



Belastingdienst

KG:204:2025:16 pensioen APK-gesprek

Publicatiedatum 23-09-2025, 8:33 | Laatste update 23-09-2025, 8:33 | [Standpunt](#)

Aanleiding

Als een werkgever in aanvulling op de keuzebegeleiding van de pensioenuitvoerder de kosten van een persoonlijk pensioenadvies voor zijn rekening neemt, is sprake van (belast) loon voor de werknemer (zie [KG:204:2023:18](#)).

Een werkgever besluit voor zijn werknemers een zogenoemd pensioen APK-gesprek te verzorgen; een vrijwillig persoonlijk (1-op-1) pensioenadviesgesprek om meer grip te krijgen op de financiële toekomst.

Vraag

Is het pensioen APK-gesprek te kwalificeren als een (belast) persoonlijk pensioenadvies?

Antwoord

Ja, als sprake is van een gesprek dat keuzebegeleiding overstijgt.

Beschouwing

Een werkgever kent zijn werknemers een pensioenaanspraak toe en de pensioenuitvoerder voert deze pensioenaanspraak uit. Om een antwoord te kunnen geven op de vraag of het pensioen APK-gesprek als een (belast) persoonlijk pensioenadvies is aan te merken, zal eerst duidelijk moeten zijn welke rol de pensioenuitvoerder heeft en welke rol de werkgever.

De rol van de pensioenuitvoerder

In [artikel 48a](#)  van de Pensioenwet is de keuzebegeleiding door de pensioenuitvoerder - een open norm - beschreven. Dit artikel luidt als volgt:

“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.”

Het enkel aan de werknemers aanbieden van informatie omtrent de pensioenregeling is belangrijk maar niet voldoende.

“Idealiter is informatie activerend en keuze-ondersteunend, maar zelfs als daarvan sprake is, zijn er nog altijd deelnemers die daadwerkelijke begeleiding nodig hebben bij pensioenkeuzes. De keuzemogelijkheid van de pensioenuitvoerder kan bijdragen aan deze keuzebegeleiding, mits zorgvuldig ingericht. Uit onderzoek is bekend dat er altijd (enige) sturing uitgaat van de wijze waarop keuzes en bijbehorende informatie aan deelnemers wordt voorgelegd. Daarom is het van belang dat de wijze waarop die sturing plaatsvindt in het belang is van de deelnemer en diens (financiële) doelstellingen tot uitgangspunt neemt.”

[Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#) , p. 155.

De verplichting tot keuzebegeleiding op basis van de Pensioenwet geldt alleen voor de pensioenuitvoerder en niet voor de werkgever. Dat wil niet zeggen dat de werkgever geen rol heeft bij de keuzebegeleiding bij de door hem toegezegde pensioenregeling.

De rol van de werkgever

Iedere werkgever heeft op basis van goed werkgeverschap ([artikel 7:611](#) ) van het Burgerlijk Wetboek een zorgplicht - ook een open norm - als het gaat om pensioen. De werkgever zal de werknemers dan ook op tijd moeten informeren over de (werking van de) pensioenregeling en de keuzemogelijkheden die de werknemers daarin hebben. De rol van de werkgever zal groter zijn als de pensioenregeling wijzigt aangezien sprake is van een wijziging in een arbeidsvoorwaarde, maar hoe ver de informatieverplichting gaat, hangt af van de feiten en omstandigheden van het geval. Zo kan onder andere van belang zijn of en in hoeverre de werknemers al geïnformeerd zijn door de pensioenuitvoerder, hoe complex de wijziging is, hoe groot de gevolgen van de wijziging voor de werknemer zijn en in hoeverre sprake is van keuzevrijheid van de werkgever en/of de werknemer ten aanzien van de wijziging van de pensioenregeling. De werkgever zal al datgene moeten doen wat redelijkerwijs van hem verwacht kan worden om te voorkomen dat de werknemers onder invloed van een onjuiste voorstelling van zaken instemmen met een wijziging van de pensioenregeling. Een werkgever mag er dus niet zonder meer op vertrouwen dat een werknemer de gevolgen van een pensioen(wijziging) doorgrondt. Als een werkgever niet zou voldoen aan zijn zorgplicht en de werknemers onjuiste, onvolledige en/of niet-tijdige informatie verstrekt, dan kunnen de werknemers de werkgever hiervoor aansprakelijk stellen.

De werkgever is op basis van goed werkgeverschap derhalve ook gehouden de werknemer te begeleiden bij zijn keuzen in de aan hem toegekende pensioenregeling. In de praktijk zal een werkgever vaak niet zelf de keuzebegeleiding aanbieden, maar zal de pensioenuitvoerder deze taak op zich nemen.

