
ENTGELTUMWANDLUNG UND ALTERSVORSORGE

Ein Leitfaden für das
Leistungsangebot

Troisdorf, 4. Januar 2011

INHALT

	Seite
Auf einen Blick	2
Gründe für die Gewährung zusätzlicher Versorgungsleistungen	3
Altersvorsorge und das Angebot Ihres Arbeitgebers	4
Was ist Entgeltumwandlung?	4
Wer kann an der zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge teilnehmen?	5
Welche Entgeltbestandteile können umgewandelt werden?	5
Welche Zuschüsse erhalte ich?	6
Wie funktioniert die Brutto-Entgeltumwandlung?	6
Welche Versorgungsleistungen werden erbracht?	7
Wie hoch sind die Versorgungsleistungen?	7
Beispiele	8
Anpassung laufender Versorgungsleistungen	9
Was geschieht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles?	9
Können die betrieblichen Versorgungsleistungen verloren gehen?	9
Sind die Versorgungsanswartschaften vorzeitig kündbar?	9
Wo liegen die Vor-/Nachteile gegenüber anderer Formen der Altersvorsorge?	10
Wie sind die wirtschaftlichen Auswirkungen bei Tarifmitarbeitern?	10
Gibt es auch Risiken?	11
Was ist mit der "Riester-Zulage"?	11
Ab wann kann man sich beteiligen?	11
Ihre Ansprechpartner	12

AUF EINEN BLICK

Entgeltumwandlung	Verzicht auf Entgeltansprüche zugunsten einer steuer- und sozialversicherungsfreien Einbringung von Beiträgen in die Altersversorgung	Seite 4
Teilnehmer	Tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter	Seite 5
Umwandlungsmöglichkeiten	<u>Tarifmitarbeiter und Auszubildende</u> - Entgeltumwandlungsgrundbetrag (ehemalige vermögenswirksame Leistung) - zusätzliches Urlaubsgeld - tarifliche Jahresleistung (Weihnachtsgeld) - monatliches Entgelt (einmalig oder laufend gleichbleibend) <u>außertarifliche Mitarbeiter</u> - monatliches Entgelt (einmalig oder laufend gleichbleibend)	Seite 5
Umwandlungshöhe	<ul style="list-style-type: none"> • 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2011 = 2.640,00 €) • und (wenn keine Direktversicherung vorhanden ist) 1.800,00 € 	Seite 4
Arbeitgeberzuschüsse	<u>Tarifmitarbeiter und Auszubildende</u> Mindest-Entgeltumwandlung von 478,57 € → Zuschuss 134,98 €, je weitere 100,00 € → Zuschuss 13,00 €. (bis 2.640 € in 2011) <u>Außertarifliche Mitarbeiter</u> keine Zuschüsse, jedoch durch ggf. höhere Steuervorteile ebenfalls sehr vorteilhaft.	Seite 6
Versorgungsträger	Pensionskasse HT Troplast VVaG	Seite 6
Leistungen	- Erwerbsminderungsrente - Altersrente (ab Alter 60 möglich) - Hinterbliebenenrente (einschließlich Waisenrente) abwählbar, dadurch höhere Mitgliedsrente	Seite 7
Vorteile	- Steuer- und Sozialabgabenfreiheit von 2.640,00 € - Zuschüsse des Arbeitgebers (für Tarifmitarbeiter) - sehr hohe Verrentung der Beiträge - lebenslange Altersrente - volle Überschussbeteiligung - Anwartschaften sind Hartz IV-sicher - Erwerbsminderung / Hinterbliebenenversorgung - Steuerfreiheit der zusätzlichen 1.800,00 € - günstige Kostenstruktur der Pensionskasse (z. B. keine Abschlusskosten für Außendienst, keine Dividende an Aktionäre)	



ZWECK DIESER BROSCHÜRE

Dieser Leitfaden soll einen vereinfachten und verständlichen Überblick über das Leistungsangebot Ihres Unternehmens geben. Diese Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt, Rechtsgrundlagen sind jedoch ausschließlich die jeweils gültige Betriebsvereinbarung sowie die aktuellen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

GRÜNDE FÜR DIE GEWÄHRUNG ZUSÄTZLICHER VERSORGUNGSLEISTUNGEN

Die Sicherung des Lebensstandards im Alter, bei Invalidität und im Todesfall für die Hinterbliebenen stützt sich bekanntlich auf die „drei Säulen“

- gesetzliche Rentenversicherung
- betriebliche Altersversorgung
- Eigenvorsorge.

