

OKTOBER 2023



RISKPARTNERS
INSURANCE BROKING FOR GAMECHANGERS

Haftung der Geschäftsleiter:innen digital & wirksam vorbeugen



Best Practices, Tools &
Versicherungslösungen

Handbuch für Counsels und Mitglieder der
Geschäftsleitung deutscher GmbHs & AGs

Vorwort

“Geschäftsführer:in einer deutschen Kapitalgesellschaft zu sein, ist der undankbarste Job, den man sich in Deutschland aussuchen kann.“ Mit diesem Satz eröffnete mein Professor im Jurastudium die Vorlesung zum GmbH-Gesetz. Trotz abschreckender Fallbeispiele konnte mich nichts davon abhalten, diese Rolle (mehrmals) einzunehmen.

Es braucht Leute in unserer Gesellschaft, die sich der Verantwortung **annehmen** und diese im Ernstfall auch **übernehmen**. Für jeden einzelnen können wir dankbar sein, denn wenn etwas schief läuft, und das passiert im Business früher oder später eigentlich immer, dann geht es an die persönliche Haftung dieser Organträger:innen.

Umso wichtiger ist es, als Geschäftsleiter:in seine Pflichten zu kennen und die Einhaltung so gut wie möglich zu dokumentieren. Die Mühe dafür sollte natürlich so klein wie möglich und so ausführlich wie nötig sein.

Als Geschäftsleiter:innen sind wir auf die Unterstützung von unserem General Counsel, externen Rechtsbeistand und anderen mitdenkenden Kolleg:innen angewiesen. **Ebenso sind wir im Jahr 2023 gut beraten, unsere Pflichten und Entscheidungen nicht mehr nur mit Emails, über WhatsApp oder am Telefon abzuwickeln. Digitalisierung macht gerade hier Sinn, um sich auch noch Jahre später entlasten zu können.**

In diesem Handbuch haben wir einige Grundlagen, Best Practices und empfehlenswerte Tools zusammengetragen, damit Sie als Geschäftsleiter:in selbst oder gemeinsam mit Ihrem General Counsel Ihr Unternehmen pragmatisch und gleichzeitig resilient aufstellen können.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre.

Danke, dass Sie Verantwortung übernehmen.



Lisa Gradow, Gründerin und
Geschäftsführerin von Fides

Über die Co-Autoren



ESCHE
SCHÜMANN
COMMICHAU

Eva Homborg

Partnerin bei Esche Schümann Commichau

Eva Homborg ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht. Als langjährige Partnerin bei Esche Schümann Commichau mit Schwerpunkt im Bereich Geschäftsleiter:innen-Haftung, D&O-Versicherung und Corporate Litigation ist sie Expertin in Haftungs- und Deckungsfragen. Sie verteidigt auf Schadensersatz in Anspruch genommene Geschäftsleiter:innen in gerichtlichen und schiedsgerichtlichen Verfahren.



 **RISKPARTNERS**
INSURANCE BROKING FOR GAMECHANGERS

Florian Eckstein

Managing Partner & Gründer Risk Partners GmbH

Florian Eckstein war als Inhouse Manager für das Risikomanagement und Versicherungen eines DAX40-Konzerns verantwortlich und ist als Versicherungsmakler auf komplexe Fragen der D&O-Versicherung sowie Absicherungen bei Börsengängen und Kapitalmarkthaftung spezialisiert. Er berät Geschäftsleiter:innen mit einem ganzheitlichen Ansatz zur Absicherung ihrer persönlichen Haftung.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Co-Autoren	01
1. Persönliche Haftung: Rechtliche Grundlagen	04
1.1 Haftungsansprüche	05
1.2 Wer nimmt wen in Anspruch?	07
2. Rechtliche Absicherung gegen die persönliche Haftung	08
2.1 Art der Entscheidung	10
2.2 Enthafungsmaßnahmen	11
3. Entscheidungen rechtssicher dokumentieren	15
4. Wie Fides bei der Erfüllung und Dokumentation von Organpflichten hilft	18
5. Plan B für die Haftung: Richtig Absichern mit D&O-Versicherung & Co.	21
5.1 Die größten Irrtümer zur Haftung von Geschäftsleiter:innen	22
5.2 Welchen Schutz bietet eine D&O-Versicherung?	23
5.3 Diese 6 Klauseln sollten in Ihrer D&O nicht fehlen	24
5.4 Orientierung im Dschungel der D&O-Versicherungskonzepte	26
6. Persönliches Risikomanagement mit der Fides-Klausel	27
7. Checkliste für Geschäftsleiter:innen	30

1. Persönliche Haftung: Rechtliche Grundlagen

*Im Folgenden sind mit dem Begriff
"Geschäftsleiter:innen" immer Geschäftsführer:innen
von GmbHs und Vorstandsmitglieder von AGs umfasst.*



1.1 Geschäftsleiter:innen haften unbegrenzt und persönlich



Rechtsform AG oder GmbH schützt nicht vor der persönlichen Haftung

Laut der Umfrage eines Versicherers glauben insbesondere GmbH-Geschäftsführer:innen häufig, dass die der GmbH ihren Namen gebende "beschränkte Haftung" nach Erbringung der Stammeinlagen auch für die Geschäftsleiter:innen gelte. Ein Irrtum. Geschäftsleiter:innen haften unbegrenzt mit ihrem gesamten privaten Vermögen. Die (teils öffentlichkeitswirksamen) Prozesse in den vergangenen Jahren haben gezeigt, dass sich Geschäftsleiter:innen, die ihre Sorgfaltspflichten verletzen, erheblichen Ansprüchen ausgesetzt sehen.

So verlangte beispielsweise die Deutsche Bank von ihrem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Schadensersatz von annähernd 1 Milliarde Euro in Folge der aufsehenerregenden *Leo Kirch Affäre*. Eine Fehlentscheidung kann im schlimmsten Fall sogar zu Untersuchungshaft führen, wie u.a. ein aktueller Fall im Zuge des Diesel-Skandals zeigt.

Ob ein:e Manager:in haftet, richtet sich nach dem gesetzlichen Sorgfaltsmaßstab:



Geschäftsführer:innen (GmbH) und Vorstandsmitglieder (AG) haben bei der Führung der Geschäfte die "Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters" anzuwenden (so § 93 I 1 AktG, ähnlich § 43 I 1 GmbHG).



➤ Werden Entscheidungen nicht anhand dieses strengen Sorgfaltsmaßstabs getroffen oder kann im Streitfall nicht bewiesen werden, dass dieser eingehalten wurde, so haften die Geschäftsleiter:innen **persönlich**.

➤ Bereits **einfache Fahrlässigkeit** begründet die **unbegrenzte Haftung**, vorsätzliches oder auch nur bewusstes Handeln zum Nachteil des Unternehmens ist nicht erforderlich.

Bei Pflichtverletzung drohen Schadensersatz, Clawback & Co.

Haben Geschäftsleiter:innen ihre Sorgfaltspflicht verletzt, kann dies einen erheblichen Schadensersatzanspruch oder Clawback zur Folge haben. Bei regulierten Unternehmen kann die Aufsichtsbehörde auch die Zuverlässigkeit der Geschäftsleiter:innen anzweifeln und sogar die Eignung zur Führung eines Unternehmens verneinen.

