



信用评级防火墙制度

第一章 总则

第一条 为避免评级过程中可能出现的利益冲突，确保公司信用评级的独立性、客观性与公正性，保护投资者利益，维护公司声誉，特制定本制度。

第二条 本制度所指的防火墙，是指公司在开展信用评级业务过程中，为防范利益冲突而采取的业务分立、职能独立和信息隔离等政策。公司评审部、市场部及评审委员会是信用评级防火墙措施的具体执行主体。

第三条 本制度适用于公司全体员工。

第二章 基本要求

第四条 公司通过建立明晰合理的组织结构，合理划分内部机构职能和岗位职责，保证评审部、市场部及从事其他业务的部门之间建立防火墙，在职能、人员、业务、信息和档案等方面保持独立。

第五条 与信用评级业务相关的各部门人员，严格依据岗位职责和公司信用评级业务流程处理评级业务事项，不得探听和传递超越职责范围的评级业务信息。

第六条 公司高级管理人员、主要股东及实际控制人、受益所有人及评级从业人员不得以任何方式在评级对象处兼职。

第七条 公司高级管理人员、主要股东及实际控制人、受益



所有人不得在开展信用评级业务期间持有评级对象股份达到 5% 以上。

第八条 公司高级管理人员、主要股东及实际控制人、受益所有人不得在开展信用评级业务期间持有评级对象的证券金额超过 50 万元，或者与评级对象发生累计超过 50 万元的交易。

第三章 市场业务

第九条 公司市场部与评审部应分开设置，市场部负责公司信用评级产品的业务承揽。

第十条 遵循市场拓展与信用评级分离原则，市场部专员不得采取低于行业公允价格、级别保证、级别招标和诋毁同业等不正当竞争手段承揽业务。

第十一条 市场部专员不得作为项目组成员参与评级报告撰写、审核和级别评定工作。

第十二条 市场部专员进行产品营销时，如需要评审部提供业务支持，评审部评估师必须客观、公正的提出业务支持，但不得就评级对象做出评级结果预测和允诺。

第十三条 市场部专员在业务谈判过程中，项目组成员与评审委员会成员均不得参与评级费用讨论和评级项目合同签订等工作。

第十四条 评级项目开展过程中，市场部专员不得将评审委员会成员和项目组成员的相关情况及其联系方式告知或变相告



知评级对象。

第四章 评级业务

第十五条 评级业务由评级总监负责管理，评审部负责信用评级项目承做；评审部成员一律不得参与信用评级业务营销活动，不得参与评级收费谈判。

第十六条 评审部在进行信用评级项目时，依据独立性与回避制度规定成立评级项目组，项目组成员独立完成评级报告撰写。

第十七条 评级项目组成员对报告内容负责，其行为不受市场部专员、公司高级管理人员、公司主要股东及实际控制人、受益所有人及其他人员干涉和影响。

第十八条 评级项目组成员不得向评级对象透露评审委员会名单及联系方式等信息。

第十九条 评审委员会负责信用级别评定。信用级别由评审委员会通过投票表决的形式决定。

评审委员会委员不得参与本人作为项目组成员的评级项目的信用级别表决。

第二十条 评审委员会委员依据客观实际，独立发表评审意见，其行为不受市场部专员、评级项目组成员、公司高级管理人员、公司主要股东及实际控制人、受益所有人及其他人员的干涉和影响。



第五章 支持部门

第二十一条 客服部是市场部与评审部之间的区隔实体，客服部承接市场部的业务订单，并下达给评审部，信用评级报告等评级产品由客服部送交评级对象。

第二十二条 合规部是内部独立的第三方监管实体，对公司信用评级业务的合规性进行审查。

第六章 信息隔离

第二十三条 评级项目组之间信息独立，评估师在被评项目中得到的保密信息不得与其他部门、人员共享，不得把评级对象相关资料私下转发他人；需要调用其他客户相关资料，按照《业务信息保密制度》规定借阅。

第二十四条 客服专员、综合专员作为信息隔离操作人员，要严格按业务流程和职责要求开展工作，不得超越职责范围交叉披露各类业务信息。

第二十五条 与信用评级业务相关的其他人员，不得向评级项目组了解超出职责范围的评级业务信息，确保信用评级信息在规定的范围内流动。

第二十六条 综合专员按照规定对各类业务和项目的数据使用权限进行明确设定，防止发生非公开信息的违规使用。

第二十七条 公司评审部与其他部门可共同进行不针对特定客户的科研项目。



第七章 薪酬政策与合规检查

第二十八条 对评审部评估师、评审委员会委员的考核和薪酬，与公司从该评估师进行评级的评级对象处获得的收入金额无关、与该委员给定评级对象的级别无关。

第二十九条 公司合规部对信用评级业务流程中防火墙制度的执行环节进行合规性检查。

公司应定期对评估师、评审委员会委员、其他参与评级过程的人员及可能以其他方式影响评级过程的人员的薪酬政策及其执行情况进行检查。

第八章 责任与处罚

第三十条 违反本制度的，扣罚责任人当月绩效 10%-50%：对公司声誉和公信力造成影响的，扣罚责任人当月绩效 50%-100%，可以并处降级或解除劳动合同。如对公司造成损失的，应根据过错程度承担赔偿责任。

第九章 附则

第三十一条 本制度由合规部负责解释及修订。

第三十二条 本制度自发布之日起施行。