

ESGeht SÜDVERS

In Generationen denken: Nachhaltigkeit bei SÜDVERS

 SÜDVERS

Ausgabe

2025

Wir gehen weiter: für das, was kommt.

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

es ist der Blick auf kommende Generationen – er macht uns als Familienunternehmen aus. Darum handeln wir nie nur für uns. Durch diese Perspektive ist unser unternehmerisches Handeln immer mit einer besonderen Verantwortung verknüpft. Für das, was nach uns kommt. Nachhaltiges Handeln ist deshalb bereits seit der Gründung unseres Unternehmens in unserer DNA verankert. Unser Kompass sind unsere Werte: An ihnen orientiert sich der Umgang mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern. Es freut uns, dass wir unsere Dienstleistungen auf einem solchen Fundament anbieten dürfen. Und das über Generationen! Auf dieser Basis bewegen wir uns ständig weiter und setzen neue Impulse. Auch beim Thema Nachhaltigkeit: Mit diesem Magazin laden wir Sie herzlich ein, daran teilzuhaben.

Manfred Karle



Florian Karle



Ralf Bender



Jeder Mensch, jedes Unternehmen hinterlässt einen Abdruck auf der Erde. SÜDVERS ist sich der Verantwortung bewusst.



SEITE

04 Umwelt

Engagement für die Umwelt zeigt sich bei SÜDVERS im Einsatz für lokale Klimaschutzprojekte, in messbaren ESG-Leistungen und Instrumenten für nachhaltiges Risikomanagement.

06 Soziales

Werte wie Gemeinschaftlichkeit, Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein charakterisieren das Miteinander bei SÜDVERS. Engagement in der Region ist im Familienunternehmen fest verankert.

10 Unternehmensführung

Die Leitplanken der SÜDVERS Unternehmenskultur sind klar definiert. Das Unternehmen ist offen für Veränderung und verpflichtet sich zu ethischem Handeln.

17 Generationen

SÜDVERS ist ein Familienunternehmen in zweiter Generation. Die dritte befindet sich in den Startlöchern. Einer der Erfolgsfaktoren: Loslassen.

ESG geht um: Umwelt

Was ist Pina Earth?

Pina Earth bietet für Unternehmen CO₂-Zertifikate aus lokalen Klimaschutzprojekten. Damit werden Wald-Reinbestände (= Monokulturen) in klimaresilientere Mischwälder umgebaut. Für jede zusätzlich gespeicherte Tonne CO₂ wird ein CO₂-Zertifikat ausgegeben. Durch den Erlös können Waldbesitzer ihre Umbaumaßnahmen finanzieren und Unternehmen zum Klimaschutz beitragen. Die Projekte von Pina Earth folgen den Richtlinien des ISO-Standards 14064-2 bzw. dem Wald-Klimastandard und sind vom TÜV Nord validiert.

Einsatz für Klimaschutzprojekte

In unserer Kooperation mit Pina Earth unterstützen wir durch den Erwerb von CO₂-Zertifikaten den Aufbau von biodiversen, heimischen Mischwäldern. Sie zeichnen sich durch eine hohe Widerstandsfähigkeit aus und kommen mit veränderten klimatischen Bedingungen besser zurecht. Unsere Kooperation stellt sicher, dass in 2024 die Speicherung von zusätzlich 500 Tonnen CO₂ gefördert wird.

Engagement ist messbar: ESG-Score-Card

Wir möchten uns beim Thema Nachhaltigkeit kontinuierlich verbessern. Unsere Initiativen sollen eine Wirkung zeigen, die sich immer weiter entfaltet. Welche sichtbaren Erfolge wir dabei erzielen, lassen wir von einem unabhängigen Institut messen. Seit 2023 beauftragen wir ecovadis, ein ESG-Rating durchzuführen: Auf Basis aktueller Daten werden unsere ESG-Leistungen nach definierten Kriterien untersucht und bewertet. Das Ergebnis ist ein Rating in Form einer Score-Card. Damit erhalten unsere Kunden einen evidenzbasierten Überblick, wo wir beim Thema ESG derzeit stehen.

Unternehmen machen immer mehr zum ersten Mal

Risiken verändern sich. Sie werden komplizierter. Schwerer zu berechnen. Das betrifft zum Beispiel Risiken, die aufgrund des Klimawandels oder durch geopolitische Verschiebungen entstehen. Hinzu kommt das weite Feld der Cyberrisiken. All das sind neue Herausforderungen, die es vor einigen Jahren in diesem Ausmaß noch nicht gegeben hat. Und die für Unternehmen bedeuten, vieles zum ersten Mal zu machen. Es geht darum, neuen Risiken mit offenem Blick zu begegnen, sie zu erkennen und konstruktiv mit ihnen umzugehen. Das ist der Weg zu nachhaltigen, zukunftsweisenden Entscheidungen.

