

การจ่ายค่าตอบแทนให้
ผู้แนะนำการลงทุน ผู้จัดการสาขา
และหัวหน้าทีมการตลาด



1. การจ่ายค่าตอบแทนผู้แนะนำการลงทุน – Incentive Scheme

ประเภท	เกณฑ์ปัจจุบัน
1. เงินเดือน + Incentive	ร้อยละ 27.5 และร้อยละ 13.75 (กรณีซื้อขายผ่าน internet)
2. เงินเดือน	พนักงานใหม่* - เริ่มต้นไม่เกิน 15,000 บาท
3. การปรับเงินเดือน	พนักงานเดิม - ปรับเงินเดือนได้ทุกงวด 6 เดือน ไม่เกิน ร้อยละ 50 ของค่าตอบแทนเฉลี่ย 6 เดือน โดยต้องปฏิบัติงานที่บริษัทไม่น้อยกว่า 6 เดือน
4. การจ่าย Incentive	ทุกเดือน
5. เงินเดือนเกิน Incentive	กรณีติดลบ - เงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท หักได้เท่ากับเงินเดือน ไม่บังคับให้ต้องจ่ายคืน/ ไม่บังคับให้ต้องยกยอดติดลบไปงวดถัดไป - กรณีเงินเดือนสูงกว่า 15,000 บาท หักได้จนถึง 15,000 บาท/ ยกยอดติดลบไปงวดถัดไป

เกณฑ์ที่เสนอ
คงเดิม
<u>เพิ่ม - หากเป็นการย้ายงานจากบริษัทหลักทรัพย์อื่นให้เงินเดือนเริ่มต้นได้ไม่เกินเงินเดือนเดิม</u>
คงเดิม
คงเดิม
คงเดิม



* พนักงานใหม่ ในที่นี้หมายถึงพนักงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา พนักงานที่มาจากธุรกิจประเภทอื่น หรือผู้แนะนำการลงทุนของบริษัทหลักทรัพย์ที่ลาออกจากบริษัทเดิมไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือพนักงานในสายงานที่มีใช้สายงานการตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์

2. การจ่ายค่าตอบแทนผู้แนะนำการลงทุน – Salary Based

ประเภท	เกณฑ์ปัจจุบัน
1. เงินเดือน	พนักงานใหม่* - ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด หากเป็นการย้ายงานจากบริษัทหลักทรัพย์อื่นให้เงินเดือนได้ไม่เกิน 1.1 เท่าของเงินเดือนเดิม
2. การปรับเงินเดือน	พนักงานเดิม – เป็นไปตามนโยบายบริษัท โดยไม่ควรเกินร้อยละ 50 ของร้อยละ 25 ของรายได้ค่าธรรมเนียม/ ปรับเงินเดือนได้ทุกงวด 6 เดือน โดยเจ้าหน้าที่การตลาดต้องปฏิบัติงานที่บริษัทไม่น้อยกว่า 6 เดือน
3. Bonus – Performance (รอบ 6 เดือน)	■ ไม่เกินร้อยละ 25 และร้อยละ 13.75 (กรณีซื้อขายผ่าน internet) ของรายได้ค่าธรรมเนียมที่ทำได้ในแต่ละเดือน หรือ ■ ไม่เกิน 2 เท่าของเงินเดือนต่อปี

เกณฑ์ที่เสนอ
พนักงานใหม่ – หากเป็นการย้ายงานจากบริษัทหลักทรัพย์อื่นให้เงินเดือนได้ไม่เกิน 1.1 เท่าของเงินเดือนเดิม <u>หรือ ไม่เกิน 25,000 บาทต่อเดือน</u>
คงเดิม
■ คงเดิม หรือ ■ <u>ไม่เกินค่าเฉลี่ยของ Bonus ประจำปีตามที่บริษัทประกาศจ่ายเป็นการทั่วไป</u>



