

بسمه تعالی



## ضوابط شناسایی و کنترل تضاد منافع

رتبه بندی اعتباری پارس کیان  
(سهامی خاص)

هدف	ایجاد رویه و ضوابط ناظر بر شناسایی و کنترل تضاد منافع
مخاطب	کلیه مدیران، کارکنان و اعضای خارجی کمیته رتبه بندی
دامنه کاربرد	کلیه اقدامات و تصمیم گیری های مرتبط با عملیات رتبه بندی
نتایج اجرای خط مشی	مدیریت تضاد منافع و انجام عملیات رتبه بندی بصورت مستقل و بیطرفانه
اختیارات	مطابق با جزئیات مندرج در این ضوابط
مسئولیت	حصول اطمینان از اینکه کلیه موارد تضاد منافع بالقوه بصورت مناسب و به موقع شناسایی شده و رویه های لازم جهت مدیریت و کنترل آن بکار گرفته می شود.

ویرایش: ۱،۰

تصویب کننده: هیات مدیره - ۱۳۹۷/۰۴/۰۳	تأیید کننده: کمیته تدوین ضوابط
لازم الاجرا از: ۱۳۹۷/۰۴/۰۹	تاریخ تایید: ۱۳۹۷/۰۴/۰۲

## ۱. مقدمه

۱.۱. از آنجائیکه استقلال و بی طرفی یک شرکت رتبه بندی کلیدی ترین مولفه در جلب اعتماد مخاطبین و استفاده کنندگان از رتبه بندی های اعتباری می باشد، لذا وجود یک ساختار و ساز و کار دقیق، کارا و منسجم جهت اطمینان از استقلال شرکت (در سطح کلان) و اجزای تصمیم گیر جهت رتبه بندی اعتباری (در سطح داخل شرکت) بسیار حائز اهمیت و اساسی می باشد. این موضوع دارای دو وجه ۱- استقلال ذاتی، ۲- استقلال ظاهری می باشد. استقلال ذاتی به معنای اینکه در عمل و در هنگام تصمیم گیری واقعا هیچگونه عاملی بی طرفی و استقلال شرکت یا کارکنان ذی مدخل در فرآیند رتبه بندی را تحت شعاع قرار نداده باشد و استقلال ظاهری به معنای این است که نحوه عمل و فرآیندهای شرکت رتبه بندی نیز از نظر ناظرین خارج از شرکت و استفاده کنندگان از رتبه های ارائه شده نشاندهنده استقلال و بی طرفی آن باشد.

## ۲. تعاریف

۲.۱. اصطلاحاتی که در این خط مشی بصورت برجسته (**Bold**) درج شده اند دارای تعاریف خاص می باشند که در پیوست این خط مشی به تفصیل تعریف شده اند.

۲.۲. در مواردی که در قوانین یا مقررات حاکم بر فعالیت موسسات رتبه بندی یا ضوابط بین المللی مانند IOSCO تعاریف مشابهی وجود داشته باشد از تعاریف مذکور استفاده شده است.

۲.۳. در مواردی جهت رعایت بهتر بیطرفی و استقلال تعاریف موجود حسب مورد دارای ابعاد فراگیرتر یا محدودتر از تعاریف اشاره شده در مقررات را دارند.

## ۳. تضاد منافع

۳.۱. تضاد منافع در "پارکین" در ۳ سطح تعریف شده و برای هر سطح سازوکار جداگانه ای جهت بررسی، کنترل و حل و فصل موارد احتمالی تضاد منافع تعریف شده است و مورد عمل قرار می گیرد.

۳.۱.۱. تضاد منافع در سطح شرکت: در مواردی که موضوع تضاد منافع احتمالی در سطح کل شرکت و در سطح کلان "پارکین" مطرح باشد.

۳.۱.۲. تضاد منافع در سطح مدیریت: در مواردیکه تضاد منافع احتمالی برای یکی از اعضای هیات مدیره یا مدیر عامل "پارکین" مطرح باشد.

