

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

PROVIDENT FUND



HEALTHIER, LONGER,
BETTER LIVES

คุณกำลังมองหาสวัสดิการให้กับพนักงานอยู่หรือไม่?

ถ้าใช่! **กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** เป็นอีกหนึ่งทางเลือกสำหรับสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและให้ทำงานกับนายจ้างนานยิ่งขึ้น

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คืออะไร ?

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจ ซึ่งถือเป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับให้ลูกจ้างมีเงินออมไว้ใช้ยามเกษียณอายุ ลาออกจากงาน ทูพพลภาพ หรือ เป็นหลักประกันให้ครอบครัวในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีสถานะอะไร?

ตามกฎหมาย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะต้องนำไปจดทะเบียนกับนายทะเบียน คือ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) เพื่อให้กองทุนมีสถานะเป็น **“นิติบุคคล”** แยกต่างหากจากทรัพย์สินของนายจ้างลูกจ้าง และบริษัทจัดการ โดยมาตรา 24 แห่งพ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กำหนดว่าสิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี กล่าวคือ ในกรณีที่นายจ้างเลิกกิจการหรือมีหนี้สินค้างชำระเจ้าหนี้ของนายจ้างไม่สามารถฟ้องร้องเรียกเอาเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมาชำระหนี้ได้ และในกรณีที่บริษัทจัดการเกิดล้มละลายหรือเลิกกิจการ เจ้าหนี้ของบริษัทจัดการไม่สามารถฟ้องร้องเรียกเอาเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใต้การจัดการมาชำระหนี้ได้เช่นกัน



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกอบด้วยเงินส่วนใดบ้าง ?

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการออมเงินทั้ง 2 ฝ่าย คือ

1. ลูกจ้างจะจ่าย **เงินสะสม** (โดยให้นายจ้างหักจากเงินเดือน/ค่าจ้าง) ในอัตราร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างพื้นฐานต่อเดือน (ไม่รวมโบนัส และค่าล่วงเวลา (OT)) และ
2. นายจ้างจะจ่าย **เงินสมทบ** เข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างพื้นฐานต่อเดือน

ทั้งนี้ อัตราการนำส่งเงินสะสม และเงินสมทบ จะเป็นไปตามข้อบังคับกองทุนของแต่ละนายจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการนับจากวันจ่ายค่าจ้าง

นายจ้าง/บริษัท ได้ประโยชน์อะไรจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ?



เงินสมทบที่นำส่งเข้ากองทุน สามารถหักเป็นค่าใช้จ่ายตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างในปีนั้นๆ



กองทุนบริหารโดยบริษัทจัดการ ช่วยลดภาระด้านการบริหารเงินลงทุน การจัดทำบัญชีและรายงานต่างๆ



สะท้อนความมั่นคงและความเอาใจใส่ของบริษัทต่อพนักงานเป็นภาพลักษณ์ที่ดีด้านสวัสดิการของบริษัท



ช่วยลดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน และปัญหาการเข้า-ออก (Turnover rate) ของพนักงาน



ลูกจ้างได้ประโยชน์อะไร จากการเป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



เป็นสวัสดิการและหลักประกันของลูกจ้างในอนาคต
โดยได้รับเงินสมทบจากนายจ้างเพิ่มจากเงินเดือนประจำ



มีเงินก้อนไว้ใช้เมื่อออกจากงาน ทูพพลภาพ หรือ เกษียณอายุ
(โดยจะได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสม
ของตนเองทั้งจำนวน สำหรับเงินสมทบและผลประโยชน์ที่
เกิดจากเงินสมทบของนายจ้าง เป็นไปตามเงื่อนไขที่ระบุใน
ข้อบังคับกองทุน) เนื่องจากเมื่อผ่านพ้นวัยทำงานสู่วัยเกษียณ
พนักงานจะไม่มีรายได้จากงานประจำอีกต่อไป ดังนั้น หาก
พนักงานมีการออมเงินเพื่อตนเองสม่ำเสมอผ่านกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพจึงเป็นการเตรียมการเพื่ออนาคตที่ดี



กรณีสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพเพราะออกจากงาน สมาชิก
สามารถโอนเงินกองทุนทั้งหมดไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยง
ชีพที่รับโอนเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (“RMF for PVD”) หรือ
โอนเงินไปกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้างรายใหม่ หรือ
คงเงินไว้ในกองทุน เพื่อรักษาสถานะประโยชน์ทางภาษี หรือ
ถอนเงินทั้งหมด (เงื่อนไขเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกรมสรรพากร)
สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ เอไอเอ



ได้รับสิทธิประโยชน์ ทางภาษี ดังนี้

1

ดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจาก
การลงทุนของกองทุน เช่น ดอกเบี้ย
เงินฝาก เงินปันผล และกำไรจากการ
ขายหลักทรัพย์ได้รับยกเว้นภาษี

2

เงินสะสมที่สมาชิกนำส่งเข้ากองทุน
สามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณ
ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยหักลด
หย่อนได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินร้อยละ
15 ของค่าจ้าง หรือไม่เกิน 500,000
บาท (เมื่อนับรวมกับ กองทุนรวมเพื่อ
การเลี้ยงชีพ (RMF) ประกันชีวิตแบบ
บำนาญ (Annuity) และกองทุนรวม
เพื่อการออม (SSF))

3

กรณีสิ้นสุดสมาชิกภาพจากกองทุนเนื่อง
จากทูพพลภาพ, เสียชีวิต, หรือลาออก
จากงาน โดยมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์
ขึ้นไปและเป็นสมาชิกกองทุนมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 5 ปี เงินก้อนที่ได้รับจาก
กองทุนจะได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวน

นายจ้างสามารถจัดตั้งกองทุนในรูปแบบใดบ้าง



1 นโยบายการลงทุน/แผนการลงทุนเดียวสำหรับสมาชิกทุกคน

กรณีกองทุนเดี่ยว

เป็นกองทุนที่เหมาะสมสำหรับบริษัท หรือกลุ่มบริษัทที่มีเงินกองทุนอยู่เดิมมากกว่า 500 ล้านบาทขึ้นไป โดยที่นโยบายการลงทุนจะเป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกองทุน และเอไอเอ

กรณีกองทุนร่วม

เป็นกองทุนรูปแบบ Master Pool Fund ภายใต้ชื่อ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอไอเอมาสเตอร์พูล ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ที่มีหลายนายจ้าง และมีหลายนโยบายการลงทุน ซึ่งเปิดโอกาสให้บริษัทที่มีขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ยังไม่เคยจัดตั้งกองทุนมาก่อน หรือ มีขนาดกองทุนน้อยกว่า 500 ล้านบาท โดยการนำเงินกองทุนของแต่ละบริษัทเหล่านั้นมาบริหารรวมกัน ซึ่งจะทำให้กองทุนมีขนาดใหญ่ขึ้นสามารถกระจายการลงทุนและความเสี่ยงได้ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย

ปัจจุบันมีนโยบายการลงทุน 6 นโยบายการลงทุนหลัก (SUB-FUNDS) ดังนี้

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอไอเอมาสเตอร์พูล ซึ่งจดทะเบียนแล้ว							
นโยบายการลงทุน	ตราสารหนี้		ตราสารทุนไทย		ตราสารทุนต่างประเทศ		
	ตราสารแห่งหนี้ระยะสั้น	ตราสารแห่งหนี้	Feeder Fund กองทุน SET 50 ¹ (เน้นลงทุนในหุ้นที่อยู่ใน SET50)	Feeder Fund กองทุน SET 100 ² (เน้นลงทุนในหุ้นที่อยู่ใน SET100)	หน่วยลงทุนต่างประเทศแบบ Feeder Fund - PGE ³	หน่วยลงทุนต่างประเทศแบบ Feeder Fund - US500 ⁴	
ตราสารทางการเงินที่ลงทุน							
ตราสารหนี้* (% ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ)	ตราสารหนี้ระยะสั้น 100%	100%	หน่วยลงทุน ≥ 80%	หน่วยลงทุน ≥ 80%	หน่วยลงทุน ≥ 80%	หน่วยลงทุน ≥ 80%	ตราสารหนี้** (หุ้น) และหน่วยลงทุน (% ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ)
			≤20%	≤20%	≤20%	≤20%	
ระดับความเสี่ยงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(1-8)	1	2	7 (ระดับความเสี่ยงกองทุนรวม = 6)	7 (ระดับความเสี่ยงกองทุนรวม = 6)	8 (ระดับความเสี่ยงกองทุนรวม = 6)	8 (ระดับความเสี่ยงกองทุนรวม = 6)	

*ตราสารหนี้ หมายถึง เงินฝากธนาคาร พันธบัตรรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง ตั๋วแลกเงิน ตั๋วสัญญาใช้เงิน หุ้นกู้บริษัทเอกชน เป็นต้น

**ตราสารหนี้ หมายถึง หุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น

¹ลงทุนในหน่วยลงทุนของกองทุนรวมที่เรียกว่า “กองทุนเปิด เอไอเอ เอ็นแชนซ์ เซท 50” บริหารโดย บลจ. เอไอเอ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของกลุ่มบริษัทเอไอเอ

²ลงทุนในหน่วยลงทุนของกองทุนรวมที่เรียกว่า “กองทุนเปิด เอไอเอ ไทยอควิตี้” บริหารโดย บลจ. เอไอเอ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของกลุ่มบริษัทเอไอเอ

³ลงทุนในหน่วยลงทุนของกองทุนรวมที่เรียกว่า “กองทุนเปิด เคเคที พาสซิฟ โกลบอล อควิตี้ เฮดจ์ ฟันด์” บริหารโดย บลจ. เกียรตินาคินภัทร จำกัด

⁴ลงทุนในหน่วยลงทุนของกองทุนรวมที่เรียกว่า “กองทุนเปิด เอไอเอ ยูเอส 500 อควิตี้ ฟันด์” บริหารโดย บลจ. เอไอเอ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของกลุ่มบริษัทเอไอเอ

อย่างไรก็ดี หากต้องการทางเลือกมากกว่านโยบายการลงทุนข้างต้น สามารถกำหนดเป็นแผนการลงทุน โดยนำนโยบายการลงทุนดังกล่าวมาผสมกันได้ เช่น หากต้องการนโยบายการลงทุนที่มีการลงทุนในหุ้นไม่เกิน 10% สามารถกำหนดเป็นแผนการลงทุนเฉพาะรายนายจ้างได้ โดยผสมนโยบายการลงทุนตราสารหนี้ระยะสั้น หรือ นโยบายการลงทุนตราสารหนี้ในสัดส่วน 90% และ นโยบายการลงทุนแบบ Feeder Fund กองทุน SET 50 หรือ นโยบายการลงทุนแบบ Feeder Fund กองทุน SET 100 ในสัดส่วน 10% ของเงินสะสมสหภาพที่นำส่งเข้ากองทุนในแต่ละเดือน เป็นต้น ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อกำหนด เงื่อนไข หรือหลักเกณฑ์ที่นายจ้าง และ เอไอเอ ตกลงร่วมกัน

2

สมาชิกมีสิทธิเลือกนโยบายการลงทุนเอง
EMPLOYEE’S CHOICE)

