



CCAI-R-P39:2024

并购管理师 人员能力验证规则

**Mergers and Acquisitions Manager: Rules for Personal
Proficiency Testing**

国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心

目 录

前 言	2
1 范围	3
2 引用文件	3
3 术语和定义	3
4 人员能力验证组织要求	4
4.1 学习时长	4
4.2 验证时间	4
4.3 验证方式	4
4.4 验证结果	4
4.5 验证内容	5
5 验证申请条件	5
6 验证结果评价	6
6.1 统计量计算	6
6.2 人员能力评价	8
附录（资料性附录）	10

前 言

并购管理师人员能力验证 (Mergers and Acquisitions Manager Personal Proficiency Testing) 是指对专门负责协调、规划和管理公司并购活动的专业人员进行能力验证。

为提高并购管理领域从业人员的理论知识与实际工作水平,国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心(以下简称“认研中心”、英文简称“CCAI”)决定开展并购管理师人员能力验证工作。为规范认研中心人员能力验证工作,依据《国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心合格评定技术体系文件管理办法(试行)》《国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心人员能力验证管理办法》等文件,组织制定《并购管理师 人员能力验证规则》。

1. 本规则是认研中心开展并购管理师人员能力验证的基本依据,内容包括概况、基本要求、验证要求、验证规则、验证内容比重。

2. 本规则以现阶段并购管理领域从业人员所需理论知识与实践水平为目标,在充分考虑经济发展、规范企业行为和提高企业竞争力的基础上,对并购管理领域从业人员的工作范围、岗位职责和知识水平做了明确规定。

3. 本规则参考了《合格评定 能力验证的通用要求》(ISO/IEC 17043)、《利用实验室间比对进行能力验证的统计方法》(ISO 13528)中的全部或部分条款,既保证了规则体系的规范化,又对行业从业人员的水平及行业从业人员现状进行动态分析,促进行业良性发展,同时也使其具有根据行业发展进行调整的灵活性和实用性,符合人员能力验证的需求。

4. 并购管理师人员能力验证不属于职业资格类考试,自愿参加,通过验证仅表明学员掌握了一定的财务专业理论知识和实际工作水平的能力。

并购管理师 人员能力验证规则

1 范围

本规则是认研中心并购管理师人员能力验证组织者和参加者双方都应当遵循的程序规则。

投资银行家、企业首席执行官、首席财务官等高级管理人员以及咨询公司顾问和其他相关领域的专业人士，均可申请参加认研中心并购管理师人员能力验证。

2 引用文件

本规则参考并修改引用了下列文件中的全部或部分条款。所引用的文件不注明其发布日期，请各相关方注意使用这些文件的有效版本（包括其修订案）。

2.1 《合格评定能力验证的通用要求》(ISO/IEC 17043)

2.2 《利用实验室间比对进行能力验证的统计方法》
(ISO 13528)

3 术语和定义

人员能力验证：是指按照相关规定或标准，根据验证规则，采取专业知识学习、能力素质考核、结果分析比对及验证等方式，对人员的专业能力进行验证的合格评定过程。

原始分：参加验证人员答题得到的分数，最高为 100 分。

平均分：所有验证人员原始分的算术平均值，最高分为 100 分。

中等分：反映验证项目中等水平的分数，最高为 100 分。

标准差：反映原始分的分散性。

标准分：利用稳健统计方法，转化得到每位参加验证人员的分数，分值在-100 至 100 之间。

百分比排名：比此原始分小的数据个数除以与此原始分进行比较的数据个数总数。

4 人员能力验证组织要求

4.1 学习时长

参加人员能力验证建议满足相应的专业学习时长要求，建议不少于 32 学时。

4.2 验证时间

并购管理师人员能力验证测验实行统一大纲、统一命题、统一组织的验证制度，原则上每年举行 4 次验证，分别安排在 3 月份、6 月份、9 月份、12 月份的第四个周末，验证时间为 120 分钟。

