

Fiscale bepalingen Wet toekomst pensioenen

Oktober 2021

Inhoudsopgave

1 Impact stelseltransitie op fiscale aspecten pensioenregeling 03

2 De leeftijdsonafhankelijke premie 05

3 Hervorming nabestaandenpensioen 09

4 Tijdelijke versoepeling RVU-heffing 18

5 Bedrag ineens van maximaal 10% van het pensioenvermogen (“lump sum”) 26





1

Impact stelseltransitie op fiscale aspecten pensioenregeling

Drie belangrijke fiscale elementen bij de stelseltransitie en het fiscale belang hierbij



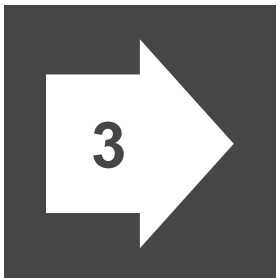
De leeftijdsonafhankelijke premie

De fiscaal maximale premie wordt vastgesteld in de Wet op de loonbelasting 1964. Tot 2037 zal dit premiemaximum in beginsel 30% zijn, tenzij er een grote “schok” plaatsvindt. Er is sprake van een schok wanneer de premiegrens meer dan 5%-punt stijgt of daalt op basis van de nieuwe parameters. Bovenop deze bandbreedte is er tot 2036 3% extra premieruimte om een compensatieregeling mee te financieren.



Overgangsrecht voor het behouden van progressieve premies

Meer informatie over deze overgangsregeling kunt u op deze Transitiehandleiding-website vinden in de opgenomen bijdrage “Overgangsrecht Wet toekomst pensioenen”.



Compenseren

Door de introductie van de leeftijdsonafhankelijke premie gekoppeld aan individuele pensioenvermogens komt het zwaartepunt van de pensioenopbouw te liggen in de eerste helft van de loopbaan. Omdat de huidige medewerkers – volgens de nieuwe opbouwmethodiek – in het verleden te weinig pensioen hebben opgebouwd, worden zij geconfronteerd met overgangsproblematiek. Deze problematiek is het grootst voor medewerkers in de leeftijdscategorie 40-55 jaar. Deze compensatie kan gefinancierd worden vanuit maximaal 3%-punt van de pensioengrondslag aan extra compensatiepremies (of vanuit een eventueel bestaand positief eigen vermogen van pensioenfondsen bij invaren).

Meer informatie over compensatieregelingen vindt u binnenkort op deze Transitiehandleiding-website van de STAR.



2

De leeftijdsonafhankelijke premie

Maximale vlakke premie, afhankelijk van verwacht reëel rendement

De premie is voor alle deelnemers hetzelfde percentage, maar inleg jongere deelnemer zal meer pensioen opleveren dan inleg oudere deelnemer.

Tot 2037 is reëel rendement vastgesteld op 1,5% op basis van het reëel rendement uit de DNB-scenario's. Dit leidt tot een **maximale premie van 30% van de pensioengrondslag**. Alleen bij een wijziging van de premiegrens met meer dan 5%-punt, wordt de premiegrens voor 2037 tussentijds aangepast.

Overige aandachtspunten

- Percentage van 30% geldt ook voor derde pijler (i.p.v. maximering op 13,3% zoals in huidige wetgeving).
- Alle premies die betaald worden in de toekomst moeten voldoen aan deze regels, maar bij regelingen die niet ingevaren worden die nog een bijstortverplichting of onvoorwaardelijke indexatie kennen, kan de omkeerregel ook na 2027 toegepast worden voor toekenning van deze bijstorting of indexatie.

Bij een rendement tussen:	Bedraagt de premiegrens:
0,00% - 0,25%	48%
0,25% - 0,50%	44%
0,50% - 0,75%	41%
0,75% - 1,00%	38%
1,00% - 1,25%	35%
1,25% - 1,50%	32%
1,50% - 1,75%	30%
1,75% - 2,00%	28%
2,00% - 2,25%	26%
2,25% - 2,50%	24%
2,50% - 2,75%	22%
2,75% - 3,00%	20%

Compensatiepremie mogelijk bovenop fiscaal maximum van 30%

- Tot 2037 mag de fiscaal maximale premie verhoogd worden met 3%-punt om compensatiepremies uit de te financieren (art. 18ab Wet LB 1964 (nieuw)).
- Indien niet de volledige 30% van het premiumaximum aangewend wordt voor de pensioenregeling zelf, kan de premieruimte vergroot worden met het verschil tussen de premiegrens van 30% en de daadwerkelijke premie van de pensioenregeling.
- Vanaf 2037 wordt het betalen van compensatiepremies niet meer fiscaal gefacilieerd.



