



Belastingdienst

KG:204:2023:18 Persoonlijk pensioenadvies

Publicatiedatum 03-10-2023, 13:51 | Laatste update 03-10-2023, 13:51 | [Standpunt](#)

Aanleiding

Met de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioen (hierna: Wtp) per 1 juli 2023 zijn pensioenuitvoerders op grond van artikel 48a van de Pensioenwet [\[Voetnoot 1\]](#) (hierna: PW) verplicht deelnemers te begeleiden bij hun pensioenkeuzes. Dit artikel luidt als volgt:

“Keuzebegeleiding

De pensioenuitvoerder begeleidt de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde op een adequate wijze bij het maken van een keuze binnen de pensioenovereenkomst, zorgt voor de inrichting van de keuzeomgeving en stelt de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde daarmee in staat om een passende keuze te maken.”

In de Memorie van Toelichting is opgenomen dat de verplichte begeleiding geldt voor de keuze die de werknemer moet maken binnen de pensioenregeling van de pensioenuitvoerder en niet voor meerdere regelingen van één of meerdere pensioenuitvoerders ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr.3](#) [↗](#), p. 154-156). Daarnaast verplicht de norm een pensioenuitvoerder niet tot inrichting van een keuzeomgeving die rekening houdt met het effect van onder meer belasting en toeslagen van de betreffende deelnemer.

Vraag

Is sprake van (belast) loon als de werkgever [\[Voetnoot 2\]](#) de kosten van (aanvullend) persoonlijk pensioenadvies voor zijn rekening neemt?

Antwoord

Ja, er is voldaan aan de voordeels-, verstrekings- en causaliteitseis.

Beschouwing

Het loonbegrip

Het loonbegrip staat in [artikel 10](#) [↗](#) van de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964). De inhoud van het loonbegrip heeft zich gevormd in de jurisprudentie en laat zich samenvatten in de volgende drie voorwaarden:

1. Er is sprake van genieten (voordeelseis).
2. De werkgever verstrekt het voordeel en is zich daarvan bewust (verstrekkingseis).
3. Er is voldoende causaal verband tussen het voordeel en de dienstbetrekking (causaliteitseis/leer van de redelijke toerekening).

Er is geen sprake van loon van de werkgever [\[Voetnoot 3\]](#)(werkgeversloon) als aan één van de drie voorwaarden niet is voldaan.

De wettelijke definitie van het loonbegrip is bij de invoering van de werkkostenregeling (hierna: WKR) per 1 januari 2011 aangevuld met hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking. Deze aanvulling verduidelijkt dat zowel vergoedingen of verstrekkingen ter zake van verwervingskosten (beroepskosten) als andere vergoedingen en verstrekkingen, die naar algemene maatschappelijke opvattingen niet als beloningsvoordeel worden ervaren tot het belast loon gaan behoren ([Kamerstukken II 2009/10, 32130, nr. 7](#) [↗](#), p. 6).

Voldoet een persoonlijk pensioenadvies aan de voorwaarden van loon?

Als een werkgever in aanvulling op de keuzebegeleiding van de pensioenuitvoerder de kosten van een persoonlijk pensioenadvies voor zijn rekening neemt, vormt dit een voordeel voor de werknemer. Als de werknemer zelf een adviseur zou hebben ingehuurd, zouden de kosten ten laste van de werknemer komen. De werknemer bespaart zich daarmee particuliere uitgaven. De werkgever contracteert de adviseur en verstrekt hiermee een voordeel aan de werknemer in zijn hoedanigheid van werkgever. Aan de voordeels-, verstrekking- en causaliteitseis is in deze situatie voldaan.

Het verstrekte voordeel valt niet onder één van de wettelijke vrijstellingen. Het voordeel vormt daarmee belast loon (in natura) dat de werkgever op grond van [artikel 13](#) [↗](#) Wet LB 1964 moet waarderen op de factuurwaarde. Als de werkgever een vergoeding geeft aan de werknemer voor het inwinnen van advies van een pensioenadviseur is sprake van loon in geld. De werkgever kan het loon aanwijzen als eindheffingsbestanddeel in de zin van [artikel 31](#) [↗](#), eerste lid, onderdeel f, Wet LB 1964 als aan de gebruikelijkheidseis is voldaan.

Ter info

De kennisgroep voegt hier ter nadere informatie nog de volgende punten aan toe.

1. Als een werkgever in overleg met de werknemers (of vertegenwoordigers van de werknemers zoals een vakbond of adviseur) afspraken maakt over het arbeidsvoorwaardenpakket (omvang samenstelling beloning), vormen de eventueel door de werkgever in verband hiermee gemaakte kosten zuivere werkgeverskosten. Zuivere werkgeverskosten vormen geen loon voor de werknemer. Algemene voorlichting rondom de pensioenregeling is hiervan een goed voorbeeld.
2. In deze casus is het uitgangspunt dat de werkgever een adviseur inschakelt die, naast de verplichte keuzebegeleiding van de pensioenuitvoerder, de werknemer aanvullend per-

soonlijk advies geeft. In dat geval zijn de kosten van het aanvullende persoonlijke advies geheel als loon aan te merken.

