

## 一、商业银行绩效评价制度沿革

在《商业银行绩效评价办法》(以下简称新《办法》)出台前,金融企业绩效评价分为银行、保险、证券、其他四大类别,对商业银行的绩效评价是金融企业绩效评价制度的一部分。

从制度历程看,金融企业绩效评价制度始建于2009年,以引导金融企业高效运营、健康发展,注重长期业绩,培育市场竞争力。2011年和2016年分别对办法进行了修订。2011年修订的主要变化是将适用金融企业绩效评价办法的范围从之前的国有及国有控股金融企业扩展到所有金融企业,2016年修订的主要内容是将政策性金融企业评价方法与标准另行制定。

此前的金融企业绩效评价办法中,商业银行作为其中资产规模最大、重要性最强的一类,绩效考核主要以商业银行法要求的“商业银行以安全性、流动性、效益性为经营原则”为依据,从盈利能力、经营增长、资产质量、偿付能力等四个方面进行综合评价。商业银行绩效评价制度在推动商业银行提升经营效益、提高资产质量、坚持稳健经营方面发挥了重要作用。

## 二、完善商业银行绩效评价制度的必要性

(一)适应当前党中央、国务院对金融工作的总体要求的需要。党的十九大报告指出,深化金融体制改革,增强金融服务实体经济的能力。党的十九届五中全会明确“坚持把发展经济着力点放在实体经济上”“构建金融有效支持实体经济的体制机制”。这就要求进一步完善2016年版绩效评价体系,通过绩效评价的基本原则、评价导向、指标体系、评价方法、结果运用等多方面的适时调整,突出金融服务实体经济、金融服务创新发展的新理念。

(二)适应当前经济发展阶段的需要。党的十九大和十九届五中全会都进一步明确,我国已转向高质量发展阶段,要推动质量变革、效率变革、动力变革。这就要求在追求规模增长的同时,更加注重发展质量与效益,避免通过“摊大饼”“拼规模”等粗放型扩张方式增加利润,走高质量发展道路。

(三)保障银行信贷投放能力的需要。现阶段我国金融体系以间接融资为主,信贷融资占比较高,资本耗用较大,2016年版办法中偿付能力状况考核三项资本充足率指标,权重总计达到30%,降低了资本对信贷的撬动效率,不利于金融服务实体经济质效。这就要求合理把握对商业银行监管资本考核的度,保障银行服务实体经济的信贷投放能力。

## 三、优化完善“五个突出”

(一)评价导向更加突出服务国家宏观战略、服务实体经济、服务微观经济等综合经济效益。新《办法》指标体系新增服务国家发展目标和实体经济评价维度,主要指标包括与当前国家对商业银行重点工作导向密切相关的业务指标,如普惠型小微企业贷款“两增两控”考核指标、服务生态文明战略和服务战略性新兴产业指标,促进商业银行更加有效响应国家宏观政策。

(二)评价理念更加突出高质量发展。新《办法》建立发展质量评价维度,引入经济增加值、人均净利润、人均上缴利税等指标,引导银行加快转变发展方式,加大自主创新力度,提

升投入产出效率和价值创造能力。

(三)对标体系更加突出行业对标、历史对标、监管对标的综合统筹。在评价方法上,在保留原有的行业对标方法外,新增历史对标、监管标准对标等方法,根据商业银行绩效评价指标特性,灵活选用适当的评价方法,可采用单一或综合评价方式。既鼓励行业领先,也鼓励自我超越;既合理考虑监管目标,又按照市场原则,考虑正常的出资人回报和股东关切。

(四)加分事项更加突出违规“黑名单”的扣分降级,以减少可能出现的数据失真问题。将原有涉农贷款、中小企业贷款专项加分事项纳入服务实体经济评价指标体系中,并提高权重。同时,为强化风险防控,结合近年来发生的风险事件和有关政策规定,扩大负面清单,新增发生风险事件评价降级,以及违规受罚、无序设立子公司等扣分事项。