Van keuzebegeleiding tot persoonlijk pensioenadvies

Het doel van de open norm van keuzebegeleiding is om een werknemer zo veel mogelijk weloverwogen keuzes in een pensioenregeling (voor zover de wet of de pensioenregeling deze kennen) te kunnen laten maken en te voorkomen dat de werknemer substantiële en onomkeerbare inkomensgevolgen door bepaalde keuzes heeft en maakt:

“De open norm strekt tot de verplichting voor pensioenuitvoerders om zich dusdanig in te spannen dat deelnemers op een adequate wijze begeleid worden bij het maken van (voorlopige) keuzes. Het

uitgangspunt voor de introductie van de norm is derhalve dat de keuze die de deelnemer heeft en maakt past bij de voorkeuren en financiële doelstelling of wensen van deze deelnemer. Onderdeel van de norm is de verplichting voor pensioenuitvoerders om hier invulling aan te geven door het inrichten van een (digitale) keuzeomgeving. Deze omgeving moet een deelnemer in staat stellen om een passende keuze te maken, gegeven zijn of haar doelstelling. Het is uiteindelijk de verantwoordelijkheid van de deelnemer of deze een keuze maakt en, zo ja, welke. De norm ziet op de effecten van keuzes binnen één pensioenregeling en niet op meerdere regelingen van één of meerdere pensioenuitvoerders. Daarnaast verplicht de norm een pensioenuitvoerder niet tot de inrichting van een keuzeomgeving die rekening houdt met het effect van onder meer belastingen en toeslagen op de betreffende deelnemer; de pensioenuitvoerder beschikt immers niet over informatie over de persoonlijke fiscale situatie van de deelnemer. Wel dient de pensioenuitvoerder de deelnemer te wijzen op mogelijke samenloop en gevolgen, risico's, voor- en nadelen van keuzes in combinatie met het bieden van handelingsperspectief (bijvoorbeeld een verwijzing naar relevante websites)."

Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3, p. 155.

Met de introductie van keuzebegeleiding moeten de pensioenuitvoerders een stap verder zetten dan alleen werknemers te informeren. Een pensioenuitvoerder moet zorgvuldig en evenwichtig uitleg geven over de keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling en ook de voor- en nadelen van die keuzemogelijkheden uiteenzetten zodat de werknemer een goede keuze kan maken. Zie Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3, p. 238, 252, 295 en 296. De kern van wat dus van de pensioenuitvoerder verwacht mag worden is dat door de begeleiding van de pensioenuitvoerder de werknemer op een verantwoorde wijze daadwerkelijk een goede keuze of een combinatie van keuzes kan maken.

De pensioenuitvoerder zal ook de voor- en nadelen van bepaalde keuzes moeten meenemen in de keuzebegeleiding:

"De strekking van de norm is de verplichting van pensioenuitvoerders om de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde evenwichtig te begeleiden, gericht op een goede afweging voor passende keuze. Daar zit in besloten dat de deelnemer de voor- en nadelen moeten kunnen meewegen. Het is aan de deelnemer om de betreffende keuze te maken. Het is daartoe aan de pensioenuitvoerders om de deelnemer in staat te stellen die keuze zo weloverwogen, dus zo evenwichtig mogelijk te kunnen maken."

[Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 7](#) , p. 128.

Werknemers zullen een passende keuze moeten kunnen maken die voor iedere werknemer verschillend kan zijn gelet op onder andere achtergrond en levensfase. Zie [Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 9](#) , p. 21-22.

De open norm van keuzebegeleiding betekent niet dat de werknemers een individueel advies moeten krijgen, waarvoor informatie nodig is zoals de financiële positie van de werknemer. Zie Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 9, p. 17. De nieuwe open norm van keuzebegeleiding zit als het ware tussen informeren en adviseren in. Adviseren gaat verder; er is voor de pensioenuitvoerder geen plicht tot adviseren:

“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.”

Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3, p. 156.

Een werkgever kan (al dan niet samen met zijn pensioenuitvoerder) besluiten de werknemers toch te adviseren over de verschillende keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling. Daartoe bestaat voor de pensioenuitvoerder dus alleen geen verplichting. Echter, [artikel 1:1](#) , van de Wet op het financieel toezicht verbiedt een pensioenuitvoerder een product gerelateerd advies - een zogenaamd Wft-advies - te geven.

“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 pensioenreggeving maar mag geen productgerelateerd advies (zogenoeten 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.

Een pensioenuitvoerder mag dus wel een persoonlijk pensioenadvies geven zolang de pensioenuitvoerder maar geen specifieke financiële producten adviseert of daarover bemiddelt. Als de werkgever de pensioenuitvoerder zou vragen om de werknemer binnen de keuzemogelijkheden persoonlijk te adviseren (zonder daarbij uiteindelijk een Wft-advies te geven over een specifiek financieel product of daarover te bemiddelen), is sprake van een persoonlijk pensioenadvies.

Het pensioen APK-gesprek

In de praktijk is het gebruikelijk een pensioen APK-gesprek - een vrijwillig persoonlijk (1-op-1) pensioenadviesgesprek - aan te bieden aan werknemers om deze meer grip te kunnen geven op hun financiële toekomst. Het gesprek vormt een wegwijzer; het geeft de werknemers inzicht in hun pensioen en begeleidt de werknemers zo goed mogelijk in hun pensioenkeuzes. De werknemers zijn daarmee in staat om het pensioen beter af te stemmen op hun eigen wensen en verwachtingen. Een werknemer krijgt met dat gesprek antwoorden op vragen zoals bijvoorbeeld:

- Wat wordt mijn netto besteedbaar inkomen later?
- Klopt dit met mijn verwachtingen en wensen?
- Welke keuzes kan ik nu of straks maken of zou ik moeten maken voor een hoger netto besteedbaar inkomen, zoals:
- Kan een waardeoverdracht plaatsvinden van de opgebouwde aanspraken naar de huidige regeling?
- Kan een ruil van pensioensoorten plaatsvinden?
- Kan ik variëren met de hoogte en ingangsdatum van mijn pensioen?
- Kan het pensioen eerder of later ingaan?
- Kan ik pensioen afkopen, extra inleggen in een pensioenregeling of in een lijfrente of kan ik beleggen naast mijn pensioenregeling?
- Wat zijn de consequenties als ik doorwerk na mijn AOW?
- Hoe is het pensioen voor nabestaanden geregeld?

Dat gesprek kan inzicht geven in de pensioenregeling en de mogelijke keuzemogelijkheden daarin (keuzebegeleiding), maar ook in de persoonlijke vermogenssituatie in relatie tot de pensioenaanspraken. Tijdens het pensioen APK-gesprek staan meestal de persoonlijke situatie en belangen van de werknemer centraal en kijkt een pensioen- of financieel adviseur naar de financiële wensen en plannen van de werknemer voor nu en later. De werknemer verkrijgt door dit gesprek het benodigde inzicht of zijn/haar financiële planning goed geregeld is of dat daarvoor nog actie noodzakelijk is op financieel gebied (en zo ja, welke) om het gewenste leven voor nu en in de toekomst te kunnen bekostigen.

Als de werkgever besluit een pensioen APK-gesprek te verzorgen voor zijn werknemers met als doel de werknemer te voorzien van een persoonlijk pensioen- of financieel advies, is sprake van “een voordeel in natura voor de werknemer dat fiscaal als loon uit dienstbetrekking kwalificeert”. Zie [Aanhangsel van de Handelingen 2024/2025, nr. 179](#) , vraag 21 en 22. Om een werknemer tijdens een pensioen APK-gesprek namelijk een passend pensioen- of financieel advies te kunnen geven, is inzicht in de persoonlijke financiële en fiscale situatie van de werknemer nodig. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan het in kaart brengen van de wensen van de werknemer en hoe hij deze kan realiseren gelet op zijn totale inkomsten- en uitgavenkant, spaargelden, beleggingen, hypotheeklasten, moment van pensionering van een partner en andere pensioenproducten. In dat geval is geen sprake meer van keuzebegeleiding zoals bedoeld in artikel 48a Pensioenwet. Bij keuzebegeleiding ontbreekt immers het totale inzicht in de persoonlijke en financiële situatie (en wensen) van een werknemer en vindt geen persoonlijk en individueel pensioen- of financieel adviesgesprek plaats.

Fiscaal kan het als volgt worden samengevat:

- De (eventuele) kosten van keuzebegeleiding vormen voor de werkgever zuivere bedrijfskosten die de werknemers geen voordeel opleveren. De werknemers besparen zich geen privéuitgaven bij enkel pensioenvoorlichting. Er is geen sprake van loon uit dienstbetrekking. Zie ook o.a. [KG:204:2022:13](#) en [KG:204:2023:20](#).
- De kosten van een pensioen APK-gesprek voor de werkgever met als doel de werknemer te voorzien van een persoonlijk pensioen- of financieel advies (dat daarmee verder gaat dan keuzebegeleiding) vormen weliswaar ook bedrijfskosten, maar deze bedrijfskosten leveren de werknemers wel een voordeel op dat kwalificeert als loon uit dienstbetrekking. Persoonlijk pensioen- of financieel advies komt immers voor rekening van de werknemer. De werknemer geniet in zoverre loon uit dienstbetrekking. Voorbeelden van persoonlijke pensioen- en financiële adviezen zijn adviezen over:
 - de benutting van bijspaarmogelijkheden passend bij gewenst netto besteedbaar inkomen;
 - de ingangsdatum van het pensioen gelet op de persoonlijke financiële situatie.
 - hypotheken (oversluiten, geheel of gedeeltelijk aflossen etc.);
 - mogelijkheden in de derde pijler (lijfrenten);
 - arbeidsongeschiktheidsverzekeringen; en,
 - beleggen.