

R-7-5-评级人员与被评级方非正常商业关系的利益冲突及防范

标普信用评级（中国）有限公司

生效日期：2018年8月1日

标普信用评级（中国）员工必须遵守本制度，违反本制度将受纪律处罚。

1. 员工潜在利益冲突的管理

标普信用评级（中国）（“我们”）不会出具或维持被法律禁止的受利益冲突影响的信用评级。如果发现了被法律禁止的实际或潜在利益冲突，我们将拒绝出具或者撤销受影响的信用评级。

针对有关利益冲突的情况，我们已制定监督和举报机制。详情请见《利益冲突管理制度政策》。

对于有关的或潜在的利益冲突情况，我们会按照相关法规或监管要求向市场披露。

1.1 员工利益冲突示例

如评级人员有以下情况，应该回避并向合规部和部门主管报告。下文列举了适用于员工的部分实际或潜在利益冲突（请注意，示例并不代表全部冲突，员工应该了解我们的《行为守则》和其他政策中的其他利益冲突规定）：

- a. 证券所有权。分析师或其任何直系亲属拥有被评级实体或其关联第三方的证券（见《评级人员持有被评级方证券的利益冲突及防范》）。
- b. 评级保证。在评级委员会决定信用评级之前，分析师明示或暗示地保证或担保某个信用评级，或者获悉其他员工对于信用评级作出了保证或担保（见《行为守则》）。
- c. 结构性。分析师对于评级委员会评定的结构性融资产品提出了设计方案或建议，或者获悉参加评级委员会的其他分析岗位员工提出了该等方案或建议（见《利益冲突管理制度政策》）。
- d. 商业活动。分析师发起或者参与了与被评级实体或其关联第三方有关的商业活动，或者获悉分析岗位的其他员工发起或参与了该等商业活动（见《利益冲突管理制度政策》；另见《防火墙制度》）。
- e. 影响。分析师受到销售或营销考虑的影响，或者获悉参加评级委员会的其他分析岗位员工受到该等影响（见《利益冲突管理制度政策》）。
- f. 先前雇用或关系。分析师与被评级实体或其关联第三方建立了有可能产生或者被认为产生了利益冲突的雇用或其他重要业务关系，或者在最近六个月内建立过此种关系（见《行为守则》）。
- g. 雇用。分析师或其直系亲属在被评级实体或其关联第三方担任现职（见《行为守则》）。

- h. 礼物与娱乐。分析师或其直系亲属从被评级实体或其关联第三方索要或收取礼物或商业娱乐招待（见《评级人员收取被评级方礼物的利益冲突及防范制度》）。
- i. 个人和其他关系。分析师建立了可能引起实际或明显的利益冲突的个人或其他关系，或者获悉参加评级委员会的其他员工建立了这种关系（见《行为守则》；另见《信用评级人员兼职的利益冲突及防范制度》）。
- j. 咨询服务。分析师参与了与被评级实体或其关联第三方有关的咨询服务，或者获悉参加评级委员会的其他员工已经参与了该等咨询服务（见《利益冲突管理制度政策》）。
- k. 分析师轮换。参加评级委员会的分析师不符合分析师轮换要求（见《评级人员轮换制度》）。
- l. 被评级实体的监督。分析师目前在与被评级实体讨论或者曾经讨论过被评级实体作为监管机构对我们进行监管的相关事宜。
- m. S&P Global Inc.（“SPGI”）的大股东（持有SPGI 5%或以上的股权）。分析师获悉被评级实体或其关联第三方拥有我们的母公司SPGI 5% 或以上的普通股。
- n. SPGI的大股东。分析师获悉持有我们的母公司SPGI 5%或以上普通股的股东持有被评级实体或其关联第三方 5%或以上的股权。
- o. SPGI的大股东。分析师获悉持有我们的母公司SPGI 5%或以上普通股的股东是被评级实体或其关联第三方的董事会或监事会的成员。