Unsere Angebote für Kunden

- Analyse und Bewertung von Risiken
- Unterstützung beim Aufbau von Resilienz
- Strategie und Unterstützung für das Risikomanagement
- Zugang zum Wissen internationaler Experten (Worldwide Broker Network)

Vorteile

- Mehr Sicherheit bei der Bewertung von Risiken
- Bessere Entscheidungsgrundlagen für die Versicherungswahl
- Mehr Nachhaltigkeit durch bessere Prävention und Risikoschutz
- Höhere Resilienz im Hinblick auf zukünftige Schadenereignisse
- Konsistentes Risikomanagement für international agierende Unternehmen

Stark vernetzt für globale Lösungen

SÜDVERS ist Teil der zwei bedeutendsten unabhängigen Maklernetzwerke weltweit: dem **Worldwide Broker Network (WBN)** und **Assurex Global**. 1989 war SÜDVERS-Gesellschafter Manfred Karle maßgeblich an der Gründung des WBN beteiligt, das heute mit über 120 Mitgliedsunternehmen in mehr als 110 Ländern vertreten ist. Seit Februar 2025 ist SÜDVERS darüber hinaus auch Partnerunternehmen von Assurex Global, dem weltweit größten unabhängigen Netzwerk inhabergeführter Makler. Assurex Global wurde 1954 gegründet und ist heute ein Netzwerk aus mehr als 100 der weltweit angesehensten und erfolgreichsten Versicherungsmaklern. Mit Innovationskraft und Kundenorientierung trägt SÜDVERS zur Mission beider Netzwerke bei, weltweit erstklassige Lösungen in den Bereichen Risikomanagement, Versicherungen und Employee Benefits zu bieten.

„Für neue Situationen gestalten wir neue Lösungen.“

Florian Karle



Manfred Karle hat vor mehr als 55 Jahren den Grundstein für das Unternehmen gelegt. Fragt man ihn, was ihm dabei besonders wichtig war, sagt er: „Dass es den Mitarbeitenden gut geht bei uns.“ Vielfalt und Chancengleichheit waren durch die werteorientierte Führung von Anfang an in der SÜDVERS-DNA gespeichert. Respekt, Toleranz, Vertrauen und Gleichberechtigung prägen unsere Unternehmenskultur. Dass in unserer Belegschaft schon heute mehr als 20 Nationen vertreten sind, ist eine ganz natürliche Entwicklung. In unserem Verhaltenskodex haben wir diese Leitplanken als offizielle Handlungsmaximen verewigt. Wir bei SÜDVERS glauben, dass Gesellschaft nur durch Zusammenhalt funktionieren kann. Auch im Kleinen.

Das erfolgreiche, unabhängige Familienunternehmen: der Arbeitsplatz der Stunde.

- People & Culture-Ansatz und wertebasierte Führung: Respekt, Vertrauen, Toleranz
- Gelebte Diversität und Inklusion: interkulturelle Teams, über 20 Nationen, internationale Zusammenarbeit
- Sinnstiftende Tätigkeit: SÜDVERS schützt Menschen und Unternehmen
- Engagement bei der Kampagne „Made in Germany – Made by Vielfalt“ (als einziges Familienunternehmen in der Versicherungsbranche)
- Aus- und Weiterbildungsprogramme (u.a. zu Führungsthemen, Rent-a-Boss, Führungskräfteentwicklung, WBN Catalyst Academy)
- Auszeichnungen an SÜDVERS als Arbeitgeber:
 - › Siegel „Great Place to Work®“ (2022/2023)
 - › Auszeichnung Handelsblatt „Fair Company“ (2023)
 - › Auszeichnung F.A.Z.-Institut „Top-Arbeitgeber – Innovativ. Digital. Nachhaltig.“ (2022)

„Wir sind für unsere Kunden und Mitarbeitenden da. Egal wann, egal wo. Das ist es, was SÜDVERS ausmacht.“

Manfred Karle

People & Culture bei SÜDVERS

Was steckt hinter dem People & Culture-Ansatz bei SÜDVERS?

Die Kultur eines Unternehmens entscheidet darüber, wie erfolgreich es ist. Sie ist eine Bedingung für die intrinsische Motivation der Menschen und sorgt dafür, dass Arbeit als eine erfüllende Erfahrung erlebt werden kann.