Im tariflichen Einkommensbereich deckt die Sozialversicherungsrente normalerweise den Hauptteil des Versorgungsbedarfs ab. Nun leidet aber die aus Umlagebeiträgen finanzierte gesetzliche Rentenversicherung zunehmend an bevölkerungsbedingten Engpässen: Die Zahl der Rentenempfänger nimmt laufend zu, die Zahl der Beitragszahler sinkt eher. Das Leistungsniveau wird daher auch künftig **spürbar sinken**.

Der Gesetzgeber hat in seiner Rentenreform Leistungskürzungen aber auch Förderung der Eigenvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung beschlossen. Durch zusätzliche Vorsorge kann jeder sicherstellen, dass er auch im Alter weiterhin einen angemessenen Lebensstandard aufrechterhalten kann.

Im Hinblick auf die in letzten Jahren schwierige gesamtwirtschaftliche Lage sowie die zunehmenden Belastungen der öffentlichen Haushalte und sozialen Sicherungssysteme wird es somit zunehmend wichtiger, **eigene Maßnahmen zu einer zusätzlichen Vorsorge für den Ruhestand zu treffen.**

Deshalb stellt sich das nachfolgend dargestellte Konzept zur Gewährung betrieblicher Versorgungsleistungen als Baustein zur Risiko- und Altersvorsorge für jeden Arbeitnehmer äußerst attraktiv dar.

ALTERSVORSORGE UND DAS ANGEBOT IHRES ARBEITGEBERS

Die Tarifpartner der chemischen Industrie haben mit dem "Tarifvertrag über Einmalzahlung und Altersvorsorge in der chemischen Industrie West" in der Fassung vom 16.06.2005 das bestehende System zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge über den Arbeitgeber weiterentwickelt.

Danach bietet das Unternehmen auf Grundlage der Betriebsvereinbarungen allen Mitarbeitern die Möglichkeit, bestimmte Entgeltbestandteile in den nächsten Jahren in zusätzliche Anwartschaften auf spätere Versorgungsleistungen umzuwandeln.

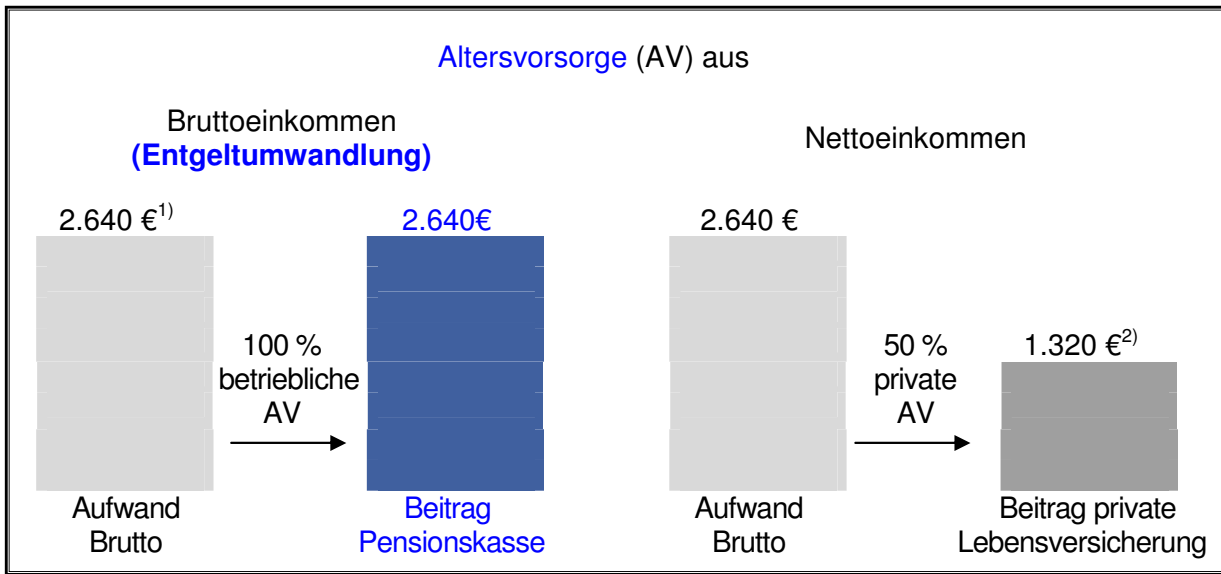
WAS IST ENTGELTUMWANDLUNG?

