



CCAI-R-P25:2023

合规管理员 人员能力验证规则

Compliance 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	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 培训时长	5
4.2 培训教师	5
4.3 培训内容及方式	5
4.4 考核时间	5
4.5 考核内容及方式	6
4.6 考核结果	6
5 考核申请条件	6
6 验证结果评价	6
6.1 统计量计算	7
6.2 人员能力评价	9
附录 1 (资料性附录) 合规管理员培训及考核资料清单	11

前 言

当前我国企业合规管理面临着巨大挑战,建立企业内部的合规管理体系,有助于防范化解来自内部和外部的经济、经营风险,合规管理员一方面能够作为网络通道将公司的合规管理要求自上而下地部署传达到各个业务单元、经营管理一线,又能够作为传感终端将具象化、多样化的合规风险自下而上地发现、管控和处置在较为初始的状态。

合规管理员是企业中负责协助合规官开展合规管理和监督工作的专职人员,负责制定和执行企业的合规计划和程序,确保企业遵守各种法律法规和行业标准。合规管理员作为合规管理组织机构与企业部门内部的连接,全面覆盖到企业的各个部门,使合规管理在企业整体范围内都能够系统、有效地开展。

合规管理员人员能力验证(Compliance Manager Personal Proficiency Testing)是对企业单位中合规管理人员、合规审查人员、重点合规领域岗位人员,以及准备从事合规管理员职业的人员进行的能力验证。

为提高企业合规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”)决定开展合规管理员能力验证工作。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(试行)》等文件,组织制定《合规管理员人员能力验证规则》。

1. 本规则是认研中心开展合规管理员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. 本规则基于现阶段合规管理领域,在规范企业行为和提高企业竞争力的基础上,对合规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,符合人员培养培训和验证的需求。

4. 合规管理员人员能力验证考核不属于职业资格类考试,通过考试仅表明学员掌握了一定的合规管理员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

合规管理员 人员能力验证规则

1 范围

本规则是认研中心合规管理员培养培训及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。

企事业单位中合规管理人员、合规审查人员、重点合规领域岗位人员, 以及准备从事合规管理员职业的人员, 均可申请参加认研中心合规管理员能力验证。

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, 根据培养培训及考核验证规则, 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培养培训及验证的合格评定过程。

原始分: 参加培训考核人员答题得到的分数, 最高为 100 分。

平均分: 所有培训考核人员原始分的算术平均值, 最高

分为 100 分。

中等分：反映考核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，转化得到每位参加考核人员的分数，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 培训时长

参加培养培训的时长不得少于 42 学时。

4.2 培训教师

合规管理员的授课老师应具备丰富的一线合规管理的实战经验，同时具备殷实的合规管理理论知识。

4.3 培训内容及方式

合规管理员培养培训主要内容包括《企业合规管理基础》《合规管理体系建设》《合规管理体系运行》《合规管理有效性评价与改进》四部分，内容清单见附件 1。

培训可采取线上网络课程的方式进行。网络课程培训应具有专业的录播设备，确保录制课程的质量。

4.4 考核时间

合规管理员人员能力验证测验实行统一大纲、统一命题、统一组织的考试制度，原则上每年举行 4 次考试，分别安排在 3 月份、6 月份、9 月份、12 月份的第四周周六，考试时

间为 120 分钟。

4.5 考核内容及方式

合规管理员能力验证考核《企业合规管理基础》《合规管理体系建设》《合规管理体系运行》《合规管理有效性评价与改进》四部分内容。

合规管理员人员能力验证采取线上考试, 考生信息采用计算机考试系统进行统一管理, 在线完成学员信息填报、考试、电子试卷管理等工作。

考试系统应具有人脸识别等防作弊功能。

采取线上考试的形式, 考生需在拥有摄像头的电脑前参加考试, 监考人员与考生配比为 1:500, 考场至少不少于 2 名监考人员。

4.6 考核结果

合规管理员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)。

对于考生来说, 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)培训考核结果。同时要提醒考生, 标准分 Z 和百分比排名 PR 会根据该项目全部参加考试人员的成绩“排大队”, 考生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。

5 考核申请条件

凡参加培养培训学时满足要求, 并符合下列条件的, 可

申请参加合规管理员能力考核:

1. 中央企业、国有企业、跨国企业、民营企业的法律从业人员（法务主管、法务专员、法务助理）、各部门主管及各部门合规管理人员；

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从业人员包括合规管理人员、合规审查人员、重点合规领域岗位人员等；

3. 从事或有志于从事合规管理或合规相关法律、审计、财税、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

所有培训考核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 为参加考试人员总数。

6.1.2 中等分 M

所有参加考核人员原始分的中位值。假设 p 名参加考核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

参加考核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。将参加考核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

每位参加考核人员差值 D 与标准差之比。计算公式如下:

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

标准分 Z 反映参加考核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 , 说明参加考核人员的水平越高。

6.1.6 百分比排名 PR

某参加考核人员百分比排名为 90% , 表明该人员成绩比 90% 的人成绩高。

6.1.7 合格率

考核等级为合格以上的人数占参加考核总人数的比例。

6.2 人员能力评价

6.2.1 反馈给参加考核人员的指标

参加考核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考核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, 表明考生参加本次考核等级为“不合格”, 建议考生进一步学习后, 再次报名参加考核。

当 $60 \leq$ 原始分 < 100 , 且标准分满足 $-100 \leq Z < 50$ 时, 表明考生参加本次考核等级为“合格”。

当 $60 \leq$ 原始分 < 100 , 且标准分满足 $50 \leq Z < 100$ 时, 表明考生参加本次考核等级为“良好”。

当原始分 ≥ 60 , 且标准分 $Z=100$ 时, 或当原始分 $=100$ 时, 表明考生参加本次考核等级为“优秀”。

对于考生来说, 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) 培训考核结果。标准分 Z 和百分比排名 PR 会根据该项目全部参加考试人员的成绩“排大队”, 考生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。

对每一名考核“不合格”的考生, 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考核的方法。

6.2.2 认研中心监测指标

及时发布并动态更新每个培训项目参加考核的总人数、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。

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

附录 1 (资料性附录)

合规管理员培训及考核资料清单

分类	培训及考核内容	
一、企业合规管理基础	1. 企业合规管理的时代背景	案例导致的监管合规要求
		案例导致的企业内部合规管理要求
	2. 合规与合规管理的基本概念	合规的基本定义
		大合规与小合规
		合规管理与合规风险管理
		合规管理概念/定义解析
		合规管理的意义
		企业环境对合规管理的影响
	3. 国际国内合规管理指引介绍	IS037301:2021
		银监会《商业银行合规风险管理指引》
		国资委《中央企业合规管理办法》
	4. 合规与内部控制	关于内部控制与合规理念的误区
		企业内部控制的核心理念 内部控制与合规的关联关系
		企业合规的控制者（企业遵循谁的规则）
		内部控制合规的基本特征
		内部控制合规在企业中的应用
	5. 合规管理、内部控制、风险管理的统一体系	建立合规、内控、风险管理统一的理论体系的必要性
风险控制是企业合规管理的基本目标		
广义的风险控制体系以及		

		它们的各自作用
		广义的风险控制体系的应用特征
	6. 合规治理与领导作用	合规治理的基本概念
		合规治理的必要性
		合规管理中的领导作用
		企业各级管理层在合规管理中的职责分工
	7. 合规管理体系及其应用框架	合规管理体系的概念
		合规管理体系的构成要素
		合规管理目标设定
		合规管理覆盖面选择
		合规管理规划（逻辑、流程与控制模式）
		合规管理框架
	8. 合规文化的培育	合规文化管理的概念
		合规文化在企业各个层级的作用
		合规文化培育
		合规文化的评测与矫正
	9. 合规管理应用实践中的若干关键问题	企业的合规顺序
		企业合规管理的基本逻辑
		企业合规管理的必要前提或基本条件（经济目标）
		合规管理中的小合规与大合规的选择
		有效合规管理应用的几个必要条件（违规风险控制）
		在内部控制框架下进行合规管理
		合规管理与经营风险控制相辅相成
	10. 良好合规管理的特征	良好合规管理体系的评估框架
		体系建设的完备性
		体系运行的有效性
		良好合规管理体系的特征

