefitech správně účtovat.

Právní rámec

Pod pojmem benefity rozumíme plnění vedle mzdy, která jsou upravena buď v kolektivní smlouvě tam, kde existuje odborová organizace, nebo písemným vnitřním předpisem či v pracovní nebo jiné (např. manažerské) smlouvě. Poskytování benefitů upravuje zejména zákoník práce, jejich zdanění potom zákon o daních z příjmů.

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména při životním nebo pracovním jubileu, při skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků, nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.¹ Jde o možné odměny, zaměstnavatel nemá povinnost je zaměstnancům poskytovat.

Zákon o daních z příjmů stanoví, že náklady na výplatu odměn při životním nebo pracovním jubileu, pokud právo zaměstnanců na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů.² Odměny poskytnuté při životním nebo pracovním jubileu upravené v kolektivní smlouvě, interním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě, poskytnuté v peněžní i nepeněžní formě jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem a odvádí se z nich pojistné, nejsou-li poskytnuty při příležitostech uvedených v § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, nebo nejsou-li poskytnuty v podobě nepeněžních plnění uvedených v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP; zároveň je však osvobození na straně zaměstnance podmíněno daňovou neuznatelností nákladů na straně zaměstnavatele, resp. poskytnutí ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění.

Dary může zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat pouze z FKSP a u zaměstnavatelů, na které se předpisy o FKSP nevztahují, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. U zaměstnance jsou od

daně z příjmů osvobozeny pouze nepeněžní bezúplatná plnění (dary) poskytnuté z FKSP, ze sociálního fondu, zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových výdajů, a to v úhrnu až do výše 2 000 Kč ročně poskytnutých: za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, za sociální, humanitární pomoc, při životním jubileu 50 let a každých dalších 5 let, při pracovním jubileu 20 let a každých dalších 5 let a při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Nepeněžní dary (uvedené v § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP) převyšující u zaměstnance roční celkový limit 2 000 Kč, nepeněžní dary poskytnuté nad rámec citované vyhlášky (tj. při jiných příležitostech) a veškeré peněžní dary, a to bez ohledu na účel, za jakým byly poskytnuty, jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.

Bezúplatné nepeněžní plnění (dary) osvobozené od daně z příjmů se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. Bezúplatné nepeněžní i peněžní plnění (dary), které nejsou osvobozeny od daně z příjmů, se v plném rozsahu zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné. Například pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci motivační odměnu k pracovnímu výročí 10 let u společnosti, nebude dar osvobozen od daně, jelikož příslušný předpis, vyhláška o FKSP, hovoří o darech při pracovních výročích minimálně 20 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.

Jak účtujeme o odměnách při pracovních a životních jubileích

Při diskuzích s klienty se setkáváme s dotazem, jak správně účtovat o odměnách sjednaných v kolektivních smlouvách nebo v jiných dokumentech závazných pro zaměstnavatele. Řada společností účtuje o těchto jubilejních benefitech při jejich výplatě zaměstnanci. Je tento přístup správný, nebo se tu vznášá úvaha o účtování rezervy na existující závazky zaměstnavatele?

Zákon o účetnictví³ předpokládá, že účetní jednotka účtuje podvojnými zápisy o stavu a pohybu majetku a jiných aktiv, závazků včetně dluhů a jiných pasiv, dále o nákladech a výnosech a o výsledku hospodaření do období, se kterým tyto skutečnosti časově a věcně souvisí, přičemž o veškerých nákladech a výnosech účtuje bez ohledu na okamžik jejich zaplacení nebo přijetí (akruální princip). Z této definice vyplývá, že vznik závazku by měl být v účetnictví zaznamenán.

Účetní jednotky musí při oceňování ke konci rozvahového dne zahrnovat jen zisky, které byly k rozvahovému dni dosaženy, a vztít v úvahu všechna předvídatelná rizika a možné ztráty, které se týkají majetku a závazků a jsou jim známy do okamžiku sestavení účetní závěrky, jakož i všechna snížení hodnoty bez ohledu na to, zda je výsledkem hospodaření



účetního období zisk nebo ztráta (princip opatrnosti). Toto ustanovení vyžadují rezervy, opravné položky a odpisy majetku. Rezervy jsou určeny k pokrytí závazků nebo nákladů, jejichž povaha je jasně definována a u nichž je k rozvahovému dni buď pravděpodobné, že nastanou, nebo jisté, že nastanou, ale není jistá jejich výše nebo okamžik jejich vzniku.