Hierbei wird das Bruttoentgelt **steuer- und sozialversicherungsfrei** in Altersvorsorge-Beiträge umgewandelt. Das Entgelt kommt also in voller Höhe und nicht nur mit dem Netto-Auszahlungsbetrag der Altersvorsorge zugute.

Der Gesetzgeber und der Tarifvertrag lassen eine (steuer- und sozialversicherungsfreie) Brutto-Entgeltumwandlung bis zu 4 % der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2011 = 2.640,00 €) in eine Altersvorsorge zu.

Darüber hinaus können (soweit keine Direktversicherung besteht) 1.800,00 € steuerfrei aber sozialversicherungspflichtig aus dem Brutto-Entgelt umgewandelt werden.

Bei Tarifmitarbeitern und Auszubildenden sind mindestens 478,57 € umzuwandeln.



¹⁾ Entgeltumwandlung 2011

²⁾ angenommene Lohnsteuer 30 %, Sozialversicherung 20 %

WER KANN AN DER ZUSÄTZLICHEN BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE TEILNEHMEN?

Teilnahmeberechtigt sind die tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter. Tarifmitarbeiter und Auszubildende erhalten eine zusätzliche Förderung durch den Arbeitgeber.

WELCHE ENTGELTBESTANDTEILE KÖNNEN UMGEWANDELT WERDEN?

Gegenstand der angebotenen Entgeltumwandlung ist der tarifvertragliche Anspruch auf kalenderjährliche Einmalzahlung von

- Entgeltumwandlungsgrundbetrag (bisher vermögenswirksame Leistung),
- zusätzlichem Urlaubsgeld,
- tarifliche Jahresleistung (Weihnachtsgeld) und
- monatliches Entgelt

bzw. bei den außertariflichen Mitarbeitern

- monatliches Entgelt

WELCHE ZUSCHÜSSE ERHALTE ICH?

Im Tarifbereich wird vom Unternehmen zum Entgeltumwandlungsgrundbetrag von

- **478,57 €** ein Zuschuss von **134,98 €** gezahlt, darüber hinaus
- **je 100,00 €** Umwandlungsbetrag **13,00 €** Zuschuss

bis zur Höchstgrenze von 2.640,00 € in 2011 (einschließlich der Zuschüsse).

Bei Teilzeitbeschäftigten ermäßigen sich die erstgenannten Beträge entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

Außertarifliche Mitarbeiter haben ebenfalls die Möglichkeit, die Brutto-Entgeltumwandlung bis zur Maximalhöhe vorzunehmen. Sie erhalten jedoch keinen Zuschuss vom Arbeitgeber, ggf. wirkt sich aber die Steuerentlastung ähnlich wie der Arbeitgeberzuschuss aus.

Auf die zusätzliche pauschalversteuerte bzw. steuerfreie Brutto-Entgeltumwandlung von bis zu 1.800,00 € werden keine Zuschüsse gewährt.

WIE FUNKTIONIERT DIE BRUTTO-ENTGELTUMWANDLUNG?

