

# 全球 LEI 基金会利益冲突政策

## 1. 目的

1.1 全球法人机构识别编码基金会（**GLEIF**）是全球法人机构识别编码体系（**LEI 体系**）的运营机构，在非营利的基础上，支持全球法人机构识别编码（**LEI**）以参考代码的形式对金融交易参与各方进行唯一识别。正如 **GLEIF** 基金会的章程所述，在监管委员会（**ROC**）的监管下，**GLEIF** 保证 **LEI** 体系的治理原则代表广泛的公共利益。

1.2 **GLEIF** 的作用非常重要，通过改善企业风险管理、优化微观及宏观审慎风险评估、推动有序处置、遏制市场操纵和金融欺诈、改善金融数据整体质量和准确性等方式，促进全球金融稳定。

1.3 为更好实现 **GLEIF** 的目标，**GLEIF** 章程设立了董事会，其成员来自不同的技术领域、金融部门及地理区域。按照预想，董事会成员可以来自 **LEI** 使用行业或机构、**LEI** 潜在使用行业和机构、或者拥有 **LEI** 编码的行业和机构。

1.4 根据上述合作架构，利益冲突（不同程度的重要性及性质）将成为 **GLEIF** 运营中不可避免的现实。利益冲突本身没有错，可能也不会违背道德，但是，参与决策过程的人必须采取适当行动，对已经存在的、可以预想到的、或者潜在的利益冲突进行披露。如此，**GLEIF** 将能够适当地管理利益冲突，并减少所带来的运营及信誉风险。

1.5 此利益冲突政策（以下简称“**政策**”），其目的是通过制定程序，以识别、评估及处理任何已经存在的、可以预想到的或潜在的利益冲突，以保护 **GLEIF** 及董事会决策过程的公正和声誉。作为基本原则，应进行良好的判断以避免利益冲突，当冲突不能避免时，应及时披露，并从 **LEI** 体系的利益出发对冲突加以解决。

1.6 根据 GLEIF 章程，代表 GLEIF 参与到决策过程中的人和/或董事会应遵守此政策的规定。此政策对董事会成员适用（包括当然成员，视其参与决策过程的程度而定）。

## 2. 定义

2.1 本政策中的术语与 GLEIF 章程中的术语具有同样含义。此外，如下定义将适用：

2.1.1 “**利益冲突**”是指某一活动影响或可能会影响 GLEIF 人员执行公正判断的能力，或损害 GLEIF 人员代表 GLEIF 最佳利益履行其职责的能力，其中也包括组织利益。发生如下情况则视为 GLEIF 人员有潜在的利益冲突：

- 他/她或任何家庭成员因其个人在董事会或 GLEIF 中履职而收到经济或其他重大利益；
- GLEIF 人员有机会影响 GLEIF 的重大决定，以便为组织或个人带来收益或好处；
- GLEIF 人员有机会影响 GLEIF 的重大决定，以造成该个人利用其在 GLEIF 中的职位，为组织或个人谋求收益或好处的印象；或
- GLEIF 人员有现有或潜在的经济或其他重大利益，能够损害或可能损害其在履行 GLEIF 职责过程中的判断能力。

2.1.2 “**家庭成员**”是指任何配偶、国内合作伙伴、父母、兄弟姐妹们、子女或其他寄宿在家庭中的亲属及任何其他能够产生利益冲突的家庭关系。

2.1.3 “**GLEIF 人员**”是指董事会成员及其秘书处（如有）成员。

2.1.4 “**组织利益**”是指 GLEIF 人员自己受益，或官员、董事、理事、合作伙伴或机构员工，可能从自己投票表决或影响的某决策上获得经济利益。

## 3. 确定的利益冲突

3.1 可通过如下方式，确定是否存在已经存在的、可以预想到的或潜在的利

益冲突：

3.1.1 GLEIF 人员披露其有已经存在的、可以预想到的或潜在的冲突；

3.1.2 会议主席确认发生了已经存在的、可以预想到的或潜在的冲突；

3.1.3 董事会确认发生了已经存在的、可以预想到的或潜在的冲突；

3.1.4 董事会分委员会在其自行商议下确认发生了已经存在的、可以预想到的或潜在的冲突；

3.1.5 董事会主席确认秘书处成员有已经存在的、可以预想到的或潜在的冲突；或

3.2 如果任何董事会成员或 GLEIF 官员得出了 GLEIF 人员有已经存在的、可以预想到的或潜在冲突的结论，则必须向董事会主席披露。

#### **4. 利益类型**

4.1 鉴别已发生的利益冲突的种类，或者找到减轻利益冲突的正确方法并不是一件容易的事情。为了提高冲突管理的体系化（此为利益冲突政策的核心），利益大体可分为如下种类：