Employee’s Choice คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเลือกการลงทุนที่เหมาะสมกับความคาดหวังผลตอบแทน และความสามารถในการยอมรับความเสี่ยงของตนเองได้ โดยคณะกรรมการกองทุนจะเป็นผู้เลือกนโยบายการลงทุนที่บริษัทจัดการนำเสนอ แล้วจัดแผนการลงทุนให้สมาชิกแต่ละคนเลือกเอง ภายใต้รูปแบบนี้ บริษัทสามารถกำหนดแผนการลงทุนโดยผสมหลายนโยบายการลงทุน แล้วจัดเป็นแผนการลงทุนที่หลากหลายให้สมาชิกแต่ละคนเลือกเอง โดยสมาชิก 1 คนเลือกได้ 1 แผนการลงทุน หรือ บริษัทสามารถเลือกทำรูปแบบ DIY Plan โดยให้สมาชิกแต่ละคนเลือกผสมสัดส่วนเอง โดยสัดส่วนในแต่ละนโยบายการลงทุนจะต้องลงท้ายด้วย 0 หรือ 5 เท่านั้น

ยกตัวอย่าง

บริษัทมีสมาชิกที่มีอายุ ความคาดหวังผลตอบแทนและ ความสามารถในการยอมรับความเสี่ยงที่ต่างกัน นายจ้างอาจจัดรูปแบบแผนการลงทุนให้สมาชิกเลือก ดังนี้

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



ตัวอย่างสมาชิก	แผนเหมาะสม	ตราสารแห่งนี้ ระยะสั้น	ตราสาร แห่งนี้	Feeder Fund กองทุน SET 50	Feeder Fund กองทุน SET 100	หน่วยลงทุนต่าง ประเทศแบบ Feeder Fund-PGE	หน่วยลงทุนต่าง ประเทศแบบ Feeder Fund-US500
นางสาว เอ (อายุ 50 ปี และใกล้เกษียณอยาก ให้เงินกองทุนมีความมั่นคง และเงินต้นอยู่ครบ)	แผน 1	100%					
นาย บี (อายุ 40 ปี มีครอบครัวแล้ว แต่สามารถรับความเสี่ยงจากความผันผวนได้บ้าง)	แผน 2	90%		10%			
นาย ซี (อายุ 35 ปี ทำงานมาหลายปีแล้ว อยาก ให้เงินกองทุนเติบโตเพื่อเกษียณจะได้มีเงินก้อนไว้ใช้)	แผน 3	80%		10%		10%	
นางสาว ดี (อายุ 25 ปี เพิ่งเริ่มทำงาน ยังมีเวลาสะสม เงินอีกนาน ฝันอยากมีเงินก้อนโตเมื่อเกษียณ)	แผน 4	60%		20%		10%	10%
ตัวอย่าง DIY Plan							
นาย A	DIY		70%		15%	15%	
นาย B	DIY	60%				40%	
นาย C	DIY	80%		5%		10%	5%

หมายเหตุ: แผนการลงทุนข้างต้น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยคณะกรรมการกองทุน หรือนายจ้างสามารถกำหนดแผนการลงทุนได้สูงสุด 99 แผน และในแต่ละแผน และในแต่ละแผนสามารถผสมสัดส่วนการลงทุนในนโยบายการลงทุนที่ต่างกันได้ตั้งแต่ 1-6 นโยบาย

หากต้องการจัดตั้งกองทุนนายจ้างต้องดำเนินการอย่างไร?

ท่านเพียงแจ้งจำนวนพนักงาน และเงินเดือนรวมต่อเดือน
ของทั้งบริษัทรวมทั้งชื่อนิติบุคคล ที่อยู่ เบอร์โทรติดต่อ
ชื่อผู้ติดต่อ แก่ตัวแทนประกันชีวิตของเอไอเอ หรือเจ้าหน้าที่
การตลาดของฝ่ายจัดการกองทุน เอไอเอจะดำเนินการจัดทำ

ข้อเสนอให้เพื่อพิจารณา โดยท่านสามารถนัดหมายเจ้าหน้าที่
การตลาดโดยตรง หรือผ่านตัวแทนประกันชีวิตของ เอไอเอ
ให้เข้าพบเพื่อบรรยายในรายละเอียด โดยขอความกรุณ
นัดล่วงหน้าประมาณ 1-2 สัปดาห์

