

# 瑞和之声

上海瑞和会计师事务所有限公司工会主办 第 25 期

立足瑞和 丰富内涵 聚焦文化

——《瑞和之声》两年来的回顾和展望

从 06 年 1 月诞生之日起，《瑞和之声》已整整陪伴了我们两年，两年来在党政工组织和广大员工的关心和支持下，使得这个新鲜事物得以茁壮成长。正是由于《瑞和之声》深深扎根于瑞和这块肥沃的土壤，才能使这份土生土长的内部刊物为企业的精神文明建设发挥了一些作用。透过这一期一期的内容让我们看到了瑞和发展过程中的点点滴滴，感受到了各级组织、部门同舟共济、齐心协力的敬业精神，也充分展示了瑞和人的风采。

然而由于诸多主观和客观因素，《瑞和之声》存在不尽人如意的地方。首先是内容覆盖面狭窄，党支部、工会方面的内容远远超过对重大项目的跟踪、分析和总结；其次是企业重大决策、会议等反映简单和不足；再者是企业良好的管理理念、运行机制得不到客观及时的报道。换言之，就是在见证企业成长过程上广度不够，深度不够。这些问题已严重影响了《瑞和之声》的深入发展。

08 年初，经事务所提议，重新充实了编委会，这个安排充分考虑年龄、岗位、特长、分布等多个因素，体现了瑞和党政工领导对办好这份期刊的殷切期望，更是对“以人为本，和谐发展”命题的具体实施。具体名单如下：主编：马锡林，编委：张海燕、尹俊杰、羌志娴、杨大伟。

如果将前两年的工作看成是基础期的话，那 08 年将是《瑞和之声》的重要发展期，是关键性的一年。我们将着力解决之前存在的不足，全力完善和提高期刊的质量和力度，进一步展现事务所发展历程，凸显企业脉搏，反映瑞和精神，将企业先进的管理理念和运行机制客观全面地呈现出来，真正做到贴近员工，深入企业，聚焦文化，与瑞和同行，做员工知音。

——《瑞和之声》编委会

## 瑞和迎春大联欢

2月1日晚,由瑞和会计师事务所有限公司党政工主办的2008年迎春联欢晚会在东昇杰酒家举行,参加活动的有瑞和各成员单位及退休老同志,上注协副秘书长陈明旺同志到会祝贺。事务所新老主任会计师杨万忠、杨国庆同志致新年贺词,回顾历史,展望未来,言语朴素但充满激情,进一步指明了瑞和的发展方向。

联欢晚会由王友军、张海燕主持,整个活动欢快而有序,热闹而温馨。当晚向2007年度瑞和先进个人颁了奖,并作了鼓励,号召全体员工学先进、赶先进,在各自岗位上作出更大成绩。《瑞和之声》主编向与会嘉宾赠送2007年《瑞和之声》合订本。工会主席支民兴同志难掩内心激动,上台高歌一曲,事务所几名重量级歌星刘晓杰、施新涛等一展歌喉,艺压群芳。晚会还穿插了饶有兴趣的抽奖活动。许多好久未见面的同志相互敬酒问候,场面热烈轻松。高潮时分,就连主持人和平时不苟言笑的事务所领导也按捺不住,抢起麦克风纷纷献歌,台上听众当然毫不吝惜他们的掌声,并不时有“美女”上台献花。

“以人为本,和谐发展”是瑞和的一贯宗旨。春节是中国人最重要的传统节日,瑞和人在审计战线上忙了一年终于可以团聚在一起,内心无比舒畅,相互之间有说不完的话,道不完的情。整台晚会始终洋溢着浓浓的“年味”。

——工会

### 【共建共筑】

2008年元月7日下午,瑞和会计师事务所工会代表事务所购买了部分生活用品,上门探望长征社区的二位身患癌症重症病人。带去了事务所对重症病人及家属春节前的节日问候和关爱,同时这也是瑞和全面参与“社企共建共筑”活动的又一行动。

——工会

一月二十一日上午,长征街道居委胡书记和居委主任在寒风中给事务所送上一面锦旗,对事务所半年来的社企共建工作表示感谢。锦旗上写着“情系社区,共建共筑”八个大字。礼品虽小,分量却重,表达了社区居民的一份真心情意。

