

# 大公信用评级从业人员执业行为规范

## 第一章 总则

**第一条** 为规范公司评级业务人员的执业行为，提高评级业务人员职业操守及自律管理，维护公司声誉，特制定本规范。

**第二条** 本制度根据《证券市场资信评级业务管理暂行办法》、《信贷市场和银行间债券市场信用评级规范》、《非金融企业债务融资工具信用评级业务自律指引》、《证券市场资信评级机构评级业务实施细则（试行）》等相关部门规章、自律规范和监管机构审慎监管的原则而制定。

**第三条** 本规范适用于包括评级分析师、信用评审委员会委员、研究人员、评级管理人员及其他评级业务相关人员。

## 第二章 定义

**第四条** 本管理制度所指评级业务从业人员是指公司内部从事各类非债务融资工具业务评级的分析师、基层管理人员、部门负责人及高级管理人员。

## 第三章 组织与权责

**第五条** 风险管理部：负责制度的制定及执行情况检查。

**第六条** 评级管理部：负责对评级业务人员执业规范的贯彻落实进行内部审计。审计结果报大公技术管理委员会，作为公司考核的相关依据。

## 第四章 规范内容

**第七条** 一般原则

### （一）诚信原则

在评级过程中，评级业务人员应诚实、守信，按照公司公布的程序和方法对评级所收集的数据和资料进行客观分析，遵守保密义务，遵守公司有关的回避制度、防火墙制度和其他利益冲突防范制度。

### （二）独立性原则

评级业务人员在评级过程中应保持独立性，应根据所收集的数据和资料独立做出评判，不能受评级对象及其他外来因素的影响。

### （三）客观性原则

评级人员在评级过程中应做到科学、客观、公正，不带有任何个人偏见。

### （四）一致性原则

在开展评级业务过程中所采用的评级程序、评级方法应与公司公布的程序和方法一致，并确保评价结果的一致性。

### （五）勤勉尽责原则

在实地调查、信用评级资料的分析和做出判断过程中应持负责态度，尽职尽责，对企业运营过程中的潜在风险给予充分揭示，尤其是影响巨大的风险。

## **第八条 通用行为准则**

（一）评级业务人员要遵照公司的技术规范、工作标准、工作流程以及质量、风险控制等管理制度开展评级业务工作。

（二）评级业务人员必须具备与信用评级相适应的专业知识和经验，能够胜任所从事的评级业务。

（三）评级业务人员在评级过程中应保持独立性，做到客观、公正，不得受评级对象（发行人）及其他外来因素影响，不得发

生凭个人主观好恶或带有个人偏见的评级行为。

（四）评级业务人员不得接受利益相关方的贿赂或对其进行贿赂，不得索要和接受与公司存在业务往来的任何人的现金、礼物或其他利益。

（五）评级业务人员应采取所有合理措施以保护公司的财产、信息和记录不会被他人以欺诈、偷窃的方式获得或误用。

（六）评级业务人员不能与评级对象（发行人）或其他市场参与主体合谋篡改评级资料从而歪曲评级结果；在日常业务流程中，不得超出公司已公布分析的范围表述意见，公布任何内部使用的非公开信息或专有信息。

（七）评级业务人员不得违规向客户做出评级级别的承诺，在做出最终的评级决定之前，评级业务人员均不能以明示或暗示的方式确认或保证某个特定评级结果。

（八）评级业务人员不得编造、传播虚假信息或者误导投资者的信息。

（九）评级业务人员不能接受他人委托从事证券投资；不能与委托人约定分享证券投资收益，分担证券投资损失，或者向委托人承诺证券投资收益。

（十）除从事评级业务外，评级业务人员不应为证券交易或其他任何目的而使用或分享评级信息；非相关人员不得探听或查阅各类评级项目信息。

（十一）除被评机构或其相关第三方外，不得透露公司的任何信用等级信息或将来可能决定的信用等级信息；防止在提供信用评级服务过程中所获得的重大非公共信息在公司内部及对外的泄露；禁止买卖在提供信用评级服务过程中所获得的重大非公共信息，或利用该重大非公共信息从事证券交易并不当获利的行

为；防止在公司内部或对外泄露尚未对外公布的信用级别。

（十二） 评级业务人员不应对任何有关评级意见或信用评级机构将来可能的评级活动等非公开信息进行选择性披露，评级业务人员不得向受评级机构或受评级证券发行人提供管理咨询、财务顾问、受评结构性金融产品的设计方面的服务或建议。

（十三） 评级业务人员应遵守竞业禁止协议，不能从事与信用评级业务有利益冲突的兼职业务。

（十四） 自觉维护行业和公司形象，不在公共场合及媒体上发表贬低、诋毁、损害公司和同行声誉的言论；不在公共场合及媒体对其自身能力进行过度或不实的宣传。

（十五） 评级业务人员不得从事与其履行职责有利益冲突的业务，应按照国家制度如实申报证券持有等相关事项；对有《大公信用评级回避制度》规定回避情形的，应当主动回避；对知悉其他员工违反利益冲突的事项应当检举。

## **第九条 分析师管理规范**

（一）分析师在执行业务时应严肃认真，采用大公的评级方法，按照评级程序，完成信用评级业务，审慎、客观地撰写信用评级报告。

（二）分析师应当按照部门确定的访谈计划进行现场访谈，并严格遵守《大公信用评级尽职调查制度》的各项要求。

在尽职调查中，分析师只能要求评级对象（发行人）提供可以直接或间接反映评级对象的信用状况的有关信息，并要求评级对象（发行人）提交保证信息真实性的承诺；要及时了解影响评级对象（发行人）信用状况的一些重大变动和最新信息；要区分可靠的信息和不太可靠的信息。

