

Tilburg University

Vitaliteitssparen

Visser, M.R.

Published in:
Elsevier SalarisMagazine

Publication date:
2012

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Visser, M. R. (2012). Vitaliteitssparen: de antirimpelcrème van het vitaliteitspakket. *Elsevier SalarisMagazine*, 34(6), 20-20.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Vitaliteitssparen: de antirimpelcrème van het vitaliteitspakket (volume 1)



Door **mr. drs. M. (Michael) Visser**, onderzoeker/docent CompetenceCenter for Pension research en het Fiscaal Instituut van Tilburg University.

Eind 2011 noemde ik het nieuwe vitaliteitssparen in een pensioenvakblad de antirimpelcrème van het Vitaliteitspakket. Een 'baat het niet, dan schaadt het niet'-regeling. Helaas bevestigden berekeningen van het

Centraal Planbureau (CBP) daarna de gedachte achter mijn metafoer. Het CBP verwacht weinig 'vitaliteitseffecten'. In deze bijdrage een korte verkenning van alweer een nieuwe fiscale spaarregeling, die per 1 januari 2013 gebruikt kan worden. Daarbij alvast wat eerste aandachtspunten voor u als werkgever. Dit najaar een vervolg (volume 2) van deze serie, met een verdieping en andere accenten en al dan niet een aanpassing op grond van actuele ontwikkelingen als gevolg van de komende verkiezingen en de (mogelijke) wetswijzigingen.

Hoe werkt het vitaliteitssparen?

In het kort: storting is fiscaal aftrekbaar in box 1 bij de heffing van inkomstenbelasting (het gaat dus buiten de werkgever om) en er wordt pas belasting geheven bij opname van het tegoed. Dit tegoed is vrij besteedbaar. De regeling kent geen verplichte opnamedoelen. Het nog niet opgenomen tegoed wordt niet belast in box 3. Er geldt een jaarlijks aftrekbare maximuminleg van € 5.000, met een maximaal gefacilieerd op te bouwen vermogen van € 20.000. Na opname is dit vermogen weer hervulbaar. De uitvoerder houdt over een opname standaard 42% belasting in.

Weinig administratieve lasten voor werkgevers

Anders dan bij levensloop en spaarloon, staat het vitaliteitssparen open voor zowel werknemers als ondernemers en resultaatgenieters. Iedereen kan dus meedoen. Groot pluspunt van het vitaliteitssparen voor werkgevers: de administratieve lasten zijn zeer gering. Ik zie dit vooral op het voorlichtende vlak, zeker in de overgangsfase vanuit spaarloon en levensloop. Werknemers die aan een van deze regelingen deelnemen, zullen willen weten waar ze aan toe zijn. Kennis van de ins & outs van (de overgang naar) het vitaliteitssparen is dan onontbeerlijk. De inleg in een vitaliteitsregeling door uw

medewerkers is een vrijwillige keuze en gebeurt straks via het nettoloon. U kunt dit het beste vergelijken met het betalen van premies voor lijfrenten. Daar staat u als werkgever in principe ook buiten. Het vitaliteitssparen loopt niet via uw salarisadministratie en dat scheelt een hoop administratieve rompslomp.

Verlofbeleid aandachtspunt

Aandachtspunt blijft uw verlofbeleid. Bij levensloop was er een wettelijk recht op deelname, maar geen wettelijk recht op verlof. Als werkgever dient u zich als 'goed werkgever' te gedragen bij het verlenen van levensloopverlof. U kunt een deelnemer dus niet zomaar verlof (blijven) weigeren. Bij het vitaliteitssparen is er geen directe arbeidsvoorwaardelijke relatie meer. De bedoeling van de wetgever met de vitaliteitsspaarregeling is om een bestedingsvrije financiële buffer op te kunnen bouwen. Deze buffer kan dan onder andere worden ingezet om perioden met inkomensachteruitgang te financieren, zoals het overbruggen van een periode tussen twee banen of om de transitie Van Werk Naar Werk (VWNW) zo soepel mogelijk te laten verlopen. Ook is het tegoed bruikbaar als deeltijdpensioen. De gedachte hierachter is dat deeltijdpensioen, in tegenstelling tot voltijdpensioen, de arbeidsparticipatie kan verhogen. Er liggen dus zeker arbeidsvoorwaardelijke raakvlakken. Of en hoe u hier als werkgever in uw beleid rekening mee wilt houden, kunt u zelf bepalen.

Tot slot

Mijn verwachtingen rond de deelnemecijfers van het vitaliteitssparen zijn niet hooggespannen. Zeker voor lager betaalden zijn de fiscale prikkels minimaal. De regeling oogt eenvoudig, maar 'voordelig' uit het nettosparen via de aangifte inkomstenbelasting blijft lastig uitleggen. Daar draagt de onzekerheid over een te verwachten voordeel zeker aan bij. Het lijkt wel antirimpelcrème!