

# RATINGBERICHT

Folgerating 2022

SVAG Schweizer Vermögensberatung AG

Karriere-Rating Eigenständiger Finanzvertrieb

Köln, Januar 2023

## UNTERNEHMEN

SVAG Schweizer Vermögensberatung AG  
Soodmattenstrasse 4  
CH-8134 Adliswil (ZH)

Telefon: +41 (0) 43 377 13 00  
Telefax: +41 (0) 43 377 13 01  
E-Mail: info@svag.com

## RATING

Die SVAG Schweizer Vermögensberatung AG (im Folgenden als SVAG abgekürzt) erfüllt die Qualitätsanforderungen an die Karrierechancen aus der Perspektive der Vermittler nach Ansicht der Assekurata Solutions GmbH sehr gut. Assekurata vergibt der SVAG hierfür das Rating A+.



Das Gesamtergebnis setzt sich aus folgenden Einzelergebnissen zusammen, die mit unterschiedlicher Gewichtung in die Bewertung eingehen:

Die Teilqualitäten		Gewicht [%]
Vermittlerorientierung	sehr gut	40
Beratungs- und Betreuungskonzept	sehr gut	20
Finanzstärke	sehr gut	20
Wachstum	voll zufriedenstellend	20

## UNTERNEHMENSPORTRAIT

Neben dem Qualitätsurteil ist eine Reihe von Unternehmensmerkmalen entscheidend dafür, ob ein Finanzvertrieb ein attraktiver Vertriebspartner für Vermittler ist.

### Geschäftsgebiet

Das Geschäftsgebiet der SVAG umfasst grundsätzlich die gesamte Schweiz. Neben der Unternehmenszentrale in Adliswil (ZH) verfügt das Unternehmen über weitere dezentrale Geschäftsstellen in den überwiegend deutschsprachigen Kantonen der Schweiz.

### Kundengruppen

Die SVAG ist auf das Geschäftssegment der Privatkunden spezialisiert. Die SVAG-Vermögensberater betreuen ihre Kunden im Rahmen einer branchenübergreifenden und allfinanzorientierten Vermögensplanung.

### Geschäftsgegenstand

Der Geschäftsschwerpunkt der SVAG ist die Beratung und Betreuung von Privatkunden in allen finanziellen Fragen. Das Unternehmen arbeitet hierbei mit ausgewählten Produktpartnern zusammen. Im Versicherungsbereich sind dies aus der GENERALI Gruppe Schweiz die Gesellschaften GENERALI Personenversicherungen, GENERALI Allgemeine Versicherungen und Fortuna Rechtsschutz-Versicherungs-Gesellschaft. Ergänzend arbeitet die SVAG im Versicherungsbereich mit der PAX Schweizerische Lebensversicherungs-Gesellschaft sowie der Swiss Life AG zusammen. Im Segment der Banken bestehen Kooperationen mit der Bank J. Safra Sarasin, der Bank Cler, der Glarner Kantonalbank, der Credit Suisse sowie mit der DWS CH. Über die Bank zweiplus besteht darüber hinaus Zugriff auf weitere Bankprodukte. Im Bereich der Krankenversicherung bestehen Anbindungen zu sämtlichen relevanten Marktteilnehmern.

### Konzernstruktur

Die SVAG ist eine 100%ige Tochter der Deutschen Vermögensberatung AG (DVAG). Die DVAG selbst besteht seit 1975 als börsenunabhängiges Familienunternehmen. Sie befindet sich zu gut 60 % im Eigentum der Gründerfamilie und zu knapp 40 % in Händen der Generali Deutschland Holding AG.

### Grösse

Die SVAG ist eingebunden in den DVAG-Konzern, der im Geschäftsjahr 2021 mit über 5.000 Direktionen und Geschäftsstellen einen Gesamtumsatz in Höhe von 2,24 Mrd. Euro erzielte.

### Geschäftsführung

Remo Weibel, Claudio Luchetti

### **Verwaltungsrat**

Steffen Leipold, Dr. Thomas A. Frick

### **Zielgruppe Vermittler**

Die SVAG bietet sowohl erfahrenen Vermögensberatern und Branchenkennern als auch Interessenten ohne Vorkenntnisse oder Vertriebserfahrung in der Finanzdienstleistungsbranche eine Karriereperspektive. Der Einstieg erfolgt in der Regel über den Nebenberuf, während die bisherige Beschäftigung weiter fortgeführt werden kann.