Mogelijk is het in de praktijk minder helder wanneer sprake is van keuzebegeleiding en wanneer sprake is van persoonlijk advies dat als belast loon kwalificeert. Dit is ter beoordeling van de inspecteur. De kennisgroep merkt hierover op dat de wettelijke verplichting van de keuzebegeleiding van de pensioenuitvoerder niet verder gaat dan de pensioenregeling zelf en de wet- en regelgeving omtrent pensioen. De pensioenuitvoerder mag, bij toestemming van de deelnemer, wel gegevens van andere pensioenregelingen gebruiken. In de Memorie van Toelichting is hierover het volgende opgenomen:

“Tussen informatie en advies

Met de introductie van een nieuwe open norm keuzebegeleiding, wordt gedeeltelijk invulling gegeven aan de leemte tussen informeren enerzijds en adviseren anderzijds. De huidige pensioenwetgeving bevat nagenoeg alleen verplichtingen tot informeren en in slechts een beperkt aantal gevallen bepalingen die tot adviseren verplichten. De nieuwe norm houdt geen verplichting in tot adviseren. De nieuwe norm verplicht echter wel tot meer «activiteit» van de pensioenuitvoerder dan enkel informeren en het geven van inzicht conform de huidige wet.

Pensioenuitvoerders menen vaak nog niet te mogen adviseren. Dat is niet zonder meer juist en heeft nuancerings. Een pensioenuitvoerder is niet verplicht, maar mag een deelnemer adviseren over de keuzes die een deelnemer heeft. Een deelnemer heeft bijvoorbeeld de keuze om een partnerpensioen uit te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen. Noch de pensioenwetgeving noch de financiële toezichtwetgeving verbiedt de pensioenuitvoerder de betreffende deelnemer, als deze vraagt om persoonlijk advies, deze te geven. Een pensioenuitvoerder mag adviseren over keuzes die voortvloeien uit de pensioenregeling zelf of de pensioen-regelgeving maar mag geen product-gerelateerd advies (zogeheten Wft-advies) geven. Zo lang de pensioenuitvoerder geen financieel product aanbeveelt of daarover bemiddelt, overtreedt deze geen verbod indien deze de deelnemer adviseert over de keuze om wel of niet uit te ruilen.”

[Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#) , p. 156.

Daarnaast is in de parlementaire toelichting op artikel 51, tweede lid, onderdeel b, PW het volgende opgenomen:

“In de Wet toekomst pensioenen wordt in artikel 48a een nieuwe verplichting geïntroduceerd, namelijk de verplichting voor pensioenuitvoerders om deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners of pensioengerechtigden op een adequate wijze te begeleiden bij het maken van een keuze binnen pensioenovereenkomsten. Deze verplichting kan middels dit amendement, middels het toevoegen van sub b aan artikel 51 lid 2, eenvoudiger ingevuld worden door pensioenuitvoerders. Maar vooral zorgt dit amendement voor een vollediger beeld van alle pensioendata van deelnemers, voor een betere keuzebegeleiding en daarmee voor betere keuzes voor deelnemers. Dit amendement zorgt ervoor dat deelnemers, op uitdrukkelijk verzoek, gegevens uit het overzicht op mijnpensioenoverzicht.nl kunnen delen met pensioenuitvoerders.

Alleen op verzoek van aanspraak- of pensioengerechtigde is gegevensdeling toegestaan. Zij hebben hiertoe geen verplichting. Ook de vormgeving van de gegevensdeling moet zorgvuldig gebeuren, met de noodzakelijk privacy- en gegevensdelingswaarborgen.”

[Kamerstukken II 2022/23, 36067, nr. 67](#) [↗](#), p. 2-3.

Voetnoten

[\[Voetnoten 1, terug naar tekst\]](#) Wet van 3 juni 2023 tot wijziging van de Pensioenwet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en enige andere wetten in verband met herziening van het pensioenstelsel, standaardisering van het nabestaandenpensioen, aanpassing van de fiscale behandeling van pensioen en enige andere wijzigingen ten aanzien van pensioen (Wet toekomst pensioenen), [Stb 2023, 16](#) [↗](#).

[\[Voetnoten 2, terug naar tekst\]](#) De kennisgroep gaat ervan uit dat pensioenuitvoerders geen (aanvullend) persoonlijk pensioenadvies geven aan deelnemers.

[\[Voetnoot 3, terug naar tekst\]](#) Een voordeel in opdracht en voor rekening van de werkgever vormt ook werkgeversloon incl. de voordelen die hiermee op een lijn zijn te stellen. Als er sprake is van werkgeversloon, is de werkgever inhoudingsplichtig.