

Trends in der D&O: Die Eigenschadendeckung

Über das Für und Wider von sogenannten „Gimmicks¹“, die mit dem Kern des D&O-Versicherungsschutzes nur noch am Rande zu tun haben, und die D&O-Bedingungswerke der letzten Jahren zum Teil enzyklopädische Ausmaße annehmen ließen, ist bereits hinreichend diskutiert und geschrieben worden. Dabei hat jedoch ein Deckungsbaustein in jüngster Vergangenheit fast schon geräuschlos (und zumeist kostenlos) Eingang in die D&O-Bedingungswerke gefunden, der die Beschreibung als „Gimmick“ keineswegs verdient. Es handelt sich dabei um das Element einer Eigenschadenversicherung zugunsten der versicherten Unternehmen. Damit sind Deckungsbausteine gemeint, die nicht das Haftpflichtrisiko von versicherten Personen – also Unternehmensorganen oder leitenden Angestellten – abdecken, sondern Schäden der Unternehmen losgelöst von einer konkreten Haftung der handelnden Personen versichern.

Dabei ist der Gedanke einer Eigenschadenversicherung in D&O-Policen keineswegs neu. Neben dem Company Reimbursement sind bereits seit längerem Klauseln etabliert, wonach eigener Versicherungsschutz zugunsten der Versicherungsnehmerin und ihrer Tochtergesellschaften besteht, wenn diese wegen einer Pflichtverletzung einer versicherten Person im Zusammenhang mit dem Handel von Wertpapieren der versicherten Gesellschaften auf Schadenersatz in Anspruch genommen werden. Hintergrund dieser Deckungserweiterung ist, dass ein Unternehmen Dritten gegenüber für das Handeln ihrer Unternehmensleiter einzustehen hat und sich die Wertpapierinhaber im Fall einer solventen Gesellschaft vorrangig an diese und – wenn überhaupt – sekundär an die versicherten Personen halten werden. Allerdings setzt diese Eigenschadenkomponente regelmäßig voraus, dass Haftungsansprüche gegen die betroffene Gesellschaft gerade wegen einer Pflichtverletzung einer versicherten Person im Zusammenhang mit Wertpapierhandel erhoben werden. Die Deckung für Wertpapierhandel erstreckt den Versicherungsschutz einer D&O-Police also nur partiell auf die Unternehmen und greift etwaigen Regressansprüchen gegen Organmitglieder vor. Auch wenn D&O-Policen zum Beispiel Kostenschutz für eine Firmenstellungnahme in behördlichen Ermittlungsverfahren bieten, geht es dabei nur vordergründig um Eigenschadendeckung. Letztlich dient die Erweiterung allein dem mittelbaren Schutz der versicherten Personen, denn deren Verteidigung muss die Stellungnahme des Unternehmens dienen, für welche der D&O-Versicherer aufkommt. All diese Deckungselemente stellen letztlich keine wirkliche Eigenschadendeckung zugunsten der Unternehmen dar.

Anders ist dies bei einigen jüngst neu aufgetretenen Klauseln. Hierbei lassen sich grob drei verschiedene Arten von Deckungsbausteinen unterscheiden:

¹ Vgl. Duden: Eine lustige oder sonst attraktive Zugabe, manchmal auch ein Werbegeschenk von geringem materiellen Wert.

1. Regelungen, die eine Überführung von Deckungsansprüchen versicherter Personen durch Abtretung an die Gesellschaft regeln und den Unternehmen ein sich anschließendes unmittelbares Vorgehen gegen den D&O-Versicherer aus übergegangenem Recht ermöglichen sollen (siehe unten I.).
2. Klauseln, in denen bestimmte Haftungsbeschränkungen oder -hindernisse zugunsten der versicherten Personen überwunden werden sollen. Hier wird den Unternehmen ein Deckungsanspruch gegen den Versicherer eingeräumt, wenn z.B. eine Innenhaftung der versicherten Person aufgrund gesetzlicher oder gesellschaftsinterner Beschränkungen ausgeschlossen ist oder der Dienstvertrag der versicherten Person entsprechende Beschränkungen enthält (siehe unten II.1).
3. Bedingungswerke, die vorsehen, dass bei Haftungsansprüchen gegen Arbeitnehmer eine Einstandspflicht des Versicherers in Höhe des vollen Schadens bestehen soll, auch wenn die Mitarbeiter auf Grund der arbeitsrechtlichen Regelungen zum sog. Innerbetrieblichen Schadensausgleich nicht oder nur beschränkt haften (siehe unten II.2).

