

学校编码: 10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学号: 200115180

UDC \_\_\_\_\_



廈門大學

硕士学位论文

商业银行绩效评价研究

A Study on Performance Evaluation of Commercial Bank

吴秉毅

指导教师姓名: 李常青教授

专业名称: 工商管理(MBA)

论文提交日期: 2006年9月

论文答辩日期: 2006年10月

学位授予日期: 2006年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评阅人: \_\_\_\_\_

2006年9月

# 厦门大学学位论文原创性声明

兹提交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。

本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

2006年9月25日

厦门大学博硕士

# 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

- 1、保密（ ），在 年解密后适用本授权书。
- 2、不保密（  ）

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名： 日期： 2006年9月25日

导师签名： 日期： 2006年9月25日

## 摘 要

随着我国金融市场的逐步开放，以及金融体制改革的不断深入，国内银行业正在经历着巨大而深刻的变革。在我国商业银行公司治理机制逐步完善的基础上，建立和完善有效的激励约束机制是最终实现银行改革目标的重要环节，而科学评价经营绩效是建立和完善有效的激励约束机制的前提条件。本文对我国商业银行如何科学评价经营绩效进行了研究，阐明经济增加值（EVA）是符合现代商业银行要求的绩效评价指标，在我国银行建立和应用以 EVA 指标为核心绩效评价体系有助于有效激励约束机制的形成。

本文结构安排如下：引言部分说明了本文写作的目的和立意；第一章论述绩效评价在银行管理中意义和作用，并介绍了我国银行绩效评价的现状，重点阐述了改进绩效评价的必要性；第二章介绍了国外银行绩效评价的方法，论述了 EVA 理论，着重分析了以 EVA 进行绩效评价的优点和不足；第三章是 EVA 绩效评价案例的介绍和启示部分，首先介绍和分析了中国建设银行应用 EVA 进行绩效评价的实际案例，说明其应用的背景、目的和成效，以及存在的问题与改进，然后归纳总结案例经验，对 EVA 绩效评价体系的建立和应用，提出了五点建议；最后总结部分，点明了本文的结论，并说明了笔者在论文写作过程中的难点，以及今后进一步学习和研究的方向。

本人作为从事银行财务管理工作的普通一员，不吝浅薄，完成此文，希望能为国内银行建立科学的绩效评价体系，改善绩效管理，完善激励约束机制提供参考和借鉴。

**关键词：** 商业银行； 绩效评价； 经济增加值

## Abstract

Following the gradual liberalization of financial market and the continuous deepening of financial establishment reform, China's domestic banking industry is undergoing enormous and far-reaching transform. On the basis of gradually improved managing mechanism of China's commercial banking corporation, establishing and improving effective incentive bounding mechanism is an important procedure to reach the goal of banking reform, while evaluating performance scientifically is the pre-condition to establish and improve effective incentive bounding mechanism. This essay has done a research in how to evaluate performance scientifically in China's commercial bank, by elaborating how Economic Value Added(EVA) index can accord with the demand of modern commercial bank, and that establishing and applying performance evaluation system with EVA as its core index will do great contribution to the establishment of effective incentive bounding mechanism. The structure of this essay is: in Foreword, explaining the purpose and main idea of this essay. In Chapter One, expounding the meaning and role of performance evaluation in bank management, as well as introducing the status quo of performance evaluation in China's banks, by emphasizing in the necessity of improving performance evaluation. In Chapter Two, introducing methods of bank performance evaluation abroad, discussing EVA theories, while emphasizing in advantages and disadvantages of applying EVA in performance evaluation. And, in Chapter Three, discussing some EVA applying case and its enlightening. First, It introduced and analyzed the real case of China Construction Bank (CCB) of applying EVA in performance evaluation, by explaining its background, purpose and effect, and by illustrating the existing problems and improvements. Secondly, it summed up some experiences, and put forward 5 suggestions regarding establishment and applying performance evaluation system with EVA index. Finally, in the summary, it gave the conclusion, and explaining the difficulties run into by the author in writing this essay, as well as the direction of further study and research.

As a common staff in the line of financial management in banking, the author dared himself with meager knowledge to finish this essay, with hoping to give references to establish scientific performance evaluation system in domestic banks, and to improve performance management and incentive bounding mechanism.

