

Het AFM-arrest: het finale oordeel van de Hoge Raad over de “voorwaardelijk, onvoorwaardelijke toeslag”

De Hoge Raad deed op 21 april 2023 de langverwachte uitspraak over de zogenoemde “voorwaardelijk onvoorwaardelijke” toeslagen, meer in het bijzonder over de vraag in hoeverre die gewijzigd kunnen worden. Het gaat dan om toeslagen die alleen onvoorwaardelijk zijn zolang het dienstverband bestaat. Treed je uit dienst dan geldt een voorwaardelijke toeslag over het opgebouwde pensioen. Voor actieven dus een onvoorwaardelijke toeslag, voor postactieven een voorwaardelijke. Nog anders gezegd: de onvoorwaardelijke toeslag met een voorwaardelijk element. De Advocaat Generaal gaf in juni vorig jaar over deze kwestie een advies aan de Hoge Raad.

■ DE CASUS

AFM wijzigt de bestaande pensioenregeling (Pensioenreglement 2014) per 1 januari 2016 om deze meer marktconform te laten zijn. De middelloonregeling wordt op de volgende onderdelen aangepast:

- De regeling krijgt een CDC-karakter met een vaste premie van 25% van de loonsom;
- Invoering van een stapsgewijze verhoging van de werknemersbijdrage;
- Aanpassing van financieringsafspraken door de herstelopslag van 10% op de premie te schrappen;
- Uitvoeringskosten komen tot een bepaald maximum ten laste van de vaste premie;
- En de wijziging van de onvoorwaardelijke indexatie voor actieven op basis van de loonindex naar een voorwaardelijke met een over-

gangmaatregel. Deze aanpassing staat in dit artikel centraal.

Vanaf 1 januari 2016 geldt de nieuwe pensioenovereenkomst met daarin de wijzigingen die zien op het CDC-karakter, de werknemersbijdrage en de toeslagmethodiek. Daarnaast wordt een nieuwe uitvoeringsovereenkomst met het pensioenfonds gesloten, met daarin de wijzigingen op de punten van de herstellpremie en de uitvoeringskosten. Een aantal werknemers verzet zich tegen deze wijzigingen en stapt naar de rechter.

■ RECHTBANK EN GERECHTSHOF

In eerste instantie oordeelt de kantonrechter (Rechtbank Amsterdam, 27 juli 2018) dat de wijziging van de pensioenregeling rechtsgeldig is doorgevoerd. De kantonrechter toetst het gehele pakket aan wijzigingen aan artikel 7:613 BW (eenzijdig wijzigingsbeding) en overweegt dat AFM een voldoende zwaarwegend belang heeft om de pensioenregeling te wijzigen en dat de belangen van de werknemers weliswaar worden geschaad, maar dat de getroffen overgangmaatregelen - waaronder de maatregel dat de onvoorwaardelijke toeslag tijdens het dienstverband nog 10 jaar, gemaximeerd op 1,5%, blijft gelden - maken dat er onvoldoende redenen zijn om de vordering van de werknemers om Pensioenregeling 2014 ongewijzigd voort te zetten, toe te wijzen.

In het hoger beroep komen naast de vraag of de toeslagbepaling gewijzigd kan worden ook andere onderwerpen aan de orde. Ik benoem ze kort want ze vallen - hoe interessant ook - buiten het bestek van dit artikel:



Hans Breuker
Mr. H.P. Breuker is pensioenjurist bij TKP Pensioen.

- De vraag of artikel 7:613 BW van toepassing is als dat beding niet is opgenomen in de pensioenovereenkomst, maar alleen in de arbeidsovereenkomst.
- Is er sprake van een zodanig zwaarwegend belang bij AFM dat het nadeel voor de werknemers daarvoor moet wijken?
- Kan AFM de afspraken in de uitvoeringsovereenkomst over herstellpremie en uitvoeringskosten wijzigen zonder instemming van de deelnemers?

