

ÜBERSETZUNG

Leitfaden Nr. 3

**INTERNATIONAL ASSOCIATION OF
INSURANCE SUPERVISORS
(IAIS)**

**Leitfaden
für die Grundsätze der Eignung und Integrität
und deren Anwendung**

Oktober 2000

Leitfaden für die Grundsätze der Eignung und Integrität und deren Anwendung

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	3
2. Hintergrund	3
3. Ziel	3
4. Grundsätze der Eignung und Integrität	4
4.1 Notwendigkeit	4
4.2 Zielpersonen	4
4.3 Zeitpunkt	4
4.4 Zuständigkeit	4
4.5 Zusammenarbeit zwischen Aufsichtsbehörden	4
5. Allgemeine Angaben	5
6. Anwendung der Grundsätze der Eignung und Integrität	6
6.1 Einzelpersonen	6
6.2 Gesellschaftsorgane	8

1. Einführung

1. Die Grundsätze der Eignung und Integrität sind in vielerorts heikle Themen, und ihre Anwendung kann sich in Abhängigkeit vom gesetzlichen und politischen Klima des jeweiligen Hoheitsgebietes unterscheiden. Aus diesen Gründen ist das vorliegende Dokument nur als Leitfaden zu verstehen.

2. Hintergrund

2. Das Joint Forum hat ein Dokument über "Grundsätze der Eignung und Integrität" für Finanzkonglomerate erarbeitet, das von der IAIS in San Francisco im Dezember 1999 gebilligt wurde.

3. Jenes Dokument behandelt jedoch das Thema "Grundsätze der Eignung und Integrität" weder in Bezug auf einzelne Gesellschaften, noch in Bezug auf Konzerne, die in einer einzigen Branche wie dem Versicherungssektor tätig sind. Daher erweitert das vorliegende Dokument den Anwendungsbereich des Dokuments des Joint Forum und enthält einen Abschnitt hinsichtlich der Durchführung der so genannten Grundsätze der Eignung und Integrität auf "insurance entities" (Versicherungsunternehmen).

4. Unter "Versicherungsunternehmen" versteht der vorliegende Leitfaden alle natürlichen oder juristischen Personen, die als Versicherer, Rückversicherer oder Versicherungsmakler tätig sind und der Versicherungsaufsicht unterliegen.

5. Die Grundsätze der Eignung und Integrität, die im Dokument des Joint Forum aufgeführt werden, lassen sich problemlos auch auf Versicherungsunternehmen anwenden. Versicherungsunternehmen sind einfacher zu bewerten, da sich die geforderten Fähigkeiten nur auf eine einzige Branche beziehen.

3. Ziel

6. Das vorliegende Dokument hat das gleiche Ziel wie jenes des Joint Forum. Dieses Ziel wird nachstehend so übernommen, dass es der Beaufsichtigung von Versicherungsunternehmen Rechnung trägt.

7. Es ist sicherzustellen, dass Versicherungsaufseher in der Lage sind, ihre Verantwortung wahrzunehmen und zu prüfen, ob Versicherungsunternehmen zuverlässig und umsichtig verwaltet und geführt werden, und dass Personen in Schlüsselfunktionen (Direktoren, Manager, Aktionäre und andere, die wichtigen oder kontrollierenden Einfluss auf die Geschäfte der Versicherungsunternehmung ausüben) keine Gefahr für gegenwärtige und zukünftige Versicherungsnehmer und Begünstigte der Unternehmung darstellen.

8. Von Fall zu Fall und wenn andere Versicherungsaufseher darum ersuchen, sollten Vereinbarungen gefördert werden, die es den Aufsehern mit Blick auf das

oben genannte Ziel erleichtern, sich gegenseitig zu beraten und Informationen über Einzelpersonen und beaufsichtigte Versicherungsunternehmungen auszutauschen.