Diese möglichen Folgen bei Pflichtverletzungen sollten Sie kennen:

- Schadensersatz** (§ 93 II AktG / § 43 II GmbHG) kann das Unternehmen von Geschäftsleiter:innen verlangen, die ihre Sorgfaltspflicht verletzen oder die nicht beweisen können, dass sie ihrer Sorgfaltspflicht nachgekommen sind.
 - **Die Anspruchshöhe ist unbegrenzt** und umfasst alle kausal auf dem sorgfaltswidrigen Handeln oder Unterlassen beruhenden Vermögensschäden des Unternehmens.
 - **Beweislastumkehr:** Geschäftsleiter:innen müssen sich entlasten und beweisen, dass sie ihrer Sorgfaltspflicht nachgekommen sind, sie kein Verschulden trifft oder der Schaden auch bei Einhaltung der Sorgfaltspflicht eingetreten wäre. Diese Beweislast trifft die Geschäftsleiter:innen oft viele Jahre später und wenn sie schon aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.
- Clawback** bedeutet das Recht des Unternehmens, die variable Vergütung des Geschäftsleiters der vergangenen Jahre bei bestimmten Verstößen teilweise oder ganz zurückzufordern.
 - Rückforderungsansprüche setzen eine vertragliche Regelung im Anstellungsvertrag voraus und sind üblicherweise in ihrer **Höhe begrenzt**. Dafür muss das Unternehmen häufig keinen konkreten **Schaden berechnen oder beweisen**.
 - **D&O-Versicherungen decken** Clawback-Forderungen in der Regel nicht ab (anders als Schadensersatzansprüche).

Lange Verjährungsfristen

Selbst wenn Geschäftsleiter:innen bereits ausgeschieden sind, können Ansprüche gegen sie geltend gemacht werden.

Die Verjährungsfrist beträgt mind. 5 Jahre ab Anspruchsentstehung.

Bei börsennotierten Unternehmen beträgt die Verjährungsfrist sogar 10 Jahre.



1.2 Wer nimmt wen in Anspruch?

Innen- und Außenhaftung verstehen



Haften Geschäftsleiter:innen persönlich, so haften sie grundsätzlich der Gesellschaft gegenüber. Nur in Ausnahmefällen können auch externe Dritte die Geschäftsleitung in Anspruch nehmen.

Innenhaftung: Die Gesellschaft muss ihren Anspruch geltend machen

Ist dem Unternehmen durch sorgfaltswidrige Handlungen oder Unterlassungen der Geschäftsleitung ein Vermögensschaden entstanden, ist die Inanspruchnahme der Geschäftsleiter:innen durch die **Gesellschaft** der Regelfall. Das Unternehmen hat ein Kompensationsinteresse, ggf. auch ein Sanktionsinteresse. In der AG macht sich der Aufsichtsrat im Zweifel selbst schadensersatzpflichtig, wenn er durchsetzbare Ansprüche gegen den Vorstand nicht (notfalls auch gerichtlich) geltend macht.

Entscheidendes Gremium in der AG:

Bei der AG macht der **Aufsichtsrat** Ansprüche ggü. Vorstandsmitgliedern geltend. Will er auf einen Anspruch verzichten, gelten dafür strenge Voraussetzungen. Umgekehrt muss auch der **Vorstand** etwaige Schadensersatzansprüche grundsätzlich gegen Aufsichtsratsmitglieder geltend machen.

Entscheidendes Gremium in der GmbH:

Bei einer GmbH ist es in der Regel die **Gesellschafterversammlung**, welche die Ansprüche gegen die Geschäftsführer:innen geltend macht. Die Gesellschafterversammlung kann hierauf auch verzichten. Wenn die GmbH einen **Beirat** hat, wird häufig diesem die Zuständigkeit dafür übertragen.

Außenhaftung: Ansprüche drohen auch durch externe Dritte

In Ausnahmefällen haften Geschäftsleiter:innen nicht nur der Gesellschaft gegenüber, sondern auch gegenüber Dritten. So können etwa die folgenden Institutionen unter Umständen Ansprüche gegen die Mitglieder der Geschäftsleitung persönlich geltend machen, etwa aus § 69 AO (Steuern) oder § 826 BGB (vorsätzlich sittenwidrige Schädigung):

- Sozialversicherungsträger
- Finanzamt, z.B. Untersuchungen und Verfahren in Steuersachen
- Insolvenzverwalter
- Datenschutzbehörden
- Banken
- Kunden, Lieferanten und Wettbewerber
- Aktionäre, z.B. aufgrund von Wertpapierhandelsklagen oder im Rahmen einer Kapitalmuster-verfahrensgesetzklage (KapMuG)

2. Rechtliche Absicherung gegen die persönliche Haftung

“

*Geschäftsleiter:innen haben bei der Führung der Geschäfte die “Sorgfalt eines ordentlichen (und gewissenhaften) Geschäftsleiters” anzuwenden.**



* Gesetzliche Grundlagen aus § 43 I GmbHG bzw. § 93 I AktG

So sichern sich Geschäftsleiter:innen rechtlich ab

Zur bestmöglichen Absicherung gegen Haftungsfälle bietet es sich an, die folgenden drei Vorkehrungen zu treffen:

Welche Enthafungsmaßnahmen sinnvoll sind, richtet sich danach, ob es sich um eine **gebundene** oder um eine **unternehmerische** Entscheidung handelt.



Enthafungsmaßnahmen
beugen einer persönlichen Haftung vor

Die Entscheidungsfindung ist umfassend zu **dokumentieren**. Die Dokumentation der Entscheidungsfindung sollte dann systematisch **abgelegt** und verwahrt werden.



Dokumentation
beweist die Vornahme von
Enthafungsmaßnahmen

Diese Versicherungen kommen in Betracht:

- D&O-Versicherung(en)
- Straf-Rechtsschutzversicherung
- Anstellungsvertragsrechtsschutz
- Vermögensschadensrechtsschutz



Versicherungen
schützen, wenn ein Haftungsfall
eingetreten ist



2.1 Art der Entscheidungen

Welche Enthafungsmaßnahmen zielführend sind, richtet sich nach der Art der Entscheidung. Daher ist im ersten Schritt zu identifizieren, ob es sich um eine gesetzlich gebundene oder eine unternehmerische Entscheidung für Geschäftsleiter:innen handelt. Je nachdem gelten unterschiedliche Kriterien, wie für eine Reduzierung des Haftungsrisikos vorgegangen werden muss (siehe nächste Seite) und wie die jeweilige Entscheidung im Nachhinein bei der Prüfung etwaiger Haftungsansprüche zu bewerten ist.

Geschäftsleiter:innen treffen zwei Arten von Entscheidungen:

Unternehmerische Entscheidungen

Eine unternehmerische Entscheidung ist eine Auswahl zwischen mehreren rechtmäßigen Optionen, die auf **Annahmen, Prognosen und einer Ermessensausübung** beruht:

- Geschäftsleiter:innen müssen auf angemessener Informationsgrundlage agieren und vernünftigerweise davon ausgehen, dass sie eine Entscheidung zum Wohle des Unternehmens treffen.
- Geschäftsleiter:innen haften nicht für wirtschaftliche Misserfolge ordnungsgemäß vorbereiteter unternehmerischer Entscheidungen.