## VERMITTLERORIENTIERUNG

Assekurata bewertet die Teilqualität Vermittlerorientierung bei der SVAG mit der Note sehr gut.

Innerhalb der Teilqualität Vermittlerorientierung untersucht Assekurata die Rahmenbedingungen und Unterstützungsleistungen, die das Unternehmen seinen Vermittlern bietet. Die Analysten untersuchen beispielsweise die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und die Vergütungsvereinbarungen. Des Weiteren werden Aus- und Weiterbildungsangebote, die IT- und Marketingunterstützung sowie weitere Leistungen zur Unterstützung der Vertriebstätigkeit unter die Lupe genommen.

### Einkommens- und Karrierechancen

Die SVAG bietet ihren Vermögensberatern sehr gute Einkommens- und Karrierechancen. Grundlage hierfür ist ein etabliertes Aufstiegssystem, welches den Karriereweg innerhalb des Unternehmens transparent aufzeigt. Die objektiv messbaren Aufstiegsriterien, die sich aus qualitativen und quantitativen Anforderungen zusammensetzen, spiegeln dabei die leistungsorientierte Philosophie des Finanzvertriebs wider. Die Berater profitieren dabei von einer nachvollziehbaren Planungsgrundlage für ihre berufliche Entwicklung. So sind Beförderungen beispielweise sowohl an bestimmte Produktionsleistungen, Qualitätskriterien als auch an persönliche und fachliche Weiterentwicklungen gebunden. Über ein Informationssystem erhalten die Berater jederzeit Auskunft darüber, welche Leistungen sie noch erbringen müssen, um in die nächsthöhere Karrierestufe aufzusteigen.

Ein Karrierestart in der Finanzdienstleistungsbranche steht bei der SVAG sowohl erfahrenen Vermittlern und Branchenkennern als auch Interessenten ohne Vertriebs Erfahrung offen. Um zunächst einen Einblick in das berufliche Umfeld und das Tätigkeitsprofil des Beraters zu bekommen, ist ein Einstieg im Rahmen einer nebenberuflichen Tätigkeit möglich. Oftmals erfolgt aber auch ein Direkteinstieg in den Hauptberuf. Gesucht werden insbesondere etablierte Berater oder Führungskräfte, welche zuvor in der Finanzbranche oder in einem Maklervertrieb tätig waren. Im Hauptberuf können die Berater zwei Karrierewege einschlagen: Dabei stellt die „Unternehmer-Karriere“ den Teamaufbau in den Fokus und beinhaltet die Rekrutierung sowie Führung weiterer Vermögensberater. Wohingegen sich die Vermögensberater bei der „Berater-Karriere“ auf die Beratung und Betreuung ihrer Kunden konzentrieren.

Die Erfolge der Vermögensberater honoriert die SVAG über eine Grundvergütung, die sich mit fortschreitender Karriere erhöht, sowie attraktiven Sonder- und Versorgungsleistungen. Mit monetären Anreizen setzt der Finanzvertrieb beispielsweise Impulse für die erfolgreiche Einarbeitung und Ausbildung neuer Vertriebspartner. So erhalten Berater nach dem Einstieg in den Hauptberuf mit dem sogenannten „Existenzgründer-Zuschuss“ eine monetäre Entschädigung. Parallel hierzu erhalten die jeweiligen Führungskräfte für ihr Engagement in der Einarbeitung und Ausbildung einen sogenannten „Ausbilder-Zuschuss“. Damit verdeutlicht die SVAG zum einen den Ausbildungs-Auftrag der direkten und indirekten Betreuer und zielt zum anderen auf eine nachhaltige Unterstützung der Neueinsteiger ab. Ab einer

bestimmten Umsatzgröße der Struktur fördert die SVAG organisatorische und infrastrukturelle Maßnahmen. Mit dem Organisationsleistungs-Zuschuss unterstützt der Finanzvertrieb beispielsweise die Vertriebstätigkeit der Berater einer Struktur. Mittels des Bürokosten- und Organisationsleistungs-Zuschusses werden wiederum infrastrukturelle Maßnahmen und die Büroentwicklung gefördert.

