

CAPITALUL DE STIMULARE: OPORTUNITĂȚI ȘI PROVOCĂRI

INCENTIVE CAPITAL: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

Autor: Ecaterina SCHIȚA

Academia de Studii Economice din Moldova

schita.ecaterina@ase.md

Coordonator științific: Liliana LAZARI,

dr., conf.univ., Academia de Studii Economice din Moldova

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8310-2341>

liliana.lazari@ase.md

Abstract: *This article explores the role of incentive capital as a financial mechanism to enhance employee motivation and foster long-term commitment. Given workforce fluctuation and a competitive labor market, businesses must adopt strategies to retain skilled personnel. The study examines the regulatory framework in Moldova, focusing on the formation and fiscal impact of incentive capital. Key benefits include reduced tax burden, improved performance, and organizational stability. Despite challenges like bureaucracy, legal uncertainties, and limited applicability for small businesses, incentive capital remains a viable tool for retention and sustainable growth.*

Key words: *incentive capital, employed personnel, performance-based compensation, productivity growth*

JEL Classification: *M41, M52, M54*

Introducere

Principalul scop al desfășurării activității unei entități este maximizarea profitului. Însă, pe lângă aspectele financiare, cheia succesului unei entități sunt angajații săi - motorul care mențin afacerea în mișcare, contribuind la consolidarea unei poziții puternice pe piață. În lumea contemporană, atestăm un mediu competitiv care a condus la diversificarea ofertelor de muncă, menținerea personalului devenind o provocare majoră. Astăzi, fluctuația personalului capătă amploare, oamenii fiind în căutare de beneficii mai atractive, salarii mai mari, un mediu de lucru nou sau, pur și simplu, sunt în căutare de sine. De aceea, menținerea personalului poate fi comparat asemenea unui un cerc fără ieșire: entitățile investesc multiple resurse în formarea profesională a angajatului, iar acesta, la rândul său, după o perioadă relativ scurtă, pleacă luând cu sine cunoștințele, experiența deja dobândită, dar și investițiile realizate de entitate în dezvoltarea capitalului uman pe parcurs.

În acest context, articolul dat evidențiază necesitatea angajatorilor de a motiva și de a fideliza continuu personalul, lansând metode eficiente pentru o creștere pe termen lung prin intermediul formării capitalului de stimulare. Pentru realizarea acestui studiu, au fost examinate numeroase surse relevante din literatura de specialitate, precum și reglementările aplicabile în Republica Moldova. Analiza s-a concentrat pe cadrul legislativ și normativ, incluzând Legea privind societățile cu răspundere limitată [1], Planul general de conturi contabile [2], Codul Fiscal al Republicii Moldova [3]. De asemenea, au fost consultate surse web și alte publicații practico- aplicative relevante din Revista *Contabilitate și Audit* [4-5], asigurând o analiză complexă și actualizată a subiectului. În cadrul cercetării au fost utilizate metode specifice tuturor științelor, printre care: metoda documentar-normativă (analiza cadrului legislativ), metoda analitică (identificarea și înșiruirea etapelor de operare cu capitalul de stimulare), metoda comparației (diferența între SNC și IFRS privind elementul - capital de stimulare), metoda inducției și deducției, precum și metoda sintezei, pentru conturarea unei perspective generale asupra tematicii abordate.

Conținut de bază

Ca esență, capitalul de stimulare reprezintă un mecanism financiar utilizat de către companii cu scopul de a interasa angajații să manifeste un comportament proactiv, lansând idei inovative și aducând valoare entității. Astfel, entitatea este în drept ca pe lângă salariul de bază, să le ofere recompense suplimentare într-un mod echitabil. În funcție de forma juridică a entității, capitalul de stimulare poate fi reglementat diferit. În cazul societăților cu răspundere limitată (SRL), conform Legii privind societățile cu răspundere limitată [1], capitalul de stimulare poate fi creat exclusiv din contul profitului net al societății, dar nu mai mult de 25% din cuantumul acestuia [art.31¹,1d)]. În alte forme de organizare juridică, aplicabilitatea capitalului de stimulare depinde de prevederile legislației specifice și de deciziile interne ale entității. Tabelul de mai jos prezintă detaliat și consecutiv toate etapele actuale de operare cu capitalul de stimulare.