Welche Unternehmenskultur ist motivierend?

Im heutigen Arbeitnehmermarkt ist für Organisationen eine Kultur wichtig, in der DE&I (Diversität, Gleichheit und Inklusion) sichtbar gelebt werden. Sie ist für Mitarbeitende, vor allem der Generationen Y und Z, ein entscheidendes Kriterium bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Werte wie Respekt und Toleranz, Vertrauen und Fairness im Umgang miteinander sollten für alle spürbar sein.

Welche Fähigkeiten sind in Zukunft gefragt?

Im Zeitalter von KI und Digitalisierung nimmt die Halbwertszeit von Wissen ab, der technologische Fortschritt schreitet dagegen rasend schnell voran. Alle Menschen müssen lernen, damit umzugehen. In diesem Rahmen werden Kompetenzen wie Neugier, Lernfähigkeit und Agilität immer wichtiger.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit bei HR?

Mitarbeitende schauen immer mehr darauf, welchen Zweck und gesellschaftlichen Nutzen ein Unternehmen verfolgt. Das müssen keine abstrakten Visionen sein. Aber es sollte klar erkennbar sein, wohin ein Unternehmen will, welchen Anspruch es an sich hat und für welche Ziele es sich engagiert. Das schafft Orientierung und die Gewissheit, am richtigen Platz zu sein.

„Unsere Arbeitskultur ist geprägt von Wertschätzung und Offenheit. Ein respektvoller Umgang miteinander ist die beste Voraussetzung für ein inspiriertes und motiviertes Team.“

Saida Karroum

Chief Human Resources Officer

Internationales Führungstraining

Die WBN Catalyst Academy bietet für junge Talente der Mitgliedsunternehmen aus der Versicherungsbranche Führungstrainings. Das Besondere daran: Sie führt Menschen aus aller Welt zusammen, die bei diesen Veranstaltungen netzwerken, voneinander lernen und kreative Impulse sammeln können. Eine hervorragende Vorbereitung auf zukünftige Führungspositionen! Auch von SÜDVERS sind junge Talente dabei.

Saida Karroum



ESGeht um: Chancen- gleichheit

Sie gehören zum Gründungsnetzwerk von „Fidi – Frauen in der Industrieversicherung“. Was steckt dahinter?

Frauen sind in der Industrieversicherung unterrepräsentiert. Bei Fidi setzen wir uns dafür ein, dass sich das ändert. Unser Ziel ist es, die Anzahl der Kolleginnen auf allen Hierarchieebenen zu erhöhen.

Wie gehen Sie dabei vor?

Wir schaffen Netzwerke, um die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen und ihren Austausch zu fördern. Das machen wir mit Veranstaltungen und Mentoring, Pressearbeit und durch die Teilnahme an Branchentreffen. Gleichzeitig wollen wir Fachwissen vertiefen und die Gleichberechtigung stärken.

Haben Sie ein paar Zahlen für uns?

Der Anteil der Frauen in Vorständen wächst, aber laut einer Studie der Allbright-Stiftung beträgt er bis heute nur 17,4 Prozent. Dabei sind 50 Prozent der Mitarbeitenden in der Versicherungsbranche weiblich. Es geht aber

Jessica Reimers

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir setzen uns für alle Lebensgemeinschaften ein, in denen langfristig soziale Verantwortung füreinander übernommen wird. Das kann die Erziehung von Kindern sein, aber auch die Pflege und Betreuung von Angehörigen. Familien sind die Stütze unserer Gesellschaft und machen uns zukunftsfähig. Deshalb bietet SÜDVERS seinen Mitarbeitenden Arbeitszeitmodelle an, die eine dynamische Verbindung von Beruf und Familie ermöglichen.



Jessica Reimers
Geschäftsführerin
Assekuranzmakler

nicht nur um Führungspositionen. Die Female Workforce muss generell besser zum Tragen kommen. Wir hätten in der gesamten Wirtschaft rund 840.000 Arbeitskräfte mehr, wenn alle Frauen mit Kindern unter sechs Jahren so viel arbeiten könnten, wie sie möchten. Würden flexible Bedürfnisse besser berücksichtigt, würden wir schneller vorankommen.

Was verstehen Sie unter „flexiblen Bedürfnissen“?

Damit ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeint. Wir brauchen in der Arbeitswelt neue Herangehensweisen, um flexiblen Bedürfnissen gerecht zu werden. Es geht um Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, aber genauso um Gesundheit, Weiterbildung und bedarfsgerechte Förderung.

