

RETIREMENT

PROVIDENT FUND



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
PROVIDENT FUND

aia.co.th



HEALTHIER, LONGER,
BETTER LIVES

คุณกำลังมองหาสวัสดิการให้กับพนักงานอยู่หรือไม่ ?

ใช่! กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นอีกหนึ่งทางเลือกสำหรับสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ทำงานกับนายจ้างนานยิ่งขึ้น

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คืออะไร ?

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น โดยความสมัครใจ ซึ่งถือเป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับให้ลูกจ้างมีเงินออมไว้ใช้ยามเกษียณอายุ ลาออกจากงาน ทูพพลภาพ หรือ เป็นหลักประกันให้ครอบครัวในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการออมเงินทั้ง 2 ฝ่าย คือ ลูกจ้างจะจ่าย **เงินสะสม** (โดยให้นายจ้างหักจากเงินเดือน/ค่าจ้าง) ในอัตราร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างพื้นฐานต่อเดือน (ไม่รวมโบนัส และค่าล่วงเวลา (OT)) และ นายจ้างจะจ่าย **เงินสมทบ** เข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างพื้นฐานต่อเดือน โดยนายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการนับจากวันจ่ายค่าจ้าง



กองทุนมีสถานะอะไร ?

ตามกฎหมาย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะต้องนำไปจดทะเบียนกับนายทะเบียน คือ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) เพื่อให้กองทุนมีสถานะเป็น **"นิติบุคคล"** แยกต่างหากจากทรัพย์สินของนายจ้าง ลูกจ้าง และบริษัทจัดการ โดยมาตรา 24 แห่งพ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กำหนดว่าสิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี กล่าวคือ ในกรณีที่นายจ้างเลิกกิจการหรือมีหนี้สินค้างชำระ เจ้าหนี้ของนายจ้างไม่สามารถฟ้องร้องเรียกเอาเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมาชำระหนี้ได้ และในกรณีที่บริษัทจัดการเกิดล้มละลายหรือเลิกกิจการ เจ้าหนี้ของบริษัทจัดการไม่สามารถฟ้องร้องเรียกเอาเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใต้การจัดการมาชำระหนี้ได้เช่นกัน

นายจ้าง/บริษัท ได้ประโยชน์อะไรจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ?



เงินสมทบที่นำส่งเข้ากองทุนสามารถหักเป็นค่าใช้จ่ายตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างในปีนั้นๆ



กองทุนบริหารโดยบริษัทจัดการช่วยลดภาระด้านการบริหารเงินลงทุน การจัดทำบัญชี และรายงานต่างๆ



สะท้อนความมั่นคงและความเอาใจใส่ของบริษัทที่มีต่อพนักงานเป็นภาพลักษณ์ที่ดีด้านสวัสดิการของบริษัท



ช่วยลดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน และปัญหาการเข้า-ออก (Turnover rate) ของพนักงาน



ลูกจ้างได้ประโยชน์อะไรจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



เป็นสวัสดิการและหลักประกันของลูกจ้างในอนาคต โดยได้รับเงินสมทบจากนายจ้างเพิ่มจากเงินเดือนประจำ



มีเงินก้อนไว้ใช้เมื่อออกจากงาน ทุพพลภาพ หรือเกษียณอายุ (โดยจะได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสมของตนเองทั้งจำนวน สำหรับเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบของนายจ้าง เป็นไปตามเงื่อนไขที่ระบุในข้อบังคับกองทุน) เนื่องจากเมื่อผ่านพ้นวัยทำงานสู่วัยเกษียณพนักงานจะไม่มีรายได้จากงานประจำอีกต่อไป ดังนั้น หากพนักงานมีการออมเงินเพื่อตนเองสม่ำเสมอผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงเป็นการเตรียมการเพื่ออนาคตที่ดี



กรณีสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพเพราะออกจากงาน สมาชิกสามารถโอนเงินกองทุนทั้งหมดไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพหรือกองทุนอื่นที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันในกรณีการออกจากงานหรือการชราภาพ (เงื่อนไขเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกรมสรรพากร)



ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี ดังนี้

1. ดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนของกองทุน เช่น ดอกเบี้ยเงินฝาก เงินปันผลและกำไรจากการขายหลักทรัพย์ได้รับยกเว้นภาษี
2. เงินสะสมที่สมาชิกรับเข้ากองทุนสามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยหักลดหย่อนได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 บาท สำหรับส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้างและไม่เกินปีละ 490,000 บาท
3. กรณีสิ้นสุดสมาชิกภาพจากกองทุนเนื่องจาก ทุพพลภาพ, เสียชีวิต, หรือลาออกจากงาน โดยมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและเป็นสมาชิกกองทุนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี เงินก้อนที่ได้รับจากกองทุนจะได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวน

นายจ้างสามารถจัดตั้งกองทุนในรูปแบบใดบ้าง?

1. นโยบายการลงทุน/แผนการลงทุนเดียวสำหรับสมาชิกทุกคน

กรณีกองทุนเดียว เป็นกองทุนที่เหมาะสมสำหรับบริษัท หรือกลุ่มบริษัท ที่มีเงินกองทุนอยู่เดิมมากกว่า 100 ล้านบาทขึ้นไป โดยที่นโยบายการลงทุนจะเป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกองทุน และเอไอเอ

กรณีกองทุนร่วม เป็นกองทุนรูปแบบ Master Pool Fund ภายใต้ชื่อ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอไอเอมาสเตอร์พูล ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ที่มีหลายนายจ้าง และมีหลายนโยบายการลงทุน ซึ่งเปิดโอกาสให้บริษัท ที่มีขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ยังไม่เคยจัดตั้งกองทุนมาก่อน หรือ มีขนาดกองทุนน้อยกว่า 100 ล้านบาท โดยการนำเงินกองทุนของแต่ละบริษัทเหล่านั้นมาบริหารรวมกัน ซึ่งจะทำให้กองทุนมีขนาดใหญ่ขึ้น สามารถกระจายการลงทุนและความเสี่ยงได้ขึ้น อีกทั้งยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย



ปัจจุบันมีนโยบายการลงทุน 6 นโยบายการลงทุนหลัก (Sub-Funds) ดังนี้

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอไอเอมาสเตอร์พูล ซึ่งจดทะเบียนแล้ว							
	Sub-Fund 1	Sub-Fund 2	Sub-Fund 3	Sub-Fund 4	Sub-Fund 5	Sub-Fund 6	
นโยบายการลงทุน	ตราสารแห่ง หนี้ระยะสั้น	ตราสาร แห่งหนี้	ผสม (หุ้น ≤ 5%)	ผสม (หุ้น ≤ 25%)	ตราสาร แห่งทุน	หน่วยลงทุน ต่างประเทศแบบ Feeder Fund	
	ตราสารทางการเงินที่ลงทุน						
ตราสารหนี้ (% ของมูลค่า ทรัพย์สินสุทธิ)	ตราสารหนี้* ระยะสั้น 100%	100%	หุ้น ≤ 5% ≥ 95 %	หุ้น ≤ 25% ≥ 75 %	หุ้น ≥ 80 % ≤ 20%	หน่วยลงทุน ≥ 80 % ≤ 20%	ตราสารทุน** (หุ้น) และหน่วย ลงทุน (% ของ มูลค่าทรัพย์สิน สุทธิ
ระดับความเสี่ยง	1	2	3	4	7	8	

* ตราสารหนี้ หมายถึง เงินฝากธนาคาร พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง ตั๋วแลกเงิน ตั๋วสัญญาใช้เงิน หุ้นกู้บริษัทเอกชน เป็นต้น
** ตราสารทุน หมายถึง หุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น



2.สมาชิกมีสิทธิเลือกนโยบายการลงทุนเอง (Employee's Choice)

