

## 惠誉博华人员利益冲突情形及防范机制

惠誉博华秉持公正和诚信的原则,根据《信用评级业管理暂行办法》的规定,在《评级流程手册》及《行为准则与职业道德规范》中对利益冲突情形及防范机制做了相关要求。在此基础上,惠誉博华还制定了《证券交易和利益冲突政策》、《防火墙制度》、《轮换制度》、《员工离职审查制度》、《商业和分析活动隔离制度》、《提供建议的限制规定》、《合规审查制度》和《投诉处理制度》等,对评级业务开展过程中可能存在利益冲突的环节及情形做了系统梳理,并从隔离设置、执业层面、机构层面、人员层面、治理结构层面、薪酬层面,对潜在的利益冲突及防范机制做了相应规定。

在隔离设置上,公司建立健全隔离机制,通过完善公司治理、合理设置组织架构、科学划分部门职能、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。从内部治理层面保持独立性,公司的实际控制人、关联机构不得影响与信用评级相关的政策、技术及制度的制定和实施,不得干涉或参与公司的业务开展及评级决策。公司主要股东及实际控制人在股权比例或投票权等方面不得存在足以影响信用评级独立性的潜在利益冲突情形。公司及其董事、监事、高级管理人员不得持有其他存在业务竞争关系的评级机构的出资额或股份。

在执业层面,惠誉博华为管理大客户评级的潜在利益冲突,将根据监管要求及内部规章制度定期披露相关情况(除法律法规、监管规定、自律规则规定的情形外,惠誉博华在每个财务年度结束之日起四个月内披露财务年度评级收入前 20 名或者占比 5% 以上的客户名单)。惠誉博华及其员工将在对经济主体、债务融资工具本身风险进行充分分析的基础之上独立得出信用评级结果,以防止评级结果受到其他商业行为的不当影响。同时,惠誉博华将在实际操作中,将评级业务与非评级业务相隔离,以减少潜在的利益冲突。

在机构层面,根据《防火墙制度》,惠誉博华不得对惠誉博华的关联机构或法律法规规定禁止开展评级业务的受评实体及其发行的证券发起或维持信用评级。具体包括但不限于:(1)与受评实体或者受评证券发行人为同一实际控制人所控制;(2)同一股东持有惠誉博华、受评实体或者受评证券发行人的股份均达到 5% 以上;(3)受评实体或者受评证券发行人或其实际控制人直接或者间接持有惠誉博华股份达到 5% 以上;(4)惠誉博华或其实际控制人直接或者间接持有受评实体或者受评证券发行人股份达到 5% 以上;(5)惠誉博华或其实际控制人在开展证券评级业务之前 6 个月内及开展评级业务期间买卖受评实体或者受评证券发行人发行的证券等产品;(6)影响惠誉博华独立性的其他情形。另外,对于不构成关联关系但存在潜在利益冲突的情形(包括但不限于惠誉博华直接或间接持有受评实体权益或受评实体直接或间接持有惠誉博华权益但不构成关联关系的情形),惠誉博华必须消除/管理该等潜在利益冲突的情形并且及时披露。

在人员方面,惠誉博华为尽可能地消除和有效管理评级过程中可能存在的人员利益冲突制定了详细的规章制度。惠誉博华要求信用评级人员在从事例如兼职等外部利益活动前提交申请并获得惠誉博华批准。惠誉博华员工及部分情况下员工的家庭成员不得进行任何与其在评级活动中的工作具有利益冲突的证券交易或其他活动。从业人员不得从事与评级业务有利益冲突的业务,不得参与对受评对象的非评级业务。此外,惠誉博华的内部制度还包括了回避制度、评级人员的礼品政策、离职人员的回顾审查政策、评级人员的轮换政策等,采取必要措施及时掌握离职人员的受聘去向,建立健全离职人员的备案、审查制度形成离职审查工作档案,尽可能的避免人员方面的潜在利益冲突。