Wie wirkt sich das auf Arbeitszeitmodelle aus?

Flexible Bedürfnisse müssen darin Raum finden und sich in attraktiven Angeboten spiegeln. Unternehmen mit einer entsprechenden Kultur werden den Fachkräftemangel besser bewältigen, jüngere Talente anziehen und langfristig resilienter sein. Mit Fidi machen wir Modelle transparent und zeigen, was möglich ist.

Und wie sieht es mit solchen Modellen bei SÜDVERS aus?

Wir sind ein Familienunternehmen im doppelten Sinn. Denn wir bieten unseren Mitarbeitenden Arbeitszeitmodelle an, die eine dynamische Verbindung von Beruf und Familie ermöglichen. Das ist Teil unserer DNA.

Engagement in der Region

Fürs Gemeinwohl setzt sich SÜDVERS immer wieder mit sozialen Aktionen und Spenden ein. Zum Beispiel:

- Unterstützung für „Ärzte ohne Grenzen e.V.“ anlässlich des 75-jährigen Firmenjubiläums
- Spendenkampagne für den action medeor e.V. zur medizinischen Unterstützung in der Ukraine
- Spendenaktion zur Stärkung der Bildungssituation von Kindern in Deutschland: Unterstützung im Rahmen von Patenschaften für die Ralf-Rangnick-Stiftung

„Je vielfältiger ein Team, desto besser ist das Ergebnis der gemeinsamen Leistung.“

Florian Karle

Es bleibt in der Familie. Auch morgen.

Als Familienunternehmen sind wir auf Langlebigkeit ausgerichtet. Kurzfristige Gewinnmaximierung ist nicht unser Ziel. Deshalb sind die 48 Private-Equity-Fonds, die sich derzeit in der Versicherungsbranche umschaun, für uns nicht interessant. Vielleicht gehören wir damit zu den Exoten der Branche. Aber das ist unser Weg. Wir bleiben unabhängig. Und das wird auch in der nächsten Generation so bleiben. Sie steht schon in den Startlöchern.

Unsere Angebote für Kunden

- Lösungen für Employee-Benefits (auch international), Förderung von Gesundheit (z. B. betriebliche Krankenversicherung und Berufsunfähigkeitsversicherung) und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- Nachhaltige Altersvorsorge durch Betriebsrente
- Mehr Effizienz durch digitale Verwaltung

Vorteile

- Attraktive Arbeitgebermarke
- Finden und Binden von Talenten
- Höhere Motivation und Zufriedenheit
- Höhere Attraktivität als Arbeitgeber in einem Arbeitnehmermarkt



Made in Germany – Made by Vielfalt

Unter dem Motto “Made in Germany – Made by Vielfalt“ engagieren sich mehr als 120 deutsche Familienunternehmen für mehr Toleranz und Offenheit in der Gesellschaft.

Wir sind davon überzeugt, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland von Vielfalt profitiert und an Innovationskraft gewinnt.

Eine starke Wirtschaft muss auf die verstärkte Integration ausländischer Fachkräfte ins Arbeitsleben setzen.

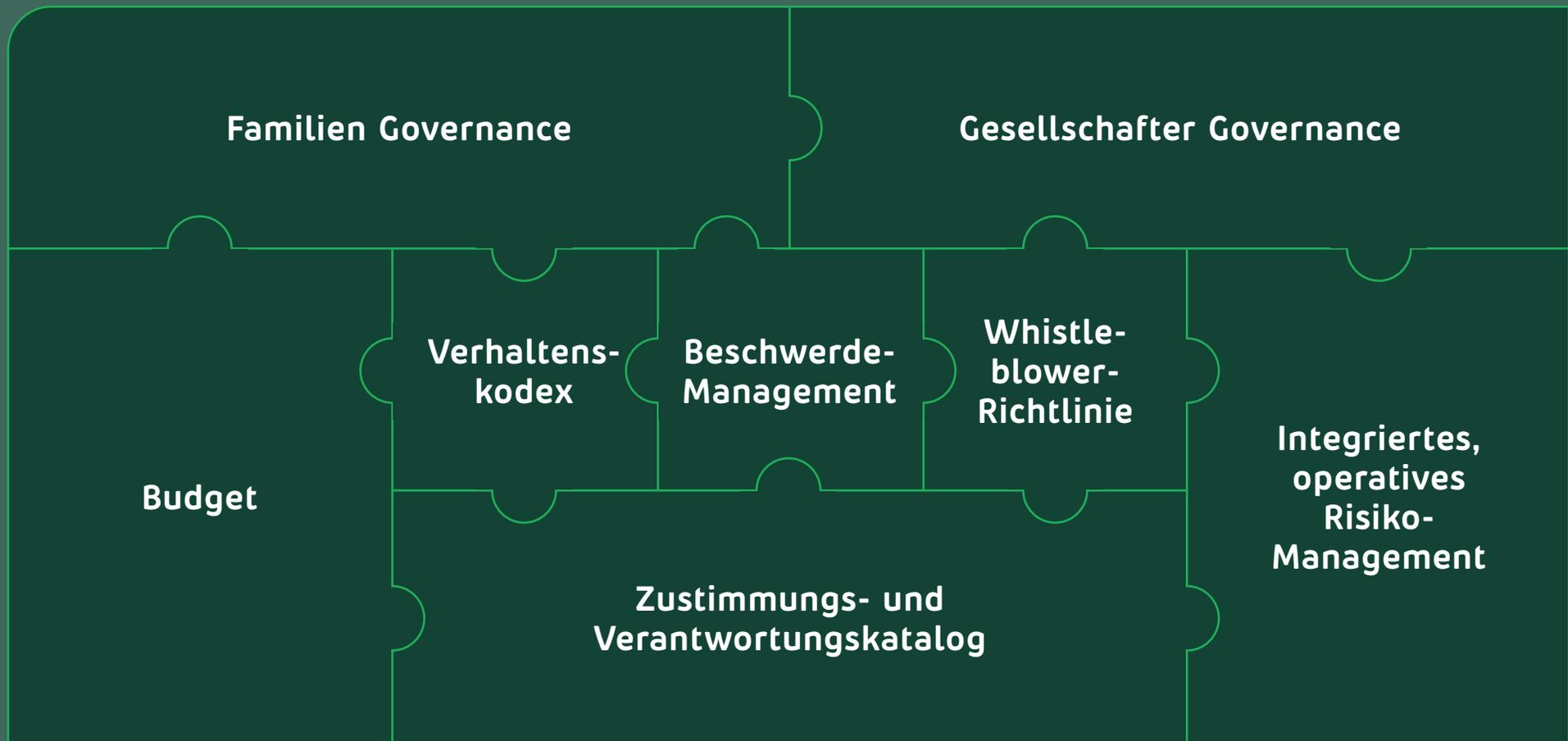
Widerstandsfähig mit Werten.

Woran hält sich ein Unternehmen in einer Zeit, in der es vieles zum ersten Mal macht? In der sich die Innovationen gegenseitig überholen? In einer Landschaft mit unabsehbaren Risiken?

Mit diesen Fragen beschäftigen wir uns jeden Tag. Enkelfähig zu sein, heißt für uns, sich weiterzubewegen in einer Welt, die geprägt ist von Technologiesprüngen, künstlicher Intelligenz und Data Science. Als Familienunternehmen ist es unser Ziel, die darin liegenden Chancen zu erkennen. Und die damit verbundenen Risiken als Möglichkeit zu nutzen, um langfristig Werte zu schaffen. Dazu braucht es eine Unternehmenskultur, die offen ist für Veränderung und sich gleichzeitig zu ethischem Handeln verpflichtet. Das sind die Leitplanken, die unser Handeln bestimmen.



SÜDVERS-Compliance-Rahmen



ESGeht um: Family Business Governance

Wie lässt sich ein Unternehmen über Generationen hinweg erfolgreich in der Familie halten? Diese Frage beschäftigt Florian Karle nicht erst seit gestern. Er verfolgt das Thema auch aus wissenschaftlicher Sicht: unter anderem mit der Unterstützung der WIFU-Stiftung und darüber hinaus im Dialog mit Studierenden.

Woher kommt das wissenschaftliche Interesse an Familienunternehmen?

Die dritte Generation sitzt in unserem Familienunternehmen bereits in den Startlöchern. Eine gelungene Unternehmensnachfolge war uns schon immer sehr wichtig. Die WIFU-Stiftung fördert Lehre und Forschung zu diesem Thema. Sie untersucht die besonderen Dynamiken in Familienunternehmen und unterstützt den Transfer der Forschungsergebnisse in die Praxis. Wir können also nur davon profitieren und hinzulernen, wenn wir Erkenntnisse in diesem Gebiet fördern.

Welche sind das zum Beispiel?

Unter anderem sind am WIFU die sogenannten Wittener Thesen entstanden. Danach sind Familienunternehmen zum Beispiel zwar erfolgreicher, aber auch gefährdeter als andere Unternehmen. Familiärer, aber auch beratungsresistenter. Werte und Sinnstiftung sind in Familienunternehmen darüber hinaus besonders wichtig. Warum gibt es uns?