۳.۱.۳. تضاد منافع در سطح کارکنان و اعضای کمیته رتبه بندی: در مواردیکه موضوع تضاد منافع احتمالی برای کارکنان مرتبط با حوزه رتبه بندی یا اعضای کمیته رتبه بندی مطرح باشد.

## ۴. کنترل و مدیریت تضاد منافع در

۴.۱. جهت جلوگیری از ایجاد تضاد منافع احتمالی در سطح شرکت و مدیریت موارد احتمالی "پارکین" خود را متعهد به رعایت الزامات ذیل می داند:

## سطح کلان شرکت

- I. "پارکین" و اشخاص حقوقی وابسته در اوراق بهادار بنگاه یا ناشری که "پارکین" آنرا رتبه بندی نموده سرمایه گذاری نمی نمایند و هیچگونه معامله ای به هیچ شکل بر روی این اوراق انجام نمی دهند.
- II. "پارکین" بصورت مستمر فهرست بنگاه ها و اوراق مالی رتبه بندی شده توسط خود را برای حصول اطمینان از رعایت این موضوع به اطلاع اشخاص حقوقی وابسته می رساند.
- III. زمانی که "پارکین" رتبه بندی یک بنگاه یا اوراق را قبول می نماید، قبل از امضا قرارداد و شروع فرآیند رتبه بندی، کلیه سرمایه گذاری های خود در اوراق بهادار مربوطه را واگذار می نماید و همزمان از کلیه اشخاص حقوقی وابسته به خود نیز چنین درخواستی خواهد نمود.
- IV. سرمایه گذاری و عملیات بانکی "پارکین" و اشخاص حقوقی وابسته در بانک ها و موسساتی که مورد رتبه بندی "پارکین" قرار می گیرند مجاز می باشد. لیکن "پارکین" سعی خواهد نمود سپرده گذاری در بانک ها بگونه ای باشد که حتی الامکان میزان سپرده نزد بانک های مورد رتبه بندی در حداقل ممکن باشد.
- V. "پارکین" بطور همزمان خدمات رتبه بندی و خدمات غیر رتبه بندی را به هیچ بنگاه یا ناشر اوراق ارائه نمی نماید.
- VI. "پارکین" تا ۲ سال پس از ارائه خدمات مشاوره در خصوص رتبه بندی، انجام خدمات رتبه بندی یک بنگاه یا ناشر اوراق را قبول نمی نماید.
- VII. "پارکین" تا ۱ سال پس از ارائه خدمات غیر رتبه بندی (بجز خدمات مشاوره در خصوص رتبه بندی)، انجام خدمات رتبه بندی یک بنگاه یا ناشر اوراق را قبول نمی نماید.
- VIII. "پارکین" به بنگاه یا ناشری اوراقی که دارای عضو مشترک هیات مدیره با "پارکین" باشد و یا اعضای هیات مدیره "پارکین" از مدیران ارشد آن باشند و اشخاص حقوقی وابسته به آنها خدمات رتبه بندی ارایه نمی نماید.

## ۵. کنترل و مدیریت تضاد منافع در سطح هیات مدیره

- ۵.۱. جهت جلوگیری از ایجاد تضاد منافع احتمالی در سطح مدیریت "پارکین" و کنترل موارد احتمالی هیات مدیره "پارکین" خود را متعهد به رعایت الزامات ذیل می داند.
  - I. مدیران "پارکین" بلافاصله پس از انتخاب به سمت مذکور می بایست کلیه مشاغل را که در ۲ سال گذشته بدان اشتغال داشته اند به مدیرعامل اطلاع دهند. تبصره: مدیر عامل گزارش مذکور را به رئیس هیات مدیره ارائه می نماید.
  - II. کمیته کنترل تضاد منافع در خصوص وجود تضاد احتمالی در انجام خدمات رتبه بندی و قبول بنگاه ها یا ناشران اوراق بهادار که مدیران "پارکین" طی ۲ سال گذشته با آن همکاری داشته اند لیکن در حاضر قطع همکاری نموده اند بررسی خواهد نمود. در

صورت احراز وجود تضاد منافع، "پرسکین" خدمات رتبه بندی به بنگاه یا ناشر مربوطه ارائه نخواهد داد.