Rechtlich gebundene Entscheidungen

Eine Entscheidung ist gesetzlich gebunden, wenn es nur eine rechtmäßige Option gibt und die Entscheidung darauf beschränkt ist, das Gesetz **auszulegen und einzuhalten**:

- Geschäftsleiter:innen müssen die geltenden Gesetze kennen, verstehen und die rechtmäßige Option wählen ("Legalitätspflicht"). Im Zweifel müssen sie einen qualifizierten und unabhängigen Sachverständigen befragen.
- Geschäftsleiter:innen haften grundsätzlich für rechtswidrige Entscheidungen. **Sie können entschuldigt sein, wenn sie einen zuverlässigen Rat eingeholt haben (siehe ISION-Grundsätze).**



Beispiel Unternehmensübernahme:

Auswahl Zielunternehmen,
Bewertung, Kaufpreis,
Dealstruktur, etc.



Beispiel Unternehmensübernahme:

Ad-hoc Meldungen,
Auslandsinvestitionskontrolle,
Sanktionen, Exportkontrolle, etc.

2.2 Enthaftungsmaßnahmen

Je nach Art der Entscheidung können verschiedene Maßnahmen die Geschäftsleiter:innen vor der Haftung schützen bzw. das Haftungsrisiko reduzieren:

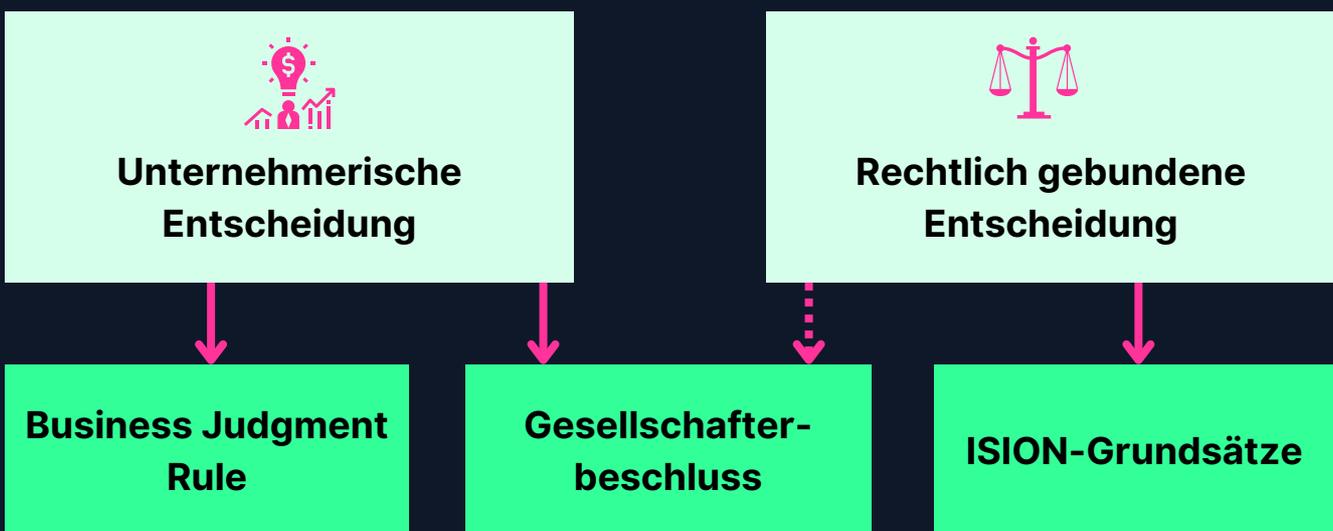
Unternehmerische Entscheidungen

führen nicht zu einer Haftung, wenn sie der Business Judgment Rule folgen. Die Anwendung der Business Judgment Rule sollte sorgfältig dokumentiert werden, um einer Haftung vorzubeugen. Ebenfalls kann ein Gesellschafterbeschluss die persönliche Haftung der Geschäftsleiter:innen bei einer unternehmerischen Entscheidung verhindern.

Rechtlich gebundene Entscheidungen

führen nicht zu einer Haftung, wenn sie den ISON-Grundsätzen entsprechen. Gesellschafterbeschlüsse können auch bei gebundenen Entscheidungen im Einzelfall einer Haftung vorbeugen, jedoch nur dann, wenn geltendes Recht dem Beschluss bzw. der Entscheidung nicht offensichtlich entgegensteht.

Folgende Enthaftungsmaßnahmen können hilfreich sein:



Business Judgment Rule: Voraussetzungen und zu vermeidende Fehler



Die **Business Judgment Rule** regelt, dass eine haftungsbegründende Pflichtverletzung nicht vorliegt, wenn Geschäftsleiter:innen bei einer "unternehmerischen Entscheidung" vernünftigerweise annehmen durften, auf der Grundlage angemessener Informationen zum Wohle der Gesellschaft zu handeln.

✓ Voraussetzungen	✗ Zu vermeidende Fehler
<p>Angemessene Informationsgrundlage Sammeln und Berücksichtigen ausreichender Informationen</p> <p>Abwägung Abwägen, was dem Unternehmenswohl dient und was ihm schadet</p> <p>Entscheidung Wahl einer Handlungsoption zum Vorteil für das Unternehmen</p>	<p>Unausgewogene Informationsbasis Unbequeme Aspekte werden gar nicht erst betrachtet</p> <p>Voreingenommene Bewertung Einseitiges Versteifen auf angestrebte Vorteile, unverantwortliches Kleinreden von Risiken</p> <p>Tunnelblick Entscheidungen für "unvermeidlich" oder "alternativlos" halten</p>

Gesellschafterbeschlüsse: Voraussetzungen und zu vermeidende Fehler



Gesellschafterbeschlüsse

Handeln Geschäftsleiter:innen aufgrund eines Beschlusses der Gesellschafterversammlung, haften sie grundsätzlich nicht für entstandene Schäden. Dies gilt selbst dann, wenn die Handlung nicht "der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes" (§ 43 GmbHG) entsprach.

Dieser Schutz greift jedoch nicht, wenn der Beschluss an sich rechtswidrig und/oder nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist.

✓ Voraussetzungen	✗ Zu vermeidende Fehler
<p>Eindeutigkeit Gesellschafterbeschluss mit klaren, praktikablen Anweisungen an die Geschäftsführung</p> <p>Vorbereitung der Gesellschafter Ordnungsgemäße Vorbereitung der Gesellschafter durch Bereitstellung aller relevanten Informationen</p> <p>Rechtmäßigkeit / keine Nichtigkeit Beschlussverfahren gemäß Satzung (GmbH) bzw. Aktiengesetz (AG - Hauptversammlung) einleiten; Sicherstellen, dass Beschluss nicht nichtig bzw. anfechtbar ist</p>	<p>Kein formaler Beschluss Informelle Entscheidungen oder Stellungnahmen bieten, wenn überhaupt, nur begrenzten Schutz</p> <p>Überholter Beschluss Nur das Handeln auf der Grundlage eines aktuellen Beschlusses schützt; neuen Beschluss verlangen, wenn sich die Umstände wesentlich ändern</p> <p>Teileinholung Für einen rechtssicheren Beschluss sind <u>alle</u> Gesellschafter zu beteiligen; wird z.B. nur der Mehrheitsgesellschafter gefragt, liegt kein Beschluss der Gesellschafterversammlung vor</p>

ISION-Grundsätze: Voraussetzungen und zu vermeidende Fehler



Nach den **Grundsätzen des ISION-Urteils** des BGH wird für die Enthftung gefordert, dass ein:e Geschäftsleiter:in sich, wenn diese:r selbst nicht über die erforderliche Fachkunde verfügt, unter umfassender Darstellung der Verhältnisse der Gesellschaft und Offenlegung der erforderlichen Unterlagen von einem unabhängigen, für die zu klärende Frage fachlich qualifizierten Experten beraten lässt und die erteilte Rechtsauskunft einer sorgfältigen Plausibilitätskontrolle unterzieht.