Wem nützt unsere Tätigkeit? Auf diese Fragen wollen wir Antworten finden. Das drückt auch unser Purpose aus: Wir schützen Menschen und Unternehmen.

Was brauchen Familienunternehmen, um Generationen zu überdauern?

Sie brauchen einen Leitfaden, der Werte und unternehmerische Ziele verknüpft. Wir nennen das Family Business Governance. Darin werden Familie und Unternehmen gegenübergestellt und die Rollen geklärt. Nur so lässt sich Entscheidungsfähigkeit sichern. Dieser Leitfaden sollte in einer Art Verfassung festgehalten werden. Und so viel Substanz haben, dass er Generationen überdauert.

Sie teilen Ihre Erfahrungen mit Studierenden. Warum?

Der Dialog mit jungen Menschen ist äußerst inspirierend. Mit meinem Gastvortrag am Institut für Familienunternehmen und Mittelstand an der WHU wollte ich den Studierenden vermitteln, wie attraktiv es sein kann, in einem Familienunternehmen zu arbeiten. Gerade heute! Hier haben sie die Möglichkeit, aktiv den Wandel mitzugestalten. In einem Umfeld, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht und in dem Werte gelebt werden.

Florian Karle
Geschäftsführender
Gesellschafter



Florian Karle

Nachhaltig agieren – Zukunft sichern.

Nachhaltig zu handeln und darüber zu berichten, wird für Unternehmen immer wichtiger. Darin liegen viele Chancen: Unternehmen stärken ihre Transparenz, werden resilienter und definieren die Leitplanken für zukunftsweisende Entscheidungen. Auch sind nachhaltig agierende Organisationen deutlich attraktiver für neue Talente. Mit dem Erfolg wächst aber auch Verantwortung. Allein die für einen Bericht notwendige Datenerhebung kann enorme Ressourcen binden. EU-Richtlinien machen die Sache zudem komplex. Ab 2025 nimmt das Thema noch mal Fahrt auf. Dann müssen sich noch viel mehr Unternehmen gemäß der CSRD-Richtlinie prüfen lassen als bisher.

Wie wir unser Unternehmen führen.

- Familiengeführtes, unabhängiges Unternehmen in zweiter Generation
- Verhaltenskodex (Code of Conduct) definiert Leitlinien der Unternehmenskultur
- Geregelter Umgang mit Daten, Ressourcen und Produkten
- Compliance Officer und Whistleblower-Hotline (über die gesetzlichen Anforderungen hinaus)
- Unabhängiger Aufsichtsrat und Unternehmensbeirat sorgen für Transparenz, Kontrolle und Expertise
- Verfahren zur Identifizierung und Steuerung von Risiken und Chancen
- Engagement im Verband der Familienunternehmen
- Engagement bei der WIFU-Stiftung (Wittener Institut für Familienunternehmen)
- Gründungsmitglied des Worldwide Broker Network (WBN, 120 Mitgliedsunternehmen in 110 Ländern) international agierender Unternehmen

Whistleblower

Mitarbeitende bei SÜDVERS sind verpflichtet, Verstöße gegen ethische Richtlinien und Grundsätze zu melden. Sie können sich an Vorgesetzte oder Compliance Officer wenden. Alternativ können sie die von SÜDVERS eingerichteten Whistleblower-Infokanäle nutzen.

ESGeht um: Werte und Verantwortung

Was charakterisiert die Unternehmenskultur bei SÜDVERS?

Wir agieren auf der Basis klarer Ziele und Werte. Die grundlegende Frage ist: Wozu ist es gut, was wir tun? Unsere Mitarbeitenden kennen die Antwort: Wir schützen Menschen und Unternehmen. Sie wissen, dass sie eine sinnstiftende Tätigkeit ausüben – und gehen für SÜDVERS gerne die Extrameile. Wir schaffen ein Umfeld, in dem sich Mitarbeitende wohlfühlen und ihre Talente entfalten können. Damit das im Alltag gut funktioniert, navigiert uns unser Wertekompass. Verantwortung und Vertrauen, Respekt und Vielfalt prägen unser Miteinander.

Warum gibt es bei SÜDVERS einen Verhaltenskodex?