4.1.1 直接利益-当 GLEIF 人员通过决策、政策或合同，以组织利益或个人经济利益的形式直接获益，则为直接利益。

4.1.2 间接利益-当 GLEIF 人员通过决策、政策或合同，以组织利益或个人经济利益的形式间接获益，则为间接利益。

#### **5. 透明性、披露及回避义务**

5.1 GLEIF 人员当意识到利益冲突已经存在、预计将存在或可能发生的时候，必须披露组织利益或利益冲突（包括由家庭成员产生的冲突），以及利益的性质。此类冲突将披露给主席。如果 GLEIF 人员对披露要求有疑问，可以咨询主席，或咨询其他受董事会委托，可提供此类指导的官员。

5.2 CEO 或主席，如适用，将根据此政策建议董事会进行披露。

5.3 每年，董事会及具有签字权的秘书处成员将向董事会主席提交一份声明，就已经发生的或潜在的利益冲突进行说明，并发送给董事会及 ROC。

## **6. 董事会及董事会专业委员会会议**

6.1 虽然董事会成员出于 GLEIF 的利益，会将个人经验和关系带入工作中，但是董事会成员应意识到在代表 GLEIF 做决策时，应将 GLEIF 的利益放在其他利益之前。由此，董事会成员在履行职责时，其决策不应违反组织章程、规章、规则及利益。因此，参与和披露任何与董事会或其委员会决策相关的已经发生的、预计将发生的或潜在的利益冲突的行为，应受本政策规定的指导，任何此类冲突都应及时发现并汇报。

6.2 在董事会或其委员会会议过程中，有任何已经发生的、预计将发生的或潜在的利益冲突的 GLEIF 人员，应在得知可能会出现冲突时立即向董事会主席披露此类冲突，并应在不晚于讨论相关议题之前披露。

6.3 除非主席确定，否则有利益冲突的成员参加与利益冲突部分相关的董事会的情况，应做出利益冲突方面的解释。除非主席有其他决定，否则有冲突的成员不参加与利益冲突有关事宜的投票。此会议的纪要应含有该利益冲突成员的披露生命，并就其是否参与讨论或投票进行说明。

6.4 主席在做出以上决定之前，将有权但不会被迫去咨询 GLEIF 内部法律顾问或其他董事会成员。

## **7. 程序及外包**

7.1 所有参与 LEI 体系采购流程及外包活动的 GLEIF 人员，必须向主席或 CEO 披露存在或可能存在的任何直接或间接的外部利益，或者与 GLEIF 采购利益或外包相冲突、可能冲突的利益，如有必要，主席或 CEO 将采取缓解措施。

## **8. 外部雇佣**

8.1 当协商或签订涉及雇佣 GLEIF 外部人员或家庭成员的协定时，GLEIF

秘书处成员中的 GLEIF 人员不应让此类情况影响上述人员履行其职责。任何与外部雇佣有关的协商或签订协定中产生的利益冲突均应向主席或 CEO 披露。

## **9. 未能披露**

9.1 如果任何 GLEIF 人员有足够的理由认为另一名 GLEIF 人员未能披露已经发生的、预计发生的或潜在的利益冲突，他/她应联系相应的冲突人员收集信息并处理此问题。如果谈话不充分，进行报告的 GLEIF 人员应将其判断的依据告知主席，以使 GLEIF 人员能够有机会解释未能披露的原因。报告的 GLEIF 人员在怀疑有人违反规定时，应该有合理的依据及诚实的态度。故意提供错误报告或无意义的信息是违背此政策的。

9.2 未能及时披露或未能判定利益冲突是否存在的，可以提交至董事会决议。董事会成员未能披露个人利益时，应咨询组织进行处理。

9.3 对于报告人员是 GLEIF 员工或秘书处成员的情况，在其报告有人未能披露利益冲突时，如果报告诚实可信且有合理怀疑理由，则 GLEIF 的政策是保护所有员工免于报复、报仇或其他不利行为的。

## **10. 生效日期及政策的审阅**

10.1 此政策于\_\_\_\_\_开始生效。

10.2 至少每年回顾并更新此政策（根据治理委员会的建议），并提交董事会批准。