K rozvahovému dni musí rezerva představovat nejlepší odhad nákladů, které pravděpodobně nastanou, nebo v případě závazků částku, která je zapotřebí k vypořádání.⁴

V případě, že společnost má ve smlouvě nebo právním předpisem zakotvenou povinnost vyplácet při splnění určitých podmínek svým zaměstnancům důchody nebo podobné požitky, je povinna ji vykázat v položce rozvahy „B. 1. Rezerva na důchody a podobné závazky“.⁵

Pokud účetní jednotka tvoří rezervy ve vazbě na zásadu opatrnosti, vytváří ji na vrub nákladů. Na základě inventarizace se rezervy snižují, ruší nebo používají. V takovém případě se zúčtují ve prospěch nákladů.

Zůstatky rezerv se převádějí do následujícího účetního období.

Výpočet rezervy

Rezerva by měla představovat nejlepší odhad závazku vůči zaměstnancům, kteří na odměnu v bližší nebo vzdálenější budoucnosti získají nárok a bude jim při dosažení příslušného jubilea vyplacena. Výše tohoto závazku závisí na konkrétních podmínkách smlouvy i na vnitřních poměrech účetní jednotky jako takové. Při výpočtu rezervy by se měla vzít v úvahu zejména velikost cílové odměny, potenciální počet zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele setrvávají až do jubilejního data, apod. Odhad výše závazku k výplatě odměn je poměrně složitý, k výpočtu se obvykle používá služeb pojistného matematika – aktuára. Aktuár za použití pojistně-matematických metod, demografických dat, statistických informací (např. tempo růstu mezd, vývoj diskontované úrokové míry), dat konkrétní účetní jednotky (např. průměrná doba pracovního poměru) apod. vypočte výši závazku, tj. výši budoucích výdajů (diskontované peněžní toky), které z daného závazku vyplývají a které by měly být vykázány formou rezervy. Rezerva je oceněna v reálné hodnotě, analogicky k technickým rezervám.

Způsob výpočtu a ocenění rezervy nebývá ze zákona o účetnictví ani z vyhlášky na první pohled zřetelný, a tak je mnoho účetních jednotek opomíjí a o rezervě na odměny při jubileích, při odchodu do důchodu apod. neúčtuje. Namísto toho účtují jen o skutečně vynaložených výdajích v daném účetním období tomu, komu byly příslušné benefity vyplaceny. Tyto účetní jednotky účtují na peněžní bázi (tedy v okamžiku, kdy je uskutečněn výdaj peněz) a nikoli na akruální bázi (v okamžiku, kdy vzniká závazek).

Účtování na akruální bázi

V principu se domníváme, že závazky sjednané v kolektivních či podobných smlouvách zakládají povinnost účtovat v případě existujícího závazku o rezervě v souladu s akruálním principem i principem opatrnosti. Pro tradiční společnosti, které dlouhá léta na trhu podnikají a zejména v regionech mívají relativně stabilní zaměstnaneckou základnu tvořenou

místními obyvateli, bude závazek z případné kolektivní smlouvy významný a jeho opomenutí v účetní závěrce by znamenalo její zkreslení. Ovšem i nové “start-upy”, které se snaží stabilizovat a udržet svoje odborníky prostřednictvím jubilejních benefitů, budou muset rezervu z kalkulovat, aby zjistily významnost této položky a její vykázání.

Účtování na peněžní bázi

Účetní jednotka může v určitých situacích vykazovat jubilejní benefit na peněžní bázi, aniž by se dostala do rozporu s účetními předpisy a s principem opatrnosti nebo s akruálním principem. Bude to zejména tehdy, pokud závazek v kolektivní nebo obdobné smlouvě může být zrušen nebo významně omezen managementem nebo existují-li doplňující podmínky k jejich výplatě (např. dosažení určité výše hospodářského výsledku), vysoká fluktuace zaměstnanců, kdy vlastně málokdo dosáhne na požitky v budoucnosti, a v neposlední řadě nepoměr nákladů vynaložených na získání informace s užitekem z takové informace. Účetní jednotka by měla každopádně provést kalkulaci existujícího závazku plynoucího z kolektivní nebo obdobné smlouvy, aby zjistila významnost této položky. Pokud by zjištěná hodnota nebyla významná, není samozřejmě nutné ji vykazovat v účetní závěrce.