### Vertriebsunterstützung

Zur individuellen Förderung der Vermögensberater bietet die SVAG als Service- und Betreuungsgesellschaft neben hervorragenden Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen auch umfangreiche Unterstützungsleistungen, die auf die tägliche Beraterpraxis ausgerichtet sind.

Von besonderer Bedeutung ist der enge Kontakt zwischen Management und Vertrieb sowie der Erfahrungsaustausch der Vermögensberater untereinander. Hierzu finden in regelmäßigen Abständen zahlreiche Meetings, Veranstaltungen und Schulungsreisen statt, um die Berater fachlich auf den neusten Stand zu bringen und ihnen vertriebsbezogene Impulse praxisnah zu vermitteln. Mit dem Ziel, erfolgreiche Vertriebskonzepte, die sich in der Praxis bewährt haben, in der Breite zu etablieren, bindet die SVAG bei diesen Veranstaltungen vor allem erfahrene Vermögensberater ein. Um den Beratern auch einen konzernweiten Erfahrungs- und Erfolgsaustausch zu ermöglichen, ist die SVAG seit 2021 in der Wettbewerbs- und Veranstaltungswelt der DVAG integriert und nimmt beispielsweise an den Incentive-Reisen des Mutterkonzerns teil.

Ferner profitieren die Vermögensberater von einem zielführenden, dezentralen Marketing, welches in Verbindung mit der IT-Unterstützung ein ausgesprochenes Qualitätsmerkmal des DVAG-Konzerns darstellt. Insbesondere im Bereich des dezentralen Marketings lassen sich unverändert Synergieeffekte aus der Konzernzugehörigkeit ausschöpfen. Beispielsweise können die SVAG-Berater Veranstaltungs- und Rekrutierungskonzepte der DVAG für eigene Zwecke und mit Unterstützung der SVAG nutzen.

## Aus- und Weiterbildung

Auch in der Aus- und Weiterbildung bietet die SVAG ihren Vermögensberatern ein vielfältiges Angebot, das in hohem Maße auf deren Vertriebstätigkeit ausgerichtet ist. Die Ausbildung setzt sich aus zentralen Veranstaltungen und dezentralen Ausbildungsbestandteilen in den jeweiligen Direktionen zusammen und findet vollständig berufsbegleitend statt. So gewährleistet die SVAG auf der einen Seite eine Praxisnähe und auf der anderen Seite fördert sie über die zentralen Ausbildungsinhalte den übergreifenden Austausch der Vermögensberater untereinander.

Für branchenfremde Interessenten ist insbesondere die Grundausbildung ein zentraler Bestandteil der Qualifizierung, welche dezentral in den Geschäftsstellen der SVAG absolviert wird. Hierbei werden die Neueinsteiger von erfahrenen Vermögensberatern eng begleitet und unterstützt, wie beispielsweise bei der gemeinsamen Kundenberatung oder der Vor- und Nachbereitung von Gesprächen. Um einen einheitlichen Standard in der Ausbildung zu gewährleisten, stehen den Betreuern standardisierte Schulungsunterlagen zur Verfügung. Besonders positiv bewertet Assekurata außerdem den modularen Aufbau, welcher ermöglicht, dass jeder Vermögensberater entsprechend seinem Wissensstand individuell geschult werden kann.

Nach erfolgreichem Abschluss der Grundausbildung steht den Vermögensberatern ein breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen offen. Hierzu zählen sowohl fachliche Qualifizierungsangebote als auch Schulungen im Bereich der Persönlichkeits-, Führungs- und Verkaufskompetenzen. Auch im Hinblick auf die Weiterbildung wird der konzernübergreifende Austausch forciert. So stehen den Vermögensberatern der SVAG auch ausgewählte Fortbildungen des DVAG-Konzerns offen.