✓ Voraussetzungen	✗ Zu vermeidende Fehler
<p style="text-align: center;">Experte Beauftragung eines qualifizierten, unabhängigen Sachverständigen</p> <p style="text-align: center;">Überlassen aller relevanten Informationen Bereitstellung umfassender Informationen</p> <p style="text-align: center;">Plausibilitätskontrolle und Übernahme der Expertenmeinung Überprüfung der erhaltenen Ratschläge auf Plausibilität; Übernahme der Handlungsempfehlungen des Experten</p>	<p style="text-align: center;">Unverbindliche Gutachten Keine Entwürfe akzeptieren, sondern nur finale datierte Gutachten; Einschränkungen des Rats beachten (Haftungsausschluss!)</p> <p style="text-align: center;">Keine dokumentierte Faktenbasis Sachverständiger muss Umfang der Beratung und den relevanten faktischen Hintergrund dokumentieren</p> <p style="text-align: center;">Gefälligkeitsgutachten Ergebnisorientierte Gutachten, statt unvoreingenommener Beratung; fehlende Dokumentation einer nachfolgenden Plausibilitätsprüfung</p>

3. Entscheidungen rechtssicher dokumentieren

“

Besprechungsunterlagen und Beschlüsse sind das Gedächtnis eines Unternehmens und Schild und Schwert von Geschäftsleiter:innen im Haftungsfall.



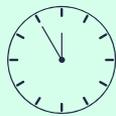
Dokumentation ist das A&O

Nur durch die ausreichende und ordentliche Dokumentation kann ein:e Geschäftsleiter:in in einem Streitfall darlegen, dass er/sie die oben aufgeführten Enthaltungsmaßnahmen ergriffen und sich somit nicht haftbar gemacht hat.

Je besser die Dokumentation, desto einfacher gelingt dieser Beweis. Vor dem Hintergrund der Beweislastumkehr in Haftungsprozessen sollten Geschäftsleiter:innen höchste Anforderungen an die Dokumentation ihrer Entscheidungen stellen.

Die Entscheidungsfindung und die Entscheidung an sich können in **Präsentationen**, **Beschlussvorlagen** oder **Sitzungsprotokollen** dokumentiert werden.

Fides hilft Ihnen bei der Umsetzung der Dokumentation. Präsentationen, Beschlussvorlagen. etc. sollten:



den Teilnehmern rechtzeitig vor der Sitzung vorgelegt werden und die an der Vorbereitung beteiligten Abteilungen angeben



den Hintergrund des Beschlusses, frühere Beschlüsse zu dieser Angelegenheit und (ggf.) eingeholte Sachverständigen-gutachten enthalten



einen präzisen Beschlussvorschlag enthalten und die wichtigsten Überlegungen zusammenfassen



Vorschläge für die nächsten Schritte, Fristen, Verantwortlichkeiten, und Folgetreffen enthalten

Dokumentation von Sitzungen



Prozesse für die Dokumentation von Sitzungen einführen

Viele Entscheidungen werden unter Druck getroffen, und die Dokumentation kann als unnötig oder gar störend empfunden werden. Doch Geschäftsleiter:innen tragen die Beweislast für die Erfüllung Ihrer Sorgfaltspflichten und sollten daher ein wesentliches Interesse an einer optimalen Dokumentation haben.

Gut eingeführte Prozesse, Präzedenzfälle und Vorlagen helfen, Aufwand und Störungen sowie rechtliche Risiken für Geschäftsleiter:innen zu reduzieren.

Fides hilft Ihnen bei der Dokumentation von Sitzungen.

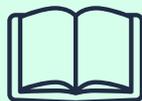
Sitzungsprotokolle sollten:



die wesentlichen Abläufe beinhalten, Diskussionen und Überlegungen zusammenfassen, inkl. der Abwägung der wichtigsten Argumente



den Beschluss als solchen inkl. einer Hervorhebung etwaiger Abweichungen vom vorgelegten Vorschlag beinhalten



aus sich heraus verständlich sein, auch für Personen, die nicht an der Sitzung teilgenommen haben



systematisch abgelegt und aufbewahrt werden

4. Wie Fides bei der Dokumentation & Erfüllung von Organ- pflichten hilft

“

Wir haben viele Gesellschaften und diverse Beiräte zu verwalten. Mit Fides können wir Beschlüsse und Sitzungsunterlagen mit ein paar Mausklicks versenden und alle Stakeholder holen sich die Informationen, wann immer sie sie brauchen.



 Deutsche
Unternehmensnachfolge

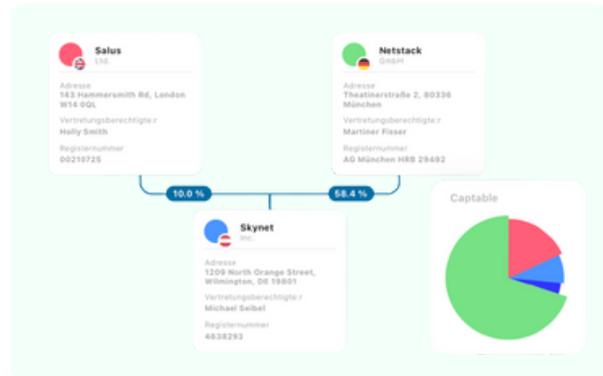
Harvey Gross, Partner bei Deutsche
Unternehmensnachfolge und Fides Kunde

Fides hilft auf unterschiedliche Weise, Haftungsfällen vorzubeugen und automatisiert dabei Arbeitsschritte

Welche Funktion übernimmt Fides in Prozessen?

Die Fides Plattform ermöglicht es Unternehmen, ihre Corporate Governance Prozesse rund um Beteiligungsmanagement und Gremienarbeit zu digitalisieren, zu zentralisieren und zu automatisieren.

Insbesondere Unternehmen mit einer **komplexeren Corporate Struktur** aufgrund einer **Vielzahl von Tochterunternehmen, institutioneller Investoren** oder vieler Gesellschafter:innen und daraus resultierenden streng geregelten **zustimmungspflichtigen Geschäften** profitieren von der Fides Plattform.

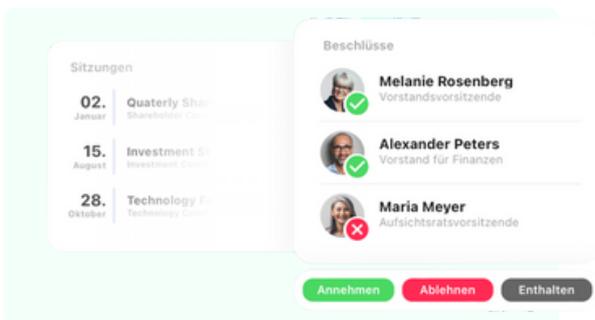


Governance Workflows für Entscheidungen

Fides bildet Beschlüsse, Sitzungen und (mehrstufige) Genehmigungsprozesse digital ab. Fides Kunden nutzen die Funktionen insbesondere, um **Gesellschafterversammlungen, Vorstands- oder Aufsichtsrats-sitzungen und Umlaufbeschlüsse** transparent, rechtssicher und effizient durchzuführen.