**Key Words:** Commercial Bank; Performance Evaluation; Economic Value Added (EVA) .

# 目 录

引 言.....	1
第一章 商业银行绩效评价的意义 .....	2
第一节 商业银行绩效评价概述 .....	2
第二节 我国商业银行的绩效评价 .....	5
第二章 商业银行绩效评价方法 .....	13
第一节 国外银行绩效评价综述 .....	13
第二节 EVA 绩效评价方法 .....	14
第三章 EVA 绩效评价应用实例及其启示 .....	28
第一节 实例分析：中国建设银行应用 EVA 进行绩效评价 .....	28
第二节 我国银行建立和应用 EVA 绩效评价体系的关键 .....	37
总 结.....	42
参考文献.....	43
致 谢.....	46

厦门大学博硕

## 引 言

随着我国金融市场的逐步开放,以及金融体制改革的不断深入,国内银行业正在经历着巨大而深刻的变革。在我国商业银行公司治理机制逐步完善的基础上,建立和完善有效的激励约束机制是最终实现银行改革目标的重要环节,而科学评价经营绩效是建立和完善有效的激励约束机制的前提条件。在实务中,越来越多的国内商业银行借鉴了国际先进银行的理念和做法,引入了平衡计分卡(Balance Score Card, 简称为 BSC)或关键业绩指标(Key Performance Indicators, 简称为 KPI)等战略性绩效管理方法,具体采用了经济增加值(Economic Value Added, 简称为 EVA)或经风险调整的资本回报率(Risk Adjusted Return on Capital, 简称为 RAROC)等指标用于绩效评价和业务决策,取得了一定的成效。以国有商业银行中首家实现在资本市场上市的中国建设银行为例,该银行在进行财务重组、公司治理结构改革的基础上,从 2002 年开始就大力推行了以 EVA 为核心的绩效评价体系,改革了薪酬制度,从而有效地在全行树立起以价值最大化为目标的经营理念,较好地对各层级经营者建立起激励约束机制。

但从总体上看,我国商业银行绩效评价仍然与银行业改革的要求存在很大差距,亟待改进,突出反映在两个方面:首先,由于管理体制和经营机制处于改革转换过程中,部分银行片面地追求业务规模的扩张,因此以存贷款业务的规模和发展速度为核心的多指标考核体系仍然得到较为广泛的应用;其次,即使在已经引入 EVA 或 RAROC 进行绩效评价的银行,其应用范围仍然有待拓展、应用程度有待加深,主要表现在,由于风险管理、管理会计等信息基础等方面的限制,在实际工作中更多地应用于纵向层级考核,而横向绩效评价尚未真正建立起来。

作为从事银行财务管理工作的普通一员,笔者力求学以致用,根据商业银行经营管理的一般理论,以及人力资源管理、风险管理、资产负债管理和会计等专门理论,并结合本人日常工作中的体会和认识,尝试着研究我国商业银行绩效评价的科学方法,希望能为国内商业银行建立科学的绩效评价体系,改善绩效管理,完善激励约束机制提供参考和借鉴。

## 第一章 商业银行绩效评价的意义

### 第一节 商业银行绩效评价概述

#### 一、绩效评价的含义

企业绩效是企业一定时期内实现的经营业绩和经营效率，绩效管理就是对企业绩效形成过程进行控制和对绩效结果进行衡量的管理活动。绩效管理以实现企业经营目标和经营战略为中心，覆盖企业各个层面的管理体系，全过程一般包含战略开发、绩效目标确立（制定预算/设定目标）、绩效辅导（实施目标/持续关注）、绩效评价、运用绩效评价结果和绩效改进等六个步骤，因此，绩效评价是绩效管理中的一个重要环节。商业银行是以经营货币资金为主的金融企业，与其它企业相同，也将绩效管理作为实现银行经营目标和经营战略的执行工具。在现代商业银行中，对于整体银行而言，绩效评价是从银行所有者或投资者以及其他利益相关人角度，以银行价值最大化为目标，对商业银行绩效进行的量化考核评价过程，目的是促使银行经营者加强管理，稳健经营，提高效益；而在银行内部，绩效评价是指银行经营者作为委托人，以实现银行价值最大化为目标，对下级员工或内部单位所进行的量化考核评价，其核心在于有效引导和激励经营者做出努力，并确保经营者的努力方向与银行价值最大化的经营目标保持一致。