* พนักงานใหม่ ในที่นี้หมายถึงความถึง พนักงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา พนักงานที่มาจากธุรกิจประเภทอื่น หรือผู้แนะนำการลงทุนของบริษัทหลักทรัพย์ที่ลาออกจากบริษัทเดิมไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือพนักงานในสายงานที่มีใช้สายงานการตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทหลักทรัพย์

3. การจ่ายค่าตอบแทนผู้จัดการสาขา/ หัวหน้าทีม –

3.1 Incentive Scheme – แบบที่ 1

ประเภท	เกณฑ์ปัจจุบัน
1. เงินเดือน	ไม่เกิน 100,000 บาท/ หากย้ายงานมาจากที่อื่นให้เงินเดือนได้ไม่เกิน 1.1 เท่าของเงินเดือนเดิมแต่ไม่เกิน 100,000 บาท
2. การปรับเงินเดือน	เป็นไปตามนโยบายของบริษัทและต้องปรับตามรอบของบริษัท โดยแต่ละรอบห่างกันไม่น้อยกว่า 6 เดือน
3. Incentive (รอบ 6 เดือน)	กรณีลูกค้าที่ผู้จัดการสาขา/ หัวหน้าทีมดูแลโดยตรง ไม่เกินร้อยละ 27.5 และร้อยละ 13.75 (กรณีซื้อขายผ่าน internet) ของรายได้ค่าธรรมเนียมที่ได้ในแต่ละเดือน
4. Bonus-Performance (รอบ 6 เดือน)	ไม่เกินร้อยละ 6 (กรณีผู้จัดการสาขา) หรือร้อยละ 4.5 (หัวหน้าทีมการตลาด) ของรายได้ค่าธรรมเนียมที่ได้ของสาขาหรือทีมการตลาด หรือ ไม่เกิน 6 เท่าของเงินเดือน (แล้วแต่จำนวนใดสูงกว่า)

เกณฑ์ที่เสนอ
คงเดิม
คงเดิม
คงเดิม
คงเดิม

- เงินเดือน + Incentive + Bonus รวมแล้วจะต้องไม่เกินกำไรเบื้องต้นที่คำนวณได้ของสาขา/ ทีมการตลาด
- Bonus ที่จ่ายคำนวณโดยหักด้วยผลประโยชน์อื่นๆ เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ Car allowance เป็นต้น

3. การจ่ายค่าตอบแทนผู้จัดการสาขา/ หัวหน้าทีม –

3.2 Incentive Scheme – แบบที่ 2

ประเภท	เกณฑ์ปัจจุบัน
1. เงินเดือน	ไม่เกิน 100,000 บาท/ หากย้ายงานมาจากที่อื่นให้เงินเดือนได้ไม่เกิน 1.1 เท่าของเงินเดือนเดิมแต่ไม่เกิน 100,000 บาท
2. Incentive	จ่ายเป็นราย 6 เดือน กรณีลูกค้าที่ผู้จัดการสาขา/ หัวหน้าทีมดูแลโดยตรง ไม่เกินร้อยละ 27.5 และร้อยละ 13.75 (กรณีซื้อขายผ่าน internet) ของรายได้ค่าธรรมเนียมที่ทำได้ในแต่ละเดือน
3. Profit Sharing (รอบ 6 เดือน)	ไม่เกินร้อยละ 6 (กรณีผู้จัดการสาขา) หรือร้อยละ 4.5 (หัวหน้าทีมการตลาด) ของรายได้ค่าธรรมเนียมที่ทำได้ของสาขาหรือทีมการตลาด หรือ ไม่เกิน 6 เท่าของเงินเดือน (แล้วแต่จำนวนใดสูงกว่า)

