

## 利益冲突发现与管理制

标普信用评级（中国）有限公司

最新修订日期：2020年1月2日

标普信用评级（中国）员工应遵守本制度。

### 原则

**第一条** 本制度旨在确保信用评级以独立、公正、公平、诚信、不受销售或营销因素等外部商业影响的方式评定和发布。

**第二条** 建立利益冲突防范和管理制度、通过完善公司治理、合理设置组织架构、划分部门职能、有效隔离评级人员等措施，防范和管理评级业务开展过程中的利益冲突，确保公司信用评级过程和评级结果的独立性、客观性和公正性。

### 禁止性规定

#### 评级独立性

**第三条** 分析人员严禁参与销售或营销有关的活动，并且分析过程不受销售或营销因素影响。此外，所有员工禁止将分析人员牵扯到任何销售或营销活动中，以及基于销售或营销因素影响或试图影响分析人员。

**第四条** 信用评级结果必须由信用评审委员会最终确定，公司及其人员不得以任何理由影响评级项目组及信用评审委员会独立开展评级工作。

#### 附属和其他服务

**第五条** 所有员工不得允许通过向客户或潜在客户提供附属服务或其他服务，从而不当影响信用评级活动。

**第六条** 所有员工都不得基于客户或潜在客户是否购买或者同意购买附属服务或其他服务而调整或威胁调整信用评级。

所有员工被禁止参与不公平、强迫或滥用权力的行为。例如由于相关债务人或发行人，亦或是债务人或发行人的关联方购买我们或我们关联方的任何其他服务或产品，从而变更信用评级、股权研究报告或意见或基金评级、研究，或建议或为指数挑选的证券。

**第七条** 分析员工不得劝说任何个人或机构购买标普的其他服务或产品。

### **提供评级保证和咨询**

**第八条** 信用评级机构及其人员、子公司、分支机构不得向受评对象提供咨询、财务顾问等方面的服务或建议，不得对受评结构化产品的设计提供咨询服务或建议，不得从事与信用评级有利益冲突的其他业务。

### **提供融资或担保**

**第九条** 信用评级机构不得向委托人提供任何形式的融资或担保。

### **非公开信息使用**

**第十条** 对于在开展信用评级业务中知悉的国家秘密、商业秘密和个人隐私，所有员工必须严格履行保密义务，不得利用相关信息为任何机构或个人谋取不当利益。

### **受评对象离职人员回避**

**第十一条** 从受评对象及其关联机构离职，并受聘于标普的人员，自离职之日起未逾 3 年的不得参与与该受评对象相关的任何工作。

## **利益冲突管理**

### **防火墙制度**

- 第十二条** 建立防火墙制度，有效隔离评级人员等措施，防范和管理评级业务开展过程中的利益冲突，确保公司信用评级过程和评级结果的独立性、客观性和公正性。
- 第十三条** 所有员工不得以销售或营销因素影响或试图影响分析人员。
- 第十四条** 分析人员不得参与任何公司的销售或营销活动，并且评级过程不能够受任何销售或营销因素影响。
- 第十五条** 销售或营销员工不得参与任何公司的信用评级活动。他们禁止影响或试图影响公司的信用评级行动,评级决定或以销售或营销因素影响开发、调整或批准评级方法的内容或实质。
- 第十六条** 在一般的情况下,分析人员不可以与销售或营销员工一起参加任何发行人或潜在发行人或投资人或类似使用信用评级的用户的会议（包括电话会议），除非该会议的目的是教育他们有关公司的评级方法论,评级过程或增加市场对我们评级的透明度。
- 第十七条** 我们会根据员工的工作性质划分工作区域,并对严格设置其办公室的访问权限以确保部门运作的独立性。
- 第十八条** 员工的系统及档案访问权限及范围将会因应员工的角色或职能决定。
- 第十九条** 标普信评的实际控制人、关联机构不得以任何形式影响评级机构的评级政策、技术及制度的制定、修订和实施，不得以任何形式干涉正常的业务开展及评级决策。
- 第二十条** 合规部门与其他部门相互独立，合规人员不得参与评级作业、市场拓展、营销活动、客户维护等工作，或从事影响利益冲突管理职责履行的其他工作。

## **分析师薪酬**

- 第二十一条** 在评估及建议评级分析岗位和内控岗位员工的薪酬时，不得考虑分析师工作的商业因素（例如创收、费用或市场份额等），而是从员工素质、效率、效果等相关因素