Diese Regelungen gehen manchen Marktteilnehmern jedoch nicht weit genug. In jüngster Zeit sind immer häufiger Forderungen anzutreffen, die D&O-Versicherung als reine Eigenschadenversicherung der Unternehmen auszugestalten². Danach soll das Unternehmen unmittelbar Deckungsansprüche gegen den Versicherer geltend machen können, wenn ihm durch Pflichtverletzungen von versicherten Personen Schäden entstanden sind; ein Haftungsprozess gegen die handelnden Personen soll dadurch entbehrlich werden (siehe unten III.).

Ob die neuartigen Eigenschadenelemente der D&O-Versicherung aus Sicht der Versicherten oder der Versicherungsnehmerin notwendig sind und überhaupt noch zum Schutzbereich einer solchen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung zählen, erscheint zumindest diskussionswürdig. Sie verstellen den Blick auf die eigentliche Funktion einer solchen Police. Die Vermengung von Eigenschadenelementen mit der Haftpflichtkomponente einer D&O-Police kann sogar dazu führen, den Versicherungsschutz der versicherten Unternehmensleiter auszuhöhlen.

I. Direktanspruch nach Abtretung

Im Lichte der jüngsten Rechtsprechungsentwicklung dürften zunächst Klauseln in den D&O-Policen hinfällig sein, die eine Übertragung von Deckungsansprüchen der versicherten Personen an die geschädigten Unternehmen regeln und dadurch einen Direktanspruch des Unternehmens begründen sollen. Solche Klauseln wurden aufgenommen, um Zweifel an der Abtretbarkeit des Deckungsanspruchs

² So etwa Koch, Die VersicherungsPraxis (VP) 9/2015, 10 ff.

bei Innenhaftungsfällen zu begegnen. Hierfür wurden umfangreiche Regelungen entwickelt, die festlegen, unter welchen Voraussetzungen eine Versicherungsnehmerin oder Tochterunternehmen unmittelbar vom D&O-Versicherer die Befriedigung von Schadenersatzansprüchen verlangen können, die auf Pflichtverletzungen von versicherten Personen beruhen.

Allerdings hat der BGH in seinen Urteilen vom 13. April 2016 inzwischen klargestellt, dass bei Innenhaftungsfällen auch die geschädigte Versicherungsnehmerin oder in den Versicherungsschutz einbezogene Tochterunternehmen als geschädigte Dritte im Sinne von § 108 Abs. 2 VVG anzusehen sind. Außerdem kommt es nach der Rechtsprechung des BGH für das Bestehen des Deckungsanspruchs nicht darauf an, ob die schriftliche Inanspruchnahme der versicherten Person durch das Unternehmen in der Absicht erfolgt, den Versicherten wegen des gegen ihn erhobenen Schadenersatzanspruchs tatsächlich mit seinem persönlichen Vermögen haftbar zu machen (Stichwort: ernstliche Inanspruchnahme), oder ob die Inanspruchnahme lediglich zur Auslösung des Versicherungsfalles unter der D&O-Police erfolgt und sich das Unternehmen eigentlich allein an den Versicherer halten will. Damit sind die diskutierten Bedenken gegen die Wirksamkeit einer Abtretung von Deckungsansprüchen bei Innenhaftungsfällen für die Praxis ausgeräumt.

Zwar existieren durchaus noch ungeklärte Rechtsfragen im Umfeld der Abtretung von Deckungsansprüchen, jedoch sind Regelungen in Bedingungswerken hierüber angesichts der neuen BGH-Rechtsprechung kaum mehr sinnvoll und wohl auch nur eingeschränkt möglich. Im Sinne klar verständlicher Bedingungswerke erscheint es daher für alle Beteiligten vorteilhaft, es nach den klarstellenden Urteilen des BGH bei den gesetzlichen Regelungen zu belassen und im Übrigen die weitere Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten. Ein direktes Vorgehen gegen den Versicherer nach Abtretung der Deckungsansprüche kann den versicherten Unternehmen ohnehin nicht mehr verwehrt werden.

II. Originäre Eigenschadendeckung bei Haftungsbegrenzungen und -ausschlüssen

In unterschiedlicher Form sehen D&O-Police Direktansprüche der Unternehmen gegen den Versicherer vor, wenn Schadenersatzansprüche gegen die versicherten Personen auf Grund von Haftungseinschränkungen oder Beschränkungen bei ihrer Geltendmachung nicht durchgesetzt werden können.