เกณฑ์ที่เสนอ
แบ่งเป็น 2 ส่วน (50:50) ประกอบด้วย - เงินเดือนเพื่อการคำนวณการจ่าย Incentive - คำนวณจากร้อยละ 50 ของค่าตอบแทนจากรายได้ค่าธรรมเนียมลูกค้าทั่วไป เฉลี่ย 6 เดือนย้อนหลัง - เงินเดือนเพื่อการคำนวณการจ่าย Profit Sharing - คำนวณจากร้อยละ 50 ของ Profit Sharing ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาโดยเฉลี่ย แต่ไม่ต่ำกว่า 25,000 บาทและไม่เกิน 100,000 บาทต่อเดือน หากเป็นการย้ายงานจากที่อื่นให้เงินเดือนได้ไม่เกิน 1.1 เท่าของเงินเดือนเดิม การปรับเพิ่ม/ ลดเงินเดือนเป็นไปตามนโยบายบริษัทและต้องปรับตามรอบของบริษัท
จ่ายเป็นรายเดือน
Incentive ที่จ่ายจะต้องหักเงินเดือนออกก่อน ในกรณีที่ติดลบ (ค่าตอบแทนจากค่าธรรมเนียมที่ทำได้แต่ละเดือนต่ำกว่าเงินเดือน) ยกยอดติดลบที่เหลือไปเดือนถัดไป
คงเดิม

- เงินเดือน + Incentive + Bonus รวมแล้วจะต้องไม่เกินกำไรเบื้องต้นที่คำนวณได้ของสาขา/ ทีมการตลาด
- Bonus ที่จ่ายคำนวณโดยหักด้วยผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ Car allowance เป็นต้น

ตัวอย่าง การคำนวณเงินเดือนผู้จัดการสาขาและหัวหน้าทีม

การตลาดในระบบ Incentive Scheme - แบบที่ 2

- กำไรเบื้องต้นของสาขา 3 ล้านบาท
- เงินเดือนผู้จัดการสาขา 60,000 บาท (เงินเดือนสิ้นปี 2554)
- รายได้ค่านายหน้าของสาขาในรอบ 6 เดือน 30 ล้านบาท (6% = 1.8 ล้านบาท)
- รายได้ค่านายหน้าจากลูกค้าของผู้จัดการในรอบ 6 เดือน (traditional) 3 ล้านบาท (27.5% = 0.82 ล้านบาท)
- รายได้ค่านายหน้าจากลูกค้าของผู้จัดการในรอบ 6 เดือน (internet) 1 ล้านบาท (13.75% = 0.14 ล้านบาท)

การกำหนดเงินเดือน - แบ่งจ่ายค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่เป็นเงินเดือนประจำ เพื่อการคำนวณการจ่ายค่าตอบแทนตามมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ (เฉลี่ย incentive 6 เดือนย้อนหลัง)

$50\% \times$ รายได้จากลูกค้าของผู้จัดการ (traditional และ internet)

$50\% \times (0.82 \text{ ล้านบาท} + 0.14 \text{ ล้านบาท}) = 0.48 \text{ ล้านบาท}$ หรือเท่ากับ 80,000 บาทต่อเดือน

2. ส่วนที่เป็นเงินเดือนประจำ เพื่อการคำนวณการจ่ายโบนัส (Profit Sharing)

$50\% \times$ Profit Sharing

$50\% \times 1.80 \text{ ล้านบาท} = 0.9 \text{ ล้านบาท}$ หรือเท่ากับ 150,000 บาทต่อเดือน (สมาคมฯ กำหนดเพดานสูงสุดไม่เกิน 100,000 บาทต่อเดือน)

ดังนั้น เงินเดือนตามเกณฑ์ของสมาคมฯ = $80,000 + 100,000 = 180,000 \text{ บาท}$

4. การจ่ายค่าตอบแทนผู้จัดการสาขา/ หัวหน้าทีม – Salary Based

ประเภท	เกณฑ์ปัจจุบัน
1. เงินเดือน	ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด/ หากย้ายงานมาจากที่อื่น ให้เงินเดือนได้ไม่เกิน 1.1 เท่าของเงินเดือนเดิม
2. การปรับเงินเดือน	เป็นไปตามนโยบายของบริษัทและต้องปรับตามรอบของบริษัท โดยแต่ละรอบห่างกันไม่น้อยกว่า 6 เดือน
3. Bonus-Performance (รอบ 6 เดือน)	■ ไม่เกินร้อยละ 25 และร้อยละ 13.75 (กรณีซื้อขายผ่าน internet) ของรายได้ค่าธรรมเนียมที่ทำได้ในแต่ละเดือน และไม่เกินร้อยละ 6 (กรณีผู้จัดการสาขา) หรือร้อยละ 4.5 (กรณีหัวหน้าทีมการตลาด) ของรายได้ค่าธรรมเนียมที่ทำได้ของสาขาหรือทีมการตลาด ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินกว่ากำไรเบื้องต้น หรือ ■ ไม่เกิน 2 เท่าของเงินเดือนต่อปี