Der Ausbildungsplan der SVAG beinhaltet die aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen sowohl für den Fondsvertrieb als auch für den Vertrieb von Versicherungsprodukten. Hierbei stehen die eidgenössisch anerkannten Zertifizierungen „Dipl. Versicherungsvermittler/-in VBV“, „Dipl. Vermögensberater/in IAF“ und „Dipl. Finanzberater/-in IAF“ im Vordergrund. Der VBV (Berufsbildungsverband der Versicherungswirtschaft) und die IAF (Interessengemeinschaft für Ausbildung im Finanzbereich) gehören in der Schweiz zu den führenden Organisationen für die Sicherung und Förderung von Qualifikationen im Finanzbereich. Die genannten Bildungsabschlüsse erfüllen die gesetzlich geforderten Ausbildungsnachweise für die Registrierung der Vermögensberater in den entsprechenden, von der FINMA (Finanzmarktaufsicht Schweiz) überwachten, Branchen-Registern für Versicherungen und Anlagefonds. Darüber hinaus profitieren die Vermögensberater der SVAG von einer ganzheitlichen Beratungskompetenz und einem hohen Praxisbezug während der Ausbildung. Außerdem unterstützt die SVAG ihre Vermögensberater dabei, die gesetzlich geforderten Weiterbildungsmaßnahmen zu erfüllen.

## BERATUNGS- UND BETREUUNGSKONZEPT

Die Teilqualität Beratungs- und Betreuungskonzept erzielt erneut ein sehr gutes Urteil.

Im Prüfpunkt Beratungs- und Betreuungskonzept betrachtet Assekurata die von der SVAG zur Verfügung gestellten Instrumente zur Kundenberatung und -betreuung, die gemeinsam mit der angebotenen Produktpalette die Grundlage für eine erfolgreiche Tätigkeit eines Vermittlers darstellen.

Die SVAG stellt ihren Vermögensberatern etablierte Beratungskonzepte zur Verfügung, die auf den Allfinanzansatz des Unternehmens und alle Phasen der Kunden-Berater-Beziehung ausgerichtet sind. In sämtlichen Phasen der Kundenberatung und -betreuung können die Berater auf vielfältige Unterstützungsleistungen der SVAG zurückgreifen. Neben Prospektmaterial und Gesprächsleitfäden, die kontinuierlich weiterentwickelt werden, überzeugt der Finanzvertrieb vor allem mit einer weitreichend technischen Unterstützung. Hierzu zählen neben modernen Imagefilmen, eine Beratungssoftware, welche den Beratungsprozess von der Analyse bis zur Lösungskonzeption abbildet. Die Software veranschaulicht die Bedarfssituation des Kunden und ermöglicht so eine transparente Dokumentation des Versicherungs- und Vorsorgestatus.

Neue Kontaktanlässe und Vertriebsimpulse liefert der Finanzvertrieb durch die kontinuierliche Neu- und Weiterentwicklung der Beratungsansätze. Gleichzeitig eröffnet die SVAG durch regelmäßige Veranstaltungen die Möglichkeit, sich zu praxisbewährten und erfolgreichen Beratungsansätzen auszutauschen.



## FINANZSTÄRKE UND WACHSTUM

Die Beurteilung der Finanzstärke und Wachstumssituation dient als Indikator und Messgröße für die Nachhaltigkeit und Attraktivität der Vertriebsorganisation im Markt. Aus Sicht von Assekurata ist die dauerhafte Verlässlichkeit des Unternehmens ein wichtiger Aspekt, den Vermittler bei der Auswahl berücksichtigen sollten. Zur Beurteilung der Finanzstärke analysiert Assekurata deshalb auf Basis interner und externer Daten die Sicherheits- und Erfolgslage des Unternehmens. Die Wachstumssituation wird sowohl bezogen auf den Endkunden (Betrachtung des Provisionsvolumens und der kundenbezogenen Wachstumssituation) als auch auf den Vermittler (Zuwachsrate und Fluktuation der Aussendienstpartner) bewertet. Ferner werden die zukünftigen Wachstumspotenziale vor dem Hintergrund des Branchen Umfelds und der Unternehmenspolitik betrachtet.

Die Teilqualität Finanzstärke bewertet Assekurata unverändert mit sehr gut.

Neben der Eigenmittelausstattung der SVAG wirkt sich die Einbindung in den DVAG-Konzern positiv auf die Beurteilung aus. Insbesondere die exzellente Finanzstärke der Muttergesellschaft ([siehe Karriere-Rating 2022 der DVAG](#), Veröffentlichung im Juni 2022) stellt hierbei einen wesentlichen Sicherheitsfaktor dar.