III. اعضای هیات مدیره ملزم به رعایت ضوابط مندرج در "الزامات اخلاقی و حرفه ای هیات مدیره" می باشند.

۶.۱. هر یک از کارکنان مرتبط با خدمات رتبه بندی می بایست در هنگام ارجاع هر کار مرتبط با رتبه بندی و قبل از شروع عملیات رتبه بندی با تکمیل "فرم کنترل تضاد منافع" از عدم وجود تضاد منافع اطمینان حاصل نماید. در صورت تشخیص وجود تضاد منافع مراتب را به مقام مسئول گزارش می نماید و علاوه بر آن ضروریست یک نسخه از "فرم کنترل تضاد منافع" مذکور به واحد تطبیق ارسال نماید.

۶.۲. در صورتیکه هر یک از کارکنان را سا مصادیقی از تضاد منافع را تشخیص داده و در هنگام تکمیل "فرم کنترل تضاد منافع" آن را به مقام مسئول اعلام نماید؛ مقام مسئول موظف است شخص دیگری را که فاقد تضاد منافع می باشد جایگزین کارمند مربوطه نماید.

۶.۳. کلیه کارکنان "پرسکین" موظفند در آغاز همکاری کلیه سرمایه گذاریهای خود بویژه سرمایه گذاریها در اوراق بهادار، کلیه مشاغل به هر نحو و نام اعم از تمام وقت، نیمه وقت و پاره وقت خود و اشخاص حقیقی وابسته به خود را مطابق فرم نمونه به مقام مسئول و واحد تطبیق اعلام نمایند. هر گونه تغییر در سرمایه گذاری یا مشاغل می بایست فوراً مشابه با این روش گزارش گردد.

۶.۴. در ابتدای هر سال تقویمی صرف نظر از هر گونه تغییر طی سال و گزارشهای ارسالی کلیه کارکنان موظفند فرم مربوطه را تکمیل نموده و مطابق بند ۳-۶ ارایه دهند.

۶.۵. کلیه کارکنان موظفند رعایت بند فوق را به نحو مقتضی به اشخاص وابسته به خود اطلاع دهند و اطمینان یابند که این اطلاعات به روز بوده و به "پرسکین" اطلاع داده شده است. به هر حال مسئولیت اجرای این ضوابط و به روز رسانی اطلاعات توسط اشخاص وابسته ایشان بر عهده هر یک از کارکنان می باشد.

۶.۶. ضوابط مرتبط با سرمایه گذاری و معاملات اوراق بهادار برای کارکنان "پرسکین" که در "خط مشی سرمایه گذاری در اوراق بهادار و معاملات آنها" به تفصیل و برای کلیه مخاطبان آن لازم الاجرا می باشد.

۶.۷. هیچیک از کارکنان شرکت حق قبول هدیه نقدی یا مشابه نقد (به هر مبلغ) از مدیران و پرسنل شخص مورد رتبه بندی/ ناشر اوراق بهادار/ هر یک از اشخاص مرتبط و همچنین اشخاص وابسته به آنها را ندارد.

۶.۸. در صورتیکه هدیه ای غیر نقد با ارزش کمتر از ۵۰۰۰ هزار ریال از هر یک از اشخاص ذکر شده دریافت گردد کارمند مربوطه موظف است مراتب را به مسئول مافوق گزارش نماید. مسئول مافوق با بررسی موضوع و در صورتیکه ارزش مالی هدیه کم بوده و در قالب عرف اداری بعنوان هدایای عید یا موارد مشابه اعطا شده باشد ضمن ارسال یک نسخه از مکاتبه فیما بین به مسئول واحد تطبیق، اجازه استفاده از هدیه را خواهد داد. در صورت مخالفت

## ۶. کنترل و مدیریت تضاد منافع در سطح کارکنان

مسئول مافوق یا مسئول واحد تطبیق هدیه عودت داده می شود. در صورت اختلاف نظر در قبول یا عودت هدیه مراتب به مدیر عامل گزارش شده و بر مبنای تصمیم ایشان اقدام می گردد.