——支民兴

### 【对口培训】

元旦刚过,按照事务所与宝山区税务局第十二税务所的安排,众垚税务师事

务所的几位注册税务师急冲冲地赶到税务所，为十二税务所所属的房地产单位的主管会计们上课。为了进一步了解税法参与讨论，税务所一些专管员也参加了听讲。课堂上有史菊香讲授《企业所得税新旧政策比较》；有相群讲授《浅谈房地产企业的会计核算和纳税风险》；有张海燕讲授《土地增值税的几点认识》。在讲授过程中，史菊香同志分五方面讲授了新企业所得税法与老税法的区别，分别是企业所得税纳税人的界定；税率的设计；应纳税所得额的计算；税收优惠；特别纳税调整。相群同志从房地产“开发成本帐户处理的若干问题”和“税收筹划的话题二项内容讲授。张海燕同志按照“土地增值税的基本概念、颁布法规及现状”“土地增值税清算对房地产企业的影响”“土地增值税的具体规定及实际运作”和“土地增值税的计算内容、方法及程序”等方面讲授。讲课结合实例易懂生动。课堂上，注册税务师还为听课的学员分发了自己编写的讲义教材。这是众垚税务师事务所一次富有成效的探索。

——众垚税务师事务所

## 人合与发展

杨国庆主任倡导的主任会计师任期制、经理年龄上限制，这一举措不但在会计师事务所中绝无仅有，也和将要颁布的《注册会计师法》修正案中对于事务所股东年龄的上限规定相一致的，昭示着注册会计师职业是朝阳行业、是年轻人的事业，要着眼于年轻人才的梯队建设；同时并不意味着忽视老年人，只要健康，对执业年龄没有上限。没有前人的栽树，哪有后人的乘凉，老年人的经验要尊重，老年人的利益要保障，这也是瑞和一贯倡导的做法。

新的主任会计师理应符合“知识化、革命化、年轻化”这一标准，当我被董事会选为新一任主任会计师时，尽管已超出我的能力所及，但为了平稳过渡，起好承上启下作用，也要尽力做好“上架之鸭”，力争将接力棒在最短时间内传递到符合“三化”的积极有为的开拓型人才上，以期开创事务所工作的新局面。

不过不管主任如何更替，事务所的经营或许总离不开两条基本原则：即人合、发展。

何为人合？经济学上说：人合是相对资合而言，人合公司是指公司的设立和经营活动是以股东个人的信用而非资本为基础；资合公司是指公司的设立和经营活动是以资本而非股东个人的信用为基础。最近一个例子最能说明资本大于信用，当东方航空欲引进新加坡航空作为股东时（外称“东新恋”），另一股东中航半路搅局，欲以更高的价格入股，使得原先表示同意的 2 亿 H 股股东一夜“反

水”，致使“东新恋”方案在股东大会上被否决。东航董事长李丰华表示：“我们引资新航，不仅仅在乎价格，更重要的是我们看中了新航的管理水平，可以全方位提高东航的状况，国航（注：中航母公司）和我们处于同一水平，即使他提出方案，我们也不愿意，因为在他身上我们学不到东西。”，但是资本的力量粉碎了他的想法。

会计师事务所尽管有设立资本，但本质上是人合公司，人力资源才是他的基础，人力资源的相互信任、合作才是事务所最大的资本。所以从非经济学意义上讲，人合即人和，有两层意思，一是管理层之间追求和顺和谐但不隐瞒不同的观点意见，即“君子和而不同”，经过充分民主协商达成“最大公约数”，也如胡耀邦所说“一般情况下集体的智慧，经过集体讨论的东西总是超过个人的东西”；二是员工之间在工作中相互默契、配合补位，最大程度地保证业务报告不出差错。总之，人合---相互合作、相互信任是发展的基础。

何为发展？邓小平说发展是硬道理。英国人在总结 2007 年时，认为人类正处于从未有过的好时光，在健康、冲突、气候、繁荣四个方面，英国人认为现在是最好的。反观中国，建国近 60 年，前 30 年实行“以阶级斗争为纲”、“宁要社会主义的草、不要资本主义的苗”，到毛泽东去世时，国民经济“已到了崩溃的边缘”。邓小平说贫穷不是社会主义，实行改革开放，不争论“姓资姓社”，经过这后 30 年的一心一意谋发展，“这个人口最多的国家在今后的 12 个月将向世人证实其 30 年改革的成就：从 20 世纪最贫穷的国家之一转变为全球第三大经济体、需求最大的消费国和世界经济增长的动力。”（英国《独立报》），“中国在 20 多年内实现了欧洲 200 年所经历的工业化、城市化及社会转型”（美国《新闻周刊》）。当然，在 4 亿中国人脱离贫穷的伟大成果下，腐败、环境污染、社会不公等也成积疴，但不能因此否定发展的方向。

对事务所而言，发展可以理解为：一是业务上的可持续健康发展，即杨主任以前所提出的“稳、新、高”原则，只有管理层的每位人员在思想上都担当起主任会计师的角色，分清小我与大我、公与私的关系，积极拓展业务渠道、认真把握业务风险，把事务所的“蛋糕”越做越大，则每位员工所得收获才越大；二是“人尽其才、才尽其能”，每位员工在公司发展壮大过程中，随着自己知识技能、业务水平的不断提高，进而成为事务所骨干力量和新的股东，老的股东不断稀释自己的股份给新的股东，这样，事务所才会一代胜过一代，得以可持续健康发展。