In het hoger beroep stellen de werknemers zich op het standpunt dat de wijziging van de onvoorwaardelijke naar een voorwaardelijke indexatie in strijd is met artikel 20 Pw en daarmee nietig. Het Gerechtshof Amsterdam stelt in het arrest van november 2021 de werknemers op dit punt in het gelijk en oordeelt dat de onvoorwaardelijke toeslag, voor wat betreft het opgebouwde pensioen niet gewijzigd kan worden in een voorwaardelijke. En dat

In het hoger beroep stellen de werknemers zich op het standpunt dat de wijziging van de onvoorwaardelijke naar een voorwaardelijke indexatie in strijd is met artikel 20 Pensioenwet en daarmee nietig.

dit alleen mogelijk is in de gevallen genoemd in artikel 20 Pw, te weten de collectieve interne waardeoverdracht als bedoeld in artikel 83, lid 1 letter c Pw, waarvoor dan wel een bezwaarrecht geldt. De onvoorwaardelijke toeslag kan dan voorwaardelijk worden, maar de voor de onvoorwaardelijke toeslag getroffen voorziening moet wel zodanig worden aangewend dat voldaan wordt aan de eis van (collectieve) actuariële gelijkwaardigheid voor en na de waardeoverdracht.

Het Hof verwoordt het als volgt:

De tot 1 januari 2016 opgebouwde pensioenaanspraken worden niet gewijzigd, als bedoeld in artikel 20 PW, indien en zo lang (i) artikel 9 lid 3 van Pensioenreglement 2014 van toepassing blijft op de tot 1 januari 2016 opgebouwde pensioenaanspraken zolang [appellant] in dienst blijft van AFM en dus nog deelnemer is, en (ii) zijn pensioenaanspraken vanaf uitdiensttreding of pensioenering worden aangepast op basis van de voorwaardelijke toeslagregeling van artikel 22 van Pensioenreglement 2014. Daarvan zou in het onderhavige geval, gegeven de niet toepasselijkheid

Artikel 20 en 83 Wtp

Artikel 20. Gevolgen van wijziging van een pensioenovereenkomst

In geval van een wijziging van een pensioenovereenkomst worden de voor de aanspraakgerechtigden tot het tijdstip van wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet gewijzigd, behoudens het bepaalde in de artikelen 76, 78, 83 en 134.

Artikel 83. Bevoegdheid tot collectieve waardeoverdracht

1. De pensioenuitvoerder is op verzoek van de werkgever of, bij bedrijfstakpensioenfondsen, de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen bevoegd tot collectieve waardeoverdracht indien:

- a.
- b.
- c. de waardeoverdracht ertoe strekt in verband met een collectieve wijziging van de pensioenovereenkomsten de waarde van pensioenaanspraken of pensioenrechten aan te wenden bij dezelfde pensioenuitvoerder overeenkomstig die gewijzigde pensioenovereenkomsten; of (...)

van de artikelen 76, 78 en 134 PW, alleen geen sprake zijn in het geval van een collectieve waardeoverdracht als bedoeld in artikel 83 lid 1, onder c, PW door pensioenfonds AFM op verzoek van AFM, die er toe strekt in verband met de collectieve wijziging van de pensioenovereenkomst de waarde van pensioenaanspraken en pensioenrechten aan te wenden bij pensioenfonds AFM overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomst. Voor een rechtsgeldige overdracht zou noodzakelijk zijn dat [appellant] geen bezwaren kenbaar heeft gemaakt tegen de waardeoverdracht nadat hij over het voornemen daartoe schriftelijk zou zijn geïnformeerd. De werknemers zijn niet schriftelijk geïnformeerd over een voornemen tot waardeoverdracht. De conclusie daarvan is dat de gewijzigde toeslagregeling in artikel 22 van Pensioenreglement 2016, als sprake zou zijn van een rechtsgeldige wijziging, alleen van toepassing is op de pensioenaanspraken van [appellant] opgebouwd vanaf 1 januari 2016, bij gebrek aan interne waardeoverdracht. Het hof zal daarom met toepassing van artikel 20 PW voor recht verklaren dat zo lang het dienstverband van [appellant] met AFM voortduurt de toeslagregeling in artikel 9 lid 3 van Pensioenreglement 2014 op zijn tot 1 januari 2016 opgebouwde pensioenaanspraken, inclusief de verhogingen daarvan uit hoofde van toeslagen als deelnemer, van toepassing blijft en dat vanaf zijn uitdiensttreding bij AFM de voorwaardelijke toeslagregeling van artikel 22 Pensioenreglement 2014 van toepassing zal zijn op alle uit hoofde van de pensioenregeling 2014 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, behoudens het bepaalde in de artikelen 76, 78, 83 en 134 PW.