绩效评价不同于企业价值评估、外部监管评价或外部评级。其中：企业价值评估是指决策主体通过专业评估机构或专家对企业资产价值或项目的投资价值进行评定和估算，以便做出正确的投资决策，这一般是在银行改制上市或并购业务之中才会发生；银行监管部门（如银行业监督管理委员会）所实施的外部监管评价，目的在于通过审慎有效的监管，保护广大存款人和消费者的利益，增进市场信心；外部评级是指专业评级机构对银行所进行的评级或排名，这是从社会评价机构的角度，对银行信用状况、风险状况做出客观评价，以解决银行的相关利益人（如投资人、债权人）和银行之间的信息不对称问题，例如穆迪投资者服务公司所进行的银行财务实力评级（Bank Financial Strength Ratings，简称为BFSR），就是对银行独立财务实力的评估。



因此，绩效评价具有以下特点：

一是内部、多层次性，即绩效评价主体和客体均在企业内部，与其多层委托代理关系相适应。现代企业制度的核心是健全的公司治理结构，因此在银行股东与董事会、董事会与管理层、管理层与基层等多层委托代理关系中，委托人必须设立一套有效的制衡机制来规范和约束代理人的行为，绩效评价正是该机制的重要组成部分。

二是服务于银行经营目标和战略的实现。无论银行经营目标是“规模最大化”、“利润最大化”、“股东财富最大化”，还是“企业价值最大化”，也无论银行战略有多么独特，经营目标和战略都需要通过企业文化、组织机构、人力资源管理和控制等一系列的执行机制加以落实。因此绩效评价并非单纯为评价而开展，而是同其他管理活动一样，用于促进经营绩效的提升和改进，最终服务于银行经营目标和战略的实现。

三是以建立有效的激励约束机制为目标。公司治理机制主要解决委托代理关系中代理人的选择、监督和激励问题，而其核心就是激励约束问题。通过绩效评价系统的运作，使委托人和代理人目标相一致，从而对经营者建立有效的激励约束机制，激励其努力做符合银行利益的事情。

四是系统化、常规化、周期性的管理活动。系统是执行一项活动或一系列活动时一种既定的并且通常是带有重复性的方法，企业管理控制系统包括战略规划、预算、资源配置、绩效衡量、考评激励等多个环节，各环节之间环环相扣、循环反复。作为企业管理控制系统中的子系统，绩效评价同样遵循着这样的规律。

## 二、商业银行绩效评价体系

一般认为，绩效评价体系包括评价主体、评价客体、评价目标、评价指标、评价标准和评价报告等六个要素，各个要素之间相互联系、相互影响，共同组成一个完整的绩效评价系统。其中，评价目标是整个绩效评价系统的中枢，不同的目标决定了不同指标和标准的选择，也决定了相应的报告的形式。

1. 评价主体，即谁对银行业绩进行评价。商业银行是公众企业，拥有内外部众多的利益相关者，包括：现有股东、潜在投资者、银行客户、各级员工、政府甚至全社会等。不同的利益相关者对银行绩效有各自的理解，进行绩效评价的

目的是不同的。因此，在设计绩效评价体系之前，必须明确评价主体。

2. 评价客体，即研究对谁的绩效进行评价。银行通常来说有两个评价对象，一是作为整体的银行或银行内部经营单位（分支机构或业务条线），其绩效属于企业绩效；另一个是银行各级经营者和员工，其绩效属于员工绩效，两者既有联系又有区别。从评价内容上看，员工绩效评价要考虑其可控因素和不可控因素对业绩的影响；而企业绩效评价既要看经营单位的过去，又要看到现在，特别要看其未来。从评价结果的应用上看，企业绩效评价关系到该经营单位的扩张、维持、重组、收缩、转向或退出等经营决策；而员工绩效评价结果的应用主要是薪酬分配、奖惩、升迁或降职等人力资源领域。