（三） 分析师应对收集到的评级信息按照规定的程序和方

法进行审慎分析，对评级对象（发行人）某些指标的极端情况给予特别关注并做深入分析。

（四）分析师应当依法收集评级信息，不得通过欺诈、窃取、贿赂、利诱、胁迫或其他不正当手段收集。

（五）分析师在评级准备阶段，应对评级对象（发行人）提交的材料及机构已有的信息做初步审核，确定材料中遗漏、缺失、错误的信息并通知评级对象（发行人）进行补充，保证评级材料的完整性。

（六）分析师在撰写信用评级报告时，应客观地对风险进行揭示，不得故意对可能出现的风险做不恰当的表述。

（七）分析师在撰写信用评级报告时，应当在分析、预测或建议的表述中将客观事实与主观判断严格区分，并就主观判断的内容做出明确提示，对采用的数据信息资料均应注明来源。

（八）分析师应将评级对象（发行人）的原始资料、评价过程中的文字资料进行分类整理，形成工作底稿，对评级委托方或评级对象（发行人）特别要求保密的文件应予以注明。

（九）分析师不得故意向客户或投资者提供存在重大遗漏、虚假信息和误导性陈述的预测或建议。

（十）分析师不得对持不同观点和意见的评审委员、其他分析师进行施压，不得对他人主写的评级项目发表意见。

（十一）分析师应严守评级信息保密，不得向任何无关人员透露有关评级信息及评级对象（发行人）提供用于评级分析的资讯和数据。

（十二）评级业务人员不得连续五年为同一受评对象或者其相关第三方连续提供信用评级服务，自期满未逾两年的不得再参与该受评企业或其关联企业的评级活动。

## **第十条 评审委员管理规范**

（一）评审委员按评审工作程序以严肃公正的态度参加评审，不得在评审中从事与评审无关的工作。

（二）评审委员应对评审材料进行全面、详尽、深入分析，对评审资料中观点不清、论据不明、风险揭示不充分等内容进行充分质询。

（三）评审委员应认真审查评级材料，负责填写评审意见和评审结果，对本人给出的评审意见和评审结果负责，不得徇私放宽标准条件或出现其他有碍公正评审的行为。

（四）评审委员可以在评审过程中发表个人意见，不得压制持不同观点和意见的其他评审委员。

（五）评审委员在项目评审过程中认为需补充材料或进一步说明情况，应通过承接评级业务的项目小组进行，不得与受评对象直接联系。

（六）除监管要求外，参与项目评审会的评审委员的构成、姓名、地址、联系电话不得对外进行披露。

（七）评审委员不对外接受有关评审情况的查询，不得向任何人泄露评审中接触的评级信息。

## **第十一条 管理人员及其他相关人员管理规范**

（一）公司的董事、监事和其他高级管理人员不得以任何方式在评级对象（发行人）兼职。

（二）公司的董事、监事和其他高级管理人员不得投资其他资信评级机构。

（三）公司的董事、监事和其他高级管理人员或其直系亲属持有评级对象（发行人）股份、有价证券的应按照公司要求备案。

（四）公司其他在工作中有机会接触评级信息资料的员工应妥善存放工作过程中所接触的评级信息资料，并不得以任何方式泄露有关的评级信息。

（五）公司董事、监事和其他高级管理人员保持良好的信誉，保证公司规范运作并独立、客观、公正的开展评级业务。

## 第五章 检查考核

**第十二条** 为保证必要的执业能力和专业水平，评级业务人员必须通过中国证券业协会（下面简称“协会”）要求的《证券基础知识》和《证券投资分析》考试。通过考试后执业满两年的通过公司向协会申请中国证券业执业证书，并接受协会的后续培训。

**第十三条** 为提高评级业务人员的职业道德和业务水平，公司定期或不定期地组织各种形式的相关培训。

**第十四条** 任何员工一旦获悉公司相关人员可能违反本制度的情况，可通过各种形式以匿名或署名方式，立即向风险管理部报告。

**第十五条** 公司或者其管理人员对评级业务人员发出指令涉嫌违法违规的，评级业务人员应及时按照公司内部程序向高级管理人员或者董事会报告。

**第十六条** 负责合规管理职责的部门负责监督检查评级业务人员依法合规执业，对违反本规范的行为进行调查，提出处理意见。

**第十七条** 负责合规管理职责的部门调查不规范行为应遵循合法、客观、公正原则，尊重和维护当事人的正当权益，准确界定不规范行为；对举报人提供必要的保护。

**第十八条** 负责合规管理职责的部门对违反本规范的相关

行为建立诚信记录，存入本人档案。

**第十九条** 对出现下列情形的，扣罚主要责任人当月绩效10%-50%：

- （一）评级业务人员未能按照公司制度和流程进行现场访谈；
- （二）评级业务人员擅自改变访谈计划；
- （三）违反本执业规范的其他行为。

对公司声誉和公信力造成影响的，扣罚主要责任人当月绩效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。

## **第六章 附则**

**第二十条** 本规范由大公资信风险管理部负责解释。

**第二十一条** 本规范自发布之日起施行。