(五)结果运用更加突出与高管薪酬、企业工资总额、领导班子考核等事项挂钩。商业银行绩效评价结果是商业银行整体运行综合评价的客观反映,新《办法》将结果运用由单一与高管薪酬挂钩扩展到与企业工资总额、领导班子考核挂钩,以进一步完善“薪酬与绩效匹配、激励与约束并重”机制,有效发挥指挥棒作用。

(财政部金融司供稿)

## 《会计行业中长期人才发展规划(2010—2020年)》实施情况

会计人才是我国人才资源的组成部分,在我国经济社会发展进程中发挥着重要作用。为有效实施人才强国战略,财政部于2010年9月印发《会计行业中长期人才发展规划(2010—2020年)》(以下简称《会计人才规划》),确立了2010—2020年会计人才发展的指导方针,明确了主要任务、政策措施和重大工程。经过十多年的发展,会计人才规模有序增长、人才结构不断优化、人才竞争力明显提升,会计人才在推动企事业单位现代化管理、引导社会资源合理配置、保障社会公众利益、维护国家经济安全和市场经济秩序中发挥着越来越重要的作用。

### 一、会计人才建设各项制度不断健全

以《中华人民共和国会计法》《中华人民共和国注册会计师法》《总会计师条例》等会计法律法规为基础,建立健全会计人才建设各项制度。

(一)落实“放管服”改革要求。取消会计从业资格,探索新的管理方式,加快推进以会计人员诚信建设为核心的管理体系,制定《会计人员管理办法》《会计专业技术人员继续教育规定》《关于加强会计人员诚信建设的指导意见》《关于对会计领域违法失信相关责任主体实施联合惩戒的合作备忘录》等,为强化会计人员专业能力、提高会计职业道德水平提供制度保障。

(二)完善会计专业技术资格考试制度。修订印发《全国

会计专业技术资格无纸化考试考务规则》《全国会计专业技术资格考试评卷工作规则》等管理制度,加强会计专业技术资格考务管理,初、中、高级会计资格考试全部实现无纸化考试。联合人力资源和社会保障部、工业和信息化部、公安部建立国家防范和打击利用无线电设备在会计资格考试中舞弊协调工作机制,开展联合整治,维护考试公平。

(三)深化会计职称制度改革。出台《关于深化会计人员职称制度改革的指导意见》,设立正高级会计师资格,形成初级、中级、高级(含副高级和正高级)层次清晰、相互衔接、体系完整、逐级递进的会计专业技术资格体系,为经济社会发展培养、选拔不同层级的会计专业技术人才提供重要依据。

(四)完善高端会计人才培养制度。制定《全国会计领军人才培养工程发展规划》《关于实施大中型企事业单位总会计师素质提升工程的通知》《全国大中型企事业单位总会计师培养(高端班)方案》《国际化高端会计人才培养工程实施方案》《会计名家培养工程实施方案》等,统筹推进各类别高层次会计人才队伍建设,为企事业单位、会计师事务所、高校、国际组织等培养、输送大批优秀会计人才。

## 二、会计人才队伍规模不断壮大

不断加强会计从业资格、注册会计师资格考试管理,有序推进会计学历教育、会计人员继续教育和能力评价工作,会计人才队伍规模稳步增长,整体素质明显提升。

(一)会计从业人员队伍数量稳步增长。截至2015年底,全国共有1940余万会计从业人员(指持有会计从业资格证书人员,2016年会计从业资格考试暂停,2017年取消),比2010年(1400万人)增长38.6%。会计人员中受过高等教育(大专及以上)的比例达到81.6%,35岁及以下的青年占会计人员总数比例达到46.9%,一大批年富力强、掌握最新知识的青年人充实到会计人员队伍中,并成为骨干力量。

(二)取得会计专业技术资格人员数量不断增加。截至2020年底,全国共有670.20万人取得初级会计专业技术资格,242.02万人取得中级会计专业技术资格,20.57万人通过高级会计师资格考试,比2009年底分别增长1.6倍、0.9倍、1.2倍。