3. 评价目标。作为管理控制系统的一个子系统，绩效评价系统的目标当然是为实现企业经营目标和经营战略服务。具体而言，当银行经营目标和经营战略确立并转换为一系列指标及标准（即绩效管理中的战略开发和绩效目标确立步骤）后，绩效评价系统的第一个具体目标是要将这些指标与标准在企业内部交流、衔接，成为每个部门、员工均能理解的语言和行动指南，从而对其行为产生事前激励；而第二个具体目标，则是行为之后对其产生的绩效进行客观、公正的事后评价，并加以应用，进一步激励与企业目标一致的行为，从而最终实现企业目标。

4. 评价指标。绩效评价指标是指对评价对象与银行经营目标和经营战略的相关方面进行评价，形成可操作、可度量、可比较的具体指标，即在绩效评价中常常提到的——“你想要得到什么，就考核什么”。在评价指标体系的设计上，如何准确体现银行经营目标和经营战略，是绩效评价系统设计的关键问题之一。

5. 评价标准。要最终做出绩效评价的判断结果，仅有指标不够，还必须有参照系，这个参照系便是绩效评价标准。绩效评价标准是判断评价对象绩效优劣的标准。选择什么标准作为评价的基准取决于评价的目的。一般而言，企业有以下几种设定绩效评价标准的方式：一是根据经济发展规律和长期的企业管理经验而产生的评价标准；二是同业标准，即以同业平均水平或优秀水平为准，也就是常说的标杆瞄准（Benchmarking）；三是以行业主管部门和政府颁布的数据为准；四是时间序列标准；五是预算标准。

6. 评价报告。绩效评价报告是绩效评价系统所输出的信息，也是绩效评价

系统的结论文件，用于说明和分析绩效评价对象的绩效实现情况。

本文论述的绩效评价体系，是站在商业银行股东或管理层（评价主体）的角度，探讨如何选择科学的绩效评价指标（评价指标），对银行及其内部经营单位（评价客体）进行客观的评价（评价目标），以确保经营者努力方向和银行经营目标、股东利益之间保持一致。

## 第二节 我国商业银行的绩效评价

### 一、我国银行绩效评价现状

综观我国商业银行绩效评价体系的历史演变进程，大体经历了三次转变<sup>①</sup>。第一次转变是在 20 世纪 80 年代后期，随着四大专业银行（工农中建）业务分工领域的突破和股份制商业银行的兴起，竞争机制开始引入银行业，“大锅饭式”的分配体制被打破，商业（专业）银行逐步实施了绩效评价，反映存贷款业务发展情况的指标开始引入评价体系；第二次转变是在 1995 年《商业银行法》颁布实施之后，商业银行开始强化法人管理和绩效考核，资产负债比例管理方法引入银行业，以存款规模为主的绩效考核机制逐渐确立，具体指标一般包括存款增长额、存款市场占比、资产收益率、经营集约度、贷款利息实收率、费用利润率、人均中间业务收入、不良资产率、利润计划完成率等；第三次转变是在 1998 年亚洲金融危机的爆发后，国家陆续出台了一系列国有商业银行改革措施，商业银行的经营理念 and 经营方式发生重大变化，较为全面和系统的风险管理方法开始在我国银行业施行，以效益为核心的绩效考核机制逐步确立。可以说，这三次转变既反映了商业银行绩效考核机制由单一向综合、由定性为主向定量为主、由重规模向重效益的演变态势，也反映出我国商业银行由专业银行逐步向现代商业银行转变的商业化改革轨迹。

目前，作为控股股东和监管者，国家对于国有商业银行绩效考核的办法是中国银监会下发的《国有商业银行公司治理及相关监管指引》（自 2006 年 4 月 24 日起施行）。在该指引中，对国有商业银行股份制改革按照三大类七项指标进行评估，要求改革后的银行能够达到并保持国际排名前 100 家大银行中等以上的水

<sup>①</sup>中国人民银行杭州中心支行课题组. 商业银行绩效考核机制评价. 浙江金融, 2003 第 12 期.