4. Grundsätze der Eignung und Integrität

9. Das Dokument des Joint Forum erwähnt sieben Grundsätze, die nachstehend, angepasst an Versicherungsunternehmungen, aufgeführt werden. Dabei wurden die Grundsätze 5, 6 und 7 des Dokuments des Joint Forum zu einem einzigen Grundsatz zusammengefasst.

4.1 Notwendigkeit

10. Zur Unterstützung der Massnahmen, welche die umsichtige und korrekte Führung der beaufsichtigten Versicherungsunternehmungen sicherstellen sollen, sind Eignungs-, Integritäts- und andere Qualifikationsprüfungen durchzuführen.

4.2 Zielpersonen

11. Diese Prüfungen sind bei Personen in Schlüsselfunktionen durchzuführen (Direktoren, Manager, Aktionäre und andere Personen, die einen wichtigen oder kontrollierenden Einfluss auf die Geschäftsführung, die Aktivitäten oder den Aktienbesitz von beaufsichtigten Versicherungsunternehmungen ausüben – teilweise werden sie "Controllers" genannt). In gewissen Hoheitsgebieten kann die Durchführung solcher Prüfungen möglicherweise auch für andere leitende Angestellte vorgeschrieben sein (z.B. Zeichner, Finanzprüfer, Leiter der Finanzabteilung usw.).

4.3 Zeitpunkt

12. Eignungs-, Integritäts- und andere Qualifikationsprüfungen sind sowohl bei der Zulassung als auch in der Folge bei besonderen Vorkommnissen durchzuführen.

4.4 Zuständigkeit

13. Die Aufsichtsbehörden gehen davon aus, dass die Versicherungsunternehmungen dafür sorgen, dass die Durchführung von Eignungs-, Integritäts- und anderen Qualifikationsprüfungen als ständiges Anliegen wahrgenommen wird.

4.5 Zusammenarbeit zwischen Aufsichtsbehörden

14. Wenn der Versicherungsaufseher weiss, dass Personen in Schlüsselfunktionen Verbindungen zu anderen Hoheitsgebieten haben, ist er gehalten, sich im Rahmen des Prüfverfahrens mit den dortigen Aufsichtsbehörden auszutauschen.

- a. Die Versicherungsaufseher sollten sich mit den Aufsichtsbehörden in den jeweiligen Hoheitsgebieten in Verbindung setzen. Falls eine Einzelperson oder eine Unternehmung in einem anderen Hoheitsgebiet ausserhalb des Versicherungssektors, aber in einem regulierten Bereich der Finanzdienstleistungen tätig war, kann ein Informati-

onsaustausch mit den jeweiligen Aufsichtsbehörden des anderen Sektors ebenfalls notwendig sein.

- b. Wo direkte Kommunikationskanäle zur Aufsichtsbehörde in einem anderen Hoheitsgebiet fehlen, können Informationen auch an die nationale Aufsichtsbehörde (der jeweiligen Person in Schlüsselfunktion) mit der Bitte um Weiterleitung an die entsprechende ausländische Behörde übermittelt werden.
- c. Es ist denkbar, dass Konzerngesellschaften, die in anderen Hoheitsgebieten beaufsichtigt werden oder die keiner Aufsicht unterstellt sind, der Beaufsichtigung durch die nationale Aufsichtsbehörde entzogen sind. In diesen Fällen sollten sich die Aufsichtsbehörden bewusst sein, dass Massnahmen zur Durchführung von Eignungs-, Integritäts- und anderen Qualifikationsprüfungen bei solchen Unternehmungen den irreführenden Eindruck erwecken können, die Aufsicht erstrecke sich auch insgesamt auf diese anderen (bzw. nicht regulierten) Unternehmungen.
- d. In den meisten Ländern gibt es Vorschriften zum Schutze der Privatsphäre, weshalb der freie Informationsaustausch zwischen Aufsichtsbehörden Beschränkungen unterworfen sein kann.
- e. Um den Rahmen für eine effiziente Informationsübermittlung zu schaffen, können Absprachen zwischen Aufsichtsbehörden über den Informationsaustausch in formellen Vereinbarungen festgehalten werden, beispielsweise in einem "Memorandum of Understanding".