Příklad

Společnost má uzavřenou kolektivní smlouvu, ve které se zavázala zaplatit zaměstnancům, kteří v podniku pracovali aspoň 20 let, při odchodu do důchodu odměnu ve výši 20 tis. Kč. Společnost je stabilní, počet zaměstnanců se významně nemění. Zaměstnanci odchází do důchodu v 60 letech, průměrný věk zaměstnance je 45 let, do zaměstnání nastupují v průměru ve 20 letech. Z analýzy vyplynulo, že 80 % zaměstnanců zůstává ve společnosti do důchodu.

V běžném účetním období dosáhli životního jubilea 2 zaměstnanci, odměna jim byla ve stejném období vyplacena.

Postup s vykázáním závazku společnosti z kolektivní smlouvy ve formě rezervy zobrazují následující tabulky:

Výpočet – akruální báze (v tis. Kč)	Výpočet	
Počet zaměstnanců	500	
Zaměstnanci, kteří mají nárok na odměnu	80 %	
Výše odměny	20	
Nástup	20 let	
Průměrný věk	45 let	
Důchod	60 let	
Předpokládaná celková výše odměn	8 000	(20 * 80 % * 500)
Výše rezervy	5 000	(45-20) / (60-20) * 8 000

* výpočet je zjednodušený, nezahrnuje diskontování.



Účtování - peněžní báze (v tis. Kč)	Částka	MD	Dal
Výplata odměny při životním jubileu	40	528	331
Hospodářský výsledek	- 40		

Účtování – akruální báze (v tis. Kč)	Částka	MD	Dal
Tvorba rezervy	5 000	554	452
Čerpání rezervy	40	452	554
Hospodářský výsledek	- 4 960		

331 - Závazky vůči zaměstnancům

452 - Rezerva na důchody a podobné závazky

554 - Tvorba a účtování ostatních rezerv

Ze srovnání obou variant je zjevný rozdílný dopad zaúčtované rezervy jak na hospodářský výsledek běžného roku, tak na výši vykázaných závazků. Zatímco při účtování na peněžní bázi je výsledkem hospodaření ztráta ve výši 40 tis. Kč, při účtování na akruální bázi je v roce vytvoření rezervy výsledkem ztráta ve výši 4 960 tis. Kč. Zaúčtováním rezervy je vlastně „zablokována“ část zisku proti rozdělení a ušetřena na dobu, kdy dojde ke skutečným výplatám odměn u příležitosti pracovních či životních jubileí. Při účtování na peněžní bázi může dojít k tomu, že vytvořený zisk bude předčasně rozdělen společníkům a v krajním případě nezbyde na úhradu závazku společnosti vůči zaměstnancům z titulu odměn při pracovních či životních jubileích.

Společnost nebo její část se může stát předmětem prodeje nebo přeměny. Pokud bude účtováno o existujících závazcích pouze na peněžní bázi, při due dilligence nejspíš vyjde najevo existence závazku z titulu odměn při životních či pracovních jubileích. Potenciální investor může být nemile překvapen existencí nevykázaného závazku. V našem příkladu by v případě účtování na peněžní bázi chyběl závazek ve výši 4 960 tis. Kč, čímž by byla finanční pozice významně zkruslena. Navíc investor by mohl svůj investiční záměr znovu zvažovat, a to nejen z důvodů výše závazku, ale i z důvodu snížené důvěry v předloženou finanční výkazy.

Závěr

Účtování zaměstnaneckých benefitů nemusí představovat triviální účetní zápis. Neuděláme chybu, pokud nejpozději při roční inventarizaci důkladně prověříme kolektivní smlouvy, interní předpisy upravující zaměstnanecké benefity, manažerské a obdobné smlouvy a přesvědčíme se o správnosti jejich vykazování ve finančních výkazech společnosti. Pokud vykazujeme existující závazek z titulu odměn při životních a pracovních jubileích na akruální bázi, určitě může náš finanční ředitel klidně spát. Ani vykazování na peněžní bázi nemusí znamenat chybu, nicméně takový postup musíme mít řádně podložen pádnými argumenty a nejpozději každý rok při roční závěrce musíme ověřit, že argumenty stále platí a lze je použít i v následujícím účetním období.