Er ist ein zentrales Instrument unserer Unternehmensführung. Wer sich weiterentwickeln will, braucht einen Kern, auf den er sich verlassen kann. Vor allem, wenn er in einer Welt voller Umbrüche lebt. Gerade hier ist ein Verhaltenskodex wichtiger denn je. Er gibt uns allen Orientierung im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, mit Kunden und Geschäftspartnern, aber auch mit Ressourcen, Daten und Produkten. Er unterstützt uns dabei,

Ralf Bender



integer zu handeln und die richtigen Entscheidungen zu treffen. Der Verhaltenskodex ist für den nachhaltigen Unternehmenserfolg unverzichtbar.

Und was steht drin?

Wir schreiben die für uns wichtigen Leitlinien fort und verknüpfen sie mit Regeln. Das sind die Leitplanken, die uns ein verantwortungsvolles ethisches und juristisches Handeln über Grenzen hinweg ermöglichen. Darüber hinaus enthält der Kodex Compliance-Regeln, zum Beispiel für den Umgang mit Spenden und Geschenken. Dieses Verhalten war auch schon vorher für uns kulturprägender Maßstab, jetzt haben wir das ungeschriebene Gesetz in Worte gefasst.

Warum sind Werte gerade im Zeitalter von KI wichtig?

Der Verhaltenskodex und unsere Werte illustrieren sehr gut den Rahmen, in dem wir uns als Familienunternehmen weiterbewegen. Die digitale Transformation und KI verändern unsere Tätigkeiten. Sie werden und sollen aber nichts an unserer grundsätzlichen Haltung und unserem humanistischen Menschenbild ändern. Das ist uns enorm wichtig.

Ralf Bender
CEO

„Der Verhaltenskodex ist der zentrale Kompass unserer Unternehmensführung.“

Ralf Bender
CEO

Cyberisiken

... sind für Unternehmen ein wichtiges Vorsorgefeld. IT-Sicherheit und Cyber-Versicherung sind eng miteinander verknüpft. Durch die Kooperation mit dem niederländischen Cyber-Start-up EYE-Security erhöhen wir nachhaltig die Versicherbarkeit – bei gleichzeitig reduziertem Schadensrisiko.

Unser Angebot für Kunden

- ESG-Risikobewertung: Identifizieren, Analysieren, Umsetzen
- Beratung zu Cybersicherheit
- D&O-Expertenwissen: eigenes D&O-Bedingungswerk
- Vertrauensschadenversicherung
- Strafrechtsschutzversicherung
- Kreditversicherung
- SÜDVERS Optimierungsprogramm
- WBN Declaration of Governance

Vorteile

- Planungssicherheit
- Mehr Transparenz
- Vermeiden von Überversicherung und Versicherungslücken
- Deckungsqualität
- Weniger Risikokosten
- Flexibilität
- Sicherheit, internationale Compliance-Regeln zu erfüllen
- Schutz vor Forderungsausfall
- Sicherung des Unternehmens-Cashflows



Worum **ESG** geht.

Ausblick

Wir verfolgen eine klare Zielsetzung: nachhaltiges, verantwortungsvolles und langfristig erfolgreiches Unternehmertum. Alles, was wir bei SÜDVERS tun, hat eine Wirkung auf kommende Generationen. Und vieles von dem, was aktuell in der Welt passiert, kann unser Leben und Handeln für Jahre beeinflussen. Rahmenbedingungen verschieben sich, Dinge werden unberechenbarer.

Umso dringlicher ist das Thema ESG. Umso wichtiger die Werte, die Leitlinien, die Grundlagen, die darin stecken. Denn erst dieses Fundament macht uns stark und widerstandsfähig genug, um einer dynamischen Zukunft gut gerüstet und mit einem klaren, zuverlässigen Kompass zu begegnen.

ESG wird für uns zukünftig einer der wichtigsten Anker und gleichzeitig Ansporn in unserem Unternehmen sein. Das bedeutet nicht nur, dass wir bis 2030 klimaneutral sein wollen. Sondern auch zu wissen, wo wir noch besser werden können. Wir wollen, dass unsere Kunden von uns weiterhin Besonderes erwarten dürfen, auch und gerade beim Thema ESG. Wir bewegen uns immer weiter.

ESGeht um: Unternehmertum

Es gab Zeiten, in denen sich der Unternehmenssitz von SÜDVERS in einer Garderobe befand. Und die Akten – wegen Platzmangel – in einem Renault 16 lagerten. Das ist schon 55 Jahre her. Dabei war ein Mann, der auch heute noch jeden Tag ins Büro kommt: Manfred Karle. Allerdings: Heute hat das Unternehmen über 600 Mitarbeitende aus 20 Nationen. Außerdem waren Bruni und Brinka, die beiden Hunde, damals auch noch nicht dabei.