5. Allgemeine Angaben

15. Das Dokument des Joint Forum enthält eine Vielzahl von Angaben zur vorgeschlagenen Praxis. Um den Leitgedanken zu verdeutlichen, dem die Versicherungsaufseher Rechnung tragen sollten, werden einige dieser Angaben unten zusammengefasst und ergänzt. Bezüglich ihrer Vollständigkeit und der ihnen zu Grunde liegenden Absicht wird jedoch auf das Dokument des Joint Forum selber verwiesen.

- a. Die Versicherungsaufseher können für die Durchführung von Eignungs-, Integritäts- oder anderen Qualifikationsprüfungen gesetzlichen und anderen Vorschriften unterliegen. Es ist nicht die Meinung, dass diese Vorschriften (wie auch das Verfahren für die Durchführung dieser Prüfungen) durch die hier beschriebenen Grundsätze und deren Anwendung zu ersetzen sind.
- b. Jede wirksame und umfassende Aufsicht beinhaltet auch Kontrollen, welche die Zuverlässigkeit der Eignungs-, Integritäts- und anderen Qualifikationsprüfungen bestätigen und bei Bedarf eine Intervention der Aufsichtsbehörde auslösen.
- c. Um für Personen in Schlüsselfunktionen, die nicht den erforderlichen Standards in Bezug auf Eignung, Integrität und andere Qualifikationen genügen, Abhilfe schaffen zu können, sollten Aufseher über verschiedene Sanktionsmöglichkeiten verfügen. Den Personen, die von derartigen Abhilfemassnahmen betroffen sind, sollten angemessene Rekursmöglichkeiten zur Verfügung stehen.
- d. Die Aufsichtsbehörde kann auch Informationen über frühere Aktivitäten bzw. Verhaltensweisen von Versicherungsunternehmen und deren Schlüsselpersonen heranziehen, wenn ihnen Zuständigkeiten und Vollmachten in neuen Geschäftsbereichen (z. B. zufolge neuer oder geänderter Gesetze) eingeräumt werden.

- e. Hinsichtlich der Aufgaben und Zuständigkeiten von Direktoren und leitenden Angestellten sollten sich die Aufsichtsbehörden bewusst sein, dass es von Land zu Land erhebliche Unterschiede in Rechtsordnung und Aufsichtspraxis geben kann. In einigen Ländern gibt es ein zweigeteiltes Vorstandssystem mit einem Aufsichtsrat. Des- sen Hauptaufgabe besteht in der Beaufsichtigung des Vorstandes. Diesem Aufsichts- organ kommt somit keinerlei Exekutivfunktion zu. In Ländern mit einem einzigen Vor- standsorgan besitzt dieses weiter gefasste Kompetenzen. Daher sind die Eignungs-, Integritäts- und anderen Qualifikationsprüfungen von Direktoren mit Bezug auf ihre jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten durchzuführen.
- f. Es ist klar, dass nebst den oben beschriebenen Faktoren die Bewertung der Eignung, Integrität und jeder anderen Qualifikation einem subjektiven Urteil unterliegt und dass die Aufseher auf zusätzliche Informationen zurückgreifen können, die sie von Fall zu Fall heranziehen.
- g. Ebenso klar ist, dass eine Person, die für eine bestimmte Funktion in einer Unter- nehmung geeignet erscheint, dies nicht unbedingt in einer anderen Funktion mit un- terschiedlichen Aufgaben bzw. in einer ähnlichen Funktion in einer anderen Unter- nehmung sein muss. Umgekehrt kann eine Person, die für eine bestimmte Funktion in einer Unternehmung ungeeignet erscheint, unter anderen Umständen geeignet er- scheinen.