Die wichtigsten Schritte der Entgeltumwandlung sind:

- **der Verzicht auf Entgeltansprüche und die Bereitstellung eines entsprechenden Versorgungsaufwandes**

Die Entgeltumwandlung erfolgt in der Weise, dass der Mitarbeiter durch Abschluss einer Vergütungsvereinbarung für die nächsten Jahre ganz oder teilweise auf seinen Bruttoanspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag, das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld, das Weihnachtsgeld (bei außertariflichen Mitarbeitern ggf. das 13. Monatsgehalt) oder einen Teil seines monatlichen Entgeltes verzichtet, so dass die Netto-Auszahlung der entsprechenden Beträge ausgeschlossen ist.

Bis zum Höchstbetrag von 2.640,00 € erfolgt kein Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen. Die zusätzlichen 1.800,00 € sind steuerfrei aber innerhalb der Beitragsbemessungsgrenzen sozialversicherungspflichtig.

Im Gegenzug verpflichtet sich das Unternehmen vertraglich dazu, die einbehaltenen Vergütungsbestandteile als Beitrag in den Zusatzversicherungstarif der Pensionskasse HT Troplast VVaG zum 31.12. jeden Jahres einzuzahlen.

- **die Umrechnung des Versorgungsaufwandes in Rentenleistungen**

Dieser Beitrag wird in einen Rentenbaustein umgewandelt (verrentet, d. h. in eine versicherungsmathematisch wertgleiche Rentenleistung umgerechnet). Die Verrentung des Beitrags erfolgt jeweils individuell, in Abhängigkeit vom Alter im Jahr des Zahlungseinganges. Die Summe der Rentenbausteine bildet die spätere Zusatzrente. Der Versicherungstarif beinhaltet eine Grundverzinsung von 3,5 %.

Der Zusatzversicherungstarif mit seinen Rentenbausteinen nimmt darüber hinaus am Ergebnis der Pensionskasse teil. Es erfolgt eine Überschussbeteiligung des Zusatztarifs in jedem Jahr, in dem die Netto-Ergebnisse der Pensionskasse über 3,5 % liegen. Das bedeutet, dass jedes Jahr weitere Leistungserhöhungen möglich sind.

In den Jahren **2005 bis 2009** betrug das Nettoergebnis aus Kapitalanlagen der Pensionskasse im Durchschnitt 5,72 % pro Jahr. Das ist jedoch ein Rückblick in die Vergangenheit, die Überschussbeteiligung kann für die Zukunft nicht garantiert werden. Sie ist unter anderem abhängig von der Entwicklung der Kapitalmärkte und diese sind nicht vorhersehbar.

WELCHE VERSORGUNGSLEISTUNGEN WERDEN ERBRACHT?

Als Versorgungsleistungen gewährt die Pensionskasse HT Troplast VVaG aus dem Zusatzversicherungstarif:

- **Altersrente** (bereits ab Alter 60 möglich),
- **Erwerbsminderungsrente** sowie
- **Hinterbliebenenrenten** (in Form von Ehegattenrenten und Waisenrenten).

WIE HOCH SIND DIE VERSORGUNGSLEISTUNGEN?

Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich nach

- den insgesamt angesammelten jährlichen Rentenbausteinen,
- den Erhöhungen durch die Überschussbeteiligung,
- der möglichen Abwahl einer Hinterbliebenenversorgung sowie
- dem Alter des Mitarbeiters bei Eintritt des Versorgungsfalles bzw. bei Rentenbeginn

und ergibt sich im Einzelnen aus der Satzung der Pensionskasse.