Jarmila Rázková
jrazkova@deloittece.com

1. § 224 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
2. § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
3. § 2 a 3 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů
4. § 25 a 26 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů
5. § 16 vyhlášky 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví



Uzavírání roku 2018 v účetní závěrce dle IFRS

Tento článek přináší stručný přehled nových a novelizovaných standardů a interpretací účinných pro účetní období končící v prosinci 2018 a později. Obecně však platí, že účetní jednotky mohou nové a novelizované standardy a interpretace začít používat před datem jejich účinnosti (podrobnosti viz jednotlivé standardy a interpretace). Uvádíme tedy i přehled standardů a interpretací, které může účetní jednotka aplikovat pro účetní období končící 31. prosince 2018.

Upozorňujeme na nutnou obezřetnost ve vztahu k dřívějšímu dodržování standardů a interpretací u společností, které sestavují účetní závěrku podle IFRS ve znění přijatém Evropskou unií. Standardy, interpretace a úpravy stávajících standardů, které nebyly schváleny k používání v EU, nemohou použít společnosti sestavující svou účetní závěrku dle IFRS ve znění přijatém Evropskou unií.

Pokud jsme se již o konkrétním standardu nebo interpretaci rozepsali podrobněji v některém z předchozích vydání Účetních novinek, uvádíme odkaz na příslušný zpravodaj. Již vydané Účetní novinky jsou k dispozici na www.dReport.cz. Jako vždy platí, že účetní jednotky se musejí se standardy a interpretacemi samy seznámit a zjistit, které změny se jich

Nové a novelizované standardy a interpretace

V následujících tabulkách naleznete kompletní seznam nových a novelizovaných standardů a interpretací, které byly vydány k 30. lednu 2019 a které jsou buď účinné pro účetní období končící 31. prosince 2018, nebo je možné jejich dřívější použití.

Všechny vydané Účetní novinky naleznete [zde](#).

Účinné pro účetní období končící 31. prosince 2018

Nové standardy	Účinné pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účinné v EU pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účetní novinky
IFRS 9 <i>Finanční nástroje</i>	1. ledna 2018	1. ledna 2018	prosinec 2009 listopad 2010 září 2012 leden 2014 září 2014 leden 2017 listopad 2018
IFRS 15 <i>Výnosy ze smluv se zákazníky</i>	1. ledna 2018	1. ledna 2018	červenec 2014 květen 2016 prosinec 2016 květen 2017 září 2017 září 2018 říjen 2018

konkrétně dotknou.

Pokud jsou standard nebo interpretace používány před datem jejich účinnosti, je nutno tuto skutečnost zveřejnit v účetní závěrce.

I v případech, kdy účetní jednotka neplánuje implementaci standardu nebo interpretace před datem jejich účinnosti, musí mít přehled o tom, které standardy a interpretace jsou vydávány, aby mohla splnit požadavek standardu IAS 8 - *Účetní pravidla, změny v účetních odhadech a chyby* zveřejnit možné dopady vydávaných, ale doposud neúčinných standardů a interpretací ve svých účetních závěrkách. Tato povinnost se vztahuje také na standardy a interpretace dosud neschválené k užívání v EU.

Doporučujeme proto sledovat i další nově vydávané novely standardů a interpretace, které budou schváleny do data vydání účetní závěrky společnosti. O těchto novinkách budeme aktuálně informovat na webových stránkách www.iasplus.com a v našich Účetních novinkách.

Data účinnosti nových IFRS vydaných radou IASB a nových IFRS ve znění přijatém Evropskou unií se mohou lišit.



Úpravy standardů	Účinné pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účinné v EU pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účetní novinky
IFRS 2 Úpravy IFRS 2 <i>Klasifikace a oceňování transakcí s úhradou vázanou na akcie</i>	1. ledna 2018	1. ledna 2018	září 2016 duben 2018
IFRS 4 Úpravy IFRS 4 <i>Použit IFRS 9 Finanční nástroje společně s IFRS 4 Pojistné smlouvy</i>	1. ledna 2018	1. ledna 2018	říjen 2016
IAS 40 Úpravy IAS 40 <i>Přeúčtování investic do nemovitostí</i>	1. ledna 2018	1. ledna 2018	prosinec 2016 duben 2018
IAS 28 Úpravy IAS 28 (součást <i>Ročního zdokonalení IFRS – cyklus 2014–2016</i>)	1. ledna 2018	1. ledna 2018	prosinec 2016