6. Anwendung der Grundsätze der Eignung und Integrität

6.1 Einzelpersonen

16. Bei der Beurteilung der Eignung und Fähigkeit von Einzelpersonen für die Funktion eines Aktionärs, Direktors, leitenden Angestellten oder Managers in einer Versicherungsunternehmung sollte ein Aufseher Folgendes berücksichtigen:

- a. Verfügt die betreffende Person über ausreichende Fähigkeiten, Kenntnisse und ein profundes Urteil, um die einzelnen Aufgaben und die Verantwortlichkeiten zu über- nehmen und zu erfüllen?
- b. Kompetenz, Fleiss und Urteilskraft, einschliesslich Erfahrung, beruflichem Werde- gang, Qualifikationen und Ausbildung.
- c. Leumund und Charakter.
- d. Ausgewogenheit, Rationalität und Reife des Urteils, gemessen am Verhalten und an der Entscheidungsfindung sowie anhand von Geschäften, deren Abwicklung nicht befrie- digte und mit denen die betreffende Person befasst oder an denen sie beteiligt war.
- e. Ganz allgemein, ob die Interessen von Versicherungsnehmern, Geschädigten, Kun- den und Gläubigern der Versicherungsunternehmung in irgendeiner Weise durch die Personen, welche die betreffende Position innehalten, bedroht wurden.

17. Überdies sollte es zur jeweiligen Person keinerlei Einträge oder Beweise zu früheren geschäftlichen Tätigkeiten und Aktivitäten geben, aus denen hervorgeht,

- a. dass sie wegen eines Verstosses gegen ein Gesetz zum Schutz der Öffentlichkeit vor finanziellen Verlusten infolge von Unehrlichkeit, Inkompetenz oder Missbrauchs ver- urteilt worden ist;

- b. dass die Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit durch Hinterlist, Schikanen oder andere unsaubere Machenschaften geprägt gewesen ist – unabhängig davon, ob sie gesetzlich oder ungesetzlich waren – oder dass sie sonstwie ein schlechtes Licht auf die Art der Geschäftsführung werfen;
- c. dass sie an Handlungen oder Entscheidungen des Vorstands oder der Geschäftsführung der Versicherungsunternehmung beteiligt war, die sich nachteilig auf die Interessen der Unternehmung selbst bzw. ihrer Versicherungsnehmer auswirkte.

18. Für Einzelpersonen sollten auch zufrieden stellende Ergebnisse sorgfältiger Sicherheits- und Finanzprüfungen vorliegen:

- a. Eine Sicherheitsprüfung kann mit Hilfe einer Vollstreckungsbehörde (i.d.R. einer staatlichen oder polizeilichen Behörde zur Betrugsbekämpfung) durchgeführt werden. Diese führt bei den zuständigen Behörden ihre eigenen Ermittlungen durch, um festzustellen, ob Vorstrafen wegen Betrugs, Veruntreuung, Urkundenfälschung oder anderer Verbrechen im Zusammenhang mit Unehrlichkeit vorliegen. Die für die Sicherheits- und Finanzprüfung einer Person benötigten Informationen sind in Anhang 1 aufgeführt.
- b. Mit der Aufsichtsbehörde im Sitzland sollte Kontakt aufgenommen werden um festzustellen, ob sich die Unternehmung Fehlverhalten, Verstösse gegen Unternehmens- oder Gesetzesvorschriften, mangelnde Kooperation, unternehmerische Fehltritte usw. zuschulden kommen liess.
- c. Durch die Finanzaufsichtsbehörden können Finanzprüfungen vorgenommen werden. Dadurch können Sachverhalte wie schlechtes Finanzgebaren, unordentliche Buchführung bei Finanzinstituten, schlechte Anleihen, Verwicklung in Korruptionsfälle oder die Einschätzung, der Bewerber sei ein Bankrotteur, geklärt werden.
- d. Die Aufsichtsbehörde sollte verlangen, dass Versicherungsunternehmungen über Verfahren zur Selbstbewertung verfügen und sich das Recht vorbehalten, ungeeignete oder unfähige Personen zu entlassen.