In der Teilqualität Wachstum erhält die SVAG ein voll zufriedenstellendes Urteil.

Die mittelfristigen Wachstumsperspektiven sind unverändert durch die schwierigen Rahmenbedingungen des Finanzdienstleistungsmarktes gekennzeichnet. Gleichzeitig bleibt die Anwerbung sowie die langfristige Bindung neuer Berater unverändert anspruchsvoll. Das für 2021 angestrebte Unternehmenswachstum konnte die SVAG nicht erzielen. Um das Beraterwachstum zu stabilisieren bzw. weiter voranzutreiben, liegt der Fokus auch 2023 auf dem Teamaufbau. Hierfür hat der Finanzvertrieb gezielte Maßnahmen definiert. Zum einen sollen die bestehenden Führungskräfte noch gezielter gefördert werden, um das Wachstum des Finanzvertriebs weiter voranzutreiben. Zum anderen fokussiert die SVAG die Akquise von neuen und bestehenden Führungskräften am Markt. Positive Wachstumsaussichten ergeben sich außerdem aufgrund der dynamischen Marktentwicklung, die der SVAG neue Vertriebschancen und Beratungsfelder eröffnet.

## KARRIERE-RATING

Mit dem Karriere-Rating untersucht Assekurata die Karrieremöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven von Vermittlern in Finanzvertrieben und Ausschliesslichkeitsorganisationen. Interessenten und Neueinsteigern bietet das Rating eine Hilfestellung bei der Entscheidung, eine Vertriebstätigkeit in einem bestimmten Unternehmen aufzunehmen. Darüber hinaus erhalten Vermittler, die bereits für das Unternehmen tätig sind, eine unabhängige Standortbestimmung und eine Bestätigung der Qualitäten ihres Vertriebspartners.

### Ratingmethodik

Bei dem Karriere-Rating handelt es sich um eine Beurteilung, der sich das Unternehmen freiwillig unterzieht. Als interaktives Verfahren basiert es in hohem Umfang auf vertraulichen Unternehmensinformationen und setzt die Mitarbeit des zu bewertenden Unternehmens voraus. Neben umfangreichen internen und externen Informationen des Unternehmens berücksichtigt Assekurata Erkenntnisse aus ausführlichen Interviews mit Führungskräften und Vermittlern des Unternehmens sowie aus Besuchen von Schulungsmassnahmen. Im Mittelpunkt der Bewertung stehen dabei stets die Rahmenbedingungen, die sich mittel- und unmittelbar auf die Karrierechancen der Vermittler auswirken. Diese Rahmenbedingungen bewertet Assekurata in vier Teilqualitäten:

- **Vermittlerorientierung**  
Welche Einkommens-, Aufstiegs- und Ausbildungschancen bietet der Vertrieb und welche Unterstützung erfahren Vermittler in ihrer Vertriebstätigkeit?
- **Finanzstärke**  
Wie sicher ist die Existenz des Vertriebes?
- **Beratungs- und Betreuungskonzept**  
Welche Methoden und Instrumente stehen den Vermittlern für die Beratung und die Betreuung ihrer Kunden zur Verfügung?
- **Wachstum**  
Wie erfolgreich agiert der Vertrieb am Markt und wie nachhaltig ist seine Marktpositionierung?

Die Ergebnisse der Teilqualitäten fasst das Analystenteam in einem ausführlichen Ratingbericht zusammen und legt diesen einem internen Expertenbeirat als Ratingvorschlag vor. Der Expertenbeirat prüft und diskutiert den Vorschlag und legt die Gesamtbewertung auf Basis der Assekurata-Ratingskala fest.

## Ratingskala

Die Ratingskala unterscheidet insgesamt acht Qualitätsurteile von A++ (exzellent) bis D (mangelhaft). Dabei stellt Assekurata mit einem Rating keine Bewertungsrangfolge auf, so dass die einzelnen Qualitätsklassen einfach, mehrfach und nicht besetzt sein können.