Auf den unternehmensspezifischen gesellschaftsrechtlichen Dokumenten aufbauend, kennt Fides die Struktur. Dadurch wird sichergestellt, dass relevante regulatorische Corporate-Governance-Anforderungen erfüllt sind und leitet bestimmte Schritte, bspw. die Dokumentenablage nach dem Fassen eines Beschlusses automatisch ein.

Beschlüsse im Umlaufverfahren effizient und rechtssicher abbilden



Mit Fides können Sie Ihre Umlaufbeschlüsse digital, schnell und sicher umsetzen. Erstellen Sie Ihre Beschlüsse auf der Grundlage von Vorlagen, die juristisch **auf Ihre Gesellschaft** und deren Satzung und Geschäftsordnung **abgestimmt** sind.

Die Gremienmitglieder können nachfolgend **auf der Plattform abstimmen** und über die Integration von **DocuSign wirksam unterzeichnen**. Dies ist auch für externe Gesellschafter:innen problemlos möglich.

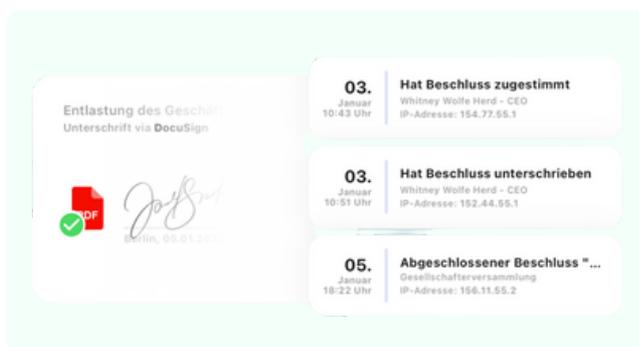
Sämtliche Vorgänge werden revisionssicher mit Hilfe eines Audit Trails dokumentiert

Sitzungen effizient und rechtssicher durchführen

Mit Fides können Sie Sitzungen von Anfang bis Ende organisieren, d.h. von **Einladung und Entwurf der Agenda** bis hin zum **fertig unterschriebenen Protokoll** und der **Ablage aller Sitzungsdokumente** danach.

Während und nach der Sitzung können die Anwesenheit der Teilnehmer:innen und Abstimmungsergebnisse mit wenigen Klicks vermerkt werden. Das fertige Protokoll kann mit Aufgaben verknüpft werden, welche bei der nächsten Sitzung referenziert werden können.

Der Audit Trail als lückenloses Verzeichnis



Jeder Prozessschritt wird im Audit Trail dokumentiert und kann jederzeit transparent nachvollzogen werden. Der fertig unterschriebene Beschluss bzw. Protokoll wird **automatisch** als PDF mit allen Unterschriftsseiten und Anhängen in Ihrem eigenen sicheren Datenraum auf Fides abgelegt, sodass Sie immer bereit sind für den nächsten Audit oder D&O Schadensfall.

Zusammenfassung – Welche Vorteile schafft Fides bei der Erfüllung von Organpflichten?

Bilden Sie Ihre rechtlichen Abläufe über Fides ab, so ist auch noch in Jahren **genau nachvollziehbar**, wer die Entscheidung auf welcher Grundlage und mit welchen Abwägungen getroffen hat. Fides ist demnach ein **unverzichtbarer Helfer** wenn es darum geht, Haftungsfällen vorzubeugen und im Ernstfall gewappnet zu sein. Besonders aus Sicht von **Geschäftsleiter:innen**, die ihre **Unschuld** bei möglichen **Pflichtverletzungen beweisen** müssen.

5. Plan B für die Haftung: Richtig Absichern mit D&O-Versicherung & Co.

“

*74% der Geschäftsleiter:innen glauben, dass sie durch die Pflichteinlage ihrer Kapitalgesellschaft geschützt sind.**



5.1 Die größten Irrtümer zur Haftung von Geschäftsleiter:innen

„Das Kürzel mbH (mit beschränkter Haftung) bedeutet auch beschränktes Risiko für mich als Geschäftsführer:in.“

Der Zusatz „mbH“ bei einer GmbH wird oft missverstanden: Die Haftungsbeschränkung dient vornehmlich dem Schutz der Gesellschafter. Die GmbH braucht die Geschäftsführer:innen, um handeln zu können und vertreten zu werden. Verletzt ein:e Geschäftsführer:in hierbei ihre/seine Pflicht, ist ein Durchgriff auf deren Privatvermögen möglich.

Lassen Sie sich als Geschäftsführer:in daher eine **D&O-Versicherung** vom Unternehmen zusichern. → Mehr zum Thema D&O-Versicherung erfahren Sie auf den nachstehenden Seiten.

„Als Geschäftsleiter:in hafte ich nur für meine eigenen Fehler und Entscheidungen.“

Geschäftsleiter:innen haften gesamtschuldnerisch (solidarische Haftung). Gemäß dem Motto „Einer für Alle, Alle für Einen“ bedeutet gesamtschuldnerische Haftung, dass mehrere Geschäftsleiter:innen für denselben Schaden gemeinsam verantwortlich sind.

Entsprechend besteht das Risiko, dass D&O-Versicherungssummen zum Schutz von Kolleg:innen der Unternehmensführung bereits aufgebraucht sind. Informieren Sie sich, wie Sie sich gesondert zusätzlich privat absichern können, ohne "leer auszugehen".

„Mir muss erstmal nachgewiesen werden, dass ich einen Fehler gemacht habe.“

Ist strittig, ob Sie die Sorgfalt einer ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiter:in angewandt haben, so trifft Sie die sogenannte **Beweislastumkehr**. Das bedeutet, dass der/die Geschäftsleiter:in als Beklagte:r beweisen muss, dass keine Pflichtverletzung vorliegt und sorgfältig gehandelt wurde.

#Fides-Klausel: Die Beweislast wird umso mehr zur Herausforderung, wenn Sie das Unternehmen bereits verlassen haben, Ihnen jedoch die gesetzliche Nachhaftung zum Verhängnis wird. Managen Sie Ihr Risiko proaktiv mit der exklusiven **Fides-Klausel im Anstellungsvertrag**. → Mehr dazu auf Seite 30 und 31.

„Als Geschäftsleiter:in bin ich arbeitsrechtlich geschützt.“

Der Vorstands- oder Geschäftsführer-Anstellungsvertrag ist kein klassischer Arbeitsvertrag und untersteht somit grundsätzlich nicht den arbeitsrechtlichen Schutzmechanismen.

Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber, etwa bei ungerechtfertigter Entlassung oder etwaigen Boni-Vergütungsansprüchen werden daher auch nicht vor einem Arbeitsgericht ausgetragen, sodass das erhebliche Kostenrisiko im Rechtsstreit allein bei der Geschäftsleiter:in obliegt.

"Waffengleichheit" bietet eine spezielle Anstellungsvertrags-Rechtsschutzversicherung, welche die Kosten für Anwälte in derartigen Fragen und Streitigkeiten von Geschäftsleiter:innen übernimmt.