Geen eenvoudige tekst, maar het Hof zegt dat de pensioenaanspraken niet gewijzigd worden zolang

de onvoorwaardelijke toeslag geldt - wat natuurlijk een waarheid als een koe is - en dat dat alleen anders zou zijn als er een interne waardeoverdracht in de zin van artikel 83 Pw zou zijn geweest met bezwaarrecht. Nu de werknemers niet zijn geïnformeerd en dus geen bezwaar hebben kunnen maken, is daarvan geen sprake. Het Hof trekt daaruit de conclusie dat de wijziging alleen betrekking kan hebben op de opbouw vanaf 2016. Het Hof wijdt geen woorden aan het voorwaardelijke element, in de zin dat de onvoorwaardelijkheid alleen geldt zolang het dienstverband duurt.

WETTELIJK KADER

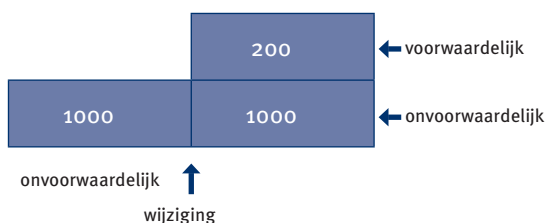
Een onvoorwaardelijke toeslag is voor een pensioengerechtigde in beginsel niet te wijzigen. Een onvoorwaardelijke toeslag is een onderdeel van het opgebouwde pensioen, een gepensioneerde heeft zijn volledige pensioen al opgebouwd en opgebouwd pensioen kan bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst niet gewijzigd worden. Dat is geregeld in artikel 20 Pw, in samenhang met artikel 1 Pw, de definitie van pensioenrecht/pensioenaanspraak: “het recht op een (nog niet) ingegaan pensioen, uitgezonderd overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening”. In de wetsgeschiedenis is te lezen dat een onvoorwaardelijke toeslag nadrukkelijk wel als een pensioenrecht/pensioenaanspraak gezien moet worden.

Hierna drie plaatjes ter illustratie:

Figuur 1 laat zien dat € 1.000 ingegaan ouderdomspensioen voor een gepensioneerde onvoorwaardelijk geïndexeerd moet blijven, ook als de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd waardoor de onvoorwaardelijke toeslag voor deelnemers, verandert in een voorwaardelijke.



Voor een deelnemer kan een onvoorwaardelijke toeslag wel wijzigen, maar alleen voor de toekomstige opbouw, niet voor het al opgebouwde pensioen. Immers, de onvoorwaardelijke toeslag is onderdeel van het opgebouwde pensioen en opgebouwd pensioen kan bij een wijziging van de pensioenovereenkomst niet wijzigen. Als gezegd: artikel 20 Pw jo. artikel 1 Pw. Zie de volgende figuur.

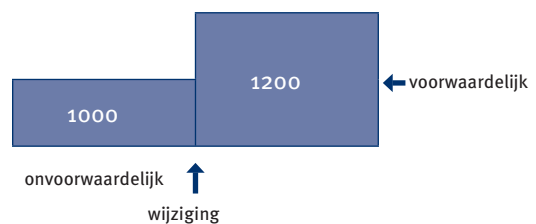


En dan de hamvraag waar het in deze casus en in dit arrest om draait.