19. Falls erforderlich, kann ein Gespräch mit dem voraussichtlichen Bewerber geführt werden.

20. Auch nach erfolgter Zulassung einer Versicherungsunternehmung sollte die Aufsichtsbehörde weiterhin das Verhalten aller massgeblichen Personen überwachen:

- a. Unvorsichtiges Geschäftsgebaren bzw. Massnahmen, welche die Interessen von Versicherungsnehmern beeinträchtigen, stellen die Kompetenz und Solidität des Urteils der Verantwortlichen in Frage.
- b. Die Unfähigkeit einer Versicherungsunternehmung, ihre Geschäfte integer und professionell zu betreiben, stellt die Redlichkeit, Kompetenz und Solidität des Urteils der Verantwortlichen in Frage. Dies gilt unabhängig davon, ob sich der betreffende Sachverhalt auf Grund einer Handlung oder einer Unterlassung der jeweiligen Verantwortlichen ergeben hat.
- c. Die Beurteilung der Bedeutung von Handlungen oder Unterlassungen sollte einem kumulativen Ansatz folgen, d.h. die Aufsichtsbehörde kann auf Grund wiederholter Vorkommnisse zum Schluss kommen, dass eine Person nicht das erforderliche Krite-

rium erfüllt, auch wenn die einzelnen Vorkommnisse für sich allein betrachtet diese Schlussfolgerung nicht zulassen.

6.2 Gesellschaftsorgane

21. Gesellschaftsorgane können sich aus Aktionären, Direktoren oder anderen leitenden Angestellten der Versicherungsunternehmungen (Personen in Schlüsselfunktionen) zusammensetzen. Auch die Organe als solche sollten nach den Grundsätzen der Eignung und Integrität geprüft und beurteilt werden.

22. In der allgemeinen Prüfung der Eignung und Integrität von Gesellschaftsorganen sollten Versicherungsaufseher den Nachweis verlangen, dass die Organe den hohen Anforderungen genügen. Dabei ist Folgendes zu prüfen:

- a. finanzielle Unantastbarkeit und Festigkeit;
- b. Gegenstand und Bereich der Aufgaben;
- c. Personen in Schlüsselfunktionen;
- d. Konzernstruktur (gegebenenfalls) und Organigramm.

23. Wo es angezeigt erscheint und wenn die Gesellschaftsorgane in die Aufsichtskompetenz anderer Hoheitsgebiete fallen, sollte der Versicherungsaufseher von den zuständigen Aufsichtsbehörden eine Bestätigung über den guten Ruf dieser Organe im betreffenden Hoheitsgebiet einholen.

Anhang I

Informationen, die zum Zweck der Sicherheits- und Finanzprüfung einer Person benötigt werden

Dieser Anhang enthält Angaben, welche eine Versicherungsaufsichtsbehörde verlangen kann, um eine Beurteilung durchzuführen. Der Anhang ist nur als Leitfaden für den Aufseher zu verstehen, der für die Auswahl der geeigneten Fragen zuständig ist. Möglicherweise verbieten Datenschutzgesetze in bestimmten Ländern, einige der folgenden Informationen einzuholen, zu verwalten oder bekannt zu geben. In diesen Fällen sollte der Aufseher so viele sachdienliche Informationen beschaffen wie gesetzlich zulässig ist, um das Urteil über die Eignung des Individuums für die betreffende Position zu ermöglichen.