۶.۹. در صورتیکه اعطای هدیه بعنوان تلاشی در تحت تاثیر قراردادن کارکنان در انجام عملیات رتبه بندی باشد صرف نظر از ارزش آن، قبول هدیه ممنوع می باشد. تشخیص این امر در مرحله اول توسط کارمند و در مرحله بعد بر عهده مسئول مافوق می باشد.

۶.۱۰. قبول هر گونه هدیه غیر نقد که ارزشی بیش از ۵۰۰۰ هزار ریال داشته باشد و قبول حضور در گردهمایی های برگزار شده توسط اشخاص فوق صرفا اجازه مدیر عامل امکانپذیر خواهد بود.

۶.۱۱. تسهیلات سفر و اقامت مرتبط با انجام فرایند رتبه بندی (مثلا برای جلسه با هیات مدیره و یا بازدید از کارخانه) - قبول پکیج های هدیه (شامل خودکار و نوشت افزار و ...) معمول در سمینارها و جلسات اداری بعنوان هدیه به شمار نمی روند.

۶.۱۲. هیچ یک از سهامداران، مدیران و کارکنان "پارکین" حق ندارند هیچ محدودیتی در اعمال آزادانه نظر و رای اشخاص مسئول در فرایند رتبه بندی (اعم از اعضای گروههای کاری رتبه بندی و یا اعضای کمیته رتبه بندی) ایجاد نمایند. در صورت ایجاد هر گونه محدودیت یا اعمال نظر در فرایند رتبه بندی مراتب به قید فوریت به مسئول واحد تطبیق گزارش شده و مسئول واحد تطبیق بر اساس میزان و سطح تاثیر محدودیت ایجاد شده مراتب را راسا حل و فصل نموده یا به مدیر عامل جهت حل آن ارجاع خواهد داد.

۶.۱۳. در صورتیکه به تشخیص مسئول مافوق و تایید مسئول واحد تطبیق مصادیق اشاره شده بعنوان تضاد منافع دارای اثر مهمی نبوده و یا از طریق سایر کنترلها و نظارتها تحت کنترل بوده و قابل مدیریت می باشد؛ پرسنل مربوطه میتوانند در فرایند رتبه بندی مشارکت نمایند.

۶.۱۴. در صورتیکه قبل از شروع رتبه بندی یا حین انجام آن مشخص گردد که تضاد منافی وجود داشته و با تغییر در اعضای کارگروه و یا اعضای کمیته رتبه بندی و یا سایر اقدامات اصلاحی تضاد مربوطه حل و فصل نمی گردد مراتب مستند شده و "پارکین" از انجام یا ادامه رتبه بندی کناره گیری می کند.

۶.۱۵. اعضای کمیته رتبه بندی موظف به رعایت ضوابط مندرج در "منشور داخلی کمیته رتبه بندی" جهت کنترل تضاد منافع احتمالی می باشند.

۷.۱. مصادیق تضاد منافع بالقوه کارکنان به شرح ذیل می باشد:

- I. در صورتیکه مجموع سرمایه گذاری خود و اشخاص وابسته اش در بنگاه یا ورقه بهادار مورد رتبه بندی بیش از حد نصاب مورد اشاره در "ضوابط سرمایه گذاری و معاملات اوراق بهادار" باشد.
- II. در صورتیکه شخص مورد رتبه بندی ضامن یا متعهد پرداخت تعهدات وی یا یکی از اشخاص وابسته اش باشد.