(三)注册会计师人才队伍规模稳步扩大。截至2020年底,注册会计师行业从业人员近40万人,执业注册会计师11.1万人,非执业会员17万人,合伙人(股东)3.6万人。执业注册会计师人数比2009年底的9.2万人增长20.7%。

(四)会计教育、理论工作者队伍有序发展。所有综合类高等院校均开设会计专业课程,在开设本科以上学历教育的高等院校及科研单位中从事会计教育科研工作的人员超过1.3万人。

## 三、会计人才培养重大工程成效显著

(一)实施高端会计人才培养工程。构建了企业类、行政事业类、注册会计师类、学术类共同发展的高端会计人才培养体系,汇集了一大批国内会计理论界与实务界的优秀人才。其中:既有来自企业、尤其是大中型企业的财会负责人与中高层财会管理人员,又有来自各级重点行政事业单位的财会负责人;既有国内高校会计学学科杰出的专家学者与学科带头

人,也有具备国际竞争力的行业骨干力量。经过持续培养,学员的管理水平、专业能力和综合素质有了显著提升,很多学员已成长为单位分管财会工作的负责人,为推动提升会计工作发挥了积极作用。截至2020年底,共有1802人入选高端会计人才培养工程(2010—2020年入选1229人),毕业1071人。在全国高端会计人才培养工程的引领带动下,各省级财政部门结合当地财政会计改革发展实际,因地制宜开展了本地区高端会计人才培养项目。国管局、国家税务总局、教育部、国家卫健委、国家中医药局等中央单位,也分别开展了本系统的高端会计人才培养工作。一些中央企业,如兵器工业集团、中国中化集团、航天科工集团、中航工业集团、中国烟草总公司等大型央企,分别开展了本集团的高端会计人才培养工作。一个上下贯通、内外统筹、级次递进、布局合理的高端会计人才培养体系基本建立,为我国经济社会发展提供了智力支持和人才保障。

(二)实施大中型企事业单位总会计师素质提升工程。组织对大中型企事业单位总会计师、财会负责人等进行轮训,为企事业单位培养了一批能够参与战略经营和管理决策、把握行业发展趋势、解决复杂经济问题、具有国际业务能力的高级会计人才,自2015年以来组织培训6.7万人次。在素质提升工程中设立高端班,培养一批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的总会计师及其后备人才队伍,招收首期学员242名。

(三)实施国际化高端会计人才培养工程。培养一批谙熟国际规则、精通国际事务、符合我国会计工作国际交流合作需要的高端会计人才,已招收3期90名学员。国际高端学员围绕国际财务报告准则开展深入研究,积极参与会计国际交流与合作,推荐1名学员担任国际会计准则理事会中小主体国际财务报告准则实施工作组成员,组织2名学员通过线上远程方式参与英格兰及威尔士特许会计师协会的有关工作,安排6名学员赴国际会计准则委员会直接参与国际财务报告准则项目研究。

(四)实施注册会计师人才培养工程。形成一套内容完备、科学规范的注册会计师人才建设制度体系和人才选拔培养体系,形成一支高端人才为引领、广大注册会计师和从业人员为中坚、注册会计师专业方向院校后备人才和注册会计师考试报名人员为后备的梯次化注册会计师人才队伍。截至2020年底,共选拔培养16批次520名注册会计师高端人才,60余人到国际性或区域性会计审计组织、国际会计网络、国际会计联盟任职或服务,超过2600名注册会计师取得境外会计师职业组织的执业资格或会员资格。

(五)实施会计名家培养工程。重点资助培养一批具备突出学术研究能力和完备的知识结构,活跃于国际学术领域、具有国际水准的会计学术带头人,70人入选会计名家培养工程,39人获得“会计名家”称号。该项目自2013年实施以来,培养对象以名家培养工程作为交流平台和服务社会的机会,潜心钻研,建言献策,服务社会发展,以实际行动引领会计科研、教育和人才培养,推动会计理论和会计教育持续繁荣。

(六)加强应用型会计人才培养。促进会计学研究生教育逐步向应用型专业学位教育为主转变,全国会计硕士专业学