1. Haftungsausschlüsse

Zunächst geht es hierbei um Fälle, in denen eine Haftung der versicherten Personen im Grundsatz bestehen würde, diese allerdings auf Grund von Besonderheiten des konkreten Falls nicht durchgesetzt werden kann. Zu denken ist hierbei an die – keineswegs seltenen – Konstellationen, in denen die Haftung von Geschäftsleitern durch Satzung oder dienstvertraglich beschränkt wird. So ist es z.B. bei

Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH nicht unüblich, dass die Haftung der Geschäftsführer auf eine grob fahrlässige oder vorsätzliche Schadenverursachung beschränkt wird. Solche Regelungen sind ohne Weiteres wirksam.

Derartige Regelungen führen dazu, dass eine Eintrittspflicht des D&O-Versicherers für Haftpflichtansprüche kaum noch in Frage kommt. Im Bereich der vorsätzlichen Schadenverursachung sind Deckungsansprüche ohnehin ausgeschlossen. Für den weiten Bereich der (grob) fahrlässigen Pflichtverletzungen kommt auf Grund der genannten dienstvertraglichen Klauseln bereits eine Haftung der Geschäftsleiter nicht mehr in Frage und, bei klassischer Konzeption, deshalb auch keine Leistung aus der D&O-Versicherung. Die Ursache für diese – kaum beabsichtigten – Konstellationen dürfte zum Teil darin liegen, dass beim Einkauf von D&O-Schutz die Dienstverträge der Organe nicht in die Überlegungen einbezogen wurden oder auch nicht mehr abzuändern wären.

Um dieser Situation abzuhelpen, gewähren neuere D&O-Bedingungswerke auch dann Versicherungsschutz, wenn ein Haftpflichtanspruch der Versicherungsnehmerin oder eines versicherten Tochterunternehmens gegen eine versicherte Person nur deshalb nicht geltend gemacht werden kann, weil die Haftung zwischen dem Unternehmen und der versicherten Person vertraglich, satzungsgemäß oder gesetzlich – etwa gemäß § 31a Abs. 1 BGB (Vereine) – begrenzt ist. Dies ist eine beachtliche Erweiterung des Deckungsschutzes zugunsten der versicherten Gesellschaften, da in der Praxis Organhaftungsansprüche der Gesellschaft recht häufig an Haftungsbeschränkungen scheitern.

Die besagten Klauseln erweitern die Deckung zudem auf Konstellationen, in denen der Haftungsanspruch wegen eines nachträglichen Verzichts (Generalbereinigung) nicht mehr geltend gemacht oder durchgesetzt werden können. Dies betrifft zumeist Fälle, in denen die versicherte Person die Gesellschaft verlassen hat. Im Zuge von Ausscheidensvereinbarungen wird dann häufig die umfassende Abgeltung aller gegenseitigen Ansprüche vereinbart. Solche Vereinbarungen erfassen auch Sachverhalte und Ansprüche, von denen das Unternehmen keine Kenntnis hatte oder hätte haben können.

In den AVB wird dies technisch so gelöst, dass der Freistellungsanspruch der betroffenen versicherten Person auf das versicherte Unternehmen übergeht, und zwar in dem Umfang, in dem ohne die Haftungsbegrenzung bzw. ohne den nachträglichen Verzicht eine Haftung der versicherten Person gegenüber dem Unternehmen tatsächlich begründet und durchsetzbar gewesen wäre. Zugleich verzichtet der Versicherer auf eventuelle Regressansprüche gegen versicherte Personen.

Im Ergebnis werden durch eine solche Klausel also Haftungseinwände in deckungsrechtlicher Hinsicht für unbeachtlich erklärt und so die der D&O-Versicherung immanente Bilanzschutzfunktion der Unternehmen gestärkt. Andernfalls wäre dieser Schutz für die Unternehmen nachhaltig beeinträchtigt. Auch aus Sicht der Versicherer erscheint dies stimmig, da z.B. Haftungserleichterungen in

Dienstverträgen im Underwriting-Prozess regelmäßig nicht abgeprüft werden und der Versicherer mit einer entsprechenden Reduzierung des Risikos gar nicht rechnet.

