



CCAI-R-P22:2024

首席财税合规官 人员能力验证规则

Chief Finance and Taxation Compliance Officer : 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 4

2 引用文件 4

3 术语和定义 4

4 人员能力验证组织要求 5

 4.1 学习时长 5

 4.2 验证时间 5

 4.3 验证方式 5

 4.4 验证结果 6

 4.5 验证内容 6

5 验证申请条件 6

6 验证结果评价 7

 6.1 统计量计算 7

 6.2 人员能力评价 9

附录（资料性附录） 11

前 言

首席财税合规官人员能力验证 (Chief Finance and Taxation Compliance Officer Personal Proficiency Testing) 是对从事企事业单位高级财务管理层人员的企业战略、经营战略、财务战略、内部控制与风险管理及财税合规管理的工作能力验证,使企业财务管理层的行为规范符合法律法规、监管要求和行业规定。

为提高企业财税合规领域管理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”)决定开展首席财税合规官人员能力验证工作。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《首席财税合规官 人员能力验证规则》。

1. 本规则是认研中心开展首席财税合规官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、考评内容比重。

2. 本规则以现阶段财税合规领域管理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,对财税合规领域管理人员的工作范围、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,又对行业管理人员的水平及行业管理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. 首席财税合规官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企业财税合规管理专业理论知

识和实际工作水平的能力。



国家市场监督管理总局
认证认可技术研究中心
CHINA CERTIFICATION & ACCREDITATION INSTITUTE

首席财税合规官 人员能力验证规则

1 范围

本规则是认研中心首席财税合规官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。

企事业单位中财务经理、财务主任、财务科长、财务处长、财务总监及其他部门合规管理人员, 以及准备从事首席财税合规官相关职业的人员, 均可申请参加认研中心首席财税合规官人员能力验证。

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、能力素质验证、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 60 学时。

4.2 验证时间

首席财税合规官人员能力验证实行统一大纲、统一命题、统一组织验证制度，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

首席财税合规官人员能力验证采取线上验证方式，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

首席财税合规官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

首席财税合规官人员能力验证主要包括《党建指引与企业合规建设》《企业价值观》《公司治理实务》《企业战略基础》《数字经济下的经营战略》《数字经济下的财务战略》《财会监督与我国的国家监督体系》《企业财务合规与财务管理》《内部控制与风险管理》《投融资合规风险管理》《税务合规管理》《舞弊审计实务》十二个部分内容, 分值占比分别为 5%、5%、5%、5%、5%、10%、10%、10%、15%、10%、10%、10%。

5 验证申请条件

凡遵纪守法并符合下列条件中之一, 可申请参加首席财税合规官人员能力验证:

5.1 中央企业、国有企业、跨国企业、民营企业的总法

法律顾问（法务部总经理、法律总监）、财务管理层及各部门合规管理人员；

5.2 政府机关、企事业单位、国有大中型企业、外资机构、民营企业及各组织的合规管理人员；

5.3 财税合规审查人员、重点合规领域岗位人员等；

5.4 从事或有志于从事财税合规管理或财务合规相关法律、审计、管理，IT 服务工作的专业人士，以及致力于专项合规领域发展需求的专业人士（包括但不限于律师事务所、会计师事务所、审计师事务所、税务师事务所、咨询公司等机构的专业人士）。

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参加本次验证等级为“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参加本次验证等级为“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参加本次验证等级为“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参加本次验证等级为“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”； $60 \leq$ 原始分 < 80 为“合格”； $80 \leq$ 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”的能力验证参加者，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）

首席财税合规官人员能力验证大纲

分类	大纲	
企业价值 观与财务 战略	党建指引	坚持党对全面依法治国的领导
		党建指引与合规建设
	企业价值观	企业社会责任
		ESG 可持续发展
	公司治理	公司治理的概念与治理体系演进
		法律约束与市场约束
		股东大会与董事会制度
		当代经理人激励制度
		公司治理与财务合规
	企业战略	企业战略的类型
		企业战略选择
	经营战略与职 能战略	经营战略的内涵与类型
		数字经济下经营战略选择
		职能战略的内涵与类型
		数字经济下业务组合管理模型
	财务战略	财务战略概述
		数字经济下的投资战略
		数字经济下的融资战略
		数字经济下的分配战略
风险与合 规管理	监督体系	财会监督的法律制度体系
		企业财务合规在财会监督体系中的地位和作用
		财务合规的重要性与财务合规的范围
		财会监督体系的指导下企业财务合规的框架性要求
		如何规范并优化企业的财务管理，提高会计信息质量
	风险与内控	内部控制形成与发展
		内部控制五大要素
		会计控制与管理控制
		风险及其分类
		风险管理目标
		风险管理程序
		风险管理组织
	投融资合规	固定资产投资合规要点

		股权投资合规要点
		债权融资合规要点
		权益融资合格要点
		投融资合规管理体系的构建
	税务合规	企业主要税务风险
		税务风险识别与控制
		税务合规管理体系的构建
	舞弊审计	舞弊审计的概念与演进
		舞弊审计的方法与程序
		舞弊审计的心理博弈
		员工舞弊表现与舞弊防范