4.3 验证方式

并购管理师人员能力验证采取线上验证，能力验证参加者的信息采用计算机验证系统进行统一管理，在线完成学员信息填报、验证、电子试卷管理等工作。

验证系统应具有人脸识别等防作弊功能。

采取线上验证的形式，能力验证参加者需在拥有摄像头的电脑前参加验证，监考人员与能力验证参加者配比为 1:500，监考中心至少不少于 2 名监考人员。

4.4 验证结果

并购管理师人员能力验证结果划分为优秀、良好、合格、不合格。(注: 人员能力验证结果详见第 6 部分人员能力验证结果评价规则)。

对于能力验证参加者来说, 纸质证书中赋予的原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 为当期(或者某一时间段)验证结果。同时要提醒能力验证参加者, 标准分 Z 和百分比排名 PR 会根据该项目全部参加验证人员的成绩“排大队”, 能力验证参加者可以随时登录账号, 线上关注自己的标准分 Z 和百分比排名 PR 的变化。

4.5 验证内容

并购管理师能力验证的主要内容包括《并购重组的理论与操作实务》《上市公司并购重组操作实务》《国有企业混合所有制改革操作实务》《并购的主体》《并购过程中的法律尽职调查》《并购完成后的公司治理结构》《投资谈判及投资协议的签订》《投后管理》八部分内容, 内容清单见附件。验证时, 《并购重组的理论与操作实务》《上市公司并购重组操作实务》《国有企业混合所有制改革操作实务》《并购的主体》《并购过程中的法律尽职调查》《并购完成后的公司治理结构》《投资谈判及投资协议的签订》《投后管理》八部分内容占比分别为 20%、15%、10%、10%、10%、10%、10%、15%。

5 验证申请条件

凡遵纪守法并符合下列条件中之一, 可申请参加并购管理师能力验证:

5.1 投资银行家: 投资银行家是并购交易的重要参与者, 他们为客户提供并购咨询和交易执行服务;

5.2 企业高管: 企业的首席执行官、首席财务官等高级管理人员, 他们在公司的并购战略制定和执行中扮演着重要角色;

5.3 咨询公司顾问: 一些咨询公司也提供并购咨询服务, 他们的顾问人员需要具备并购管理师的专业知识和技能;

5.4 其他相关领域的专业人士: 如律师、会计师等, 他们在并购交易中提供法律、财务等专业服务, 也需要对并购管理有深入的理解。

6 验证结果评价

6.1 统计量计算

6.1.1 平均分 A

所有验证人员原始分的算术平均值, 计算公式如下:

$$A = \sum_{i=1}^p x_i / p$$

x_i 为第 i 名人员的原始分, p 为参加验证人员总数。

6.1.2 中等分 M

所有参加验证人员原始分的中位值。假设 p 名参加验证人员原始分按递增顺序表示为: $x_1, x_2, \dots, x_p$ 。当 p 为奇数时, 中位值为第 $(p+1) / 2$ 位的原始分值; 当 p 为偶数时, 中

位值为第 $p/2$ 位和第 $(1+p/2)$ 位原始分值的平均值。计算公式如下:

$$M = \begin{cases} X_{[(p+1)/2]}, & p \text{ 为奇数} \\ [X_{(p/2)} + X_{(1+p/2)}] / 2, & p \text{ 为偶数} \end{cases}$$

6.1.3 差值 D

参加验证人员原始分与中等分的差值。计算公式如下:

$$D_i = x_i - M$$

6.1.4 标准差 S

按照稳健统计方法,以标准化四分位距作为标准差。将参加验证人员的原始分按递增顺序排列,计算高四分位和低四分位原始分的差值,然后乘以系数 0.7413 (因子 0.7413 是从“标准”正态分布中导出)即可得到标准化四分位距。

计算公式如下:

$$S = 0.7413 \times (Q_3 - Q_1)$$

式中, Q_1 为低四分位数,该组原始分的四分之一低于 Q_1 , 四分之三高于 Q_1 ; Q_3 为高四分位数,该组原始分的四分之一高于 Q_3 。

6.1.5 标准分 Z

每位参加验证人员差值 D 与标准差之比。计算公式如下:

$$Z = D/S \times 50$$

标准分 Z 反映参加验证人员与中等水平间的差距。 $Z > 0$ 时,反映人员能力高于中等水平; $Z < 0$ 时,反映人员能力低于中等水平。根据统计学原理,基于正态分布假设, D/S 在 $[-2,$