2. Unbegrenzte Deckung von Arbeitnehmerhaftung

In den Schutzbereich der D&O-Versicherung sind neben Organen stets auch leitende Angestellte mit einbezogen, ebenso wie Mitarbeiter unterhalb dieser Funktionsebene, z.B. Angestellte in bestimmten Funktionen (Compliance Officer, Datenschutzbeauftragter, Leiter der Rechtsabteilung etc.). Angestellte, die nicht in Organfunktionen für das Unternehmen tätig sind, haften dem Unternehmen nach deutschem Arbeitsrecht für fahrlässig verursachte Schäden allerdings gar nicht oder nur begrenzt (Grundsätze des innerbetrieblichen Schadenausgleichs). Dies gilt auch bei grob fahrlässigem Handeln, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers in einem Missverhältnis zum Schadensrisiko der Tätigkeit steht, was häufig zu bejahen sein wird. Hier existiert zwar keine fixe Begrenzung der Haftungshöhe, im Regelfall haften Arbeitnehmer aber bis zu drei Bruttomonatsgehältern. Der Abschluss einer Versicherung, zu der keine gesetzliche Verpflichtung besteht (wie dies bei der D&O-Versicherung in Deutschland der Fall ist), hat keinen Einfluss auf die Anwendbarkeit der richterrechtlichen Grundsätze über den innerbetrieblichen Schadenausgleich. Es verbleibt vielmehr bei dem Prinzip, dass die Versicherung der Haftung folgt.

Einige D&O-Bedingungswerke setzen hier an und sehen eine Eigenschadendeckung zugunsten der Versicherungsnehmerin oder der Tochtergesellschaften bei Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern vor, die die gerade beschriebenen Haftungsbegrenzungen außer Acht lassen soll. Der Versicherer soll danach für die volle Höhe etwaiger Schäden aufkommen, ungeachtet der Frage, ob und in welcher Höhe die Mitarbeiter überhaupt schadenersatzpflichtig sind. Solche Deckungselemente haben mit einer Haftpflicht der Handelnden letztlich nichts mehr zu tun. Ihr Schutz tritt vollends in den Hintergrund, es geht allein um den Schutz des Unternehmens vor Vermögenseinbußen durch Mitarbeiterfehler. Erst recht gilt dies, wenn in diesen Deckungsbaustein sämtliche Mitarbeiter einbezogen werden – eine Leitungsfunktion als Voraussetzung für den Versicherungsschutz also gar nicht erforderlich ist.

Die Schadensszenarien sind denkbar weit, im Ergebnis zielt eine solche Deckung auf die Absicherung von Unternehmensverlusten durch jegliche Art von im Unternehmen verursachten Fehlern. Ob das Unternehmensrisiko überhaupt in einer umfassenden Eigenschadendeckung im Rahmen einer D&O-Versicherung abgesichert werden kann oder sollte, erscheint aus Kalkulations- und Risikogesichtspunkten zweifelhaft. Die Möglichkeit, für entsprechende Verluste stets direkt Deckung beim Versicherer einzufordern, dürfte einen hohen Anspruchsanreiz erzeugen („Deckung erzeugt Haftung“).

Wenn die Policen jedoch – wie zumeist – für solche Deckungsbausteine stark begrenzte Sublimite oder Selbstbehalte vorsehen, ist der Schutz des Unternehmens für Schäden durch Angestellte letztlich nur ein

scheinbarer. Darüber hinaus müssten sich die persönlich haftenden Unternehmensangehörigen, insbesondere die Organe, fragen, ob es in ihrem Sinne ist, dass die Deckungssumme der D&O-Police für Schäden durch Unternehmensangehörige abfließen kann, die selbst nicht für die entsprechenden Verluste haften würden. Mit der eigentlichen Schutzfunktion der D&O-Versicherung, der Absicherung einer persönlichen Haftung von Unternehmensleitern, hat dies nichts mehr zu tun.

Dabei ist es keineswegs so, dass die Einbeziehung von (leitenden) Angestellten ohne eine Abbedingung der arbeitsrechtlichen Haftungsprivilegierung für Zwecke des Deckungsschutzes nutzlos wäre. Bei der Aufnahme von Ermittlungen, etwa durch die Strafverfolgungsbehörden, drohen den Mitarbeitern enorme Verteidigungskosten, die den Betrag einer möglichen Haftung der Arbeitnehmer schnell übersteigen können. In solchen Konstellationen ist der Einschluss in die D&O-Police von ganz erheblichem Mehrwert. Nicht selten wird gegen Angestellte auch ein Vorsatzvorwurf erhoben und eine unbegrenzte Haftung geltend gemacht. Auch dann steht die D&O-Police für die Verteidigungskosten voll ein. Für solche Konstellationen und für Angestellte mit Leitungsfunktionen sollte der D&O-Schutz vorbehalten bleiben. Andernfalls droht ein Abfluss von Deckungskapazität und eine Aushöhlung des Versicherungsschutzes für diejenigen Unternehmensangehörigen, die einer persönlichen Haftung ausgesetzt sind.