5.2 Welchen Schutz bietet eine D&O-Versicherung?

Eine D&O-Versicherung steht für "**Directors and Officers Insurance**" (auch bekannt als "Manager-/Organhaftpflichtversicherung"). Die D&O-Versicherung ist eine spezielle Art von **Haftpflichtversicherung**, die Führungskräfte wie Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen, leitende Angestellte und Aufsichtsrät:innen **vor persönlicher Haftung schützt**, die sich aus den Entscheidungen und Handlungen in ihrer beruflichen Tätigkeit ergibt.

Die D&O-Versicherung bietet finanzielle Absicherung für Betroffene, wenn sie wegen **(angeblicher) Pflichtverletzungen in ihrer Funktion** haftbar gemacht werden. Die D&O-Versicherung deckt die **Kosten der Rechtsverteidigung (Stichwort: "Beweislastumkehr")**, **Schadensersatzforderungen und andere mit der Haftung verbundene Kosten** ab.

Die genauen Deckungsumfänge und Bedingungen einer D&O-Versicherung variieren je nach Versicherungsgesellschaft und Vertrag stark. Es ist wichtig, die Versicherungsbedingungen sorgfältig zu prüfen und auf eventuelle Ausschlüsse oder Beschränkungen zu achten. **Der Bedarf der D&O-Versicherungen ist für jedes Unternehmen individuell abzustimmen** und richtet sich etwa nach Rechtsform, Jurisdiktion, Unternehmensgröße, Internationalität, Börsennotierung und weiteren individuellen Kriterien (z.B. Umfang strategischer Projekte, reguliertes Umfeld, angespannte Finanzlage vs. Wachstumsunternehmen etc.).



Ob der Schutz der D&O-Versicherung, die Ihr Unternehmen für Sie abgeschlossen hat, auch ausreicht, hängt von der Qualität der Deckung ab. Diese Fragen sollten sich Geschäftsleiter:innen daher stellen und klären bevor es zum Haftungsfall kommt:

- Haben Sie Zugang zur Police und kennen Sie die Vertragsbedingungen?
- Werden Sie bei Änderungen benachrichtigt?
- Ist die Versicherungssumme ausreichend hoch?
- Sind die Bedingungen auf dem neuesten Stand?
- Ist der Gerichtsstand der D&O-Police in Deutschland?
- Wurden Angaben zu vorvertraglichen Umständen korrekt angezeigt?

Vorsatz, wissentliche Pflichtverletzung und arglistige Täuschung sind prinzipiell nicht versicherbar, jedoch ist gerade auf den genauen Wortlaut der Ausschlussklausel für "Vorsatz-/Wissentliche Pflichtverletzung" zu achten, da etwa "**bedingter Vorsatz**", sowie **Schutz bis zur gerichtlichen Feststellung** des Vorsatzes oder "wissentlicher Pflichtwidrigkeit" wichtige Elemente der D&O-Versicherung sind.

5.3 Diese 6 Klauseln sollten in Ihrer D&O nicht fehlen

Allgemeine Empfehlungen können eine individuelle Beratung mit einem erfahrenen Spezialmakler nicht ersetzen. Jedoch sollten folgende sechs Klauseln nicht verhandelbar sein, für einen umfassenden Schutz Ihrer D&O Versicherung:



1. Vorbeugender Rechtsschutz, schon bei Androhung von Ansprüchen, sowie Sofort- und Notfallkosten:

Sehen Sie sich mit einem (drohenden) Anspruch konfrontiert, ist es selbstverständlich, sofort einen Anwalt einzuschalten. Ihre D&O sollte daher unbedingt vorsorgliche Rechtsberatung in sämtlichen Facetten abdecken. Dank Klauseln, die "Sofort- und Notfallkosten" triggern, sind Sie sofort in der Lage, gemeinsam mit Ihrem Rechtsbeistand agieren zu können, ohne persönliches Kostenrisiko und ohne langwieriges Abwarten zum Regulierungsverfahren und Deckungszusage des Versicherers. Achten Sie bei der Formulierung der Klausel genau auf das Widerspruchsrecht des Versicherers im Leistungsfall. Dies lässt sich hier stark begrenzen.



2. Freie Anwaltswahl:

Häufig räumen sich Versicherer ein Mitspracherecht bei der Wahl des vertretenden Anwalts ein, was in Fällen von Interessenkollisionen (z.B. Ablehnung) zu Ihrem Nachteil werden kann. Hier sollte man auf die genauen Regelungen der Klausel achten und ggf. vorbeugend die Freigabe erfahrener (Partner-)Kanzleien und Tagessätze mit dem Versicherer abstimmen.

3. Kontinuitätsgarantie:

Die Klausel schützt vor bösen Überraschungen, denn ohne Kontinuitätsgarantie kann der Versicherer Leistungen im Bedingungsumfang, z.B. bei einer Vertragsverlängerung, einschränken. Da das Bedingungsmerkmal zur Prüfung auf Versicherungsschutz erst zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme (Claims-made) entscheidend ist, kann durch Einschränkungen des Schutzes auch rückwirkend Versicherungsschutz reduziert werden, den sich die versicherte Person zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sicher wähnte. Mit einer Kontinuitätsgarantie konserviert dies den breiten Schutz für versicherte Personen und Unternehmen zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bzw. auch bei nachträglichen Besserstellungen.

4. Zusätzliche Abwehrkosten:

Ist die Versicherungssumme der D&O vollständig verbraucht, sollte der Versicherer einmal pro Versicherungsperiode ein zusätzliches Limit in Höhe von bis zu 1 Mio. EUR gewähren, welche ausschließlich für die mit der Inanspruchnahme von versicherten Personen zusammenhängenden Abwehrkosten zur Verfügung steht.



5. Nachhaftungsfristen:

GmbH-Geschäftsführer:innen, Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder einer AG sind bis mindestens fünf Jahre nach Ausscheiden noch in der zivilrechtlichen Nachhaftung. Kommt die gesetzliche Verjährungsfrist dazu, kann sich diese Nachhaftung noch um weitere 24 Monate ausdehnen. Bei börsennotierten Gesellschaften gelten sogar zehn Jahre zivilrechtliche Nachhaftung zzgl. der 24 Monate Verjährungsfrist. Nachhaftungsfristen in der D&O sollten daher bestenfalls analog der gesetzlichen Regelung von bis zu 144 Monaten (d.h. 12 Jahre) vereinbart werden. Standardmäßig sind diese Fristen nur sehr selten automatisch versichert und dann nur gegen entsprechende Mehrprämien vereinbar.



6. Vergütungsbausteine:

Da Schadenfälle in der Regel auch mehrere Jahre dauern können und häufig eine Anstellung in einem neuen Unternehmen in dieser Zeit nicht möglich ist, achten Sie darauf, inwieweit die D&O Sie hier absichert. So sollte etwa die Übernahme von Kosten aus der Geltendmachung von dienstvertraglichen Ansprüchen, hiermit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Ansprüchen wie Gehalts- und Pensionsleistungen (Gehaltsforderungen) und Ansprüchen aus Aufhebungs- und Abfindungsverträgen abgesichert sein. Ebenso, wie eine Gehaltsfortzahlung mit Summen bis zu 1 Mio. EUR für eine Dauer von bis zu 36 Monaten.