+2]的概率约为 95%。为了更加通俗易懂和直观显示,乘以系数 50 得到标准分 Z , 而且, 当计算 Z 值小于-100 或者大于 100 时, 直接分别赋值为 $Z=-100$ 、 $Z=100$ 。因此, 标准分 Z 在-100 至 100 之间, Z 值越接近 100, 说明参加验证人员的水平越高。

6.1.6 百分比排名 PR

某参加验证人员百分比排名为 90%, 表明该人员成绩比 90%的人成绩高。

6.1.7 合格率

验证等级为合格以上的人数占参加验证总人数的比例。

6.2 人员能力评价

6.2.1 反馈给参加验证人员的指标

参加验证人员成绩单列出原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 三个指标值, 并注明含义。其中, 成绩是否合格以参加验证人员的原始分为评价基准。对于成绩合格的人员, 再按标准分 Z 的大小, 分级列出成绩。具体如下:

当原始分 < 60 时, 表明能力验证参加者本次验证等级为“不合格”, 建议能力验证参加者进一步学习后, 再次报名参加验证。

当 $60 \leq \text{原始分} < 100$, 且标准分满足 $-100 \leq Z < 50$ 时, 表明能力验证参加者本次验证等级为“合格”。

当 $60 \leq \text{原始分} < 100$, 且标准分满足 $50 \leq Z < 100$ 时, 表明能力验证参加者本次验证等级为“良好”。

当原始分 ≥ 60 , 且标准分 $Z=100$ 时, 或当原始分 $=100$ 时, 表明能力验证参加者本次验证等级为 “优秀”。

当标准差 $S=0$, 则采取原始分判断规则: 原始分 < 60 为 “不合格”; $60 \leq \text{原始分} < 80$ 为 “合格”; $80 \leq \text{原始分} < 90$ 为 “良好”; 原始分 ≥ 90 为 “优秀”。

对于能力验证参加者来说, 纸质证书中赋予的原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 为当期 (或者某一时间段) 验证结果。标准分 Z 和百分比排名 PR 会根据该项目全部参加验证人员的成绩 “排大队”, 能力验证参加者可以随时登录账号线上关注自己标准分 Z 和百分比排名 PR 的变化。

对每一名验证 “不合格” 的能力验证者, 在发送成绩单的同时, 应有针对性地提出改进建议和再次参加验证的方法。

6.2.2 认研中心监测指标

及时发布并动态更新每个能力验证项目参加验证的总人数、平均分、中等分、标准差、合格率、最低分、最高分等指标。此外, 可以使用顺序标准分 Z 直方图直观显示参加者能力。

附录（资料性附录）

并购管理师人员能力验证大纲

分类	大纲
一、并购重组的理论与操作实务	并购重组概述
	并购重组的战略价值
	并购重组的程序
	并购重组类型
二、上市公司并购重组操作实务	上市公司收购与收购人的要求
	上市公司控制权认定
	上市公司拥有权益确认
	上市公司要约收购
	上市公司协议收购
	上市公司间接收购
	上市公司收购的信息披露
	敌意收购与反收购
	国有股东参与并购重组上市公司
	借壳上市
	股权置换
	强制退市
	主动退市
三、国有企业混合所有制改革操作实务	混合所有制改革的定义
	混合所有制改革的主要形式
	混合所有制改革的原则
	混合所有制改革的成功要素
	混合所有制改革的流程
	员工持股
	混合所有制改革的难点问题
四、并购的主体	收购人的主要类型
	被收购人（目标公司）的类型
	国有企业收购

	上市公司的收购
	管理层收购与员工持股计划
	收购人的主要类型
五、并购过程中的法律尽职调查	尽职调查的概念
	尽职调查的方式
	尽职调查的原则
	尽职调查的内容
六、并购完成后的公司治理结构	股东会
	董事会与监事会
	公司高级管理人员
	公司章程
七、投资谈判及投资协议的签订	谈判前准备
	谈判过程中的关注点
	投资款的支付
	过渡期安排
	债权债务的处置
	企业高管及核心员工问题
	投资后的公司治理结构
	对目标公司的陈述与保证
	明股实债与业绩对赌
八、投后管理	反收购的措施
	我国投后管理的现状
	设立专业性投后管理人员
	投后管理应关注的重点内容