Davon abgesehen sind separate Eigenschadendeckungen für Unternehmen, die Schäden durch fahrlässiges Handeln sämtlicher Mitarbeiter versichern, am Markt durchaus erhältlich. Der Versicherungsschutz ist aus den beschriebenen Gründen allerdings teuer und die verfügbaren Deckungssummen im Vergleich zur D&O limitiert. Ob eine solche separate Eigenschadendeckung Sinn macht, muss letztlich in jedem Einzelfall und unter Einbindung des jeweiligen Risikomanagements entschieden werden.

III. Gesamte D&O-Deckung als Eigenschadenversicherung?

Während die vorstehend beschriebenen Eigenschaden-Elemente als Ergänzungen zu herkömmlichen anzutreffen sind, gibt es auch Vorschläge, die D&O-Police gänzlich anders zu konzeptionieren und sie als Eigenschadenversicherung zu Gunsten der Unternehmen auszugestalten. Hinter diesen Vorschlägen steht vor allem die Überlegung, dass die Auseinandersetzung zwischen der Versicherungsnehmerin oder ihren Tochterunternehmen und den versicherten Personen über die Haftungsfragen vermieden werden soll³.

Diese Überlegungen erscheinen aus Unternehmenssicht auf den ersten Blick reizvoll. Ohne dass es einer Inanspruchnahme der versicherten Personen und ggf. einer Abtretung bedürfte, könnte sich das

³ Hierzu und zu ergänzenden Erwägungen für solche Vorschläge *Koch, VP 9/2015, 10 ff.*

geschädigte Unternehmen direkt an den D&O-Versicherer wenden und Ersatz für seine Schäden verlangen. Statt einen Prozess gegen den Unternehmensleiter führen zu müssen, könnte dieser das Unternehmen ggf. bei der Anspruchsdurchsetzung gegen den Versicherer unterstützen. Dabei könnte durch die Aufnahme entsprechender Regeln in die Police sichergestellt werden, dass dem geschädigten Unternehmen zur Durchsetzung von Ansprüchen dieselben Darlegungs- und Beweiserleichterungen zu Gute kommen, als würde es sich unmittelbar an das haftende Organ wenden. Letztlich stärkt dies die Bilanzschutzfunktion des Produkts.

Ein Problem dieses Vorschlags besteht allerdings darin, dass er letztlich nur einen Vorteil bietet, sofern es um Innenhaftungsansprüche unter einer D&O-Police geht. Und auch dort gilt dies nur für bestimmte Konstellationen.

Unbestritten stellen Innenhaftungsansprüche das mit Abstand häufigste Schadensszenario unter D&O-Policen dar. In diesen Fällen könnte ein Direktanspruch gegen den Versicherer aber ebenso durch die Abtretung der Deckungsansprüche von der versicherten Person an das Unternehmen herbeigeführt werden. Aber auch Drittanprüche sind in der Managerhaftung keinesfalls selten. So können z.B. Anleger oder Aktionäre auch die Geschäftsleiter auf Schadenersatz in Anspruch nehmen, etwa bei fehlerhaften Mitteilungen an den Kapitalmarkt. Die in der Praxis anzutreffenden Konstellationen sind vielfältig. Jedenfalls für solche Außenansprüche müsste die D&O-Deckung als Haftpflichtversicherung ausgestaltet bleiben, eine Eigenschadenpolice wäre insoweit untauglich und würde die versicherten Personen schutzlos stellen. Ähnliche Probleme ergeben sich bei Schadenersatzansprüchen, die das Deckungslimit übersteigen. Solche Fälle sind mit zunehmender Häufigkeit anzutreffen, seien dies klassische Innenhaftungsansprüche oder etwa Ersatzansprüche, die ein Insolvenzverwalter geltend macht. Die D&O-Haftpflichtpolicen sehen für solche Fälle einen umfassenden Kostenschutz der versicherten Person vor. Wie eine Eigenschadendeckung auf solche Konstellationen reagieren würde, ist nicht ersichtlich. Hier droht die Gefahr, dass der Manager jedenfalls wegen des die Deckungssumme übersteigenden Teils schutzlos bleibt. Auch Konstellationen, in denen Minderheitsaktionäre die Geltendmachung von Ansprüchen gegen das Management durch einen besonderen Vertreter durchsetzen (§ 147 Abs. 2 AktG), lassen sich durch eine Eigenschadenversicherung nicht zufriedenstellend lösen. In diesen Fällen ist die Interessenlage bei der Versicherungsnehmerin gerade gegen eine Schadensleistung gerichtet.