ทำไมบริษัทชั้นนำจึงไว้วางใจให้เอไอเอ บริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



เป็นบริษัทชั้นนำระดับสากลที่ให้ความสำคัญกับ ESG (Environmental, Social and Governance) และมีความมั่นคงสูงโดยมีประสบการณ์การลงทุนในประเทศไทยยาวนานกว่า 80 ปี และจัดเป็นนักลงทุนสถาบันรายใหญ่อันดับต้นๆ ของประเทศ



มีเครือข่ายและมุมมองการลงทุนระดับสากลด้วยทีมงานมืออาชีพที่มีประสบการณ์อันยาวนาน



มีกระบวนการวิเคราะห์การลงทุนและการบริหารความเสี่ยงที่รัดกุมโดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของสินทรัพย์และผู้ออกตราสาร



การบริหารงานโปร่งใส มีจรรยาบรรณปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์



ให้บริการที่ดีเลิศและครบวงจร ทั้งการบริหารจัดการลงทุนและทำทะเบียนสมาชิก (One Stop Service) รองรับ Employee's Choice ได้หลายรูปแบบ

นอกจาก บริการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แล้ว เอไอเอ ยังให้บริการสวัสดิการสำหรับองค์กรด้านต่างๆ ดังนี้

1. สวัสดิการด้านการประกันภัยกลุ่ม

(Group Employee Benefits – GEB)

คุ้มครองทั้งประกันชีวิต อุบัติเหตุ ทูพพลภาพสิ้นเชิงถาวร 40 โรคร้ายแรง และกรณีเสียชีวิตเนื่องจากการเจ็บป่วย (GROUP CRITICAL ILLNESS RIDER : GCIR) ประกันสุขภาพทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก รวมทั้งสวัสดิการด้านทันตกรรม คลอดบุตร ฯลฯ

2. สวัสดิการสำหรับพนักงานรายบุคคล

โดยผู้ชำระเบี้ยจะเป็นพนักงาน หรือนายจ้างก็ได้ เช่น

2.1 โครงการสัญญาเพิ่มเติมผลประโยชน์ 40 โรคร้ายแรงและกรณีเสียชีวิตเนื่องจากการเจ็บป่วย เป็นสัญญาเพิ่มเติมซึ่งให้ความคุ้มครองแก่พนักงานในกรณีที่เสียชีวิตเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่าเจ็บป่วยจาก 40 โรคร้ายแรง ตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาเพิ่มเติม

2.2 โครงการ Voluntary Insurance Protection Plus (VIP+) ครอบคลุมความคุ้มครองประกันชีวิต ค่าชดเชยรายวัน และกรณีที่เสียชีวิตเนื่องจากการเจ็บป่วย หรือได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่าเจ็บป่วยจาก 40 โรคร้ายแรง

2.3 โครงการออมทรัพย์รายเดือน (Worksite)

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

ทั้งนี้ การได้รับสิทธิประโยชน์ข้างต้นจะเป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไขสำหรับการพิจารณารับประกันภัย โดยท่านสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ตัวแทนประกันชีวิตของเอไอเอ



HEALTHIER. LONGER.
BETTER LIVES

เอไอเอ ประเทศไทย

ชั้น 15 ฝ่ายจัดการกองทุน เอไอเอ ทาวเวอร์ 2
181 ถ.สุรวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

โทรศัพท์ 02-783-6851 02-783-7077 02-783-7080

Email : th.pension.mktg@aia.com

AIA.CO.TH

หากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม หรือ สนใจให้ เอไอเอ นำเสนอ สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และประกันภัยกลุ่ม สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่การตลาด ตามหมายเลขด้านล่างได้



- ทำความเข้าใจลักษณะสินค้าเงื่อนไขผลตอบแทนและความเสี่ยงก่อนตัดสินใจลงทุน
- การลงทุนมีความเสี่ยง ผู้ลงทุนควรศึกษาข้อมูลการลงทุนก่อนการตัดสินใจลงทุน