Als het gaat om een toeslag die alleen onvoorwaardelijk is zolang het dienstverband bestaat, maar die voorwaardelijk wordt na uitdiensttreding, geldt dan ook dat de wijziging alleen kan zien op toekomstige opbouw en niet voor al opgebouwd pensioen? Hier zou geredeneerd kunnen worden dat er in feite sprake is van voorwaardelijkheid, omdat de voorwaarde voor het krijgen van de onvoor-

Hier zou geredeneerd kunnen worden dat er in feite sprake is van voorwaardelijkheid, omdat de voorwaarde voor het krijgen van de onvoorwaardelijke toeslag is, dat het dienstverband bestaat.

waardelijke toeslag is, dat het dienstverband bestaat. Het is dus afhankelijk van die voorwaarde en daarom in feite voorwaardelijk. Het is een onvoorwaardelijke toeslag met een voorwaardelijk element. En dat zou betekenen dat de toeslag gewijzigd kan worden van onvoorwaardelijk in voorwaardelijk, óók over al opgebouwd pensioen. In de figuur hierna is dat € 1.000.



De meningen onder pensioenjuristen waren verdeeld en het onderwerp heeft al heel wat pennen in beweging gebracht.¹

Voor de goede orde: het gaat hier om de casus waarbij voor de deelnemer een onvoorwaardelijke toeslag geldt die omslaat in een voorwaardelijke bij uitdiensttreding. In het merendeel van de rechtspraak gaat het echter om zaken waarbij de onvoorwaardelijke toeslag gewijzigd wordt voor een gepensioneerde, of waarbij sprake is van een onvoorwaardelijke toeslag die dat ook na uitdiensttreding nog is. Dat zijn geen, met deze AFM-zaak, vergelijkbare gevallen.

De argumenten die ervoor pleiten dat een wijziging ook voor al opgebouwd pensioen mogelijk is, zet ik hierna kort op een rij.

1. Het is geen onvoorwaardelijke toeslag maar een voorwaardelijke, omdat de toekenning ervan afhankelijk is van de vraag of er een dienstverband is. Er is dus sprake van een voorwaardelijke verbintenis in de zin van artikel 6:21 BW.
2. In de wetsgeschiedenis is deze vorm nadrukkelijk aan de orde geweest en stelt het kabinet dat het voorwaardelijke element (te weten “deelname aan de regeling”) maakt dat deze niet vooraf hoeft te worden gefinancierd.
3. De vergelijking met de (financiering van) “back-service” in eindloonregelingen. In geval een eindloonregeling wijzigt in een middelloonregeling, zal het opgebouwde pensioen niet worden aangepast bij een salarisstijging. En wat is het verschil tussen een onvoorwaardelijke toeslag (bijvoorbeeld gebaseerd op de algemene loonindex) in een middelloonregeling die geldt zolang je dienstverband bestaat en een toeslag op je opgebouwde pensioen vanwege een salarisstijging in een eindloonregeling die alleen geldt zolang je dienstverband bestaat?
4. De inmiddels vervallen Toeslagenmatrix die gebaseerd is op artikel 6 van de Regeling Pensioenwet kent categorie F2. Specifiek in die categorie worden opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers onvoorwaardelijk aangepast aan prijs- of loonindex. Voor inactieven geldt een voorwaardelijke toeslag. In de kolom ‘Financiering’ is opgenomen dat, anders dan bij categorie F1 (de onvoorwaardelijke toeslag) deze niet plaatsvindt in de vorm van een door de werkgever verschuldigde koopsom waarmee ook de toekomstige toeslagen worden gefinancierd, maar een koopsom die verschuldigd is voor toeslagen op opgebouwd pensioen. En zie ook de verdere toelichting van de regering bij deze categorie (hierna).
5. Als de wijziging alleen mogelijk zou zijn via de route van de interne collectieve waardeoverdracht van artikel 83 Pw, dan zou er waarde overgedragen moeten worden van nog niet gefinancierd pensioen. Daar heeft de wetgever echter nadrukkelijk niet voor gekozen.

■ HOE ZAT DIT ONDER DE PSW?