Eine Vielzahl weiterer Aspekte kommt hinzu. Haben sich die versicherte Person und das Unternehmen im Unfrieden getrennt, kommt es häufig zu Streitigkeiten über ausstehende Vergütungsansprüche des Managers. Die Unternehmen reagieren dann bisweilen mit der Erhebung von Schadenersatzansprüchen. In solchen Fällen bieten D&O-Policen den versicherten Personen Kostenschutz nicht nur für die Verteidigung gegen den Schadenersatzanspruch, sondern sie übernehmen auch die Kosten der von dem Manager erhobenen Vergütungsansprüche. Eine Eigenschadendeckung könnte möglicherweise die Schadenersatzansprüche auf den Versicherer umleiten, würde die versicherte Person allerdings im

Anstellungs- oder Vergütungsrechtsstreit, in dem es letztlich gleichermaßen um die behaupteten Pflichtverletzungen der versicherten Person geht, auf sich allein gestellt lassen.

Zudem verkennen die Vorschläge einer Umstellung des D&O-Schutzes auf eine Kaskodeckung die typischen Entwicklungslinien eines Manager-Haftungsfalles. Nicht selten beginnt dieser mit behördlichen Ermittlungen. Oder es werden Voruntersuchungen im Unternehmen begonnen. In beiden Fällen kann eine frühzeitige Beratung und Verteidigung der versicherten Personen von eminenter Bedeutung sein und wird daher von allen D&O-Haftpflichtpolicen berücksichtigt. Ob, von wem und in welchem Umfang es später unter Umständen zur Erhebung von Schadenersatzansprüchen kommt, ist zu Beginn oft noch nicht genau vorhersehbar. Ein effizienter Schutz der Manager muss derart frühzeitig ansetzen, um ggf. Anspruchserhebungen zu vermeiden oder die Haftungsrisiken durch frühzeitige Aufklärung und Verteidigung zu minimieren. All dies kann eine Eigenschadendeckung, die letztlich erst bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen ansetzt, nicht leisten. Ebenso wenig würde eine Eigenschadendeckung einen gleichmäßigen Schutz des Managements gewährleisten – es läge in der Hand des Unternehmens, welche Schäden es gegen den Versicherer geltend macht und welche es bei der versicherten Person einfordert, die dann im schlimmsten Fall sogar ohne Kostenschutz dastünde. Die Aufzählung ließe sich fortsetzen.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Ausgestaltung von D&O-Policen als Haftpflichtversicherung viele gute Gründe für sich hat. Nur bei einer Konzeption als Haftpflichtdeckung im Sinne der §§ 100 ff. VVG lässt sich ein umfassender Schutz der Unternehmensleiter realisieren, was aus Sicht des Managements stets der vorrangige Schutzzweck einer D&O-Deckung bleiben sollte. Unbestritten ist, dass von D&O-Versicherungen wegen der zumeist anzutreffenden Innenhaftungsfälle auch die Unternehmen profitieren, denn sie verschafft mit dem Versicherer einen solventen Schuldner für Haftungsansprüche gegen die versicherten Personen. ■

Autoren:

Manuel Wirtz (Hauptbevollmächtigter), Newline Insurance Company Limited, Direktion für Deutschland
Julia Seyer (Underwriterin Financial Lines), Newline Insurance Limited, Direktion für Deutschland

Newline Insurance Company Limited
Direktion für Deutschland
Schanzenstrasse 28a
51063 Köln
info.de@newlinegroup.com
+49 221 9669 4510
www.newlinegroup.de

Dieser Artikel ist in der Fachzeitschrift "Die VersicherungsPraxis" Ausgabe 5/2017 und in der Fachzeitschrift "PHI" 6/2017 erschienen.

© Newline Underwriting Management Limited. Newline Underwriting Management Limited und Newline Insurance Company Limited sind von der britischen Aufsichtsbehörde Prudential Regulation Authority zugelassene Unternehmen, die von der britischen Finanzaufsichtsbehörde Financial Conduct Authority und der Prudential Regulation Authority reguliert werden. Die Newline Insurance Company Limited – Direktion für Deutschland ist unter der Register-Nr. 5189 bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht registriert.