二、合规管理体系建设	1. 合规管理体系的构成要素	合规管理体系的构成
		合规管理组织体系
		合规管理任务体系
		合规管理技术体系
	2. 合规管理目标与合规义务来源	合规管理目标的选择与设定
		合规义务
		合规风险点与合规控制点
		应用示例
	3. 合规控制模式与总体控制模型	合规控制的概念
		合规控制模式的选择
		全流程合规风险管控
		业务活动全生命周期合规风险管控
		从案例看企业总体合规风险控制的必要性
		建立企业总体合规风险控制模型
		企业总体合规风险控制模型的应用
	4. 合规风险识别与控制原则	合规风险识别的基本逻辑
		合规风险识别的六条路径
		合规风险识别的三种工具
		合规风险控制的原则与框架 (RCSA)
		业务流程合规风险识别的四种方法
	5. 合规管理规划与实施计划	合规管理规划框架
		目标规划
		合规义务规划
		管理层次规划
6. 合规管理体系所需要的资源支持	管理业务计划	
	人力资源	
	内部控制制度	
	管理技能	
	管理工具	
	数据与信息沟通	

		信息管理系统（监控与预警）
三、合规管理体系运行	1. 全流程合规管理	全流程合规管理概述
		合规事先管理（内容与方法）
		合规事中管理（内容与方法）
		合规事后管理（内容与方法）
		全流程合规管理示例
	2. 违规风险控制的业务活动全生命周期管理模式	业务活动全生命周期管理的内容与方法
		业务活动全生命周期合规管理
		采购业务全生命周期合规管理示例
		销售业务全生命周期合规管理示例
		大宗商品贸易合同合规管理示例
	3. 合规风险预警以及风险应对	合规风险预警的机制与发生部位
		划分合规义务的风险等级
		合规风险预警体系
		合规风险应对的机制与策略
	4. 合规治理在违规风险管控中的制衡作用	违规事项产生的原因分析
		合规治理机制的设置
		违规事项发生时制衡机制发挥的作用
		审慎评估违规损失与违规动机
	5. 合规管理体系运行中三道防线各自的职责	合规管理三道防线概述
		合规管理第一道防线——业务部门的职责与功用
合规管理第二道防线——合规管理部门的职责与功用		

		合规管理第三道防线——内部审计部门的职责与功用
	6. 合规管理信息系统	建设合规管理信息系统的必要性
		合规管理信息系统的重要功能——合规事先管理
		合规管理信息系统的重要功能——合规事中管理
		合规管理信息系统的重要功能——合规事后管理
		合规管理信息系统的主要功能模块
	7. 合规管理报告	合规管理报告的报告人和用途
		合规管理报告的结构
		合规管理报告应当描述的事项
		合规管理报告的路径
四、合规管理有效性评价与改进	1. 合规管理有效性评价的观点与立场	合规管理有效性的含义分析（传统的与风控的）
		合规管理体系建设有效性
		合规管理体系运行有效性
		经济效益在合规管理中的重要作用（正反两个方面）
		合规管理中的领导作用对合规有效性的影响
	2. 合规管理有效性评估的基本框架	合规管理有效性评估过程与框架
		合规管理有效性评估的基础要素——合规义务
		合规管理有效性评估的基础要素——合规管理目标
		合规管理有效性评估的基础要素——合规运行数据
		合规管理有效性评估的基础要素——合规有效性指标

		合规管理有效性评估的基础要素——违规事项
		合规管理有效性评估的基础要素——违规动机
	3. 合规管理审计	合规审计的职责
		合规管理体系建设有效性审计
		合规管理体系运行有效性审计
		合规观点与合规审计报告
	4. 合规管理有效性分析与评价	合规体系建设有效性评估——企业领导或实控人的观点与态度
		合规体系建设有效性评估——合规覆盖面
		合规体系建设有效性评估——合规控制点、合规风险等级点
		合规管理回顾——基线评估
		合规体系运行有效性评估框架模型
		合规体系运行有效性评估指标体系
		合规体系运行有效性评估流程与方法
		5. 合规管理改进
	合规管理缺陷改进机制与步骤	
	合规缺陷认识与改进的观点与立场	
合规管理体系持续改进的循环机制		