Interpretace	Účinné pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účinné v EU pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účetní novinky
IFRIC 22 <i>Cizoměnové transakce a zálohová plnění</i>	1. ledna 2018	1. ledna 2018	leden 2017 květen 2018

Možné dřívější použití pro účetní období končící 31. prosince 2018

Nové standardy	Účinné pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účinné v EU pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účetní novinky
IFRS 16 <i>Leasingy</i>	1. ledna 2019	1. ledna 2019	únor 2016 březen 2016 duben 2016 červenec 2016 prosinec 2017
IFRS 17 <i>Pojistné smlouvy</i>	1. ledna 2021	Dosud neschváleno k použití v EU	červenec 2017

Úpravy standardů	Účinné pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účinné v EU pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účetní novinky
IFRS 3 Úpravy standardu IFRS 3 <i>Definice podniku</i>	1. ledna 2020	Dosud neschváleno k použití v EU	prosinec 2018
IFRS 9 Úpravy IFRS Prvek <i>předčasného splacení s negativní kompenzací</i>	1. ledna 2019	1. ledna 2019	listopad 2017 květen 2018
IFRS 10 a IAS 28 Úprava standardů IFRS 10 a IAS 28 <i>Prodej nebo vklad aktiv mezi investorem a jeho přidruženým či společným podnikem</i>	Datum účinnosti bylo radou IASB dočasně odstraněno	Dosud neschváleno k použití v EU	říjen 2014
IAS 1 a IAS 28 Úpravy standardů IAS 1 a IAS 8 <i>Definice pojmu významný</i>	1. ledna 2020	Dosud neschváleno k použití v EU	prosinec 2018



Úpravy standardů		Účinné pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účinné v EU pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účetní novinky
IAS 19	Úpravy IAS 19 <i>Změny plánu, krácení a vypořádání</i>	1. ledna 2019	Dosud neschváleno k použití v EU	březen 2018
IAS 28	Úprava standardu IAS 28 <i>Dlouhodobé podíly v přidružených a společných podnicích</i>	1. ledna 2019	Dosud neschváleno k použití v EU	listopad 2017
Různé IFRS	<i>Roční zdokonalení IFRS – cyklus 2015–2017</i>	1. ledna 2019	Dosud neschváleno k použití v EU	únor 2018
Různé IFRS	<i>Úpravy odkazů na Koncepční rámec IFRS</i>	1. ledna 2020	Dosud neschváleno k použití v EU	červen 2018 červenec 2018

Interpretace		Účinné pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účinné v EU pro období začínající uvedeným datem nebo po tomto datu	Účetní novinky
IFRIC 23	<i>Nejistota týkající se daní z příjmů</i>	1. ledna 2019	1. ledna 2019	červenec 2017 prosinec 2018

Jitka Kadlecová
jkadlecova@deloittece.com

Stav schvalování IFRS v Evropské unii

Evropská poradní skupina pro účetní výkaznictví (EFRAG) aktualizovala svou zprávu, v níž je popisován stav schvalování všech IFRS, tj. standardů, interpretací a jejich úprav, naposledy 14. ledna.

Na schválení Evropské komise k použití v Evropské unii čekají k 30. lednu 2019 následující dokumenty rady IASB:

Standardy

- IFRS 14 *Časové rozlišení při cenové regulaci* (vydáno v lednu 2014) – Evropská komise se rozhodla nezahajovat schvalovací proces tohoto prozatímního standardu a počkat na finální standard
- IFRS 17 *Pojistné smlouvy* (vydáno v květnu 2017)

Úpravy

- Úprava standardu IFRS 3 *Definice podniku* (vydáno v říjnu 2018)
- Úprava standardů IFRS 10 a IAS 28 *Prodej nebo vklad aktiv mezi investorem a jeho přidruženým či společným podnikem* (vydáno v září 2014)
- Úprava standardů IAS 1 a IAS 8 *Definice pojmu významný* (vydáno v říjnu 2018)
- Úprava standardu IAS 19 *Změny plánu, krácení a vypořádání* (vydáno v únoru 2018)
- Úprava standardu IAS 28 *Dlouhodobé podíly v přidružených a společných podnicích* (vydáno v říjnu 2017)
- Roční zdokonalení IFRS – cyklus 2015 – 2017* (vydáno v prosinci 2017)
- Úpravy odkazů na Koncepční rámec IFRS* (vydáno v březnu 2018)

[Zpráva o schvalování IFRS v EU](#)

Jitka Kadlecová
jkadlecova@deloittece.com



FASB vydal dokument k určování výše opravných položek na úvěrové ztráty

Sestavujete finanční výkazy nebo reportujete mateřské společnosti podle US GAAP? Pak možná řešíte, jak aplikovat požadavky standardu č. 2016-13, *Finanční nástroje — Úvěrové ztráty (Téma 326): Oceňování úvěrových ztrát u finančních nástrojů* vydaného v roce 2016.