Employee's Choice คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเลือกการลงทุนที่เหมาะสมกับความคาดหวังผลตอบแทนและความสามารถในการยอมรับความเสี่ยงของตนเองได้ โดยคณะกรรมการกองทุนจะเป็นผู้เลือกนโยบายการลงทุนที่บริษัทจัดการนำเสนอ แล้วจัดแผนการลงทุนให้สมาชิกแต่ละคนเลือกเอง

ทั้งนี้ ก่อนที่สมาชิกจะเลือกแผนการลงทุน สมาชิกต้องทำ “แบบประเมินความเสี่ยงเพื่อความเหมาะสมในการเลือกนโยบายการลงทุน/แผนการลงทุน” (Member Risk Profile) เพื่อจะได้ทราบว่าตนเองรับความเสี่ยงได้มากน้อยแค่ไหน เหมาะกับนโยบายหรือแผนการลงทุนประเภทใด

ยกตัวอย่าง บริษัทมีสมาชิกที่มีอายุ ความคาดหวังผลตอบแทน และความสามารถในการยอมรับความเสี่ยงที่ต่างกัน นายจ้างอาจจัดรูปแบบแผนการลงทุนให้สมาชิกเลือก ดังนี้

นโยบายการลงทุน						
ตัวอย่างสมาชิก	แผน	ตราสาร แห่งหนึ่ง ระยะสั้น	ตราสาร แห่งหนึ่ง	ผสม (หุ้น ≤ 5%)	ผสม (หุ้น ≤ 25%)	ตราสาร แห่งทุน
หน่วยลงทุน ต่างประเทศ แบบ Feeder Fund						
นางสาว อ (อายุ 50 ปี และใกล้เกษียณ อยากให้เงินกองทุนมีความมั่นคง และ เงินต้นอยู่ครบ)	แผน 1		100%			
นาย บี (อายุ 40 ปี มีครอบครัวแล้ว แต่ สามารถรับความเสี่ยงจากความผันผวน ได้บ้าง)	แผน 2		90%			10%
นาย ซี (อายุ 35 ปี ทำงานมาหลายปีแล้ว อยากให้เงินกองทุนเติบโตเพื่อเกษียณ จะได้มีเงินก้อนไว้ใช้)	แผน 3		80%			20%
นางสาว ดี (อายุ 25 ปี เพิ่งเริ่มทำงาน ยังมี เวลาสะสมเงินอีกนาน ฝันอยากมีเงิน ก้อนโตเมื่อเกษียณ)	แผน 4	60%				30%
						10%

หมายเหตุ: แผนการลงทุนข้างต้น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยคณะกรรมการกองทุน หรือนายจ้างสามารถกำหนดแผนการลงทุนได้สูงสุด 99 แผน และในแต่ละแผนสามารถผสมสัดส่วนการลงทุนในนโยบายการลงทุนที่ต่างกันได้ตั้งแต่ 1-5 นโยบาย

หากต้องการจัดตั้งกองทุน นายจ้างต้อง ดำเนินการอย่างไร

ท่านเพียงแจ้งจำนวนพนักงาน และเงินเดือนรวมต่อเดือนของทั้งบริษัทรวมทั้งชื่อนิติบุคคล ที่อยู่ เบอร์โทรติดต่อของผู้ติดต่อ แก่ตัวแทนประกันชีวิตของเอไอเอ หรือเจ้าหน้าที่การตลาดของฝ่ายจัดการกองทุน เอไอเอจะดำเนินการจัดทำข้อเสนอเพื่อพิจารณา โดยท่านสามารถนัดหมายเจ้าหน้าที่การตลาดโดยตรง หรือผ่านตัวแทนประกันชีวิตของเอไอเอ ให้เข้าพบเพื่อบรรยายในรายละเอียด โดยขอความกรุณานัดล่วงหน้าประมาณ 1-2 สัปดาห์