Tabelle 1: Tarifmitarbeiter, 35 Jahre, 6 Jahre Entgeltumwandlung

	Entgeltumwandlung pro Jahr	
	Minimum Euro	Maximum 2011 Euro
Eigenanteil brutto	478,57	2.284,02
Grundförderung Arbeitgeber (AG)	134,98	134,98
Zusatzförderung AG (13 € pro 100 €)		221,00
	613,55	2.640,00 ¹⁾
entspricht Eigenanteil netto ²⁾	0,00	1.142,01
ergibt eine garantierte Monatsrente im Alter 65	39,90	171,67
+ Überschussbeteiligung von 1 % (Prognose)	12,09	52,02
Prognostizierte Monatsrente	51,99	223,69

¹⁾ 4 % von 5.500,00 € x 12 Monate

²⁾ 50 % vom Eigenanteil brutto (durch angenommene ersparte Steuern und Solidaritätszuschlag (30 %) sowie Sozialabgaben (20 %), insgesamt also 50 % bei einem Durchschnittseinkommen von 29.000 €)

Die Höhe der erzielbaren Renten bei weiteren Beginnaltern zeigt die nachfolgende Übersicht:

Tabelle 2: Monatliche Mitarbeiterrente im Alter 65¹⁾

Beginn Alter ¹⁾	Umwandlungsbetrag über 6 Jahre von			
	613,55 €		2.640 € ²⁾	
	(Brutto-Eigenanteil ³⁾ bei Tarifmitarbeitern: 478,57 €)		(Brutto-Eigenanteil ³⁾ bei Tarifmitarbeitern: 2.284,02 €)	
	garantierte Rente	Rente einschließlich Ü- berschuss- anteile ⁴⁾	garantierte Rente	Rente einschließlich Ü- berschuss- anteile ⁴⁾
	€	€	€	€
20	64,55	97,66	277,75	420,19
25	54,87	78,98	236,08	339,84
30	46,71	63,97	200,97	275,25
35	39,90	51,99	171,67	223,69
40	34,18	42,38	147,07	182,34
45	29,44	34,73	126,68	149,43
50	25,47	28,59	109,60	123,01
55	22,30	23,81	95,94	102,44
57	21,10	22,09	90,79	95,05

¹⁾ Alter zum Ende des Kalenderjahres bei erstmaliger Umwandlung bzw. bei Eintritt des Versorgungsfalles

²⁾ Maximalbetrag in 2011 (4 % der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten)

³⁾ Der Netto-Eigenanteil ist durch ersparte Steuern- und Sozialversicherungsabgaben noch geringer

⁴⁾ bei einer Garantieverzinsung von 3,5 % p. a. und einer angenommenen zusätzlichen Überschusszuweisung von 1,0 % p. a.

Verzichtet der Mitarbeiter auf die Hinterbliebenenversorgung, erhöht sich die eigene Rente (z. B. bei einem männlichen Mitarbeiter mit Rentenbeginn im Alter 63 um 18,41 %). Der Verzicht muss erst bei Rentenbeginn, spätestens jedoch vor Vollendung des 62. Lebensjahres, erklärt werden.

Wird die Altersrente bereits vor 65 in Anspruch genommen, vermindert sich die Rente (z. B. bei einem männlichen Mitarbeiter mit Rentenbeginn im Alter 63 um 12,46 %).

ANPASSUNG LAUFENDER VERSORGUNGSLEISTUNGEN

Die laufenden Versorgungsleistungen erhöhen sich in jedem Jahr, in dem die Pensionskasse Überschüsse aus dem Zusatzversicherungstarif erwirtschaftet.

WAS GESCHIEHT BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES VOR EINTRITT DES VERSORUNGSFALLES?

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles kann der Mitarbeiter die Versorgungsanwartschaft im Zusatzversicherungstarif aufrechterhalten bzw. die Zahlung in den Zusatzversicherungstarif mit eigenen Beiträgen in Höhe seiner bisherigen Entgeltumwandlungsvereinbarung weiter fortsetzen. Der Mitarbeiter kann auch eine Übertragung seiner Anwartschaft (der Deckungsmittel) auf einen Versorgungsträger seines neuen Arbeitgebers beantragen.

KÖNNEN DIE BETRIEBLICHEN VERSORGUNGSLEISTUNGEN VERLOREN GEHEN?