平。这三大类指标，具体包括经营绩效类、资产质量类和审慎经营类，其中：经营绩效类指标包括总资产净回报率、股本净回报率、成本收入比；资产质量类指标指不良贷款比例；审慎经营类指标包括资本充足率、大额风险集中度和不良贷款拨备覆盖率。

在商业银行内部，各家银行近年来也分别建立了各具特色的绩效考核体系，并在实践中不断调整变化以适应自身改革和战略实现的要求<sup>①</sup>。工商银行绩效考评办法建立了涵盖效益管理、资产质量、业务发展和案件控制 4 大类 14 项指标体系，突出了利润价值量（剔除模拟资本成本）和风险价值量（模拟拨备缺口）考评。农业银行对一级分行实施以绩效为主、规模为辅的等级行评价管理办法，淡化了分行的行政级别色彩，强化了绩效考评与等级行管理及资源配置的联动性，确立了绩效考评在全行业务经营和资源配置中的主导地位。中国银行实行一级分行行长任期考核和分行绩效考核合一的绩效管理制度，强化了系统资源配置的整合效应。该行依据分行的经营规模、单位规模和所在地宏观经济状况，采用“定量考核与定性考核相结合，以定量考核为主”和“现场考核与非现场考核相结合，以非现场考核为主”的方法，对分行经营绩效和行长当期业绩进行分组考核。其中，定量指标实施非现场考核，包括财务、资产质量、业务发展和专项扣分等 11 项指标；定性指标实施现场考核，包括业务经营状况、领导班子业绩评价等内容。考核结果与业务授权、费用分配及领导干部绩效薪酬等级进行挂钩。建设银行实施以经济增加值为核心的绩效评价体系，将经济增加值作为分配一级分行绩效人力费用的唯一依据，并从效益、质量和战略三个维度出发，形成了高级管理层的关键业绩指标体系，建立了体现长期激励的效益工资分配制度。交通银行 2006 年绩效评价指标体系包含了业务指标（分为效益质量指标和业务发展指标两类）、内部管理、经济资本计划执行情况和贷记卡发卡量等四个方面，其中业务指标考核突出了效益质量指标，其权重为 65%，包括会计利润、经济利润、经济资本回报率和资产质量考核指标四项，前三项指标权重均为 20%；业务发展指标包括公司机构业务、私人零售业务和中间业务的发展速度、市场份额和客户结构等内容。

综上所述，我国商业银行基本建立了在现阶段符合自身组织机构和战略实现

<sup>①</sup>中国农业银行淮安市分行课题组. 国有商业银行绩效考评体系比较与分析. 中国金融电脑, 2005 年第 3 期.

的要求的绩效评价体系，并在实践中不断调整变化以适应银行改革和发展的需要。从总体思路和具体方法上看，具有以下特点：

第一，与总分行制的管理模式相适应，考核体系以层级（纵向）考核为主。层级（纵向）考核的评价主体是总行、一级分行及其下级承担管理职能的分支机构，评价客体是主体所属的各级分支机构，激励对象是分支机构的经营者，激励手段是人力费用为主的财务资源分配。随着银行事业部制或矩阵式管理模式改革的推进，建立健全横向绩效评价体系已经成为完善绩效评价体系的重点。

第二，采用多指标体系的考核方式。指标体系主要包含经营绩效、资产质量、业务发展和内部管理等维度，根据经营者对重要性的判断，分别赋予不同权重，形成指标体系，考核的重点（从权重的变化上看）逐步从业务发展类指标转变为以效益指标。多指标体系往往带来两方面问题，一是多指标导致目标和利益多元化，使银行缺乏共同的经营语言，容易引起经营者的烦恼和部门间的冲突，诱使经营行为短期化和局部化，从而限制银行整体经营目标的实现；二是由于传统经营观念的影响，仍有部分银行将存贷款业务的规模和发展速度作为指标体系的核心，片面地追求业务规模的扩张，与现代商业银行的经营理念相悖。

第三，衡量财务业绩指标不尽统一，既有传统会计利润，也有反映价值管理（Value-based Management，简称为 VBM）观念的经济增加值，还有处于两者之间的过渡性指标。部分商业银行改革进程较快，银行经营目标正向价值最大化转变，因此，在绩效评价中相应地借鉴或引入 EVA 或 RAROC 等国际先进银行普遍应用的评价指标，但是，传统会计利润的应用仍然较为普遍。