Tabelul 1. Etapele procesului de formare și utilizare a capitalului de stimulare

Nr.etapei	Conținutul operațiunii	Documente confirmative	Contabilizarea operațiunilor economice
Etapa I	Stabilirea prin votul unanim al acționarilor crearea capitalului de stimulare	Proces-verbal al adunării generale a asociaților	—
Etapa II	Aprobarea unui Regulament intern, care stipulează clar: modul de creare și utilizare a capitalului de stimulare și a părții sociale; criteriile de desemnare a personalului angajat care urmează a beneficia de plăți din capitalul de stimulare; condițiile și periodicitatea de acordarea a plăților	Regulament intern	—
Etapa III	Formarea capitalului de stimulare pe seama profitului net al anului precedent	Proces-verbal al adunării generale a asociaților, Regulament intern	Debit 332 „Profit nerepartizat al anilor precedenți” Credit 323 „Alte rezerve”
Etapa IV	Determinarea personalului angajat care va beneficia de plăți din capitalul de stimulare, realizat pe baza criteriilor stabilite în regulamentul intern, aprobat de către asociați prin decizia adunării generale.	Lista beneficiarilor	—
Etapa V	Calcularea plăților de stimulare acordate angajaților din contul capitalului de stimulare	Notă de contabilitate	Debit 323 „Alte rezerve” Credit 532 „Datorii față de personal privind alte operații”
Etapa VI	Reținerea finală a impozitului pe venit la sursa de plată de pe seama plăților din capitalul de stimulare	Notă de contabilitate	Debit 532 „Datorii față de personal privind alte operații” Credit 534.3 „Datorii privind impozitul pe venit reținut la sursa de plată”
Etapa VII	Achitarea plăților de stimulare angajaților desemnați	Lista beneficiarilor, Extras de cont/ Dispoziție de încasare	Debit 532 „Datorii față de personal privind alte operații” Credit 241 „Casa”, 242 „Conturi curente în moneda națională”

Sursa: elaborat de autor în baza [1-3]

Capitalul de stimulare oferă oportunități atât pentru administratori, cât și pentru personalul angajat. O primă oportunitate ar fi reducerea considerabilă a presiunii fiscale, fapt evident prin asimilarea plăților din capitalul de stimulare cu plata dividendelor către persoanele fizice. Articolul 90¹ din Codul Fiscal [3] indică expres impozitarea acestora la sursa de plată la cota de 6%, plățile achitate începând cu perioada fiscală 2024 nu necesită calculul și, respectiv, achitarea primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală și contribuțiile de asigurări sociale obligatorii. Însă, conform

explicațiilor Ministerului Finanțelor, dacă entitatea a distribuit astfel de plăți în perioada 22 octombrie – 31 decembrie 2023, acestea au fost tratate drept plăți salariale și au fost impozitate ordinar, incluzând contribuțiile de asigurări sociale obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală [art.88,3;5]. Pentru a beneficia de plăți din capitalul de stimulare, salariații trebuie să fie rezidenți, să fie angajați în cadrul societății de cel puțin 12 luni și să nu depășească 100% din salariul anual. Plățile se reflectă în *Declarația privind reținerea impozitului pe venit, a primelor de asigurare medicală și a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii calculate* (forma IPC 21, codul 42- codul sursei de venit DIV a)) și în *Nota de informare privind salariul și alte plăți efectuate de către patron în folosul angajaților, precum și plățile achitate rezidenților din alte surse de venit decât salariul și impozitul pe venit reținut din aceste plăți* (forma IALS 21) [4]. Aceste avantaje fiscale reprezintă un beneficiu semnificativ atât pentru angajatori, reducând costurile salariale, cât și pentru angajați, beneficiind de venituri nete mai mari. În plus, capitalul de stimulare încurajează inovația, oferind angajaților siguranța că vor primi o recompensă direct proporțională cu nivelul lor de implicare și productivitate. Nu în ultimul rând, acesta contribuie la loializarea angajaților, oferindu-le un sentiment de apartenență, motivându-i să rămână pe termen lung în companie.