Das Risiko einer eventuellen Zahlungsunfähigkeit der Pensionskasse wird durch die ständige Beaufsichtigung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, die Prüfung der Treuhänder und die Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Anlage der Beiträge in sogenannte deckungsstockfähige Kapitalanlagen begrenzt.

SIND DIE VERSORGUNGSANWARTSCHAFTEN VORZEITIG KÜNDBAR?

Eine vorzeitige Auszahlung der zur Versorgung angesammelten Mittel vor Eintritt des Versorgungsfalles ist ausgeschlossen. Die zugesagten Leistungen stehen nur für Versorgungszwecke zur Verfügung.

Eine Kündigung der laufenden Vergütungsvereinbarung ist jährlich möglich, bei Tarifmitarbeitern und Auszubildenden ist jedoch der Grundbetrag von 478,57 € nicht kündbar.

WO LIEGEN DIE VOR- / NACHTEILE GEGENÜBER ANDEREN FORMEN DER ALTERS-VORSORGE?

Vorteile:

Die umgewandelten Teile bis zu 2.640,00 € in 2011 der Bruttovergütung werden während der aktiven Dienstzeit **steuer- und sozialversicherungsfrei** und zusätzlich bis zu 1.800,00 € steuerfrei als Versorgungsaufwand bereitgestellt. Diese eingesparten Mittel stehen somit dem Aufbau des Versorgungskapitals ebenfalls ungeschmälert und überschusswirksam zur Verfügung.

Die Sozialversicherungsfreiheit (bis zu 2.640,00 € in 2011) des Versorgungsaufwandes lässt der Gesetzgeber unbefristet für die Zukunft zu. Dieser Vorteil ist besonders hoch zu werten.

Die Besteuerung der Rente aus der Zusatzversicherung erfolgt erst nach Eintritt des Versorgungsfalles, also beim tatsächlichen Zufluss. Zu diesem Zeitpunkt ist die Steuer- und Abgabenbelastung jedoch in aller Regel deutlich niedriger als in der Zeit des Arbeitslebens. Durch den Altersentlastungsbetrag wird die betriebliche Versorgungsleistung steuerlich besser als die private Geldanlage gestellt.

Eingespart werden im Übrigen auch weitere Kosten (wie z. B. Abschlussprovisionen), die ansonsten bei Eigenvorsorgemaßnahmen regelmäßig anfallen und die Versorgungswirkung schmälern.

Mit dem Versorgungsangebot des Arbeitgebers über die Pensionskasse kann der Mitarbeiter deshalb seine Altersvorsorge auf eine sehr einfache und zudem wirtschaftlich sehr vorteilhafte Weise verbessern.

Nachteile:

Durch Brutto-Entgeltumwandlung wird eventuell eine geringere Beitragsbemessungsgrundlage für die Beitragsabführung an die gesetzliche Arbeitslosen- und Rentenversicherung gesetzt. In deren Folge kann es dazu führen, dass bei Arbeitslosigkeit etwas geringere Leistungen bezogen werden bzw. geringere Rentenleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Versorgungsfall gezahlt werden; diese werden jedoch von den Leistungen aus der Pensionskasse überkompensiert.

Im Leistungsfall werden die Renten aus der Pensionskasse mit Krankenversicherungsbeiträgen belegt.

WIE SIND DIE WIRTSCHAFTLICHEN AUSWIRKUNGEN BEI TARIFMITARBEITERN?

Beteiligt der Tarifmitarbeiter sich an dem Umwandlungsmodell der betrieblichen Altersversorgung in Höhe des Entgeltumwandlungsgrundbetrages, so werden jährlich mit dem Arbeitgeberzuschuss **613,55 €** für Versorgungszwecke angespart ohne das eigene Mittel eingesetzt werden.

GIBT ES AUCH RISIKEN?

Mit dem Vertragsabschluss erhalten der Mitarbeiter bzw. im Todesfall der hinterbliebene Ehegatte und die berechtigten Kinder einen uneingeschränkten Rechtsanspruch auf zusätzliche Versorgungsleistungen gegenüber der Pensionskasse HT Troplast VVaG.