Binden Sie unbedingt einen erfahrenen Versicherungsmakler ein, der Bedingungen zu Gunsten des Unternehmens und in Ihrem Interesse "challenged" und verhandelt.



Achtung Selbstbehalt!

Auszug aus § 93 Abs. 2 S. 3 AktG



"Schließt die Gesellschaft eine Versicherung zur Absicherung eines Vorstandsmitglieds gegen Risiken aus dessen beruflicher Tätigkeit für die Gesellschaft ab [Anmerk: D&O-Versicherung], ist ein **Selbstbehalt von mindestens 10 Prozent des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen (1,5x) der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds vorzusehen.**"

Betroffen sind Vorstände:innen bestimmter Rechtsformen (AG, SE etc.), nicht jedoch Geschäftsführer:innen einer GmbH. Betroffene können entscheiden, ob sie diesen Selbstbehalt auf eigenes Risiko tragen und aus dem Privatvermögen begleichen oder ob der Selbstbehalt auf privater Basis im Rahmen einer sog. **D&O-Selbstbehaltsversicherung** abgesichert wird. Versicherungsnehmer:in und Prämienschuldner:in ist das Organmitglied selbst. **Eine Erstattung der Prämie durch den Arbeitgeber ist aus Compliance-Gründen zur vorstehenden Gesetzgebung nicht gestattet!**



Als weitere Option besteht eine erweiterte private Absicherung im Rahmen einer sog. **Personal D&O**. Hier wird neben der reinen Befriedigung des gesetzlichen Selbstbehalts auch eine Übernahme der Kosten zur Rechtsabwehr, z.B. durch anwaltliche Begleitung im Streitfall, gewährt.

5.4 Orientierung im Dschungel der D&O-Versicherungskonzepte

Unternehmens-D&O vs. Personal D&O vs. Selbstbehaltsversicherung - Was Sie brauchen!

Nachstehend ein kurzer Überblick der verschiedenen D&O-Konzepte mit Vor- und Nachteilen bzw. Zusammenspiel der Unternehmens-D&O mit privaten (Ergänzungs-)Lösungen. Aufgrund der Merkmale einer Personal D&O ist diese auch für GmbH-Geschäftsführer ratsam.

Das sichert eine Unternehmens-D&O ab:

- Versichert sind alle leitenden Organe des Unternehmens und weitere Mitarbeiter mit besonderer Stellung (wie Datenschutzbeauftragte etc.)
- Versicherungsnehmer und Prämienzahler ist das Unternehmen
- Übernahme anwaltlicher Kosten sowie Übernahme eines berechtigten Schadenersatzanspruches
- Auch die gesamtschuldnerische Haftung ist komplett abgedeckt bis zur Höhe der Versicherungssumme, sofern bedingungsgemäßer Versicherungsschutz besteht
- Das Unternehmen entscheidet über den Versicherungsschutz

Die Personal D&O bietet den weitesten Schutz in der privaten Absicherung:

- Persönliches Gestaltungsrecht des Versicherungsvertrages: Sie entscheiden völlig frei über die Höhe der Versicherungssumme
- Sie sind alleinige:r Versicherungsnehmer:in: Kein Risiko, dass das Limit durch andere Mitversicherte verbraucht werden könnte und Sie im Schadenfall ohne Deckung dastehen. Eine persönliche Versicherungssumme nur für Sie allein verhindert auch Interessenkollision mit anderen (versicherten) Personen
- Alle Tätigkeiten und Mandate in einer Deckung - Sie können auch mehrere (Aufsichtsrats-) Mandate in einer Police absichern
- Die Deckung findet auch Anwendung auf Freistellung und Abwehrkosten. Die D&O-Selbstbehaltspolice befriedigt nur die Leistung des gesetzlichen Selbstbehalts, nicht jedoch weitere Abwehrkosten etc.
- Erweiterter Schutz zur Unternehmens-D&O: Steht im Anschluss an die Versicherungssumme der Konzerndeckung zur Verfügung
- Inklusive Absicherung des gesetzlichen (93 Abs. 2 Satz 3 AktG) und - sofern vereinbart - auch vertraglichen Selbstbehalt, d.h. eine separate D&O-Selbstbehaltsversicherung wird nicht mehr benötigt

6. Persönliches Risikomanagement mit der Fides-Klausel



Auf diese 3 Klauseln sollten Sie im Anstellungsvertrag achten

Vor einer eigenen negativen Erfahrung oder Streitigkeit im Berufskontext sind viele Geschäftsleiter:innen leider häufig nicht genauer über den Umfang und Wert der Unternehmens-D&O informiert. Im Rahmen der Verhandlungen zum Anstellungsvertrag wird vom Arbeitgeber häufig lediglich bestätigt, dass eine derartige D&O-Versicherung besteht.

...doch haben Sie Zugang zur Police und kennen Sie die Vertragsbedingungen?

- Wird diese Police fachkundig gepflegt, um z.B. Obliegenheiten nicht zu verletzen?
- Werden Ihnen Änderungen angezeigt?
- Ist die Versicherungssumme ausreichend hoch?
- Sind die Bedingungen auf dem neuesten Stand?
- Wie löst man das Problem, wenn der eigene Arbeitgeber einen Innenanspruch gegen Sie erhebt und nicht mehr kooperativ reagiert zur Aufarbeitung und Unterstützung des D&O-Schadens?

Wir zeigen Ihnen drei entscheidende Klauseln im Anstellungsvertrag bzw. Aufhebungsvertrag im Falle des Ausscheidens, die hier schützen:

1. Verschaffungsklausel:

Die Verschaffungsklausel ist eine vertragliche Vereinbarung im Anstellungsvertrag der Geschäftsleiter:in und sichert Ihnen das Recht auf uneingeschränkten Zugriff zur D&O-Police des Unternehmens zu, explizit auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen. Dies ist insbesondere aufgrund der bis zu 10-jährigen Nachhaftung einer börsennotierten Aktiengesellschaft relevant. Auch wenn man sich zum Zeitpunkt des Ausscheidens im Guten verabschiedet, kann aufgrund der genannten Nachhaftung noch Jahre später ein Interessenkonflikt zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber entstehen. Eine (behauptete) Pflichtverletzung gegen Sie vom Nachfolge-Management gilt es daher bereits jetzt zu bedenken.

2. Mitwirkungspflichten:

Lassen Sie sich die Kooperation des Arbeitgebers bei der Aufarbeitung im Schadensfall zusichern. Wer kann Ihnen Zugriff auf Dokumente und Unterlagen geben, Ihr Mail-Postfach, auf Beschlüsse während ihrer Amtszeit?

Bei der Aufarbeitung eines (behaupteten) D&O-Anspruchs gegen Sie, müssen Sie aufgrund der Beweislastumkehr Material vorweisen, das Ihnen und Ihrem Anwalt zur Verteidigung und Entlastung der Anschuldigungen hilft.

3. Fides-Klausel:

Mehr zum besonderen "**Ass im Ärmel**" auf der nächsten Seite erfahren.

Das Ass im Ärmel!