### ۷. مصادیق تضاد منافع بالقوه

- III. در صورتیکه خود یا یکی از اشخاص وابسته اش در حال دریافت اعتبار یا اخذ تضمین از شخص مورد رتبه بندی باشند.
  - IV. در صورتیکه در حال حاضر و یا ۲ سال گذشته دارای رابطه استخدامی (تحت هر عنوان) و یا رابطه تجاری و مالی با شخص مورد رتبه بندی یا اشخاص وابسته به وی بوده باشد.
  - V. در صورتیکه یکی از اشخاص وابسته اش از مدیران اصلی شخص مورد رتبه بندی باشد.
  - VI. در صورتیکه خود یا یکی از اشخاص وابسته اش در حال حاضر یا در ۲ سال گذشته دارای رابطه تجاری و مالی قابل توجه با شخص مورد رتبه بندی می باشد.
- تبصره ۱:** تشخیص وجود تضاد منافع و تاثیر گذاری روابط تجاری یا سرمایه گذاری های اشخاص وابسته به کارکنان در فرآیند رتبه بندی بر عهده کمیته تضاد منافع می باشد.
- تبصره ۲:** سپرده گذاری در بانک ها و موسسات اعتباری و یا دریافت وام از آنها که مبالغ عمده نبوده و در روال عادی و معمول صورت می گیرد مشمول تضاد منافع نمی باشد. کمیته تضاد منافع می تواند برای این ارقام سقف تعیین نماید.

۸.۱. مسئولیت شناسایی تضاد منافع و پیشگیری و حل و فصل آن، حسب مورد به عهده مقام مسئول به شرح زیر است:

- I. در خصوص اعضای هیأت مدیره، مدیرعامل و نیز مسئول واحد تطبیق به عهده رئیس هیأت مدیره،
- II. در خصوص اعضای کمیته رتبه بندی بجز دبیر کمیته رتبه بندی به عهده دبیر کمیته رتبه بندی،
- III. در خصوص اعضای گروه کاری رتبه بندی به عهده مسئول گروه کاری،
- IV. در خصوص کارکنان واحد تطبیق به عهده مسئول واحد تطبیق،
- V. در خصوص اعضای کمیته ها از جمله کمیته تدوین ضوابط به عهده دبیر کمیته تدوین ضوابط،
- VI. در خصوص اعضای واحد مطالعات کلان به استثنای مسئول آن واحد به عهده مسئول واحد مطالعات کلان،
- VII. در خصوص کارکنان و مدیران غیر مرتبط با فعالیت رتبه بندی با مقام مافوق مطابق با نمودار سازمانی،
- VIII. در خصوص دبیر کمیته ها (از جمله کمیته رتبه بندی، مسئول واحد تطبیق، مسئول واحد مطالعات کلان و سایر مدیران) به عهده مدیرعامل،

۸.۲. در صورتیکه در تکمیل اطلاعات "فرم های کنترل تضاد منافع"، مواردی از تضاد منافع مشخص گردد فرمهای مذکور علاوه بر مقام مسئول می بایست به مسئول واحد تطبیق نیز ارائه گردد.

۸.۳. هر یک از اعضای هیأت مدیره، اعضای کمیته رتبه بندی، اعضای گروه های کاری رتبه بندی و سایر کارکنان مؤسسه رتبه بندی در شرایط زیر نمی تواند در فعالیت مرتبط با رتبه بندی اعتباری مشارکت نماید:

## ۸. مسئولیت شناسایی و مدیریت تضاد منافع

- I. در صورتی که وی یا شخصی وابسته به وی مالک تمام یا بخشی از ورقه بهادار یا ذینفع در تعهد مالی خاص موضوع رتبه‌بندی یا مالک تمام یا بخشی از سایر اوراق بهادار منتشره توسط ناشر ورقه بهادار یا ذینفع در سایر تعهدات مالی متعهد تعهد مالی خاص موضوع رتبه‌بندی باشد.
  - II. در صورتی که وی یا شخصی وابسته به وی به عنوان شخصی مرتبط با موضوع رتبه‌بندی محسوب می‌شود.
  - III. در صورتی که شخص حقوقی موضوع رتبه‌بندی، شخص مرتبط با ورقه بهادار یا تعهد مالی خاصی محسوب شود که وی یا شخصی وابسته به وی مالک تمام یا قسمتی از آن ورقه بهادار یا ذینفع در آن تعهد مالی خاص باشد.
  - IV. در صورتی که وی یا شخصی وابسته به وی، ورقه بهادار موضوع رتبه‌بندی را قرض گرفته یا قرض داده باشد.
  - V. در صورتی که وی یا شخص حقوقی موضوع رتبه‌بندی یا با شخص مرتبط با موضوع رتبه‌بندی به عنوان اشخاص وابسته به هم محسوب شوند.
  - VI. در صورتی که در دو سال گذشته جزو مدیران اصلی در شخص حقوقی موضوع رتبه‌بندی یا شخص مرتبط با موضوع رتبه‌بندی بوده باشد.
  - VII. در صورتی که با شخص موضوع رتبه بندی یا اشخاص مرتبط با موضوع رتبه بندی، یا اشخاص وابسته به آن‌ها، هرگونه رابطه تجاری یا منافع مشترک داشته یا از این اشخاص هرگونه حقوق یا مزایا یا امتیاز دریافت نماید.
- ۸.۴. تکمیل "فرم کنترل تضاد منافع" برای اشخاص ذیل اجباری بوده و حسب مورد بصورت دوره ای یا در مورد هر موضوع رتبه بندی می بایست تکمیل و مطابق ضوابط به مقام مسئول (و یا مسئول واحد تطبیق) ارائه گردد.
- الف) اعضای هیأت مدیره و مدیر عامل،
  - ب) اعضای کمیته های رتبه بندی و تدوین ضوابط،
  - ج) اعضای گروه های کاری رتبه بندی،
  - د) مسئول و کارکنان واحد تطبیق،
  - ه) مسئول و اعضای واحد مطالعات کلان،
  - و) سایر افرادی که در فعالیت مرتبط با رتبه بندی اعتباری مشارکت دارند؛
- تذکره:** افراد یاد شده در هر زمان که در وظیفه ارجاع شده به ایشان ذینفع محسوب گردند، موظفند؛ فرم مندرج در این ماده را تکمیل و مراتب را مستنداً به اطلاع مقامات مسئول برسانند. دریافت کننده اطلاعات موضوع این ماده باید بلافاصله اطلاعات دریافتی را به منظور کنترل تضاد منافع کتباً به مقام یا مقامات مسئول ارائه دهد.

۸.۵. کارکنان "پارکین" که بصورت مستقیم در عملیات رتبه بندی مشارکت دارند نمی توانند در فعالیت‌های مرتبط با بازاریابی، مذاکره، تعیین کارمزد، انعقاد قرارداد و همچنین پیگیری و وصول مطالبات مرتبط حضور داشته یا مشارکت داشته باشند.

۸.۶. بکارگیری یا استخدام اشخاص وابسته به مدیران یا کارکنان "پارکین" مجاز نمی باشد و در صورتیکه بدلیل توانمندی خاص یا عدم امکان جذب نیرو با شرایط مورد نظر پس از طرح موضوع در هیات مدیره و با تصویب هیات مدیره صورت می گیرد.

۸.۷. هیچیک از کارکنان "پارکین" و اعضای خارجی کمیته رتبه بندی نمی توانند هیچگونه توصیه یا دخالتی در توصیه بکارگیری و استفاده از خدمات پرسنلی یا سایر خدمات اعم از کارشناسی یا تجاری به مشتریان "پارکین" اعم از بنگاهها یا ناشران مورد رتبه بندی یا مشتریان خدمات غیر رتبه بندی و اشخاص وابسته به آنها داشته باشند.