A++	A+	A	B+	B	C+	C	D
exzellent	sehr gut	gut	voll zufriedenstellend	zufriedenstellend	schwach	sehr schwach	mangelhaft

## Ratingobjekt

Das Karriere-Rating unterscheidet zwischen eigenständigen Finanzvertrieben und Ausschliesslichkeitsorganisationen. Im Gegensatz zu Ausschliesslichkeitsorganisationen wird Neueinsteigern bei eigenständigen Finanzvertrieben in der Regel kein Kundenbestand übertragen, sondern sie bauen diesen durch Neukundengewinnung erst aktiv auf. Die Vergütung ist bei den sogenannten Finanzvertrieben primär an die Vermittlung von Finanz- und Versicherungsprodukten gekoppelt. Bei Finanzvertrieben ist neben der Kundenberatung auch der Anbau und die Führung weiterer Vertriebspartner von Bedeutung. In der beruflichen Entwicklung treten bei erfolgreichem Anbau von Vertriebskapazitäten sukzessive Ausbildungs- und Managementaufgaben an die Stelle der Kundenberatung. Aus monetärer Sicht wird der Gruppenaufbau über ein differenziertes Vergütungssystem und die damit verbundenen Differenzprovisionen entlohnt.

Für eine erfolgreiche Karriere im Vertrieb bedarf es neben den Karrierechancen, die ein Unternehmen seinen Vermittlern bietet, auch persönlicher Neigungen und Stärken. Nach Auffassung von Assekurata sollten Mitarbeiter über eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, einen starken Leistungswillen und eine hohe Eigenmotivation verfügen. Fachliche Vorkenntnisse sind zu Beginn der Tätigkeit nicht zwingend notwendig, da dies im Rahmen der Qualifizierung und Grundausbildung berücksichtigt wird. Insofern eignet sich die Tätigkeit im Vertrieb grundsätzlich auch für Berufseinsteiger bzw. branchenfremde Personen.

## Veröffentlichung

Über die Veröffentlichung eines Karriere-Ratings entscheidet das geratete Unternehmen selbstständig. Entschliesst sich das Unternehmen zu einer Freigabe des Ratings, darf es das Ergebnis ein Jahr lang öffentlich kommunizieren. Um die Aktualität der Aussagen zu gewährleisten, kann das Unternehmen das Rating nach Ablauf eines Jahres wiederholen.

## WICHTIGE HINWEISE – HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Ein Karriere-Rating ist eine Experteneinschätzung über die Qualität eines Vertriebes, jedoch keine unumstössliche Tatsache oder aber alleinige Empfehlung, eine Tätigkeit bei einem Unternehmen aufzunehmen oder zu beenden. Bei der Beurteilung werden Qualitätsanforderungen aus Sicht aller Vermittler zugrunde gelegt; sie kann sich nicht auf einzelne spezielle Anforderungen von Vermittlern beziehen. Das Karriere-Rating trifft keine Aussage über die Service- oder Beratungsqualität des Finanzvertriebes gegenüber den Endkunden und darf auch nicht dahingehend in der Kommunikation genutzt werden. Aussagen über die Qualität der einzelnen, für das Unternehmen tätigen Vermittler oder deren individuellen Beratungsleistungen trifft das Karriere-Rating daher nicht.

Beim Karriere-Rating handelt es sich um eine Beurteilung, der sich die Ratingobjekte freiwillig unterziehen. Das Rating basiert auf Informationen, die entweder von dem Ratingobjekt selber zur Verfügung gestellt wurden oder von Assekurata aus zuverlässiger Quelle eingeholt wurden. Trotz sorgfältiger Prüfung der in das Rating eingehenden Informationen kann Assekurata für deren Vollständigkeit und Richtigkeit keine Garantie übernehmen.

Sofern Einschätzungen zur zukünftigen Entwicklung abgegeben werden, basieren diese auf einer heutigen Beurteilung der aktuellen Unternehmens- und Marktsituation. Diese können sich jederzeit verändern. Daher ist auch der Ausblick unverbindlich. Wenn grundlegende Veränderungen der Unternehmens- oder Marktsituation auftreten, kann nötigenfalls das Urteil aktualisiert oder aufgehoben werden.

### **Assekurata Solutions GmbH**

Venloer Str. 301-303, D-50823 Köln  
Telefon +49 221 27221-0  
Telefax +49 221 27221-77  
E-Mail: [info@assekurata-solutions.de](mailto:info@assekurata-solutions.de)  
Internet: [www.assekurata-solutions.de](http://www.assekurata-solutions.de)