De Pensioen- en spaarfondsenwet kende geen vergelijkbare definities van pensioenrecht/pensioenaanspraak, of een met artikel 20 Pw vergelijkbare bepaling. Onder de PSW, dus voor 2007, geldt dat de onvoorwaardelijke toeslag gewijzigd kan worden, niet alleen voor actieve deelnemers, maar ook en zelfs voor postactieven. De Hoge Raad oordeelde in het bekende Delta Lloyd arrest van 2012 en het ECN-arrest uit 2013 dat de pensioenovereenkomst na beëindiging van de arbeidsovereenkomst doorloopt en dus voor wijziging vatbaar is en ook dat de onvoorwaardelijke toeslag gewijzigd kan worden door het fondsbestuur. In beide uitspraken ging het om een wijziging van onvoorwaardelijk naar voorwaardelijk voor post-actieven. De lijn doortrekken betekent dat een wijziging voor opge-

bouwd pensioen van de actieven dan uiteraard ook mogelijk was.

■ DE CONCLUSIE VAN DE ADVOCaat GENERAAL

Volgens het advies van de AG van juni 2022 is er geen sprake van voorwaardelijkheid. Dat is opmerkelijk. De redenering van de AG is dat er geen “onzekere gebeurtenis” is zoals bedoeld in het BW omdat zeker is dat je ooit uit dienst treedt, alleen wanneer is ongewis. Bovendien, zo stelt de AG, is het zijn van deelnemer geen voorwaarde omdat de [onvoorwaardelijke, HB] toeslag niet verandert als iemand uit dienst treedt en niet langer deelnemer is. Begrijp ik het goed dan lijkt de AG te bedoelen

Volgens het advies van de AG van juni 2022 is er geen sprake van voorwaardelijkheid. Dat is opmerkelijk.

dat de eenmaal toegekende toeslag niet kan worden ingetrokken of alsnog voorwaardelijk wordt. Dat betekent dat de toeslag weliswaar gewijzigd kan worden in een voorwaardelijke, maar alleen voor de toekomstige opbouw en niet voor het al opgebouwde pensioen, zoals AFM had gedaan.

Daar komt nog bij dat dit ‘voorwaardelijk element’ geen voorwaarde in de zin van de wet is. Het Nederlands vermogensrecht gaat ervan uit dat een rechtshandeling onder een tijdsbepaling of een voorwaarde kan worden verricht, tenzij uit de wet of uit de aard van de rechtshandeling anders voortvloeit (art. 3:38 lid 1 BW). Een verbintenis is

1 Zie bijvoorbeeld: R.H. Maatman en E.J. Henrichs, Onvoorwaardelijke toeslag met een voorwaardelijk element, TPV 2014/30, R.F. van der Ham, Reactie op “Onvoorwaardelijke toeslag met een voorwaardelijk element”, TPV 2014/53, E. Schop, Wijziging van de pensioenregeling, VPF 2016/59, T. Huijg, Onvoorwaardelijke toeslag wel degelijk te wijzigen, PM 2020/45, E. Lutjens, Een onvoorwaardelijke toeslag kan niet worden gewijzigd, PM 2020/45, T. Huijg, Nogmaals de kwestie van de onvoorwaardelijke toeslag, PM 2020/92, R.H. Maatman, Pensioenaanspraken, onvoorwaardelijke toeslag en artikel 20 Pw, TPV 2021/29, E. Lutjens, De voor alleen de deelnemer onvoorwaardelijke toeslag valt onder het wijzigingsverbod van artikel 20 Pw, TPV 2021/30, H.P. Breuker, 1 oktober 2021 [Pensioen Magazine juni/juli 2023 9](https://www.tkppensioen.nl/expertise/column: voor-de-liefhebber, de voorwaardelijk, onvoorwaardelijke-toeslag, M. Schuit, Wel of geen wijzigingsmogelijkheid van onvoorwaardelijke toeslagen: een kwestie van definitie, PM 2021/155 en M.L.A.M. Sarton, Onvoorwaardelijke of voorwaardelijke toeslag?, TPV 2023/7.</p>
</div>
<div data-bbox=)