- Name (und frühere Namen):
- Private und geschäftliche Adresse (einschliesslich anderer privater Adressen in den letzten 15 Jahren), gegenwärtige Telefon- und Faxnummer sowie E-mail-Adresse:
- Geburtsdatum und Geburtsort:
- Staatsbürgerschaft (und jede frühere Nationalität):
- Pass/ID:
 - Nummer:
 - Datum und Ort der Ausstellung:
 - Ausstellende Behörde:
- Name und Adresse der Bank:
 - Kontonummern und Kontentyp:
 - Angaben zu Darlehen oder Bürgschaften, die an oder für die Gesellschaft ausgegeben wurden, an deren Geschäftsführung der Bewerber beteiligt war bzw. an welcher er Anteile hielt.
- Zivilstand:
- Nähere Angaben und Daten zum akademischen Werdegang:
- Nähere Angaben und Daten zur beruflichen Qualifikation:
- Beschreibung der vorgesehenen Position (einschliesslich Zuständigkeiten) sowie des vorgeschlagenen Beginns der Tätigkeit:
- Arbeitserfahrung:
 - Augenblickliche und frühere Arbeitgeber (während der letzten 15 Jahre):
 - Nähere Angaben dazu, ob der Bewerber und/oder seine Arbeitgeber bereits formell überwacht oder kontrolliert wurden
 - Art der geschäftlichen Tätigkeit des Arbeitgebers

- Bezeichnung:
(einschliesslich Aufgaben und Zuständigkeiten)
- Tag der Ernennung:
- Tag des Rücktritts / Ausscheidens:
- Grund für den Rücktritt / das Ausscheiden:
- Nähere Angaben zu anderen Beteiligungen an Unternehmen in den vergangenen 15 Jahren, bei denen der Bewerber Aktionär, Direktor oder Kontrollperson war.
- Beziehung zum Unternehmen und zu anderen Dritten:
 - Nähere Angaben zum Aktienbesitz sowie zu Stimmrechten im Unternehmen, verbundenen oder dritten Parteien:
 - Nähere Angaben zu Geschäftsbeziehungen zum Unternehmen, zu verbundenen oder dritten Parteien:
 - Nähere Angaben zu Geschäftsbeziehungen zwischen den früheren Arbeitgebern des Bewerbers und dem Unternehmen, verbundenen oder dritten Parteien:
- Nähere Angaben zur Leumund und zum Charakter des Bewerbers:
 - Hat der Bewerber jemals Konkurs gemacht?
 - Verurteilungen wegen Vergehens bezüglich Betrug oder Unredlichkeit;
 - Entlassung des Bewerbers als Direktor oder aus der Geschäftsführung einer Gesellschaft oder Organisation;
 - Wurde dem Bewerber jemals eine Lizenz oder Bewilligung zum Betrieb eines beaufsichtigten Finanzunternehmens verweigert (oder widerrufen)?
- Jede Rüge oder disziplinarische Massnahme seitens einer Regierungs- oder Aufsichtsbehörde oder einer Berufsorganisation;
- Jede Entlassung aus Ämtern oder Beschäftigungsverhältnissen infolge von Disziplinarverfahren seitens des Arbeitgebers des Bewerbers oder Ablehnung der Aufnahme einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder Beschäftigung;
- Jedes Streitverfahren, an dem der Bewerber in den letzten 5 Jahren beteiligt war;
- Hat eine staatliche, berufsständische Einrichtung oder eine Aufsichtsbehörde bisher Ermittlungen gegen einen Arbeitgeber, ein Unternehmen oder eine Organisation, mit welcher der Bewerber als Direktor, leitender Angestellter, Manager oder Aktionär in Verbindung stand, durchgeführt?
- Wurde bisher ein Unternehmen oder eine Organisation, mit welcher der Bewerber als Direktor, leitender Angestellter, Manager, Aktionär oder Kontrollperson in Verbindung stand, aufgelöst, der Zwangsverwaltung unterstellt oder hat das Unternehmen/die Organisation, während der Bewerber mit ihm/ihr in Verbindung stand, bzw. innert eines Jahres nach Ausscheiden des Bewerbers aus dem Unternehmen/der Organisation, seine/ihre Geschäftstätigkeit eingestellt?