Deși capitalul de stimulare oferă numeroase beneficii, implementarea acestuia întâmpină unele provocări. Una dintre principalele dificultăți este birocratizarea, întrucât procesul necesită o documentare riguroasă și aprobări formale. Totodată, acest concept necesită o înțelegere clară a reglementărilor fiscale și legislative. Deși capitalul de stimulare este inclus în Legea privind societățile cu răspundere limitată [art.31¹,1], cadrul normativ existent nu oferă suficiente detalii despre procedura exactă de aplicare, lăsând loc pentru interpretări și dificultăți practice. Lipsa reglementărilor contabile specifice, întrucât Standardele Naționale de Contabilitate (SNC) și anume SNC *Capital propriu și datorii* [6] nu prevede un astfel de element patrimonial, îngreunează recunoașterea și contabilizarea acestuia. În absența unor prevederi locale clare, entitățile trebuie să adopte politici contabile proprii bazate pe standardele internaționale sau pe reglementările fiscale existente, ceea ce poate duce la interpretări variate și practici neuniforme. La nivel internațional, IAS 19 „Beneficiile angajaților” [7] reglementează diverse forme de recompense, însă lipsa unei corelări directe cu legislația națională face ca aplicarea acestui mecanism să genere dificultăți în auditare și raportare financiară. De asemenea, acest sistem de recompensă este mai accesibil entităților mari, care dispun de resurse pentru gestionarea capitalului de stimulare, Spre deosebire de țările dezvoltate, unde antreprenorii sunt obișnuiți să cumpere și reinvestească în companii, în mediul local, afacerile sunt privite ca un patrimoniu de familie, ceea ce poate forma o opinie rezervată a beneficiarilor în acordarea unor părți sociale angajaților.

Concluzii

Capitalul de stimulare reprezintă un mecanism modern pentru motivarea angajaților, stimularea inovației și creșterea stabilității în cadrul companiilor. Prin acest sistem, entitățile pot crea un mediu de lucru atractiv, pot reduce fluctuația personalului și pot recompensa performanța într-un mod echitabil. Avantajele fiscale și flexibilitatea în aplicare îl fac un instrument valoros atât pentru angajatori, care optimizează costurile salariale, cât și pentru angajați, care beneficiază de un pachet de remunerare competitiv și perspective de creștere profesională. Totuși, implementarea sa necesită o gestionare atentă, având în vedere provocările fiscale, legislative și a impactului asupra structurii proprietății. În ciuda provocărilor, capitalul de stimulare reprezintă un instrument strategic pentru entitățile care doresc să-și asigure succesul pe termen lung.

Referințe bibliografice

1. Legea privind societățile cu răspundere limitată, LEGE Nr.135 din 14-06-2007 Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136831&lang=ro

2. Planul general de conturi contabile Disponibil:
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=130817&lang=ro
3. Codul fiscal al Republicii Moldova Disponibil:
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=79111&lang=ro
4. Griciu J. *Impozităm plățile efectuate din capitalul de stimulare în beneficiul angajaților*. Revista Contabilitate și Audit din 2024-06 Disponibil: <https://contabilitate.md/article/10134?cHash=0c086932434f4eec0d680ade13dd4094>
5. Nedeița A. *Contabilizarea și impozitarea capitalului de stimulare* Revista Contabilitate și Audit din 2024-05 Disponibil: <https://contabilitate.md/ro/article/10096?cHash=b5336247101b0aba56a94885e2febab7>
6. Standardul Național de Contabilitate (SNC) *Capital propriu și datorii* Disponibil: https://www.legis.md/UserFiles/Image/RO/2019/mo%20388-392%20md/SNC_9_118.docx
7. IAS 19 *Beneficiile angajaților* Disponibil: <https://www.mf.gov.md/ro/content/standardele-interna%C8%9Bionale-de-raportare-financiar%C4%83-2017-red-book>
8. GRIGOROI, L., LAZARI, L. și autorii. Contabilitatea întreprinderii. Ediția a III- a, revăzută și completată. Chișinău: Editura Cartier: ASEM, 2021. ISBN 978-9975-86-465-5 (Cartier) ISBN 978-9975-75-984-7 (ASEM).