voorwaardelijk wanneer bij rechtshandeling haar werking van een toekomstige onzekere gebeurtenis afhankelijk is gesteld (art. 6:21 BW). Ook de uit de pensioenovereenkomst voortvloeiende verbintenissen worden door deze algemene bepalingen beheerst. De voorwaardelijkheid van art. 9 lid 3 pensioenreglement 2014 zit daarin, aldus de AFM, dat de toeslag afhankelijk is van het hebben en houden van de status 'deelnemer'. Dat is onjuist, omdat het einde van het deelnemerschap een zekere toekomstige gebeurtenis is (mede gelet op art. 2 lid 3 pensioenreglement 2014). Het veranderen van de status van deelnemerschap kan niet uitblijven. De vraag is alleen: wanneer eindigt het deelnemerschap? Daarmee is van voorwaardelijkheid geen sprake. Bovendien kan dit geen voorwaarde worden genoemd, omdat aan de rechtsgevolgen of werking van de verbintenis over de *toeslag* voor de deelnemer niets verandert bij wijziging van zijn deelnemerstatus. De *toeslag* en het karakter van de *toeslag* voor de periode dat iemand deelnemer was, blijft hetzelfde.

Dit is opmerkelijk omdat de regering in een toelichting bij de toeslagenmatrix van 29 november 2006 bij categorie F2 heel duidelijk stelde dat wel degelijk sprake is van voorwaardelijkheid.² De AG schenkt er in zijn advies verder geen aandacht aan. Hierna de tekst van die toelichting die, naast andere passages in de wetsgeschiedenis, wat mij betreft aan duidelijkheid niets te wensen overlaat.

Ten opzichte van de nota Matrix FTK is voorts afgeweken bij de onvoorwaardelijke indexatie. Naar aanleiding van onduidelijkheden in de praktijk en vragen van leden van de Tweede Kamer bij de behandeling van het wetsvoorstel over deze onduidelijkheden, is onderscheid gemaakt tussen twee

Met de Hoge Raad uitspraak is een einde gekomen aan de jarenlange onduidelijkheid over pensioenregelingen met onvoorwaardelijke toeslag die alleen geldt zolang het dienstverband loopt.

vormen van onvoorwaardelijke toeslagverlening ten aanzien van de fase tot aan de pensioendatum. De eerste, in de matrix F1 genoemd, is een toeslagverlening die tot aan de pensioendatum doorloopt, ongeacht of men deelnemer is of gewezen deelnemer is geworden. In dat geval moet de toekomstige toeslagverlening onmiddellijk bij de opbouw

van de aanspraak gefinancierd worden door het treffen van een technische voorziening. Immers, het is een onvoorwaardelijke aanspraak die te allen tijde moet kunnen worden nagekomen. De tweede vorm, in de matrix F2 genoemd, is een toeslagverlening die onvoorwaardelijk is zolang men deelneemt aan de regeling. *In dat geval is er in feite sprake van een voorwaardelijke toeslag, waarbij de voorwaarde is dat men deelneemt aan de regeling. In dat geval hoeft geen technische voorziening te worden getroffen: het is immers niet zeker hoe lang de deelnemer nog blijft deelnemen. [cursivering HB].* Een dergelijke 'onvoorwaardelijke toeslagverlening' die een voorwaardelijke element bevat, mag worden gefinancierd zoals andere vormen van voorwaardelijke toeslagverlening. Dit is in de matrix verhelderd door een tweedeling te maken bij situatie F.

Niet zo gek dus dat er in de praktijk vanuit werd gegaan dat wijziging van een onvoorwaardelijke toeslag in een voorwaardelijke mogelijk is voor het al opgebouwde pensioen. Het (financiële) belang is dan ook groot. Immers, zou de Hoge Raad het advies overnemen, dan zou dat betekenen dat er alsnog onvoorwaardelijke toeslagen geclaimd kunnen worden over het ten tijde van de wijziging al opgebouwd pensioen. Toeslagen die nu niet toegekend zijn, bijvoorbeeld omdat de financiële positie van het pensioenfonds daarvoor niet toereikend was.