Natürlich hängt die effektive Nutzung der zugesagten Versorgung von der tatsächlichen Lebensdauer bzw. dem letztlich erreichten Lebensalter des hinterbliebenen Ehegatten ab.

Wird die statistisch mittlere Lebenserwartung unterschritten, so ergibt sich hieraus - wie bei jeder Rentenversicherung - unter Umständen ein gewisser Nachteil. Umgekehrt werden in der Summe umso höhere Auszahlungen geleistet, je mehr die normale Lebenserwartung überschritten wird. Die zugesagten Versorgungsleistungen entfallen lediglich dann vollständig, wenn der Mitarbeiter bereits vor Rentenbeginn ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene stirbt. In diesem Fall kann jedoch derjenige, der nachweislich die Beerdigungskosten gezahlt hat, eine Abfindung in Höhe einer Jahresrente beantragen.

WAS IST MIT DER "RIESTER-ZULAGE"?

Um die "Riester-Zulage" zu erhalten, muss der Versorgungsaufwand aus individuell versteuertem Einkommen erfolgen. Da dieses bei der Brutto-Entgeltumwandlung nicht der Fall ist, kann hierfür keine Zulage gezahlt werden. **Die "Riester-Zulage" kann jedoch auf die in die Grundversicherung zu zahlenden Beiträge zur Pensionskasse beantragt werden.**

Zusätzliche Beiträge aus einer Netto-Entgeltumwandlung zur Ausschöpfung der Grundzulage sind möglich. Diese Netto-Entgeltumwandlung sollte jedoch erst genutzt werden, wenn die Brutto-Entgeltumwandlung weitestgehend ausgeschöpft wurde, da der Vorteil insbesondere durch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit und ggf. auch noch durch die Arbeitgeberzuschüsse höher sein kann.

AB WANN KANN MAN SICH BETEILIGEN?

Ein Austausch von noch nicht gezahlten Barbezügen durch Versorgungsbezüge ist jedes Jahr möglich. Dazu ist der Abschluss einer entsprechenden **Vergütungsvereinbarung** zur Entgeltumwandlung nötig.

Wie erreichen Sie uns?

Anschrift: profine GmbH
SB Personal - Altersversorgung
Kaiserstraße, Geb. 52
53840 Troisdorf


Telefon: 02241 9953-3440

Telefax: 02241 9953-3444

E-Mail: pensionskasse@ht-troplast.com

Internet: www.pensionskasse-ht-troplast.de

IHRE ANSPRECHPARTNER

Name	Zuständigkeit	 9953-	E-Mail
Thorsten Fiedler	Geschäftsführung Vermögensverwaltung	3450	thorsten.fiedler@profine-group.com
Stefan Becker	Rechnungswesen Kapitalanlagen-Contr.	3445	stefan.becker@profine-group.com
Silvia Kaiser	Sekretariat Assistenz	3440	silvia.kaiser@profine-group.com
Regina Tenten	Bevollmächtigte Allgemeine Betreuung Beiträge / Projekte	3441	regina.tenten@profine-group.com
André Kästner	Betreuung B – K	3443	andre.kaestner@profine-group.com
Claudia Kappmeier	Betreuung M – Z	3442	claudia.kappmeier@profine-group.com
Annette Reinhardt	Mitgliederaufnahme	3446	annette.reinhardt@profine-group.com
Thomas Schmitz	Kapitalanlagen-Controlling Mitgliedsfirmenbetreuung	3449	thomas.schmitz@profine-group.com
Claudia Stahl	Systembetreuung (IT / Projekte)	3446	claudia.stahl@profine-group.com
Sebastian Wendt	Betreuung allgemein A und L	3447	sebastian.wendt@profine-group.com

Pensionskasse HT Troplast
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit



Willkommen bei Ihrer
Pensionskasse in Troisdorf

www.Pensionskasse-HT-Troplast.de