Sie kommen jeden Tag ins Büro, obwohl Sie keine operative Verantwortung mehr haben. Warum?

Die Hunde müssen raus. Aber nein: Ein Leben ohne Arbeit kann ich mir nicht vorstellen. Mein Sohn und ich verstehen uns sehr gut. Er führt die Geschäfte, die Nachfolge ist längst geregelt, aber wir tauschen uns nach wie vor gern über wichtige Themen aus.

Klappt das gut?

Bestens. Ich lasse meine Sohn die Geschäfte machen und gebe Ratschläge nur, wenn ich gefragt werde.

Wie haben Sie die Nachfolge so gut hinbekommen?

Als ich 55 war, also vor 23 Jahren, haben wir in der Familie besprochen, wer das Unternehmen weiterführen möchte. Meine Tochter war nicht interessiert, mein Sohn aber schon. Wir haben eine faire Ausgleichslösung gefunden. Das ist sehr wichtig. Ich halte es auch für günstig, wenn die Anteile am Unternehmen auf möglichst wenige Personen verteilt sind. Außerdem haben wir für den anstehenden Generationswechsel bereits eine Familiencharta angelegt.

Manfred Karle
Geschäftsführender
Gesellschafter



Manfred Karle

Was ist das?

Alle Familienmitglieder haben sich zusammengesetzt und darüber nachgedacht, was ihnen in Bezug auf das Miteinander in Familie und Unternehmen wichtig ist. Dabei haben wir uns extern begleiten lassen. In mehreren Workshops haben wir unsere Werte und Inhalte gemeinsam erarbeitet, festgehalten und unterschrieben.

Was war Ihnen dabei wichtig?

Eine klare Regelung, wie wir Nachfolge, Führung und Eigentum in der Familie sehen. Und dass das Wohl des Unternehmens immer über Einzelinteressen steht. Außerdem war mir wichtig, den Umgang mit Vermögen schriftlich festzuhalten. Ziel muss es sein, dass niemand von der Substanz des Unternehmens lebt.

Auf was sind Sie in der Unternehmensgeschichte besonders stolz?

Da gibt es einiges: auf unsere Werte, unsere Vielfalt, die Nachfolgeregelung, unsere Resilienz. Und auch darauf, dass ich 1987 am Küchentisch in unserem Haus in Raitbach zusammen mit sieben anderen Unternehmen das inzwischen drittgrößte Makler-Netzwerk der Welt gegründet haben. Es wächst immer noch. Das war schon ziemlich weitsichtig und der Zeit voraus, wenn ich das mal so sagen darf. Toll ist auch, dass wir uns bei SÜDVERS immer wieder auf Umbrüche einlassen und uns immer weiterbewegen. Unser Tun hat einen Sinn: Wir schützen Menschen und Unternehmen. Und wir ziehen alle an einem Strang.

Gibt es auch eine Entscheidung, die Sie bereuen?

Ja. Ich hätte die Mannheimer Niederlassung nicht aufgeben und die eigene Immobilie dort nicht verkaufen sollen.

Und was war die beste Entscheidung?

Dass der Betrieb in der Familie bleibt.

SÜDVERS ist ein mehrfach ausgezeichnetes, international tätiges Versicherungs- und Risikoexperte. Wir sind ein inhabergeführtes Familienunternehmen in zweiter Generation. Mit einem betreuten Prämienvolumen von 760 Mio. Euro in Deutschland gehören wir zu den Top-Brokern der Branche. Rund 630 Mitarbeitende bilden unser Team, das an über 20 Standorten in Deutschland, Österreich und der Schweiz aktiv ist. Hauptsitz ist Au bei Freiburg.

Um ihre Risiken weltweit abzusichern, setzen unsere Kunden aus Mittelstand und Industrie auf maßgeschneiderte Lösungen. Sie schätzen die Kombination globaler Lösungen mit lokaler Expertise. Dabei kommen eigene, ausgezeichnete Softwareanwendungen zum Einsatz.

Zum Thema Nachhaltigkeit beraten wir unsere Kunden auf verschiedenen Ebenen. Wir unterstützen Unternehmen dabei, ihre Resilienz bezogen auf zukünftige Schadenereignisse, aber auch in der Belegschaft zu erhöhen. Unser Angebot hilft ihnen, ihre Nachhaltigkeitsbilanz in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung kontinuierlich zu verbessern.

SÜDVERS

Am Altberg 1-3
79280 Au bei Freiburg
+49 (0) 761 4582 0

info@suedvers.de →

Weitere
Informationen
finden Sie auf
suedvers.de