ทำใ้บริษัทนั้นเข้าแจ้งไว้ทางไฟท์ไลน์ บริการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- เป็นบริษัทชั้นนำระดับสากล และมีความมั่นคงสูงโดยมีประสบการณ์การลงทุนในประเทศไทยยาวนานกว่า 70 ปี และจัดเป็นนักลงทุนสถาบันรายใหญ่อันดับต้นๆ ของประเทศ
- มีเครือข่ายและมุมมองการลงทุนระดับสากลด้วยทีมงานมืออาชีพและมีประสบการณ์อันยาวนาน
- มีกระบวนการวิเคราะห์การลงทุนและการบริหารความเสี่ยงที่รัดกุมโดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของสินทรัพย์และผู้ออกตราสาร
- การบริหารงานโปร่งใส มีจรรยาบรรณ ปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- ให้บริการที่ดีเลิศและครบวงจร ทั้งการบริหารจัดการลงทุนและทำทะเบียนสมาชิก (One Stop Service) รองรับ Employee's Choice ได้หลายรูปแบบ

หากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม หรือ สนใจให้เอไอเอนำเสนอสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประกันภัยกลุ่มสามารถติดต่อเจ้าหน้าที่การตลาด ตามหมายเลขด้านล่างได้

- ทำความเข้าใจลักษณะสินค้า เงื่อนไขผลตอบแทน และความเสี่ยงก่อนตัดสินใจลงทุน
- การลงทุนมีความเสี่ยง ผู้ลงทุนควรศึกษาข้อมูลการลงทุนก่อนการตัดสินใจลงทุน

นอกจาก บริการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แล้ว เอไอเอ ยังให้บริการสวัสดิการสำหรับองค์กรด้านต่างๆ ดังนี้

1. สวัสดิการด้านประกันภัยกลุ่ม (Group Employee Benefits – GEB)

คุ้มครองทั้งประกันชีวิต อุบัติเหตุ ทุพพลภาพสิ้นเชิงถาวร ประกันสุขภาพ (ผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก) สวัสดิการด้านทันตกรรม คลอดบุตร และอื่นๆ

2. สวัสดิการสำหรับพนักงานรายบุคคล โดยผู้ชำระเบี้ยจะเป็นพนักงาน หรือนายจ้างก็ได้ เช่น

2.1 โครงการสัญญาเพิ่มเติมผลประโยชน์ 40 โรคร้ายแรง และกรณีเสียชีวิตเนื่องจากการเจ็บป่วย (GROUP CRITICAL ILLNESS RIDER : GCIR) เป็นสัญญาเพิ่มเติมที่ ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่พนักงานในกรณีที่เสียชีวิตเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่าเจ็บป่วยจาก 40 โรคร้ายแรง ตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาเพิ่มเติมนี้

2.2 โครงการ Voluntary Insurance Protection Plus (VIP+)

ครอบคลุมความคุ้มครองประกันชีวิต ค่าชดเชยรายวัน และกรณีที่เสียชีวิตเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่าเจ็บป่วยจาก 40 โรคร้ายแรง

2.3 โครงการออมทรัพย์รายเดือน (Worksite)

2.4 โครงการเอไอเอ ไวทัลลิตี้ (AIA Vitality) เป็นโครงการเพื่อสุขภาพชั้นนำระดับโลกซึ่งพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ที่จะสนับสนุนให้คุณหันมาดูแลสุขภาพ โดยการมอบสิทธิประโยชน์ต่างๆ มากมาย ซึ่งรวมถึงส่วนลดเบี้ยประกันที่เข้าร่วมโครงการสูงสุดถึง 25%

ทั้งนี้ การได้รับสิทธิประโยชน์ข้างต้นจะเป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไขสำหรับการพิจารณารับประกันภัย โดยท่านสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ตัวแทนประกันชีวิตของเอไอเอ



สนใจสอบถาม
ข้อมูลเพิ่มเติม
โปรดติดต่อ

เอไอเอ ประเทศไทย

ชั้น 18 ฝ่ายจัดการกองทุน เอไอเอ ทาวเวอร์ 181 ถ.สุรวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

โทรศัพท์ 0 2634 8888 ต่อ 206851, 206746, 206794, 207077 โทรสาร 0 2236 9331

Email: th.pn.marketing@aia.com

AIA.CO.TH