第四，风险成本计量有待改进。在银行风险管理理论中，广义的风险成本，既包括针对预期损失计提的资产减值准备支出（狭义的风险成本），还包括针对非预期损失而保有经济资本的成本。虽然部分银行风险管理意识有所提高，引入了经济资本的概念，并将经济资本成本纳入绩效评价的计量，但由于风险管理水平的提高及其信息系统的建设需要有相当长的积累过程，因此风险成本计量在总体上仍然较为粗略，在范围上未能完全覆盖信用风险、市场风险和操作风险，在方法上均采用相对简单的系数法，而尚未采用计量更为准确、实施要求更高的内部评价法。

## 二、我国银行改进绩效评价的必要性

目前,我国金融市场的逐步开放,金融体制改革不断深入,国内银行业正在经历着巨大而深刻的变革。主要体现在以下四个方面:

### 1. 改进绩效评价是进一步完善公司治理的必然要求

国有商业银行改革工作是我国金融业改革的最重要、最核心的组成部分,近几年来得到了持续稳步的推进,取得了积极的进展。通过财务重组、内部改革和不断发展,中国银行、中国建设银行和中国工商银行的财务状况显著改善,盈利能力明显提高,公司治理不断完善,根据现代公司治理结构要求,按照“三会分设、三权分开、有效制约、协调发展”的原则设立股东大会、董事会、监事会、高级管理层。特别是中国建设银行和中国银行先后于2005年10月和2006年6月在香港联合交易所成功上市,更是标志着改革取得了阶段性的成果<sup>①</sup>。

股份制改革的根本目的在于建立现代企业制度,公司治理的完善是现代企业制度的核心,完整的公司治理,既包含了产权结构、资本结构和制衡机制(股东大会、董事会、监事会、管理层)等内容,也包含了对各级经营者的激励机制。因此在国内银行业初步构建了较为规范的现代公司治理结构基础上,重塑符合现代公司治理要求的绩效评价体系是必然要求。

### 2. 改进绩效评价是促进银行树立现代商业银行经营目标的需要

经营目标是企业所有者及其它利益相关人利益的反映,是企业经营决策的准绳,经营行为的依据,经营绩效的考核标准。企业的经营目标与其产权关系和产权结构有着必然的联系,在公司制的现代商业银行中,普遍认为,银行经营目标是价值最大化,即在以股东财富最大化基础之上,充分考虑到企业其他利益相关者(包括但不限于企业经营者、员工、债权人、客户和政府等)的需要,将企业的长期稳定发展摆在首位,并强调在企业价值增长中满足各方面的利益关系。

因此,对于初步完成股份制改革,实现产权多元化的我国商业银行,继续将传统会计利润最大化作为银行经营目标,已经不能适应银行业改革的要求,建立体现价值最大化要求的绩效评价体系是必然趋势。

<sup>①</sup>中国人民银行货币政策分析小组.二〇〇六年第一季度中国货币政策执行报告.中国人民银行网站,2006年5月.

### 3. 充分考虑、准确计量风险成本，是科学评价经营绩效的关键

现代商业银行的经营观念认为，银行的经营表现上是货币，但本质上是风险，即银行是经营风险的特殊企业，是一部“风险机器”，它承担风险，转化风险，并且还通过其金融产品和服务中再加工风险，由此而获得盈利。未充分考虑风险成本，是传统会计利润不能客观反映银行经营绩效的根本原因，要科学评价经营绩效，首先就必须充分考虑、准确计量风险成本。商业银行在经营活动中所遇到的风险可以分为三类：第一类是所谓系统风险，这是由全社会的变化引起的不确定性，对银行来说这种风险既不可控，也无法加以影响；第二类风险也来自外部，主要是竞争风险或外部规章制度风险，银行对这类风险可以施加影响，降低风险程度，但也不能控制；第三类风险则来自银行内部，主要包括信用风险、市场风险和操作风险<sup>①</sup>，这类风险是银行风险管理的主要对象。

#### (1) 信用风险

信用风险是指借款人或交易对手不能按照合约履行义务带来的风险，长期以来一直是我国银行业的主要风险，巨额的不良贷款和落后银行体系严重威胁到我国的金融安全。近年来，在国家政策的大力支持和自身的多年努力下，国内银行的资产质量得到了明显的改善<sup>②</sup>。但是，由于经营管理机制尚不健全，全面风险管理体系尚未完善，特别是原有授信业务经营发展的“速度情结”和“规模冲动”尚未完全摒弃，科学发展观、以及效益型、内涵式的经营发展战略尚未贯彻到各级经营者、并体现在日常经营管理活动之中，因此已经完成财务重组的银行，在目前仍然面临着不良贷款反弹的较大压力。