就回避制度,根据《证券交易和利益冲突政策》,信用评级委员会委员及评级人员在开展评级业务期间有下列情形之一的,应当回避:(1)本人、直系亲属持有受评实体或者受评证券发行人的股权或股份达到 5% 以上,或者是受评实体、受评证券发行人的实际控制人;(2)本人、直系亲属担任受评实体或者受评证券发行人的董事、监事或者高级管理人员;(3)本人、直系亲属担任受评实体或者受

评证券发行人聘任的会计师事务所、律师事务所、财务顾问等服务机构的负责人或者项目签字人；

(4) 本人、直系亲属持有受评证券或者受评实体发行的证券金额超过 50 万元，或者与受评实体、受评证券发行人发生累计超过 50 万元的交易；(5) 法律法规、监管规定、自律规则及信用评级委员会认定的足以影响独立、客观、公正原则的其他情形。

在治理结构方面，建立清晰合理的内部组织结构，建立健全防火墙，确保信用评级业务部门独立于营销等其他部门，信用评级委员会委员不得在市场部门兼任任何职务。市场、财务、合规部门人员不得兼任信用评级委员会委员。评级人员不得参与评级项目商务谈判及合同签订等工作。建立独立的合规部门，负责监督并报告评级机构及其员工的合规状况，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。

在薪酬方面，惠誉博华员工的薪酬不得与评级对象的信用级别、债务融资工具发行状况等因素相关联。评级人员的考核、晋升以及薪酬不得与其参与评级项目的发行、收费等因素关联。合规人员的考核、晋升、薪酬不与信用评级机构的业务收入情况关联。

公司健全利益冲突管理，贯穿委托协议签署及评级业务履行全过程，应保存利益冲突调查、管理、监督、审查过程中获取或生成的全流程的工作底稿和文件资料，编制独立的利益冲突管理工作档案。

针对潜在的利益冲突，惠誉博华还制定了相应的合规审查制度，对潜在的利益冲突进行及时有效的识别和管理。若发现潜在利益冲突，则惠誉博华将立即披露，并视情况召开评级委员会，对受到潜在利益冲突影响的所有项目重新进行评级或撤销评级。

#### 利益冲突情形及防范机制相关制度

序号	具体文件 及 对应制度名称/对应内容
R-7-1	评级业务开展过程中可能存在利益冲突的环节及情形 《证券交易和利益冲突政策》 《行为准则与职业道德规范》 《防火墙制度》 《商业和分析活动隔离制度》 《提供建议的限制规定》
R-7-2	对大客户评级的利益冲突及防范 为管理大客户评级的潜在利益冲突，惠誉博华将根据监管要求及内部规章制度定期披露相关情况
R-7-3	评级机构从事附属业务的利益冲突及防范 《证券交易和利益冲突政策》 《行为准则与职业道德规范》
R-7-4	评级机构与被评级方非正常商业关系的利益冲突及防范 《证券交易和利益冲突政策》
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 《证券交易和利益冲突政策》
R-7-6	信用评级人员兼职的利益冲突及防范 《行为准则与职业道德规范》
R-7-7	评级人员持有被评级方证券的利益冲突及防范 《证券交易和利益冲突政策》
R-7-8	评级人员收取被评级方礼物的利益冲突及防范 《证券交易和利益冲突政策》

R-7-9	离职人员回顾审查制度 《员工离职审查制度》
R-7-10	评级人员轮换制度 《轮换制度》
R-7-11	合规审查制度 《合规审查制度》
R-7-12	利益冲突的发现及管理机制等 《证券交易和利益冲突政策》 《轮换制度》 《行为准则与职业道德规范》 《评级流程手册》 《投诉处理制度》 《防火墙制度》

《行为准则与职业道德规范》、《评级流程手册》、《商业和分析活动隔离制度》、《投诉处理制度》、《提供建议的限制规定》、《证券交易和利益冲突政策》、《防火墙制度》、《轮换制度》、《合规审查制度》、《员工离职审查制度》的详细内容请参见惠誉博华官网([www.fitchbohua.cn](http://www.fitchbohua.cn))。