Een deel van de premie kan gebruikt worden voor het vullen van de solidariteitsreserve

Artikel 18aa Pensioenwet (nieuw)

1. Van de beschikbare premie, bedoeld in artikel 18a, eerste lid, kan een bedrag worden aangewend voor het vormen van een solidariteitsreserve als bedoeld in artikel 10c van de Pensioenwet of artikel 28c van de Wet verplichte beroepspensioenregeling.
2. De begrenzings, bedoeld in artikel 18a, eerste lid, zijn niet van toepassing op de bijdrage vanuit een solidariteitsreserve, welke gevormd is met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid.

(18a, eerste lid: 1. De beschikbare premie voor een ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum bedraagt in het betreffende dienstjaar, te rekenen vanaf 1 januari 2023, ten hoogste 30% van de pensioengrondslag. Een partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum bedraagt niet meer dan 70% van het ouderdomspensioen.)





3

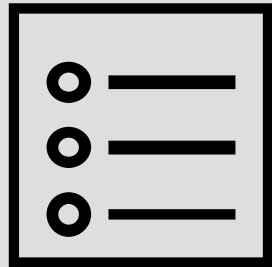
Hervorming nabestaandenpensioenen

Redenen voor hervorming nabestaandenpensioenen

Het nabestaandenpensioen in de tweede pijler kan onderverdeeld worden in drie onderdelen:

1. Partnerpensioen bij overlijden **na** pensioendatum
- 2. Partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum**
- 3. Wezenpensioen**

Deze hervorming wijzigt alleen het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum en het wezenpensioen. Het partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum wijzigt niet.



Doelen van de wijzigingen aan het nabestaandenpensioen

- “Ervoor zorgen dat het nabestaandenpensioen meer wordt gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijk wordt en dat de risico’s voor nabestaanden worden verkleind.”
- “Met als doel schrijnende situaties zoveel als mogelijk voorkomen.”
- “Met de herziening van het nabestaandenpensioen wordt noch een versoering van het nabestaandenpensioen, noch een extra premiedruk beoogd.”

Partnerpensioen bij overlijden ná pensioendatum: geen inhoudelijke wijzigingen

Huidige stelsel

Partnerpensioen op kapitaalbasis van maximaal 70% van het op de pensioendatum opgebouwde ouderdomspensioen.



Nieuwe stelsel

Partnerpensioen **op kapitaalbasis** van maximaal 70% van het op de pensioendatum opgebouwde ouderdomspensioen. (codificering van de huidige praktijk)

Fiscale facilitering

Art. 18a – beschikbare premie voor ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum maximaal 30% van de **pensioengrondslag**.



Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum wordt standaard op risicobasis

Huidige stelsel

- Partnerpensioen op kapitaalbasis of een partnerpensioen op risicobasis.
- Partnerpensioen veelal gericht op maximaal 70% van het te bereiken ouderdomspensioen.
- Hoogte partnerpensioen risicobasis afhankelijk van het vanaf aanvang van de dienstbetrekking nog te bereiken dienstjaren.



Nieuwe stelsel

- Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum enkel nog mogelijk op risicobasis.
- Hoogte dekking (fiscaal maximum): levenslange uitkering van maximaal 50% van het **pensioengevend salaris**.
- De dekking is **diensttijdafhankelijk**, waardoor de hoogte van het partnerpensioen niet meer afhankelijk is van het arbeidsverleden of de dienstjaren bij de huidige werkgever. Dit zorgt voor een betere aansluiting bij baanwisseling.
- De hoogte van het partnerpensioen wordt gebaseerd op het (gehele) salaris op het moment van overlijden van de deelnemer in plaats van op de pensioengrondslag. Dit betekent een verbetering voor de lage en middeninkomens.

Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum wordt standaard op risicobasis

Levenslange uitkering

Het partnerpensioen bij overlijden voorafgaand aan de pensioendatum betreft een levenslange uitkering.

Mogelijkheden tot maatwerk

De Stichting van de Arbeid heeft geadviseerd om extra mogelijkheden te creëren tot maatwerk in de hoogte van de uitkering:

1. Hoog-laag constructie is al mogelijk
2. Bijvoorbeeld in de vorm een hogere uitkering van maximaal een jaarsalaris gedurende een beperkte periode

Het kabinet is positief en mogelijkheden tot extra maatwerk worden onderzocht. Het kan zijn dat de details over de hervorming van het nabestaandenpensioen nog wijzigingen naar aanleiding van de internetconsultatie bij de Wet toekomst pensioenen en maatschappelijk debat.

Fiscale facilitering

Art. 18b Wet LB 1964 (nieuw) – een partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum bedraagt niet meer dan 50% van het pensioengevend loon.

Premie voor risicodekking is fiscaal gefaciliteerd en komt bovenop de 30% premiegrens.

Risicodekking na beëindiging dienstbetrekking

Aangekondigde maatregelen rondom risicodekkingen bij nabestaandenpensioen

- Verplichte uitlooperperiode van minimaal drie maanden, zodat werknemers 'in between jobs' nog een dekking voor partnerpensioen hebben
- De risicodekking loopt door zolang iemand een WW-uitkering ontvangt
- De mogelijkheid om een deel van het ouderdomspensioen (opgebouwd pensioenvermogen) in te zetten om de risicodekking maximaal drie jaar voort te zetten (na einde uitlooperperiode of WW-periode). Bijvoorbeeld bij langdurige werkloosheid en bij een overstap naar zelfstandig ondernemerschap blijft er zo sprake van een dekking voor partnerpensioen bij vroegtijdig overlijden/
- Vrijwillige voortzetting van pensioenregeling maximaal 10 jaar. Deze mogelijkheid bestaat al in de Pensioenwet.



Hervorming wezenpensioen: fiscale verruiming en uniformering leeftijdsgrens

Fiscale ruimte wezenpensioen

Vrijwel alle pensioenregelingen gaan op dit moment al uit van het fiscaal maximum voor wezenpensioen. Om meer ruimte te bieden en het wezenpensioen te verstevigen, wordt de fiscale ruimte voor het wezenpensioen wordt verruimd.

Huidige stelsel: halfwees maximaal 14% (volle wees 28%) van het ouderdomspensioen.

Nieuwe stelsel: In het Wetsvoorstel wordt de fiscale ruimte voor het wezenpensioen verruimd naar 20% voor halfwezen (volle wezen 40%) van het pensioengevend salaris.

Leeftijdsgrens wezenpensioen

Huidige stelsel: voor wezenpensioen geldt op dit moment een wettelijke maximumleeftijd van 30 jaar.
De leeftijdsgrenzen en voorwaarden voor wezenpensioen in pensioenregelingen variëren op dit moment van 18 jaar tot 30 jaar.

Nieuwe stelsel: Vaste eindleeftijd van 25 jaar, zonder verdere voorwaarden.

Kabinet wil een uniforme partnerdefinitie invoeren in de Pensioenwet

Voorgesteld partnerbegrip art. 1 Pw:

- a. Echtgenoot;
- b. Geregistreerd partner; of
- c. De meerderjarige persoon die met de werknemer of gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad, een bloedverwant in de tweede rechte lijn, een meerderjarig stiefkind of meerderjarig voormalig pleegkind.

Nadere bepalingen gezamenlijke huishouding art. 2a Pw:

Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en:

- a. Een notarieel verleden samenlevingscontract hebben gesloten (...); of
- b. Al ten minste 6 maanden hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning (...).



Transitie naar het nieuwe stelsel voor nabestaandenpensioenen

Tijdspad

- Beoogde datum inwerkingtreding wetsvoorstel: 1 januari 2023.
- Uiterlijk aan het eind van de transitieperiode 1 januari 2027 dient het nabestaandenpensioen in een regeling te voldoen aan het nieuwe kader. En wijkt dus af van het initieel voorgestelde tijdspad.