对此，商业银行一方面应加快风险管理体制改革的步伐，建立垂直化的风险管理体制；另一方面需要通过科学的绩效评价体系完整地涵括信用风险成本、客观衡量经营成果，积极引导各级机构的经营行为。

#### (2) 金融创新和市场风险

随着我国金融业改革的进一步深化，以及利率市场化、金融创新的发展，商业银行经营的存款、贷款和投资所蕴含的市场风险不断增长，自营的有价证券、

<sup>①</sup> (澳) 克里斯·马腾著, 王洪、漆艰明译. 银行资本管理: 资本配置和绩效测评 (原书第2版). 机械工业出版社, 2004年1月.

<sup>②</sup> 中国银监会公布的统计数据表明, 主要商业银行 (指国有商业银行和股份制商业银行) 2005年年末五级分类口径的贷款不良额为12196.6亿元, 不良率为8.90%, 而2003年年末该两项指标分别为25377亿元和19.6%, 分别下降了13180亿元和10.7个百分点.

外汇、黄金及其衍生产品的交易中价格波动所引致的市场风险不断显现。在利率市场化改革方面<sup>①</sup>，人民银行遵循“先放开货币市场利率和债券市场利率，再逐步推进存、贷款利率的市场化。存、贷款利率市场化按照‘先外币、后本币；先贷款、后存款；先长期、大额，后短期、小额’的顺序进行”的总体思路稳步推进，目前，银行已经可以在政策允许的范围内，根据自身经营状况、业务风险状况，在浮动基准上确定存贷款利率水平。与此同时，人民币汇率市场化进程也正在稳步推进，汇率改革的总体目标是，建立健全以市场供求为基础的、有管理的浮动汇率体制，保持人民币汇率在合理、均衡水平上的基本稳定。自2005年7月21日起，我国开始实行以市场供求为基础、参考一篮子货币进行调节、有管理的浮动汇率制度。人民币汇率不再盯住单一美元，形成更富弹性的人民币汇率机制。

随着利率、汇率改革的逐步深入，我国包括利率、信用衍生产品和投资型结构产品等金融创新也快速地得到创新和发展<sup>②</sup>。这一方面使传统上由银行业机构背负的经营风险，在更广泛的领域和基础上分散到各类投资人身上，由此加速了信用风险和负债压力的分散和缓释，银行业机构承受信用风险、市场风险的能力和盈利能力都可得到一定的加强。但是，金融创新及其市场活动确实又给银行业带来了新的风险和薄弱环节<sup>③</sup>。对于绩效评价而言，如何及时、准确地反映并衡量银行承担市场风险的收益和成本，已经成为一个亟待研究的课题。

### （3）操作风险

操作风险是指由于内部程序、人员、系统的不完善或失误，或外部事件导致直接或间接损失的风险，是银行风险的重要根源。近年来，国际银行业和银行监管机构在关注银行业的信用风险和市场风险的同时，越来越重视防范操作风险。由巴塞尔银行监管委员会2004年6月发布的《新资本协议》，更是继信用风险、市场风险之后，对银行的操作风险提出了资本要求。中国银行业监督管理委员会在2005年3月发布的《关于加大防范操作风险工作力度的通知》中指出：当前，银行机构对操作风险的识别与控制能力不能适应业务发展的问题突出。一些银行

<sup>①</sup>2004年10月29日起，人民银行放宽了金融机构（城乡信用社除外）存贷款利率浮动区间，放开贷款利率上限，允许存款利率下浮，实现了“存款管上限，贷款管下限”的利率市场化阶段性目标。

<sup>②</sup>例如，在《中国人民银行关于开展人民币利率互换交易试点有关事宜的通知》于2006年1月24日颁布后，国家开发银行与中国光大银行已完成了首笔50亿元人民币的利率互换交易，这标志着人民币利率衍生工具已在中国金融市场正式登场。

<sup>③</sup>刘明康. 金融创新的风险和金融稳定——在交银汇丰论坛上的演讲. 中国银监会网站，2006年6月。



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

廈門大學博碩