۸.۸. حقوق و مزایای کلیه کارکنان "پارکین" بر اساس "نظام پرداخت و جبران خدمات" که به تصویب هیات مدیره می رسد تعیین خواهد شد. جبران خدمات کلیه کارکنان بر اساس میزان کارایی و اثربخشی از آنها در انجام وظایف محوله می باشد. جبران خدمات کارکنان مرتبط با عملیات رتبه بندی از جمله اعضای کمیته رتبه بندی، اعضای کمیته تدوین ضوابط، مسئول و کارکنان واحد تطبیق به هیچ عنوان متصل به رتبه های اختصاص یافته به مشتریان یا درآمد های "پارکین" نمی باشد.

۸.۹. "پارکین" جهت حصول اطمینان از بهینه بودن "نظام پرداخت و جبران خدمات" بصورت سالانه و در صورت لزوم شش ماهه) ساز و کارهای مرتبط با پرداخت و جبران خدمات کارکنان را بررسی و حسب صلاحدید اصلاحات لازم را انجام خواهد داد.

۸.۱۰. هیات مدیره می تواند در هر زمان بدلیل عدم رعایت قوانین و مقررات "پارکین" یا ضوابط این منشور یکی از اعضای کمیته رتبه بندی را عزل نماید. شرایط عزل مدیر عامل مکلف است طی یک هفته از عزل مراتب و دلایل عزل را به عضو مذکور و سازمان بورس بصورت کتبی اطلاع دهد.

**تبصره ۱:** هیات مدیره نمی تواند بدلیل تصمیمات عضو مذکور در کمیته رتبه بندی که با رعایت قانون و مقررات مربوط بوده یک عضو کمیته را عزل نماید.

**تبصره ۲:** در صورتیکه بدلیل تعدد مسئولیتهای عضو خارجی کمیته رتبه بندی و احتمال وجود تضاد منافع بالقوه هیات مدیره تصمیم به تغییر یکی از اعضای کمیته داشته باشد ضمن طرح موضوع با عضو مربوطه با تغییر سمت به عضو علی البدل و یا نهایتاً عزل ایشان مراتب به سازمان بورس نیز اطلاع داده خواهد شد.

۹.۱. تفسیر: مدیرعامل مسئول تفسیر و اعمال این خط مشی در زمانهایی است که سوالاتی در خصوص آن مطرح می شوند.

۹.۲. بازنگری: این خط مشی باید به شرح زیر بازنگری شود:

**۹. مدیریت خط**

**مشی**



تناوب	محدوده	بررسی کننده
سالانه	مناسب و کافی بودن	مدیرعامل
سالانه	رعایت خط مشی	حسابرس داخلی
هر ۳ سال یکبار	جامعیت	کارشناس خبره

۹,۳. تصویب خط مشی: هر گونه تغییر در این خط مشی به تصویب هیات مدیره تصویب می رسد.  
 ۹,۴. تحقیقات درباره نقض‌های احتمالی: تمام موارد نقض گزارش شده باید بلافاصله مورد بررسی قرار گرفته و تا حد امکان محرمانه بماند.

۹,۵. پروتکل انضباطی: پیروی از کلیه ضوابط رفتاری و خط مشی‌های دانش "پارکین" از جمله این خط مشی، شرط اشتغال در "پارکین" است. انطباق با ضوابط و خط مشی‌های "پارکین" باید به طور دوره‌ای مورد بررسی قرار گیرد.

۹,۶. کسانی که در محدوده این خط مشی قرار می‌گیرند باید به طور کامل برای ارائه اطلاعات صحیح و دقیق همکاری کنند.

۱۰,۱. انطباق "پارکین" با الزامات و مقررات اعلامی سازمان بورس و اوراق بهادار ایران و الگوهای برتر (Best Practice) به شکل زیر است:

## ۱۰. چارچوب مقررات

مرجع	مقررات / ضوابط و رویه های شریک دانش فنی
دست‌تورا / عمل تاسیس و فعالیت موسسات رتبه بندی / ضوابط و رویه های شریک دانش فنی / ISOCO	ماده ۳۳
	ماده ۳۵
	ماده ۵۱
	ماده ۵۲
	ماده ۵۴
	ماده ۵۵