Invaren bestaande aanspraken en reeds ingegane uitkeringen nabestaandenpensioenen

- Waarborgen en voorwaarden standaard invaarpad gelden ook voor het nabestaandenpensioen.
- Uitgangspunt bij invaren is dat hetgeen was toegezegd voor nabestaandenpensioenen ter dekking van het risico bij overlijden voor pensioen behouden kan blijven.
- Dit betekent dat er na invaren een vergelijkbare dekking gerealiseerd moet kunnen worden als in oude regeling.
- Op welke manier het overgangsrecht bij invaren van nabestaandenpensioenen moet worden vormgegeven, wordt momenteel verder uitgewerkt.

Overgangsrecht

- Tot overgang naar nieuwe stelsel (uiterlijk 1 januari 2027) blijven opgebouwde aanspraken voor NP in stand (worden geëerbiedigd).
- Concreet: situatie kan zich voordoen voor 1 januari 2026 dat bestaande opgebouwde aanspraken intact zijn gebleven (nog niet zijn ingevaren of in lijn gebracht met nieuwe kader), en tegelijkertijd er wel al een nieuwe pensioenregeling is met een risicodekking van 50% van het pensioengevend salaris. Resultaat: extra hoge uitkering.



4

Tijdelijke versoepeling RVU-heffing

Het Pensioenakkoord biedt nieuwe (fiscale) mogelijkheden voor vervroegde uittreding



Wat is een Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)?

Het kabinetsbeleid is gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen.

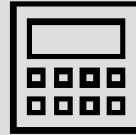
- Om te voorkomen dat werkgevers uittredingsregelingen aanbieden aan hun oudere werknemers, wordt er een eindheffing van 52% geheven over de uitkering.
- Deze eindheffing komt bovenop de gewone inkomstenbelasting die betaald moet worden over de VUT-uitkering.
- Dit artikel heeft niet alleen betrekking op VUT-regelingen oude stijl die op omslagbasis werden gefinancierd, maar ook op:
 - (eenmalige) ontslaguitkeringen;
 - non-activiteitsregelingen;
 - andere regelingen die ten doel hebben oudere werknemers vervroegd te laten stoppen met werken.



Voorwaarden aan het toepassen van de tijdelijke RVU-versoepeling

Pseudo-eindheffing van 52% voor werkgever vervalt onder voorwaarden tijdelijk

Deze fiscale regel over de RVU-heffing is versoepeld voor de periode tussen 1 januari 2021 en 31 december 2025.



Voorwaarden versoepeling

- Drie jaar of minder vóór pensioendatum medewerker
- De uitkering mag maximaal drie jaar duren
- Vrijstelling geldt tot drempelbedrag van € 22.164 bruto p.j. per werknemer (jaarbedrag wordt geïndexeerd, dit is de hoogte in 2021)
- Uitbetaling boven drempelbedrag wél bij werkgever belast met pseudo-eindheffing van 52%
- Let op: dekking partnerpensioen op risicobasis loopt niet door tijdens uitkering RVU



Voorbeeldberekening hoogte RVU-heffing

Verschil kosten werkgever vs. netto-ontvangst werknemer

Voorbeeld:

- Werknemer X verdient per jaar € 70.000
- Zijn belastingtarief in box 1 (tarief voor belastbaar inkomen uit werk en woning) is daarom 49,5%.
- Werknemer X krijgt een VUT-uitkering van € 200.000 die door de Belastingdienst wordt gekwalificeerd als Regeling voor vervroegde uittreding (RVU).

Wat betaalt de werkgever?

Bruto VUT-uitkering werknemer X	€ 200.000
+ pseudo-eindheffing 52%	+ € 104.000
Totale kosten voor werkgever	€ 304.000

Belastingstrijven 2021

Belasting-schijf	Belastbaar inkomen uit werk en woning	Tarief
1	tot € 68.508	37,10%
2	vanaf € 68.508	49,50%

Wat krijgt de werknemer?

Bruto VUT-uitkering werknemer X	€ 200.000
-/- inkomstenbelasting 49,5%	-/- € 99.000
Totale netto-uitkering voor werknemer	€ 101.000

Wanneer is er sprake van een RVU-heffing?