Pak vás může zajímat nově publikovaná sada otázek a odpovědí pracovníků americké Rady pro účetní standardy (FASB) ze dne 10. ledna 2019.

Otázky a odpovědi řeší především metodu váženého průměru zbytkové splatnosti (weighted average remaining maturity – WARM) k určení opravné položky k úvěrovým ztrátám a rozebírá, zda a jak ji použít, aby společnost byla v souladu s výše uvedeným standardem.

Pracovníci rady FASB souhlasí, že metoda WARM je jednou z mnoha metod, které lze použít pro odhadování výše opravné položky k úvěrovým ztrátám u portfolií méně komplexních finančních aktiv, a v publikovaném dokumentu uvádějí několik konkrétních příkladů, jak tuto metodu aplikovat.

Q&A dokument také zmiňuje postupy a kroky vhodné při posuzování a určování výše opravných položek a komentuje, jak postupovat, pokud je třeba historická data upravit kvalitativně o rozumné a důvodné předpoklady a budoucí očekávání, aby společnosti co nejlépe určily výši úvěrových ztrát u zbývajících zůstatků (tj. ztrát, k nimž dojde do konce smluvního období) finančních aktiv v portfoliu ke dni účetní závěrky.

Příslušný dokument s otázkami a odpověďmi je k dispozici [na FASB.org](https://www.fasb.org).

Zdroj: www.fasb.org

Gabriela Jindříšková
gjindriskova@deloittece.com

Kontakty

V případě jakýchkoliv dotazů ohledně záležitostí uvedených v této publikaci se, prosím, spojte se svou kontaktní osobou z auditního oddělení společnosti Deloitte, s odbornou skupinou Deloitte na adrese CZ.TechnicalDesk@deloittece.com nebo s jedním z následujících odborníků:

České účetnictví

Jarmila Rázková
jrazkova@deloittece.com

IFRS a US GAAP

Martin Tesař
mtesar@deloittece.com

Soňa Plachá
splacha@deloittece.com

Gabriela Jindříšková
gjindriskova@deloittece.com

Deloitte Audit s. r. o.

Nile House, Karolinská 654/2,
186 00 Praha 8 - Karlín,
Česká republika
Tel.: +420 246 042 500

[Přihlaste se k odběru dReportu a jiných newsletterů.](#)

Deloitte.

Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), globální síť jejích členských firem a jejich spřízněných subjektů. Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) a každá z jejích členských firem představuje samostatný a nezávislý právní subjekt. Společnost DTTL služby klientům neposkytuje. Více informací je uvedeno na adrese www.deloitte.com/about.

Společnost Deloitte je předním globálním poskytovatelem služeb v oblasti auditu a assurance, podnikového poradenství, finančního poradenství, poradenství v oblasti rizik a daní a souvisejících služeb. Naše síť členských firem ve více než 150 zemích a teritoriích poskytuje služby čtyřem z pěti společností figurujících v žebříčku Fortune Global 500®. Chcete-li se dozvědět více o způsobu, jakým zhruba 264 000 odborníků dělá to, co má pro klienty smysl, navštivte www.deloitte.com.

Tato publikace obsahuje pouze obecné informace a společnost Deloitte Touche Tohmatsu Limited ani žádná z jejích členských firem či jejich spřízněných podniků (souhrnně „síť společností Deloitte“) jejím prostřednictvím neposkytuje odborné rady a služby. Přijetí jakéhokoliv rozhodnutí či jednání, které může mít dopad na Vaše finance či podnik, byste měli konzultovat s kvalifikovaným odborným poradcem. Žádný subjekt v rámci sítě společností Deloitte nenes odpovědnost za ztráty vzniklé jakýmkoli osobám v důsledku použití této komunikace.

© 2019 Pro více informací kontaktujte Deloitte Česká republika.