以及员工的专业技能、职业道德、团队精神、职业素养和领导水平等方面进行考核。

## **分析师轮换**

**第二十二条** 公司评级项目人员不得连续 5 年为同一受评机构或其相关第三方提供评级服务，并且在调离该评级项目的分析师岗位后，应在再次担任该被评实体分析师前至少等待 2 年。

## **离职审查**

**第二十三条** 评级人员离职时须接受审查，如其离职后任职曾参与评级或表决的受评对象、评级委托方或主承销商，合规部将与评级部门主管进行相关审查。

**第二十四条** 离职人员利益冲突审查追溯期为 2 年，自离职人员正式提出离职申请之日起计算，我们将根据实际需要适当延长追溯期。

## **证券交易及持有**

**第二十五条** 我们禁止直接参与评级项目的人员及其直系亲属购买、出售或交易该人主要分析职责范围内的任何实体发行、担保或支持的证券或证券衍生品，但在多元化集合投资计划中持有的除外。

**第二十六条** 所有员工进行证券交易前须获得合规部及直属上司的批准。

## **禁止商业贿赂**

**第二十七条** 所有员工和其直系家属不得以任何方式向受评对象、委托人及其他相关方进行利益输送；不得以任何方式索取不当利益；不得接受不恰当的馈赠或其他利益，或参与可能影响评级结果的活动。

## 外部兼职

**第二十八条** 员工不得未经部门主管及合规部批准就受雇于任何其他单位、拥有或积极参与公司以外的业务

**第二十九条** 如果分析人员的直系亲属为被评实体工作，则该员工不得参与或以其他方式影响信用评级确定。

## 主动评级利益冲突

**第三十条** 信用评级机构从事主动评级业务的，不得以抬高或降低评级结果为条件诱使或胁迫受评对象及其关联机构支付费用、委托业务，或提供其他不当利益。

## 利益冲突的预防和处理

### 利益冲突事管理

**第三十一条** 在签订评级委托协议前，公司会明确告知委托方、受评对象相关的利益冲突管理规定，并检查是否存在利益冲突相关情形。如存在相关情形且无法消除，将不会受托开展该评级项目。

**第三十二条** 评级人员在参与评级项目或信评委会议前，应签署利益冲突回避承诺文件。

**第三十三条** 委托协议签订后的任一阶段发现存在利益冲突相关情形的，公司应对所设评级流程进行回溯检查，并评估该利益冲突可能产生的影响。

### 利益冲突报告

**第三十四条** 分析人员认为其受到实际或潜在销售或营销因素的影响或收到包含销售或营销信息以及收入或市场份额信息收到(不包含销售或营销信息以及收入或市场份额信息)，该员工应立即通知合规部门和其经理。

**第三十五条** 合规部门将确定该邮件或信息是否会造成利益冲突。如果邮件或信息来自外部第三方，合规部门会将此事移交具有商业职责的适当员工。

**第三十六条** 任何员工如发现存在违反利益冲突情形的，应立即报告。信用评级机构应对报告情况调查核实后及时采取必要措施，例如回避措施，并形成书面工作档案，同时应对报告人信息保密。

### 回避安排

**第三十七条** 信用评级机构与受评对象存在下列情形的，一般不得开展信用评级业务：

- (一) 信用评级机构与受评对象为同一实际控制人所控制；
- (二) 同一股东持有信用评级机构、受评对象的股份均达到 5%以上；
- (三) 受评对象或其实际控制人直接或者间接持有信用评级机构股份达到 5%以上；
- (四) 信用评级机构或其实际控制人直接或者间接持有受评对象股份达到 5%以上；
- (五) 信用评级机构或其实际控制人在开展评级业务之前 6 个月内持有或交易与受评对象相关的证券或衍生品；
- (六) 影响评级独立性的其他情形。

**第三十八条** 分析人员存在下列情形的，应予以回避：

- (一) 该分析人员或直系亲属持有受评对象的出资额或股份达到 5%以上，或者是受评对象的实际控制人；
- (二) 该分析人员或直系亲属担任受评对象的董事、监事、高级管理人员或其他关键岗位负责人；
- (三) 该分析人员或直系亲属近 3 年担任受评对象聘任的主承销商、会计师事务所、律师事务所、财务顾问等其他中介服务机构的负责人或者项目签字人；
- (四) 该分析人员或直系亲属持有与受评对象相关的证券或衍生品账面价值超过 50 万元人民币，或发生累计超过 50 万元的交易；
- (五) 任何影响评级人员独立、客观、公正立场的其他情形出现。

### 利益冲突披露

**第三十九条** 根据利益冲突信息披露的有关规定，在交易商协会认可的渠道公开披露，并向交易商协会报告。

**第四十条** 如果存在实际或潜在利益冲突，我们将拒绝发布或撤销受影响的评级。我们披露并管理某些允许的实际和潜在利益冲突。如果出现未经披露和管理的实际或潜在利益冲突，并且该冲突对现有信用评级具有或者可能会具有影响，公司将评估是否审查和/或撤销该信用评级。