De RVU-heffing pseudo-eindheffing die opgenomen is in de Wet op de loonbelasting 1964:

- De pseudo-eindheffing van artikel 32ba Wet LB komt in beeld als de vertrekregeling op basis van de objectieve kenmerken en voorwaarden het doel heeft te voorzien in de overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de AOW-uitkeringen.
- Er is ook sprake van een pseudo-eindheffing als de uitkering voorziet in een aanvulling op pensioenuitkeringen. Hier is sprake van als het pensioen wordt vervroegd en de vertrekregeling het herrekende pensioeninkomen aanvult.
- Er kan geen RVU zijn als de werknemer de AOW-leeftijd al bereikt heeft.
- Toetsing of er sprake is van een RVU gebeurt in beginsel op het individuele niveau van de werknemer. Bij een collectieve uitkeringsregeling kan ook de collectieve regeling getoetst worden.



Toetsing of er sprake is van een RVU-heffing

Wat doet er niet toe?

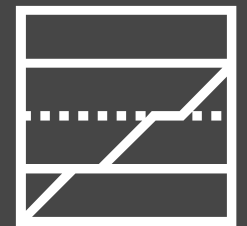
- De redenen van de werkgever om de vertrekregeling aan te bieden;
- De redenen van de werknemer om deel te nemen aan de vertrekregeling;
- Of er sprake is van vrijwillige uittreding of gedwongen ontslag.

Wat doet er wel toe?

- **Objectieve voorwaarden van de regeling:** welke werknemers mogen deelnemen en aan welke criteria moeten deze werknemers voldoen? De vraag achter de vraag is: **“Is er sprake van leeftijdsgerelateerd ontslag?”**
- **Objectieve kenmerken van de regeling:** als men op basis van actuariële grondslagen de uitkering herrekent tot een periodieke uitkering, is deze uitkering dan hoger dan 70% van het (laatstgenoten) reguliere jaarloon uit de dienstbetrekking waaruit de (ex-)werknemer vertrekt? Hierbij wordt gerekend met de periode tussen de feitelijke uittreding en 24 maanden voor AOW-datum of pensioeningangsdatum.

De vraag achter de vraag is: **“Is de beëindigingsvergoeding hoog genoeg om de periode tot AOW-leeftijd of de eerdere pensioenleeftijd te overbruggen, of om het vervroegde pensioen aan te vullen?”**

De intentie is niet relevant, het gaat om de vraag of de uitkering hoog genoeg is om de tijd tot de AOW-leeftijd of pensioenleeftijd te overbruggen.



Ook de nieuwe regels over verlofsparen bieden mogelijkheden voor vervroegde uittreding

Momenteel kunnen medewerkers tot **50 weken** fiscaal gefaciliteerd vakantie- en compensatieverlof opsparen. Dit wordt **100 weken**.

Kansen

01

Vervroegd uittreden mogelijk maken

02

Flexibeler arbeidsvoorwaardenpakket

03

Ruime voor om- en bijscholing

Verlofdagen op eigen balans houden

- Noodzaak om technische voorziening op te nemen op de balans
- De werknemer loopt risico van insolventie van de werkgever.
- Bij verlaten werkgever moeten verlofdagen uitbetaald worden. Onbelast “sparen in geld” kan tot discussie leiden met de Belastingdienst.

Verlofdagen extern onderbrengen

- Directe cash-out naar een externe uitvoerder
- Hoge uitvoeringskosten per deelnemer in verhouding tot relatief beperkte waarde van de gespaarde verlofdagen
- Bij verstrekken van backservice zijn de lasten hoog en wordt de arbeidsmobiliteit beperkt.
- Mogelijk bijstorten voor indexatie om verwatering van verlofdagen bij salarisstijging en inflatie te voorkomen
- Waarde is vrij opneembaar, daarom is beleggen niet goed mogelijk



5

Bedrag ineens van maximaal 10% van het pensioenvermogen

Eenmalige uitkering, ofwel de lump sum

Van maximaal 10% van het pensioenvermogen

Mogelijk bij volgende vormen pensioenvermogen:

- Mogelijk voor brutopensioenvermogen én nettopensioenvermogen in tweede pijler;
- Mogelijk voor derdepijlerproducten, inclusief nettolijfrente;
- Lumpsum ook mogelijk voor bevroren pensioen in eigen beheer;
- Geen eisen over waar eenmalige uitkering voor gebruikt moet worden.

Bepaling hoogte pensioenvermogen en lumpsum:

- Geen onderscheid mannen/vrouwen bij bepalen waarde pensioenvermogen;
- Uitgaan van contante waarde pensioenaanspraken;
- Pensioenfonds hoeft geen rekening te houden met uitdelen negatieve of positieve buffers;
- Doorgevoerde kortingen uit verleden werken wel door in waardebepaling pensioenvermogen;
- Bij waardeoverdracht op pensioendatum (“shoprecht”): afkoop vindt plaats bij ontvangende pensioenuitvoerder.

De SER heeft de lump sum beschreven als “specifieke invulling van de hoog/laag-constructie”

Pensioenuitvoerder verplicht om verzoek deelnemer voor afkoop toe te staan, indien er is voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. Afkoop is maximaal 10% waarde opgebouwde OP-aanspraken (<10% mag ook);
2. Voltijdpensioen: afkoop moet plaatsvinden op pensioeningangsdatum of in de maand februari volgend op het moment dat de deelnemer de AOW-leeftijd bereikt;
3. Deeltijdpensioen: afkoop mogelijk van 10% van het percentage waarmee de deelnemer met pensioen gaat; **Voorbeeld: een deelnemer vermindert zijn arbeidsduur van 1 FTE naar 0,5 FTE. Voor de andere 0,5 FTE gaat hij met pensioen. Dan mag hij (50% * 10% =) 5% eenmalige uitkering ontvangen. De andere 5% mag opnemen op het moment waarop hij volledig stopt met werken.**
4. Er wordt geen gebruik gemaakt van hoog/laag-constructie;
5. Na afkoop moet pensioenuitkering boven afkoopgrens blijven liggen, behalve bij de nettolijfrente.

Eenmalige uitkering, ofwel de **lump sum**

Van maximaal 10% van het pensioenvermogen

Scheiding, uitgaande van wettelijk huwelijksvermogensrecht

Bij verevening

- Bij afkoop ná scheiding: ex-partner krijgt evenredig deel lump sum
- Bij afkoop voor scheiding: afkoop heeft al plaatsgevonden, wordt in dit wetsvoorstel niet nader geregeld

Bij conversie

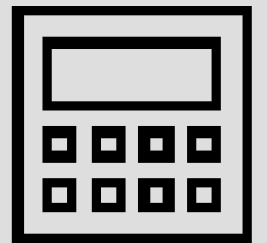
- Bij afkoop ná scheiding: ex-partner heeft eigen aanspraak, kiest er zelf wel of niet voor lump sum
- Bij afkoop voor scheiding: afkoop heeft al plaatsgevonden, wordt in dit wetsvoorstel niet nader geregeld

Communicatie over lumpsum

- Pensioenuitvoerder verplicht om tijdelijk, correct, duidelijk en evenwichtig te communiceren over afkoop.
- In de communicatie moet **hoogte mogelijke lump sum** genoemd worden.
- Ook moet **hoogte annuïtaire uitkering mét en zonder** lump sum worden opgenomen.
- Bij waardeoverdracht op pensioendatum (“shoprecht”): overdragende pensioenuitvoerder moet tot overdrachtsdatum informeren over lumpsum
- Gevolg voor IB-heffing en toeslagen: pensioenuitvoerder moet wijzen op informatie en rekentools hierover op website Belastingdienst

Fiscale bepalingen

In beginsel is lumpsum afkoop van pensioen, waardoor heffing met revisierente ontstaat. Dit wetsvoorstel zorgt ervoor dat afkoop in de vorm van de lumpsum van maximaal 10% is toegestaan (in art. 3.133 lid 11 Wet IB 2001 (nieuw)).



A woman with curly hair is sitting at a desk, looking down at a laptop. She is wearing a light blue button-down shirt. The background is a bright, white brick wall with large windows. The overall lighting is soft and natural.

pwc.nl

pwc.abm

© 2021 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. “PwC” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm’s professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.