■ DE HOGE RAAD

De Hoge Raad is nu dan met het verlossende oordeel gekomen. Een uitkomst die wat mij betreft een logische is maar niettemin, gelet op de conclusie van de AG, natuurlijk wel verrassend. De Raad wijdt relatief veel tekst aan dit onderwerp – als gezegd spelen in de zaak ook nog andere onderwerpen – door uitgebreid in te gaan op de wetsgeschiedenis en de argumenten die hiervoor ook min of meer zijn genoemd. In het kort de belangrijkste overwegingen:

- Voor een onvoorwaardelijke toeslag geldt dat deze onderdeel van de pensioenaanspraak is en dus voorzien moet zijn van een technische voorziening, zie artikel 126 Pw.
- Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat er twee soorten onvoorwaardelijke toeslagen kunnen worden onderscheiden. Een daarvan is de toeslag die niet doorloopt als de deelnemer slaper is geworden. Hier is sprake van een voorwaardelijk element. Dit is vergelijkbaar met de (impliciete) toeslagverlening die onderdeel vormt van een eindloonregeling (de hiervoor genoemde "backservice"). Deze hoeft niet vooraf te worden gefinancierd. Die hoeft pas plaats te vinden op het moment van toekenning van nieuwe aanspraken. Deze rechtsoverweging (3.3.5.) lijkt gebaseerd op de hiervoor genoemde toelichting bij de matrix.

- In de Pw is op diverse plaatsen geregeld dat voor pensioen afgezonderd vermogen onaangetaast moet blijven, bijvoorbeeld artikel 23 (onderbrenging), 65 (afkoopverbod) en 83 (actuariële gelijkwaardigheid).
- Artikel 20 gaat verder dan artikel 7:613 BW en artikel 19 Pw, omdat ook een aantasting van afgezonderd vermogen met wederzijdse instemming niet mogelijk is.
- Maar de bescherming van artikel 20 Pw geldt alleen als er vermogen is afgezonderd, of had moeten worden afgezonderd.
- En omdat dat voor deze onvoorwaardelijke toeslag niet hoeft, (zie de wetsgeschiedenis) kan de toeslag voor de toekomst gewijzigd worden.

En zo is een einde gekomen aan de jarenlange onduidelijkheid over pensioenregelingen met onvoorwaardelijke toeslag die alleen geldt zolang het dienstverband loopt. Die onduidelijkheid zag – ik zeg het nog maar eens – niet op de vraag of zo'n toeslag voor deelnemers gewijzigd kan worden. Dat kan, en daarover geen discussie. De discussie zag op de vraag of een dergelijke wijziging ook toegepast kan worden op door de deelnemer reeds opgebouwd pensioen. Dat kan dus ook. ●

2 kst-30655-18-b3.

MEMO FINANCIËLE PLANNING 2023

drs. J.E. van den Berg, drs. T. de Bondt

Dit memo bespreekt alle hoofdlijnen van de wet- en regelgeving rondom financiële planning. Er is gekozen voor een toegankelijke en praktijkgerichte benadering, waardoor de lezer in staat is om op efficiënte wijze de benodigde wetstechnische en cijfermatige consequenties voor zijn of haar klanten te overzien.

Met **Memo Financiële Planning 2023** beschik je over een handzaam overzicht van de wetten, regels, tarieven, vrijstellingen en uitlopende schema's die je helpen in je dagelijkse werkzaamheden. Dit memo geeft als enig naslagwerk een geïntegreerd overzicht van de zes deelgebieden van financiële planning, namelijk:

- levensverzekeringen en pensioen
- sparen en beleggen
- financieringen
- belastingen
- juridische aspecten
- sociale zekerheid



Financiële planning actueel

In deze geactualiseerde uitgave zijn alle op 1 januari 2023 bekende regelgeving voor 2023 opgenomen. De titel helpt professionals niet alleen bij het opfrissen van hun kennis, maar ook bij het opstellen en schrijven van een zorgvuldig en betrouwbaar advies.

Memo Financiële Planning 2023 is van grote waarde voor niet alleen van grote waarde voor iedereen die zich bezighoudt met het schrijven van financiële plannen of het geven van financiële adviezen. Denk hierbij aan financieel adviseurs, fiscalisten, hypotheekadviseurs, accountants, beleggingsadviseurs, notarissen en estate planners.

Wolters Kluwer, Deventer maart 2023

Omvang: 664 pag.'s

Prijs: € 76,50 (incl. btw)

ISBN: 9789013172072