Exklusive Fides-Klausel im Anstellungs- & Aufhebungsvertrag

Wenn der Vorwurf einer Pflichtverletzung im Raum steht, liegt die Beweislast bei dem/der Geschäftsleiter:in. Die Mitwirkungspflicht kann jedoch im Praxisfall aufgrund von entgegengerichteten Interessen häufig mit dem (ehem.) Arbeitgeber in der tatsächlichen Zusammenarbeit schwierig werden. Die Herausgabe von Unterlagen kann bewusst verzögert und falsch gesteuert werden, um Ihnen zur Verteidigung nicht die besten Karten in die Hand zu geben. Auch sind bei längeren Zeiträumen und schlechter Dokumentenlage dem Unternehmen die wichtigen Unterlagen nicht mehr präsent. **Ziehen Sie das Ass im Ärmel: Die Fides-Klausel im Anstellungsvertrag für Ihre Verteidigung.**

Was die Fides-Klausel bringt:

- **Vertragliche Zusicherung im Anstellungs- und Aufhebungsvertrag** für tool-gestützte Mitwirkungspflichten des (ehemaligen) Arbeitgebers bei der **Aufarbeitung von Haftungsfällen** gegen die Geschäftsleiter:innen
- **Vollen Zugriff** auf Unterlagen, Beschlüsse, Genehmigungen, Protokolle aus den Aufsichtsratssitzungen, Protokolle anderer Gremien wie Vorstandssitzungen, sowie zugehörige Anhänge aus Sitzungen wie Audit Reports, etc.
- **Audit Trail Proof:** Verlassen Sie sich auf einen sicheren Audit Trail aller unternehmensrelevanten Entscheidungen. Fides dokumentiert alle Handlungen mit Zeitstempel und IP-Adresse. Dieser audit trail erfüllt die Anforderungen von Behörden und Wirtschaftsprüfern und ermöglicht es Ihnen, zu beweisen, dass Sie rechtzeitig und rechtskonform gehandelt haben. Fides schafft Transparenz darüber, wer wann zu Vorgängen zustimmt und unterschreibt, wodurch eine effektive Arbeitsweise gefördert wird.

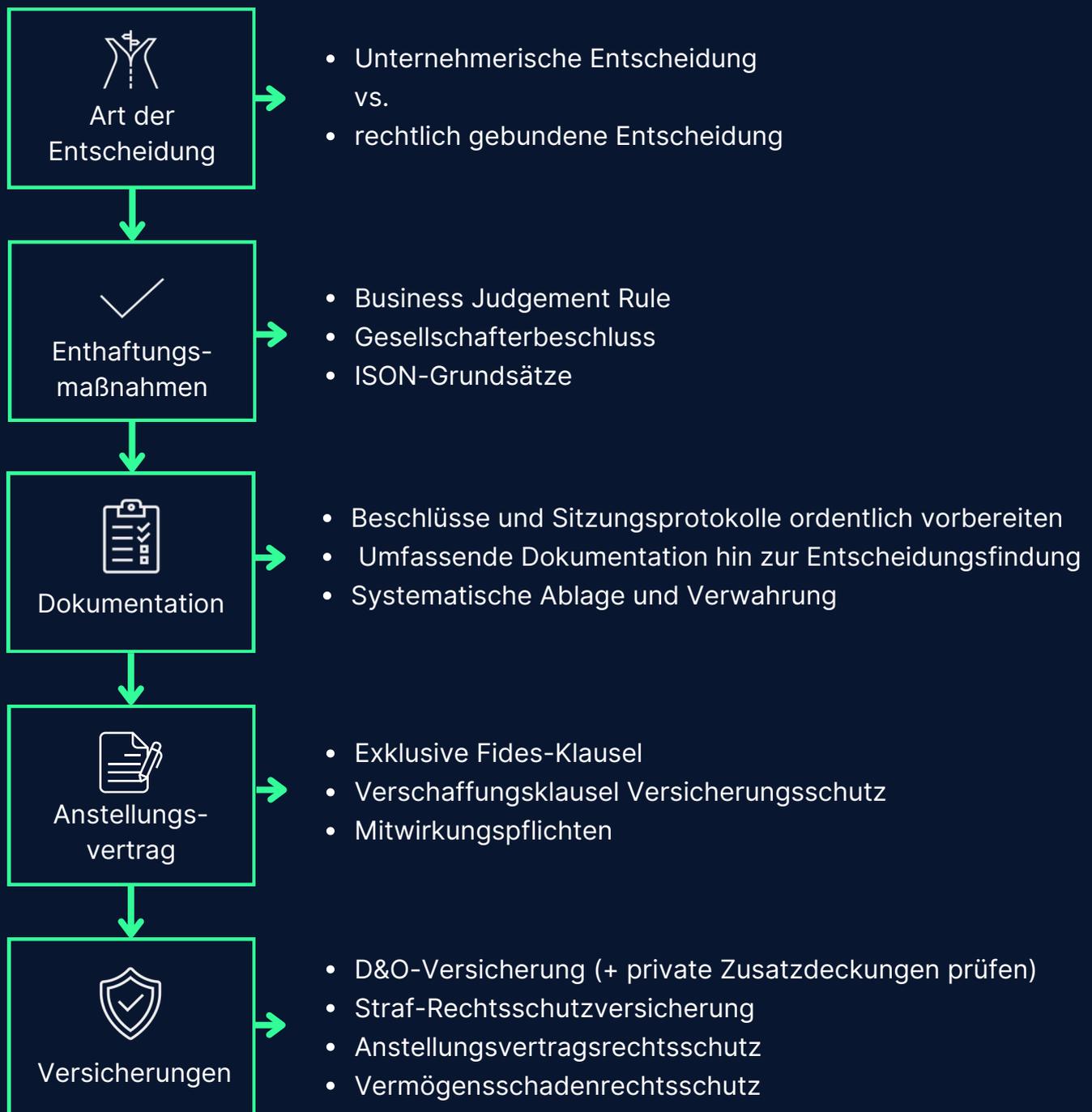
Sichern Sie sich eine faire Ausgangslage für den Fall der Fälle. In Partnerschaft mit dem Spezialversicherungsmakler *Risk Partners GmbH* konnten die Kolleg:innen nicht nur eine einmalige Innovation am Versicherungsmarkt durchsetzen, welche in den Bedingungen führender Versicherungspartner akzeptiert und verankert wird, sondern Sie erhalten auch eine **Garantie auf Prämienreduzierung für Ihre D&O-Versicherung** durch die verbesserte Governance unter Einsatz der **Fides-Governance-Suite!**

Doppelt profitieren: Governance-Risiken vorbeugen, ganzheitlich managen und bei Ihrer D&O-Versicherung sparen!

7. Checkliste für Geschäftsleiter:innen

An alles gedacht, um Haftungsfallen zu vermeiden?

Zur bestmöglichen Absicherung gegen Haftungsfälle bietet es sich an, die folgenden Schritte zu befolgen:



Ihre Ansprechpartner:innen für weitere Fragen



Fides

Lisa Gradow

Founder & CEO, Fides Technology GmbH

lisa.gradow@fides.technology | +49 176 99817855
fides.technology



ESCHE
SCHÜMANN
COMMICHAU

Eva Homborg

Partnerin bei Esche Schümann Commichau

eva.homborg@esche.de | +49 40 36805169
esche.de



Für Fragen zu Ihrem persönlichen
Versicherungsbedarf



Florian Eckstein

Managing Partner & Gründer, Risk Partners GmbH

florian.eckstein@riskpartners.de | +49 171 1627788
riskpartners.de