เกณฑ์ที่เสนอ
คงเดิม
คงเดิม
■ คงเดิม
<u>หรือ</u> ■ <u>ไม่เกินค่าเฉลี่ยของ Bonus ประจำปีตามที่บริษัทประกาศจ่ายเป็นการทั่วไป</u>

- เงินเดือน + Bonus รวมแล้วจะต้องไม่เกินกำไรเบื้องต้นที่คำนวณได้ของสาขา/ ทีมการตลาด
- Bonus ที่จ่ายคำนวณโดยหักด้วยผลประโยชน์อื่นๆ เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพ Car allowance เป็นต้น

5. ค่าตอบแทนพิเศษ – Loyalty Bonus

- สำหรับผู้แนะนำการลงทุน ผู้จัดการสาขา/หัวหน้าทีมการตลาด ในระบบ Incentive Scheme และ Salary Based

ประเภท	จำนวน	เงื่อนไข
Loyalty Bonus (ปีละหนึ่งครั้ง)	<u>จ่ายตามร้อยละของรายได้ค่าธรรมเนียมที่ทำได้*</u> โดย + เพิ่มจากรายได้ค่าธรรมเนียมย้อนหลัง ดังนี้	- ต้องมีจำนวนรายได้ค่าธรรมเนียมเฉลี่ยต่อเดือนที่ทำได้ (ย้อนหลัง 1 ปี) <u>ไม่ต่ำกว่า 250,000 บาท และ</u> - ต้องมีอายุงาน ดังนี้
	ไม่มีส่วนเพิ่ม	≤ 3 ปี
	+ ไม่เกินร้อยละ 1	ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป
	+ ไม่เกินร้อยละ 2	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
	+ ไม่เกินร้อยละ 3	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป



* รายได้ค่าธรรมเนียมที่นำมาคำนวณในที่นี้หมายถึง รายได้ค่าธรรมเนียมจากการซื้อขายหลักทรัพย์ใน SET รวมถึง รายได้ค่าธรรมเนียมจากการซื้อขายสัญญาซื้อขายล่วงหน้าใน TFEX ด้วย โดยใช้อัตราค่าธรรมเนียมในการเป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์หรือตัวแทนซื้อขายสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่ใช้

FAQ

Q

กรณีที่ผู้จัดการสาขา / หัวหน้าทีม ย้ายมาจากบริษัทหลักทรัพย์อื่นสามารถเข้าตามเกณฑ์ Incentive Scheme แบบที่ 2 ได้เลยหรือไม่

A

ไม่ได้ เนื่องจากตามประกาศของสมาคมฯ กำหนดว่า ผู้จัดการสาขา/ หัวหน้าทีมต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นนายหน้าหรือตัวแทนซื้อขายหลักทรัพย์ให้แก่บริษัทสมาชิกนั้นมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน

FAQ

Q

การคำนวณ Loyalty Bonus จะพิจารณาปริมาณการซื้อขายในช่วงเวลาใด และ
เริ่มนับอายุงานตั้งแต่เมื่อไร

A

พิจารณาปริมาณการซื้อขายตั้งแต่ 1 มกราคม 2555 – 31 ธันวาคม 2555 และ
จ่ายในปี 2556

อายุงานเริ่มนับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้แนะนำการลงทุนของบริษัท
ปัจจุบัน และมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง (ยกเว้นในกรณีการรวมกิจการ
และการลาเพื่อศึกษาต่อ)