——杨万忠

## 【企业战略】

### 提前换届

2008年1月12日，根据杨国庆主任的个人提议，我们瑞和会计师事务所的股东会及董事会提前换届，进行了新一轮股东及董事会成员的改选。通过新的一届全体股东及董事会成员投票选举的结果，杨万忠同志当选为新的一届主任会计师，王友军同志当选为新的一届副主任会计师。同日，尹俊杰同志成为瑞和会计师事务所选举出的新一届股东会成员。相信瑞和2008年一定会延续前几年的良好发展势头，在我们全体员工的共同努力下取得更佳的业绩。

为了有利于瑞和、众垚等咨询机构长远的事业发展，优化人力资源配置，最大限度地满足各管理层人才梯队的建设，同时为了促使退居及退休人员角色变换的平稳过渡，本着“以人为本、和谐发展”的经营理念，综合协调领导小组特制定以下若干管理层人事规定：

1、执业注册会计师和执业注册税务师任部门副经理及以上职务者，年龄不得超过55周岁；非执业注册会计师和非执业注册税务师任部门副经理及以上职务者，年龄不得超过50周岁。上述年龄限制到期如无合适人选接任，经综合协调领导小组讨论决定，则在该岗位上最多延任1年。退居下来的管理层人员（含核心层）的基本工资在原先享有基础上下调相应档次，奖金按个人业绩进行考核。

2、各咨询机构股东成员年满70周岁则必须自动转让其所占股份，由综合协调领导小组讨论决定新的股东人选及股权份额（综合协调领导小组成员年满70周岁则自动退出综合协调小组）。股东人选年龄不受上述第1条规定限制（如国家法律法规有规定的则从其规定）。

3、各咨询机构中员工到退休年龄后，除执业注册会计师和执业注册税务师外，原则上不再返聘。如确需继续聘用，经综合协调领导小组讨论决定，则必须重新安排其相近的工作岗位，不得从事原部门的岗位，也可以在其他咨询机构安排其合适及相近的工作岗位。

4、为了保持全体职工收益增长的协同性，当年度职工平均工资水平无增长，则管理层（含核心层）工资也不得增长。

5、在瑞和会计师事务所改制前的北翼会计师事务所里属于事业编制的老员工、曾任咨询机构工会主席者以及综合协调领导小组成员，退休后享受追加补贴，具体标准根据实际情况另定。

6、通过综合协调领导小组会议讨论决定事项一律采用一人一票的票决制方式进行。

7、瑞和、众垚等咨询机构主要负责人的人选必须经过综合协调领导小组讨论决定。

8、本人事规定经综合协调领导小组讨论已于 2008 年 1 月 29 日通过，现暂在瑞和会计师事务所、众垚税务师事务所、瑞和财务管理公司内试行，其他咨询机构待条件成熟后再按此规定执行。

### **成立瑞和、众垚等咨询机构（即各相关法人单位）**

#### **共同参与的综合协调领导小组**

自 2000 年上海瑞和会计师事务所成立至今，相继组建了上海瑞和商标事务所（2006 年 8 月已脱离瑞和会计师事务所）、上海瑞和司法鉴定事务所、上海瑞和财务管理有限公司、上海瑞风工程造价咨询有限公司、上海众垚税务师事务所五家独立法人单位。鉴于今后实际股权在各法人主体间的变动，更好地使各法人单位在自身发展的基础上保持相互间的平衡、稳定，实现共同发展、共同促进的目的，成立一个以瑞和、众垚等咨询机构（即各相关法人单位）共同发起、共同约定、共同遵守的协调领导组织。该组织为民间性质的非法人组织，即目前未发展为咨询集团公司的前期准备阶段的雏形，形同商会，具有自愿性、互惠性、服务性等特点。其主要职能是对各法人单位的重大事项进行协调、统筹，同时作为原瑞和会计师事务所董事会成员领导核心的延伸平台。组成人员为原瑞和会计师事务所董事会成员（即杨国庆、杨万忠、俞建明、董燕、顾彦、陈伟君、王友军），设召集人一名，召集人主持会议，由瑞和会计师事务所法人代表（即主任会计师）担任。主任会计师变动，召集主持人也自然变动。召集人如遇无法正常工作或由原召集人提议：协调领导小组可组织召集过半数成员通过，推选一名临时召集人主持会议。在今后发展过程中如需吸收新进成员，一般情况下仅限于瑞和会计师事务所和众垚税务师事务所的主要负责人（2008 年 1 月新入选成员一名：众垚所张海燕）。该组织成立后，在条件成熟的情况下，会相应制订出适合自身发展的章程等约定内容，以充分发挥该组织的职能和效用。

——张海燕供稿