

เกี่ยวข้องที่ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ผลตอบแทนส่วนอื่นๆ ที่พึงมีพึงได้จากการทำงาน บริษัทพร้อมจ่ายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับโครงสร้างเงินเดือนในตำแหน่งที่มีทักษะ ที่เป็นที่ต้องการสูง และ ตำแหน่งในสายงานที่ต้องแข่งขันกับตลาด เพื่อให้ยังคงความสามารถในการดึงดูด และรักษาบุคลากรได้

### 7.4.3 จำนวนค่าตอบแทนรวมของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

#### ❖ ค่าตอบแทนกรรมการบริหาร

บริษัทไม่มีการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริหารไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ เนื่องจากกรรมการบริหารของบริษัทได้รับค่าตอบแทนจากการเป็นผู้บริหารของบริษัท ทีคิวเอ็ม อินซัวร์รันส์ โบรคเกอร์ จำกัด (“บริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก”) แล้ว

#### ❖ ค่าตอบแทนผู้บริหาร

ผู้บริหารของบริษัทได้รับค่าตอบแทนจากการเป็นผู้บริหารของบริษัท ทีคิวเอ็ม อินซัวร์รันส์ โบรคเกอร์ จำกัด (“บริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก”) ดังนี้

##### (1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

รายการ	ปี 2566	
	จำนวนราย	ค่าตอบแทน (ล้านบาท)
1. เงินเดือนรวม	8	45.37
2. โบนัสรวม	5	4.08
รวม	8	49.45

##### (2) ค่าตอบแทนอื่น

ค่าตอบแทนอื่นที่จ่ายให้แก่ผู้บริหารเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 1.45 ล้านบาท โดยค่าตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใต้การจัดการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เงินประกันสังคม ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ และ ค่ารักษาพยาบาล

## 7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

### 7.5.1 บุคลากรของบริษัทและบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก

พนักงานประจำอยู่ในบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก มีจำนวนทั้งสิ้น 4,254 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

สายงาน	จำนวนพนักงาน (ราย)
	ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566
บริหาร	12
สายงานดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน	24
สายงานการตลาด	116
สายงานขาย	3,134
สายงานธุรกิจลูกค้าองค์กร	6
สายงานสินไหมและกฎหมาย	27
สายงานปฏิบัติการ	303
สายงานบัญชีและการเงิน	68
สายงานบริหารพัสดุและจัดซื้อ	3
สายงานอาคารสถานที่	33

สายงาน	จำนวนพนักงาน (ราย)
	ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566
สายงานกิจการศูนย์ประสานงาน	474
สายงานทรัพยากรบุคคล	29
สายงานพัฒนาธุรกิจ	22
เลขานุการ	3
<b>รวม</b>	<b>4,254</b>

#### 7.5.2 การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา

ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา บริษัทและบริษัทย่อยไม่มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

#### 7.5.3 ข้อพิพาทด้านแรงงาน

ปัจจุบันบริษัทและบริษัทย่อย ไม่มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ

#### 7.5.4 ผลตอบแทนรวมและลักษณะผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน ในบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก

ประเภทค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน (ล้านบาท)
	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566
1. เงินเดือน	987.33
2. โบนัส	65.97
3. ค่าตอบแทนอื่นๆ <sup>1/</sup>	415.26
<b>รวม</b>	<b>1,468.56</b>

หมายเหตุ : <sup>1/</sup> ค่าตอบแทนอื่นๆ ได้แก่ ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่าวิชาชีพ และอื่นๆ

#### 7.5.5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทและบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใต้การจัดการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ด้วยความมุ่งหวังให้พนักงานผูกพันกับองค์กร และได้รับประโยชน์จากการออมเงินระยะยาว บริษัทส่งเสริมให้พนักงานที่เข้าหลักเกณฑ์สมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยพนักงานสามารถเลือกอัตราการสมทบในฝั่งพนักงานได้ 3-15% ตามความสมัครใจ

#### 7.5.6 การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัทได้เล็งเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดแนวทางในการสร้างและยกระดับบุคลากร ให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร “ซื่อสัตย์ ยุติธรรม บริการเยี่ยม ตอบแทนสังคม” และกฎบัตรจรรยาบรรณขององค์กร (Code of Conduct)

ทั้งนี้ บริษัทได้มีการปรับปรุงองค์ประกอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ทันสมัย สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาทิ สวัสดิการ กฎระเบียบ เป็นต้น เพื่อสร้างเสริมและสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสุขทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิต

โดยในปี 2566 ที่ผ่านมามีบริษัทได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลักคือการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบ “คนสำราญ งานสำเร็จ” สร้างสมดุลระหว่างความสุข ความพึงพอใจของพนักงาน และเป้าหมายองค์กรที่ต้องบรรลุ โดยมีแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ❖ การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ การวางแผนอัตรากำลังจะทำการสอดคล้องกับการเติบโตของธุรกิจ การบริหารจัดการจะเป็นรายไตรมาส เพื่อให้ยืดหยุ่น ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ โดยมีอัตราส่วนประมาณการที่ Front office 70% ต่อ Back office 30% จำนวนพนักงานปัจจุบัน 4,245 คน แบ่งเป็นเพศชาย 1,002 คน เพศหญิง 3,252 คน ผู้พิการ 43 คน โดยนโยบายการสรรหา และว่าจ้างบุคลากร ได้ให้ออกโอกาสความเท่าเทียมแก่ผู้สมัครทุกคน โดยไม่มีการจำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และสถาบันการศึกษา รวมถึงผู้พิการ โดยคำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน ด้านการไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี

### ❖ รางวัลแห่งความสำเร็จ

ในปี 2566 บริษัทในกลุ่ม คือบริษัท ทีคิวเอ็ม โลฟ อินชัวร์รันส์ โบรคเกอร์ จำกัด ได้รับมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ รางวัลองค์กรที่ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ประจำปี 2566 ระดับดี

ในปี 2566 นี้ บริษัทจัดให้มีโครงการรับสมัครพนักงานทำงานที่บ้าน (Home Agent) ซึ่งเกิดจากการปรับตัวในช่วงวิกฤติโควิด-19 ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นช่วงที่บริษัทได้ปรับระบบให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้ และปรับกระบวนการติดตามงาน การปฏิบัติงาน และการรายงานการทำงาน จึงได้นำกระบวนการที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤติโควิด-19 นั้น มาปรับใช้ เพื่อตอบรับกับความต้องการของผู้สมัครในปัจจุบัน ที่มีความต้องการรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ปรากฏตัวเลขการจ้างพนักงานในกลุ่มนี้กว่า 150 คน ซึ่งส่งผลดีในหลายทาง ทั้งฝั่งของบริษัท ไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนที่นั่งพนักงาน แม้ว่าจะมีจำนวนพนักงานมากขึ้น ฝั่งของพนักงาน ก็จะได้รับความสะดวกที่ได้ทำงานที่ไหนก็ได้ โดยได้รับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานจริง มีได้เลือกปฏิบัติ จึงจะเป็นโครงการต่อเนื่องในปีต่อไปด้วย

### ❖ การดูแลรักษาพนักงาน

การจัดสรรสวัสดิการ กิจกรรมและโครงการต่างๆ บริษัทมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจดี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และผูกพันกับองค์กร โดยเฉพาะสวัสดิการที่เกินกว่ากฎหมายกำหนด ทั้งนี้บริษัทคำนึงถึงมาตรฐานในอุตสาหกรรมและคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ จึงมีการปรับเปลี่ยนระเบียบสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่อย่างต่อเนื่อง และมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยมีการประชุมคณะกรรมการเป็นประจำเพื่อนำเสนอสิ่งที่เหมาะสมกับพนักงานเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทจัดให้มีในด้านต่างๆ ให้หลากหลาย เพื่อตอบรับกับความต้องการที่หลากหลายด้วย

วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก
ด้านสุขภาพ	เน้นการป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีพนักงานเข้ารับบริการ จำนวน 2,746 คน การจัดหาวัคซีนป้องกันโรคระบาดตามฤดูกาล สนับสนุนการออกกำลังกาย โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อเข้าพื้นที่ออกกำลังกายที่หลากหลาย ได้แก่ แบดมินตัน วายน้ำ ซึ่งมีผู้ใช้งานต่อปี จำนวน 775 คน คิดเป็น 4,331 ชั่วโมง จัดการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และเต้านม โดยร่วมกับสถาบันมะเร็งแห่งชาติ มีจำนวนพนักงานเข้าร่วมโครงการ จำนวน 316 คน การบริการคลินิกภายในอาคารสำนักงาน โดยมีแพทย์และพยาบาลประจำ
ด้านการเงิน	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผู้สมัคร 2,064 คน มีสวัสดิการเงินกู้พนักงาน จัดการบรรยายการปลดหนี้ วางแผนและการบริหารการเงินส่วนบุคคล การบริหารจัดการหนี้สิน เคล็ดลับสู่ความมั่นคงทางการเงิน ครอบคลุมพนักงานจำนวน 175 คน โดยบริษัทบริหารสินทรัพย์ อย่างครบวงจร การหาผลิตภัณฑ์ทางการเงินเพื่อส่งเสริมการออม รถธงฟ้าจำหน่ายสินค้าราคาพิเศษ เพื่อช่วยบรรเทาค่าครองชีพในพนักงาน รวมถึงชุมชนใกล้เคียงก็สามารถซื้อสินค้าได้เช่นกัน ซึ่งมาให้บริการทุกเดือน
ด้านสันทนาการ	การจัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล การจัดกิจกรรมทางศาสนา การจัดกิจกรรมสนุกสนาน เพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน ให้ความสำคัญกับวันสำคัญทางศาสนา และศาสนสถานใกล้เคียง เช่น การถวายเทียนพรรษา พนักงานร่วมทำบุญตักบาตรทุกเดือน ส่งเสริมการแสดงออกตามความสนใจของพนักงาน เช่น การประกวดแต่งตัวตามเทศกาล การประกวดร้องเพลง และสร้างความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ร่วมบริจาคโลหิตกับสภาอากาศไทยในทุกไตรมาส มีจำนวนผู้ร่วมบริจาคจำนวน 440 คน ผู้ผ่านเกณฑ์และบริจาคได้ 340 คน ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์บริจาคไม่ได้จำนวน 100 คน รวมจำนวนโลหิตที่ได้รับบริจาค 136,000 cc

วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก
ด้านครอบครัว	ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน ซึ่งเพิ่มขึ้น 5.5% ในทุกปี เพื่อบรรเทาค่าใช้จ่ายครอบครัว และส่งเสริมการศึกษาให้แก่บุตรพนักงาน โครงการช่วยเหลือดูแลบุตรหลังเลิกเรียน ซึ่งมีบุตรในโครงการจำนวน 232 คน เพื่อให้บุตรพนักงานใช้เวลาว่างร่อบุคคลอย่างมีประโยชน์ และปลอดภัย ทำให้พนักงานคลายความกังวล

การปรับปรุงภูมิทัศน์และพื้นที่ในการทำงาน บรรยากาศการปฏิบัติงานมีส่วนในการสร้างแรงดึงดูดในการทำงานให้กับพนักงาน บริษัทจึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมและปรับปรุงพื้นที่ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน กิจกรรม 5 ส การจัดพื้นที่สำหรับพนักงานที่สูบบุหรี่ให้เป็นสัดส่วน เพื่อไม่ให้เกิดควันพิษ การจัดพื้นที่ให้พนักงานจอดรถในทุกระดับ การจัดพื้นที่พักผ่อนรอบอาคาร และผู้ที่ผ่านมา เป็นต้น

ทั้งนี้บริษัทมีคณะกรรมการสวัสดิการบริษัท ที่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความต้องการของพนักงาน ให้บริษัทรับทราบ รวมทั้งคณะกรรมการสามารถตรวจสอบ ดูแล การจัดสวัสดิการในที่ทำงาน สร้างความพึงพอใจให้แก่บริษัท และพนักงานได้เป็นอย่างดี โดยมีการประชุมหารือทุก 3 เดือน เพื่อติดตามความคืบหน้าของโครงการต่างๆ

เกี่ยวกับการติดตามผลการปฏิบัติงาน จะตั้งต้นกระบวนการนี้ในตอนต้นปี ด้วยการกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) ระดับองค์กร (Corporate KPI) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านการเงิน (Financial) ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านนวัตกรรม (Innovation) และด้านบุคลากร (People) เพื่อเป็นกรอบให้ก่อเกิดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพในระยะกลาง และระยะยาว และสำคัญที่สุด คือด้านบุคลากร ที่เป็นปัจจัยให้องค์กรมั่นคง ยั่งยืน

#### Guideline: Corporate KPI Framework for Group Companies

TQMalpha

#### 4 KEY CORPORATE OBJECTIVES 2023



นอกจากตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) ยังมีตัวชี้วัดระดับสายงาน (Functional KPI) และตัวชี้วัดระดับบุคคล (Individual KPI) ซึ่งในแต่ละระดับพนักงานจะได้รับในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำงาน และความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้บริหารในแต่ละระดับมีส่วนร่วมกับเป้าหมายองค์กร ทำให้การดำเนินงานในสายงาน และระหว่างสายงาน เกิดความร่วมมือไม่ร่วมมือกัน และช่วยกันผลักดันเป้าหมายภาพรวมให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำบนระบบที่สามารถตรวจสอบ

แล้วจึงนำผลลัพธ์ในแต่ละเป้าหมายมาคำนวณเป็นคะแนน เพื่อสามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส นำไปคิดค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และโบนัส โดยพิจารณาจากผลประกอบการของบริษัท อัตราเงินเฟ้อ และเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถรักษาพนักงานตอบแทนพนักงานตามผลการปฏิบัติงาน (Pay per Performance) และเพื่อแข่งขันกับตลาดได้

#### ❖ สรุปผลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยปี 2566

จากรายงานข้อมูลสถิติการบาดเจ็บ โรคจากการทำงาน และจำนวนผู้เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานในปี 2566 พบว่า ไม่มีพนักงานที่บาดเจ็บและ/หรือเสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงาน