



รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2565



วิสัยทัศน์
Vision

“

ไทยรีประกันชีวิตมุ่งเป็นพันธมิตรในการให้บริการ
รับประกันภัยต่อด้านชีวิต พร้อมพัฒนา สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ และ
บริการที่สร้างคุณค่าให้กับ ลูกค้า เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน
“Being unique life reinsurance solutions provider”

”

“

เรามุ่งมั่นพัฒนา สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการรับประกันภัยต่อด้านชีวิต
ด้วยความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานสากล

เรารักษาระดับความมั่นคงทางการเงินพร้อมสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืน
แก่ผู้ถือหุ้น

เรามุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อม
ต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของธุรกิจ

”

พันธกิจ
Mission

THAIRE LIFE'S GOALS

- ด้วยสัมพันธภาพอันยาวนาน เรามุ่งมั่นที่จะสร้างมูลค่าและความสำเร็จที่ยั่งยืนทางธุรกิจให้กับลูกค้าและเป็นพันธมิตรที่ลูกค้านึกถึง
- ในฐานะบริษัทประกันภัยต่อในประเทศ เราเชื่อมั่นว่าข้อมูลความรู้ด้านประกันภัยต่อของเราเป็นข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้องแม่นยำ สามารถแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ



พันธมิตรทางธุรกิจ

- เพื่อบรรลุเป้าหมายการเติบโตของผลกำไรอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี
- รักษาระดับอัตราส่วนเงินกองทุนต่อสินทรัพย์เสี่ยง (CAR Ratio) ให้มากกว่า 300
- เพื่อความมั่นใจในศักยภาพของการบริหารความเสี่ยงของเรา
- เพื่อการบริหารจัดการสินทรัพย์ลงทุนของธุรกิจได้อย่างมืออาชีพ



ผู้ถือหุ้น

- เราให้การพัฒนาบุคลากรที่ดีเยี่ยม และให้การฝึกฝนความเป็นผู้นำเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และเป็นคำมั่นให้กับพนักงานของเรา
- สร้างผลตอบแทนที่จูงใจให้กับพนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี



พนักงาน

VALUE STATEMENT

เราจะสร้างคุณค่าให้กับ:



พันธมิตรทางธุรกิจ

- หลักประกันที่มั่นคง
- บริการที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัด
- การเน้นให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาร่วมกัน
- บริการเสริมในเรื่อง การฝึกอบรมและให้คำปรึกษา ด้านเทคนิค



ผู้ถือหุ้น

- เน้นนโยบายการลงทุน แบบอนุรักษ์นิยม
- การพิจารณารับประกันภัย อย่างมีหลักเกณฑ์ที่ดี
- การจัดการส่วนผสมรวมของธุรกิจ (อย่างมือ อาชีพ)
- การดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ



พนักงาน

- พัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพ และผลผลิตที่สูงขึ้น
- ให้ผลตอบแทนที่ดี
- ให้ความมั่นคงและโอกาส แห่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Contents

01



- 05 สารจากผู้อำนวยการใหญ่
- 06 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
- 07 ภาพรวมผลการดำเนินงานของบริษัทในปี 2565
- 09 รู้จักบริษัทไทยรับประกันชีวิต

04



มิติสิ่งแวดล้อม

- 55 การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)
- 62 GRI Contents Index
- 67 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อ่าน

02



มิติทางเศรษฐกิจ การสร้างสรรคผลิตภัณฑและบริการอย่าง ยั่งยืน

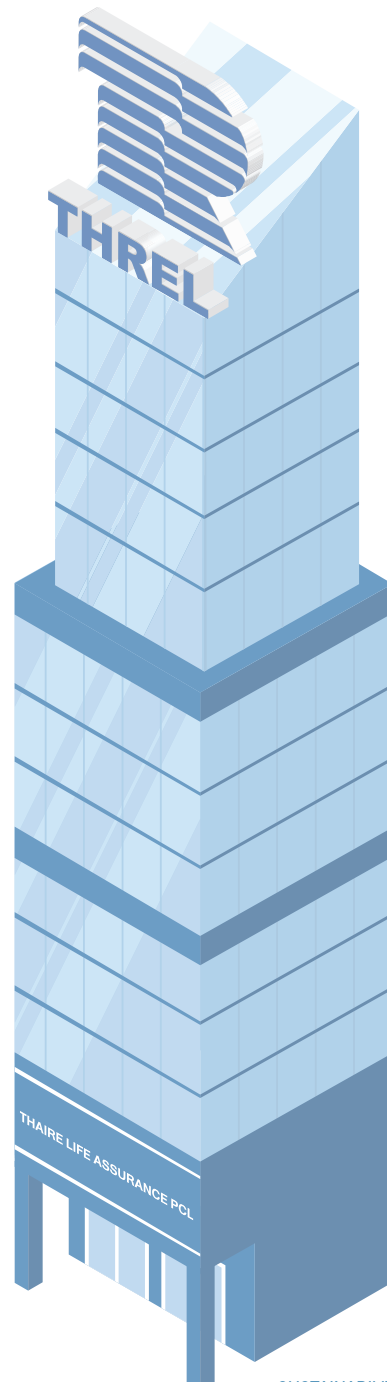
- 22 การกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 26 ความสามารถในการทำกำไร
- 27 ความสามารถในการเติบโต
- 28 การบริหารความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ
- 36 การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ
- 38 การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ

03



มิติทางสังคม

- 40 การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางด้านประกันภัย
- 42 การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
- 51 อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 53 การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ





ปี 2565 แม้ว่าผลกระทบเชิงลบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 จะคลี่คลายลงและเริ่มที่จะเป็น new normal โดยทุกส่วนของสังคมเริ่มกลับมาใช้ชีวิตแบบปกติ แต่หลายปัจจัยยังคงกดดันเศรษฐกิจโดยเฉพาะประเด็นสงครามรัสเซีย-ยูเครนที่นำไปสู่มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า และวิกฤตพลังงานที่มีแนวโน้มยืดเยื้อ การชะลอตัวของเศรษฐกิจจีน รวมถึงการใช้นโยบายอัตราดอกเบี้ยสูงในปี 2565-2566 เพื่อคุมเงินเฟ้อ ท่ามกลางราคาพลังงานที่อยู่ในระดับสูง ส่งผลกระทบต่อต้นทุนและภาระหนี้ของภาครัฐและเอกชน รวมถึงภาคธุรกิจประกันชีวิตที่ต้องเผชิญกับโอกาสและความท้าทายรอบด้าน ทำให้บริษัทต้องมีการปรับตัวหลากหลายมิติในการดำเนินงาน เพื่อให้บริษัทสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนและบรรลุวิสัยทัศน์ของบริษัทในการมุ่งสู่การเป็น “Being unique life reinsurance solutions providers”

บริษัทได้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการพิจารณารับประกันภัยและพัฒนากรอบการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อรักษาความมั่นคงทางการเงิน (Credit Rating) และระดับเงินกองทุน (CAR) ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี สามารถรองรับการเติบโตของธุรกิจที่จะเกิดในอนาคต อีกทั้งได้ประกาศใช้นโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน (Collective Action Coalition Against Corruption: CAC) และประกาศใช้นโยบายธรรมาภิบาลการลงทุน (Investment Governance Policy) สู่ถึงความมุ่งมั่นของบริษัทที่จะดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีจริยธรรมธุรกิจ โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทได้มีการศึกษาตลาดและพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ามุ่งแสวงหาโอกาสและช่องทางการเติบโตใหม่ๆ รวมถึงมีแผนขยายไปยังประเทศอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง อันเป็นการยกระดับศักยภาพอุตสาหกรรมประกันชีวิตไทย สอดคล้องนโยบายสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยบริษัทได้พัฒนาความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจ ได้แก่ กลุ่ม Reinsurer ต่างชาติ กลุ่มบริษัทนายหน้า กลุ่มอสังหาริมทรัพย์ รวมถึงกลุ่มบริษัท Tech Partner เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตและบริการที่เหมาะสม และตอบโจทย์ลูกค้า

และจากการที่บริษัทให้ความสำคัญกับการผนวกแนวคิดด้านความยั่งยืนเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งเน้นคุณภาพในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ประกอบด้วย การเจริญเติบโตขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาสังคม ซึ่งการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบแนวคิดด้านความยั่งยืนของบริษัท และตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล ทำให้ในปี 2565 บริษัทได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) จากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ก.ล.ต.) และสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ที่ระดับ 5 ดาว ซึ่งหมายถึงบริษัทมีการกำกับดูแลกิจการอยู่ในระดับดีเลิศ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 และในปีที่ผ่านมาบริษัทได้รับรางวัล SET Award 2022 ในประเภทรางวัล “Rising Star Sustainability Awards” ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มรางวัล Sustainability Excellence จากงานประกาศรางวัล SET Award 2022 จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยร่วมกับวารสารการเงินธนาคาร โดยรางวัลในกลุ่ม Sustainability Excellence จะมอบให้กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ประกอบการทางการเงิน และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงสามารถนำประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล หรือ ESG (Environmental, Social and Governance) ไปใช้เป็นกลไกในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบริษัทยังได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อหุ้นยั่งยืน หรือ Thailand Sustainability Investment (THSI) ประจำปี 2565 จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นพัฒนาการบริหารจัดการธุรกิจให้เติบโตตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากผลการดำเนินงานที่กล่าวมา ในฐานะตัวแทนของบริษัท ผมขอแสดงความขอบคุณและขอให้คำมั่นว่าจะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ผลักดันให้บริษัทดำเนินธุรกิจสู่อนาคตที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำรายงานความยั่งยืนขึ้นเพื่อเปิดเผยให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบถึงแนวทางการดำเนินงานและ ผลการดำเนินงานตามประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท โดยครอบคลุมผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2565

รายงานความยั่งยืนเล่มนี้ถูกจัดทำขึ้นตามแนวทางการจัดทำรายงานสากล Global Reporting Initiative (GRI) และแนวทางการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติมของกลุ่มธุรกิจการเงิน (Financial Services Sector Supplement) โดยกระบวนการทำรายงานฉบับนี้ประยุกต์ใช้หลักการรายงาน (Reporting Principles) ของ GRI Standards โดยพิจารณาความครอบคลุมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และบริบทด้านความยั่งยืนที่มีความสำคัญต่อบริษัทฯ


การกำหนดเนื้อหาของรายงาน

บริษัทกำหนดเนื้อหาในรายงานจากการดำเนินงานของบริษัท ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เพื่อประเมินด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญ ภายใต้หลักการ 4 ประการของ GRI ซึ่งประกอบด้วย การพิจารณาบริบทแห่งความยั่งยืน (Sustainability Context) การประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ (Materiality) ความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล (Completeness) และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการจัดทำรายงาน (Stakeholder Inclusiveness) บริษัทมีกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ โดยมีคณะผู้บริหารและคณะทำงานเป็นผู้พิจารณา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1 


การระบุประเด็นที่สำคัญ และกำหนดขอบเขตของการรายงาน

ระบุประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนของบริษัท ในมิติด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม รวมถึงความเสี่ยงและโอกาสต่อธุรกิจทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก อาทิ กิจทางและกลยุทธ์ธุรกิจ ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ ประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสำคัญในบริบทของความยั่งยืน

2 

การจัดลำดับประเด็นที่สำคัญ

ผู้บริหารและคณะทำงานจัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นที่สำคัญ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ ผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานธุรกิจของบริษัท และความสนใจของผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาน้ำหนักตามเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง และโอกาสในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

3 

การตรวจสอบประเด็นที่สำคัญ

จัดทำผลสรุปของประเด็นสำคัญ รวมถึงความสอดคล้องกันกับหมวดการรายงานของ GRI และขอบเขตการรายงาน ซึ่งฝ่ายวางแผนและวิเคราะห์ทางการเงิน เป็นผู้จัดทำข้อมูลตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และคณะผู้บริหารให้ความเห็นชอบ เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลมีความถูกต้อง และครบถ้วน

4 

การพัฒนาการรายงานอย่างต่อเนื่อง

บริษัทมีแผนทบทวนการเปิดเผยข้อมูลในรายงานอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการรายงานความยั่งยืนในอนาคตไป ให้ความเหมาะสมและสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการสื่อสาร

ด้านเศรษฐกิจ



เบี้ยประกันชีวิตต่อรับสุทธิ
2,965 บาท



กำไรสุทธิ
153 ล้านบาท



อัตราการจ่ายเงินปันผล
ต่อกำไรสุทธิ

65.3%



อัตราส่วนผลตอบแทน
ต่อส่วนผู้ถือหุ้น

10.5%



อัตราส่วนความเพียงพอ
ของเงินกองทุน

346%



อัตราส่วนรวมค่าสินไหมทดแทน
และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

96.4%

ด้านบุคลากร



จำนวนพนักงาน
ชาย **14 คน**
หญิง **35 คน**



ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการพัฒนา
พนักงานรวมทั้งสิ้น
>500,000 บาท



จำนวนชั่วโมงการอบรม
ของพนักงานเฉลี่ย
69 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี



ผลคะแนนความผูกพัน
ของพนักงานต่อองค์กรสูงสุด
50% ด้าน Work / Life Balance

ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม



จำนวนพนักงานที่มี
ส่วนร่วมและสนับสนุน
กิจกรรมเพื่อสังคม
และสิ่งแวดล้อม

>80%

จากจำนวนพนักงานทั้งหมด



ลดการใช้ไฟฟ้า*

25%

(เทียบกับปีฐาน 2563)



ลดการใช้น้ำ*

52%

(เทียบกับปีฐาน 2563)



ลดปริมาณกระดาษ A4
ภายในสำนักงาน

33%

(เทียบกับปีฐาน 2563)



จำนวนโครงการ/
กิจกรรมเพื่อสังคม

2 โครงการ

หมายเหตุ จำนวนการใช้ไฟฟ้าและการใช้น้ำ มีการลดลงอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับปีฐาน 2563 เนื่องจากบริษัทมีการกำหนดนโยบายให้พนักงานปฏิบัติงานแบบ Hybrid Working เพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อของเชื้อโคโรนาไวรัส (COVID-19) และให้สอดคล้องกับวิถีการใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ (New normal) สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมใน หน้า 49

รางวัลแห่งความสำเร็จ

จากการที่บริษัทมุ่งมั่นในการพัฒนาการดำเนินงานในด้านธุรกิจประกันชีวิต โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ด้วยการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล และการตระหนักถึงความสำคัญของสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลให้ปี 2565 บริษัทได้รับรางวัลจากสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและระดับสากล



ไทยีไลฟ์ ได้รับรางวัล SET Award 2022 ในประเภทรางวัล “Rising Star Sustainability Awards” ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มรางวัล Sustainability Excellence จากงานประกาศรางวัล SET Award 2022 และยังได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อ “หุ้นยั่งยืน” หรือ Thailand Sustainability Investment (THSI) ประจำปี 2565 ในกลุ่มธุรกิจการเงิน จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นพัฒนาการบริหารจัดการธุรกิจให้เติบโตตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Thaire Life was recognized by SET Award 2022 for the “Rising Star Sustainability Awards” category, including recognized by Thailand Sustainability Investment (THSI) 2022 in financial sector for the second consecutive year from the Stock Exchange of Thailand. This reflects our commitment on strong operations with the aim to develop a business based on sustainable growth.

FINANCIAL STRENGTH RATING



ไทยีไลฟ์ ได้รับการจัดอันดับความแข็งแกร่งด้านการเงินในระดับ Best’s Financial Rating : A-(Excellent), ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความมั่นคง โดยสถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ AM Best

Thaire Life obtained financial strength rating of Best’s Financial Rating: A-(Excellent), awarded on the International Credit Rating by The AM Best

CORPORATE GOVERNANCE REPORT



ไทยีไลฟ์ ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน (CGR) ประจำปี 2564 ระดับ “ดีเลิศ”

Thaire Life also received an “Excellent” rating for its 2021 assessment in Thailand’s Corporate Governance Report (CGR).

ANNUAL GENERAL MEETING CHECKLIST SCORE



ไทยีไลฟ์ ได้รับการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2565 (AGM Checklist) โดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย สมาคม บริษัทจดทะเบียนและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ ประจำปี 2565 ได้ 100 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม”

Thaire Life obtained the quality assessment of the 2022 Annual General Meeting of Shareholders (AGM Checklist) by the Thai Investors Association, Association of listed companies and the Office of the Securities and Exchange Commission for the year 2022 with 100 points, which is consider to be in the level of “Excellent”

COLLECTIVE ACTION AGAINST CORRUPTION



ไทยีไลฟ์ เป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย

Thaire Life is a private sector member of Thai Private Sector Collective Action Against Corruption (CAC).

รู้จักบริษัทไทยประกันชีวิต

บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจประกันภัยต่อด้านประกันชีวิตทุกประเภท ได้แก่ ประกันชีวิตสามัญ (Ordinary Life) ประกันชีวิตกลุ่ม (Group Life) การประกันชีวิตเพื่อคุ้มครองสินเชื่อ (Credit Life) การประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ (Personal Accident & Health) โดยรับประกันชีวิตต่อประเภทต่าง ๆ จากบริษัทประกันชีวิตในประเทศไทยทุกบริษัท

ลักษณะการประกอบธุรกิจ



ประกันชีวิตสามัญ



ประกันชีวิตกลุ่ม



ประกันชีวิต
เพื่อคุ้มครองสินเชื่อ

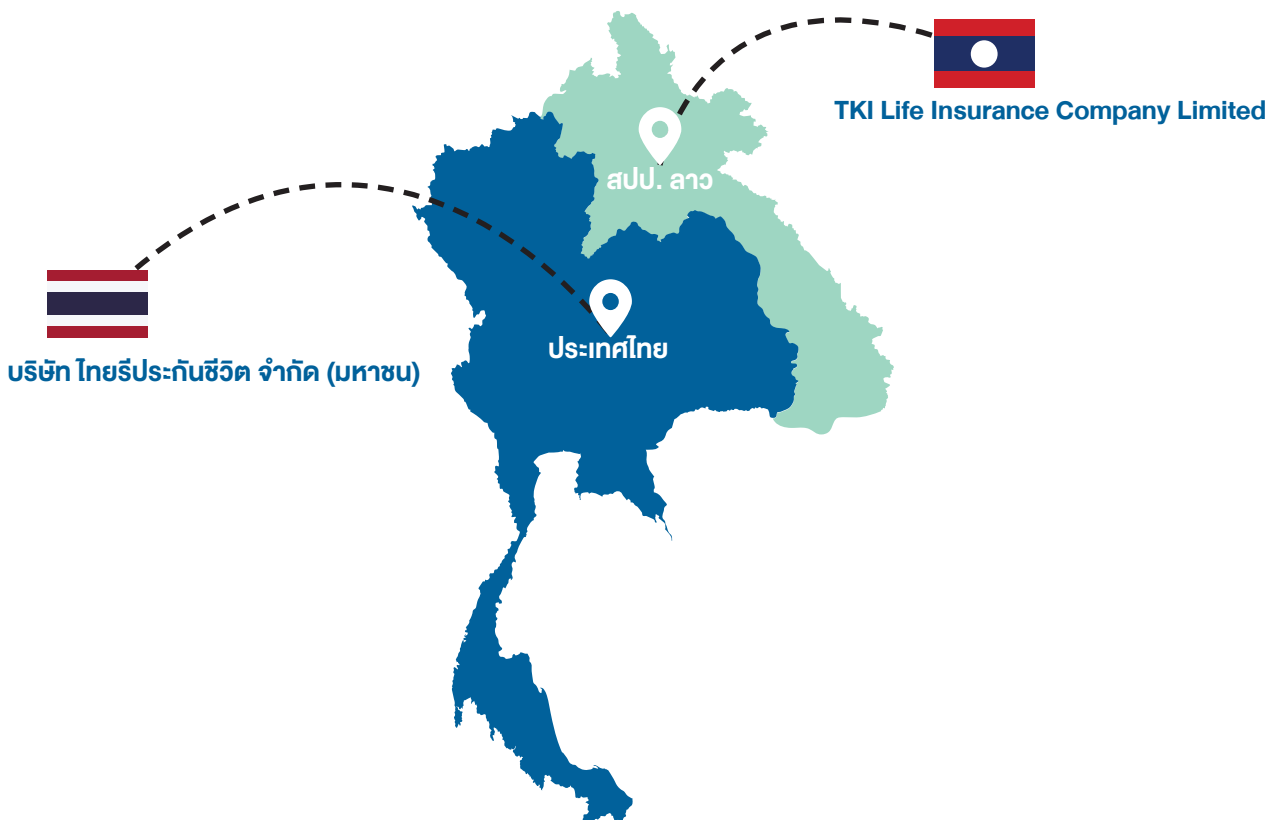


ประกันอุบัติเหตุ
และสุขภาพ

บริษัทมีความมั่นใจว่าผู้บริหารและพนักงานของบริษัท มีความรู้ความเข้าใจธุรกิจประกันชีวิตต่อตามมาตรฐานสากล รวมถึงมีความเข้าใจถึงความต้องการผลิตภัณฑ์ ประกันชีวิตของคนไทยเป็นอย่างดี มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องชาวด้านเทคนิค การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การวิจัย และการวางแผน ตลอดจนการบริหารความเสี่ยง มีความสามารถ บริหารและพัฒนาธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้วิสัยทัศน์ไทยประกันชีวิตมุ่งเป็นพันธมิตรในการให้บริการรับประกันภัยต่อด้านชีวิต พร้อมพัฒนา สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการ ที่สร้างคุณค่าให้กับ ลูกค้า เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน โดยบริษัทได้กำหนดกลยุทธ์ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาธุรกิจกับคู่ค้ารายใหม่ทั้งที่เกี่ยวข้อโดยตรงกับธุรกิจประกันชีวิตและที่มีความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่การบริการเพื่อเพิ่มศักยภาพของบริษัท รวมถึงการขยายธุรกิจไปยังภูมิภาค CLMV โดยมีกรอบระยะเวลาดำเนินงาน 5 ปี (2562 - 2566) เพื่อสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ปัจจุบันบริษัทมีบริษัทร่วม 1 บริษัท คือ TKI Life Insurance Company Limited ซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทเสร็จในปี 2559 มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินธุรกิจด้านประกันชีวิตในประเทศลาว โดยบริษัทถือหุ้นร้อยละ 32.5 ของทุนที่เรียกชำระแล้ว



ข้อมูลทั่วไปของบริษัท



ชื่อบริษัท
บริษัท ไทยริ้ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)



กลุ่มอุตสาหกรรม
กลุ่มธุรกิจการเงิน



ลักษณะกิจการ
บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



พื้นที่ดำเนินธุรกิจ
ประเทศไทย



ที่ตั้งสำนักงานใหญ่
48/15 อาคารไทยริ้ประกันชีวิต ซอยรัชดาภิเษก 20
ถนนรัชดาภิเษก แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง
กรุงเทพฯ 10310



เลขทะเบียนบริษัท
0107554000241



โทรศัพท์
02 666 9000



โทรสาร
02 277 6227



เว็บไซต์
www.thairelife.co.th

การเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ

บริษัทได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกับองค์กรหรือหน่วยงานที่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยร่วมรับแนวนโยบายมาปฏิบัติภายในองค์กร และแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาให้เกิดการขับเคลื่อนภายในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารของบริษัทยังได้เข้าร่วมเป็นกรรมการและสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบประกันชีวิตไทย ได้แก่ สมาคมประกันชีวิตไทย (TLAA) สมาคมนักคณิตศาสตร์ประกันภัยแห่งประเทศไทย (SOAT) แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย Thai Private Sector Collective Action Against Corruption (CAC) สมาคมตลาดตราสารหนี้ไทย (ThaiBMA)

การรับรองคุณภาพรายงาน

ข้อมูลทางการเงินในรายงานฉบับนี้ นำข้อมูลจากระบบบัญชีเดียวกันกับที่ใช้จัดทำงบการเงินและข้อมูลทางการเงินที่แสดงในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2564 ของบริษัท ไทยริ้ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สำหรับเนื้อหาและข้อมูลอื่นๆ นอกเหนือจากข้อมูลทางการเงินที่แสดงในรายงาน อาทิ ข้อมูลจากกระบวนการดำเนินงาน การบันทึกค่าจากหลักฐานทางบัญชี การประเมินค่าตัวเลขบนพื้นฐานที่มีหลักการ และยังไม่ได้มีการรับรองจากหน่วยงานภายนอก

รายงานฉบับก่อนหน้า

รายงานความยั่งยืน 2564 บริษัท ไทยริ้ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

ช่องทางการติดต่อกรณีที่มีคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาของรายงาน

ฝ่ายวางแผนและวิเคราะห์ทางการเงิน (Financial Planning and Analysis)
บริษัท ไทยริ้ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

48/15 อาคารไทยริ้ประกันชีวิต ซอยรัชดาภิเษก 20 ถนนรัชดาภิเษก

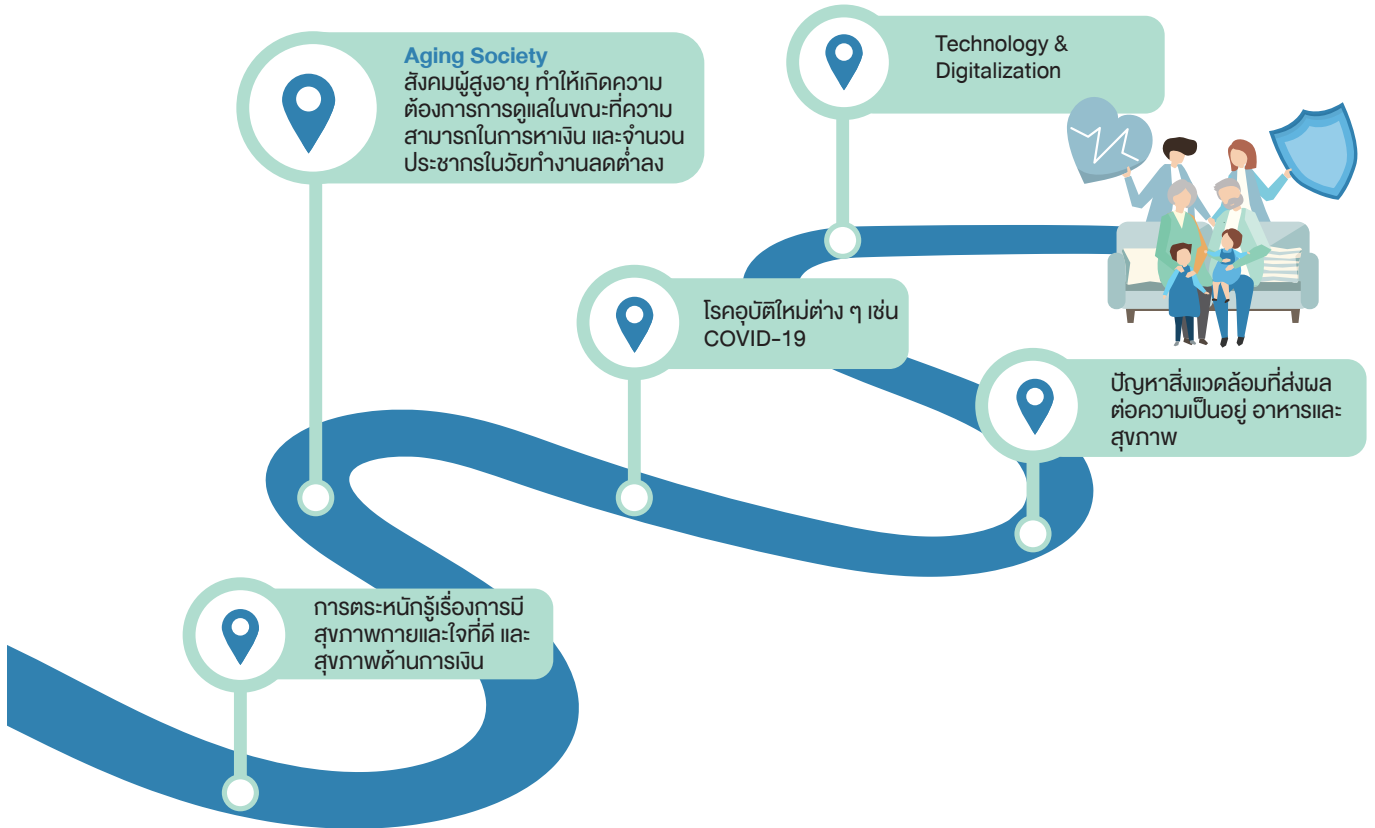
แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 โทรศัพท์: 02 666 9000 โทรสาร: 02 277 6227

การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน Diving Business for Sustainability

นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน



Life insurance for Quality of Life



บริษัทมีความมั่นใจว่าทุกคนในองค์กร มีความรู้ความเข้าใจธุรกิจประกันชีวิตตามมาตรฐานสากล รวมถึงมีความเข้าใจถึงความต้องการผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตของคนไทยเป็นอย่างดี มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิค การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การวิจัยและการวางแผน ตลอดจนการบริหารความเสี่ยง มีความสามารถบริหารและพัฒนาธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้วิสัยทัศน์ **“ไทยริประกันชีวิตมุ่งเป็นพันธมิตรในการให้บริการรับประกันภัยต่อด้านชีวิต พร้อมพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ที่สร้างคุณค่าให้กับลูกค้า เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน”** ซึ่งบริษัทได้นำแนวคิดด้านความยั่งยืนทั้งมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งกับการพัฒนาองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาธุรกิจกับคู่ค้ารายใหม่ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจประกันชีวิตและที่มีความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่คุณค่า เพื่อเพิ่มศักยภาพของบริษัท และส่งมอบคุณค่าผ่านผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าและสังคมไทย อีกทั้งยังเป็นการช่วยเสริมสร้างให้บริษัทแข็งแกร่งท่ามกลางความท้าทายที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองและเติบโตไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย

กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ

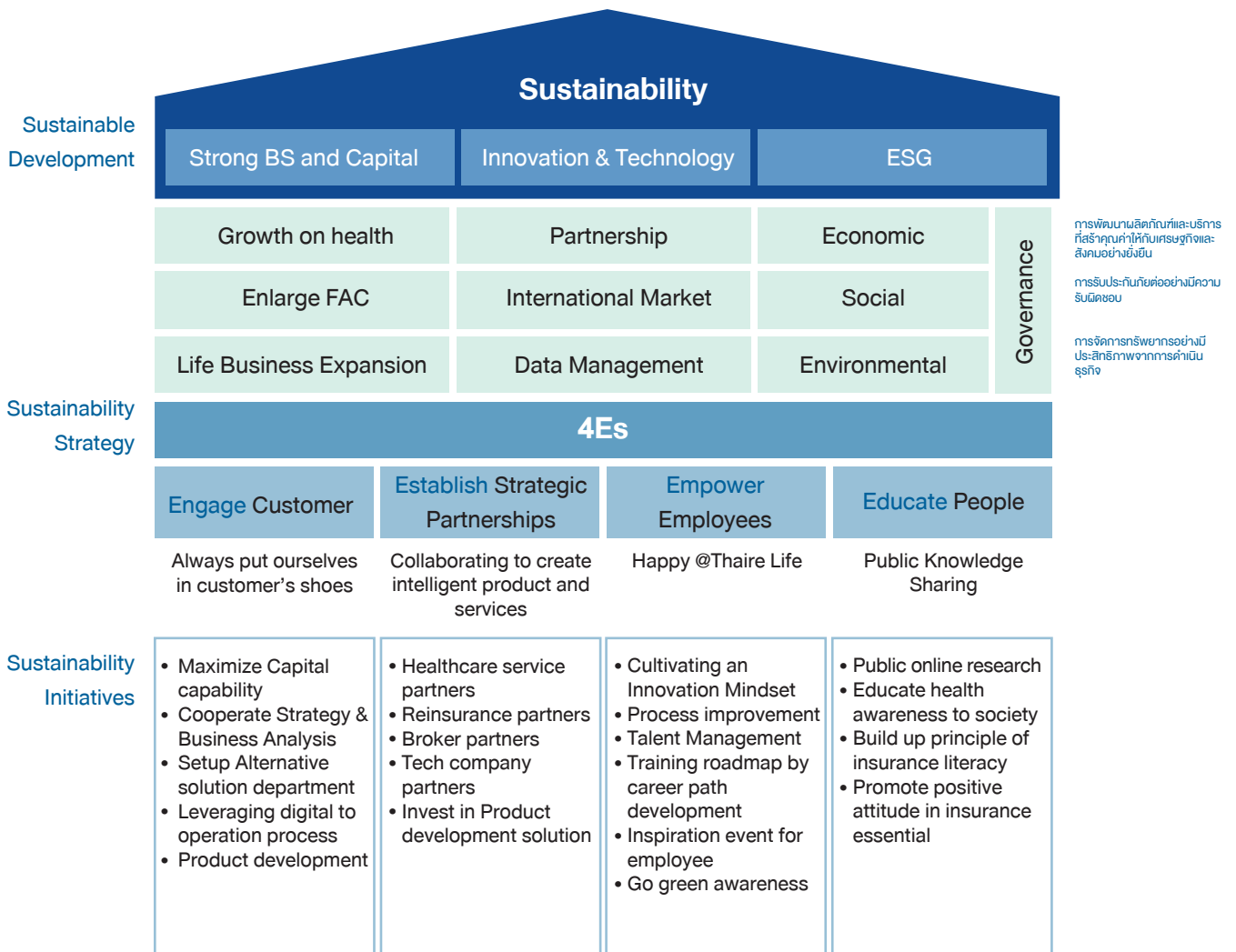
บริษัทไทยริประกันชีวิตมีกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจเชิงรุก ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการบริการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมกับความต้องการของลูกค้าในทุกด้าน และแสวงหาโอกาสหรือช่องทางในการเติบโตใหม่ๆ (new S-Curve) เพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ ตลาดใหม่ รวมถึงการปรับธุรกิจหลัก (Core Business) ให้สามารถตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสร้างการเติบโตอย่างก้าวกระโดดผ่านการสร้างพันธมิตรต่าง ๆ ในอีก 3-5 ปี ข้างหน้า ซึ่งสามารถดูผลการดำเนินงานได้ที่แบบ 56-1 one report ภายใต้หัวข้อโครงสร้างและการดำเนินงานของบริษัท โดยในปี 2565 บริษัทยังคงมุ่งเน้นการสร้างความจริงใจเติบโตของธุรกิจผ่านกลยุทธ์สำคัญ ดังนี้



แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน

Commitment to High Purpose

Being unique life reinsurance smart solution partner for wellness eco system



กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน Sustainability Strategies

การดำเนินงานด้าน ESG เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจที่บริษัทต้องปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัท ดังนี้

Empower Employees

พัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อ
เพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

Educate People

ความรู้ในระบบประกันชีวิต
และสุขภาพของสังคมไทยทุกกลุ่ม

Establish Strategic Partnerships

สร้างความร่วมมือกับพันธมิตรในการนำเทคโนโลยี
มาใช้เพื่อเพิ่มการเข้าถึงระบบประกันชีวิตและสุขภาพ

Engage Customer

เข้าใจความต้องการของลูกค้าในเชิงลึกเพื่อ
จัดหาผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงตาม
ความต้องการของลูกค้า

4Es



ยกระดับคุณภาพชีวิต



ลดความเหลื่อมล้ำ



มุ่งสู่การเติบโตร่วมกัน



เป้าหมายและผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน	เป้าหมายระยะยาวปี 2566 – 2568	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานปี 2565
มิติเศรษฐกิจ : การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่สร้างคุณค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน			
Corporate Governance & Compliance	<ul style="list-style-type: none"> ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับดีเลิศ ไม่มีคำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ ดีเลิศ ไม่มีคำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีเลิศ จากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ผลการประเมิน 100 คะแนนเต็ม จากโครงการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น โดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทยร่วมกับสำนักงาน กสท. และสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย ไม่มีประเด็นหรือข้อร้องเรียนจากผลการตรวจสอบของหน่วยงานกำกับดูแล
ความสามารถในการทำกำไร	<ul style="list-style-type: none"> ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ claim ลดลงจากการสร้าง awareness เรื่องการรักษาสุขภาพผ่าน application health tracker ต่าง ๆ ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ commission จะสามารถลดลงจากการเพิ่มช่องทางการขายผ่าน digital จัดหา business model ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อช่วยลดต้นทุน 	<ul style="list-style-type: none"> มีการออก product ใหม่ ที่มีต้นทุนต่ำ และบริษัทมีความสามารถในการบริหารจัดการต้นทุนเพื่อให้มีอัตรากำไรเป็นไปตามเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ออกผลิตภัณฑ์ใหม่ผ่านช่องทางการขายแบบ digital โดยใช้ digital broker Combined ratio อยู่ที่ 96.4%
ความสามารถในการเติบโต	<ul style="list-style-type: none"> สร้างธุรกิจเติบโตเป็น 2 เท่าภายใน 10 ปีข้างหน้า เป้าหมายรายได้ 4,000 ล้าน ภายในปี 2573 มีส่วนร่วมในการผลักดันให้ penetration rate ของประเทศไทยเพิ่มขึ้นจาก 40% เป็นอย่างน้อย 50% 	<ul style="list-style-type: none"> มีผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างน้อย 2 สัญญา มีการร่วมลงนามกับบริษัทในต่างประเทศอย่างน้อย 2 สัญญา มีการร่วมลงนามกับบริษัทพันธมิตรอย่างน้อย 1 สัญญา 	<ul style="list-style-type: none"> มีผลิตภัณฑ์ใหม่ 7 ผลิตภัณฑ์ เป็นผลิตภัณฑ์ที่พร้อมออกขาย 2 สัญญา มีสัญญาใหม่จากต่างประเทศ 5 สัญญา รวมคิดเป็นรายได้ 100 ล้านบาท มีสัญญาที่เกิดจากการร่วมมือทางธุรกิจกับพันธมิตร 2 สัญญา
Policy Influence การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มจำนวนสัญญาที่ได้รับจาก ceding company ที่เคยมีข้อจำกัดทางด้านนโยบายการส่งงานประกันภัยต่อ อย่างน้อยบริษัทละ 1 สัญญา 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของ ceding company อย่างน้อย 1 กลยุทธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> สามารถจัดทำสัญญาประกันต่อรูปแบบใหม่ (Alternative reinsurance solution) ตามนโยบายบริหารความเสี่ยงของลูกค้ำที่เป็น ceding company

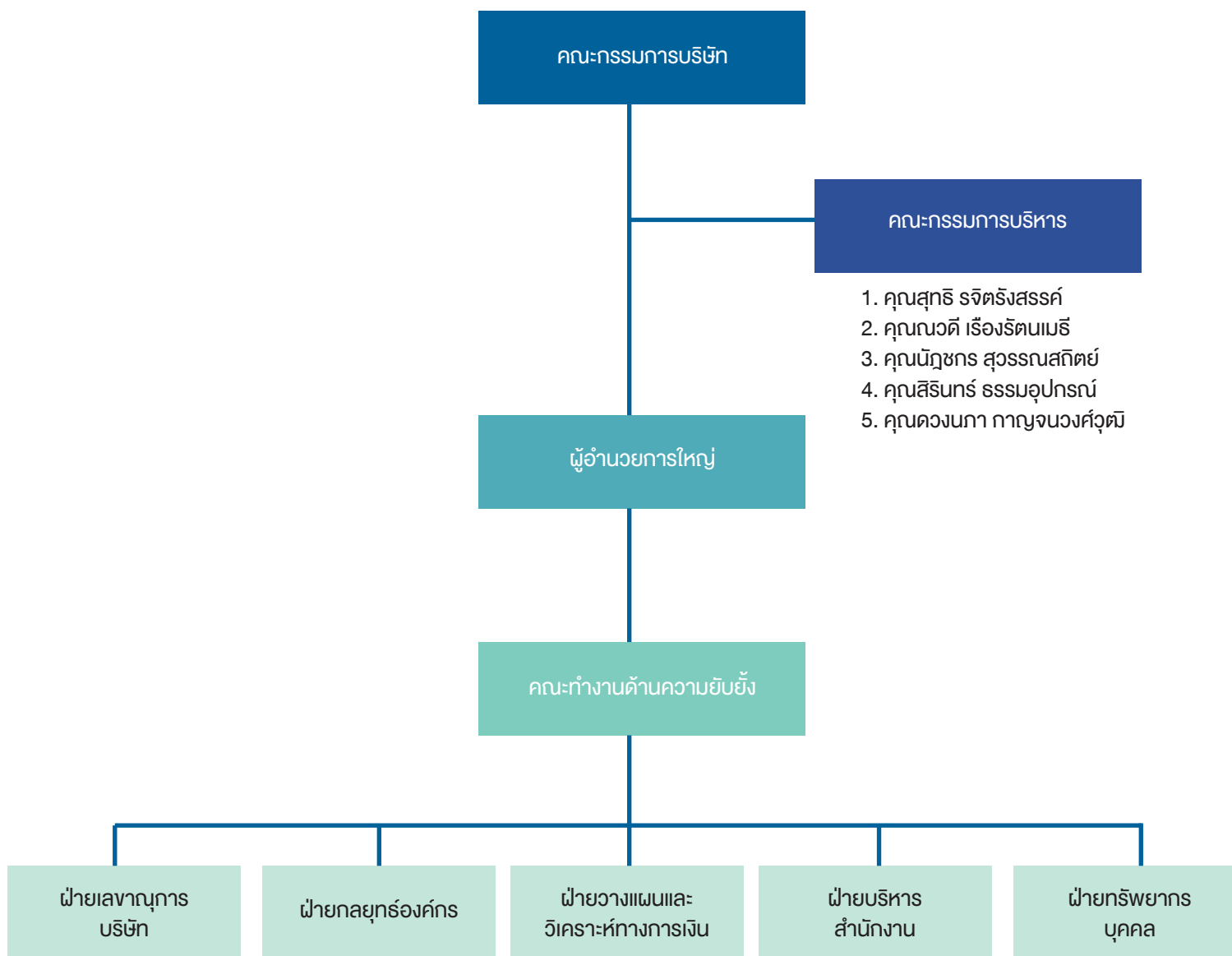
- จัดทำข้อมูลภาพรวมการประกันต่อของภูมิภาคอาเซียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบายและนัดหารือกับ สำนักงาน คปภ.

การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาความยั่งยืน	เป้าหมายระยะยาว ปี 2566 – 2568	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานปี 2565
มิติสังคม : การรับประกันภัยต่ออย่างมีความรับผิดชอบ			
การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางด้านประกันภัย ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่เข้าถึงทุกกลุ่มสังคมทำให้ประชาชนไทยมีหลักประกันทางการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> • สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการเสริมสร้างธุรกิจประกันชีวิตของไทยอย่างน้อย 1 นวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพโดยทำงานร่วมกับ Telemedicine partner 	<ul style="list-style-type: none"> • มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านประกันสุขภาพที่เหมาะสมกับการใช้บริการด้าน telemedicine
การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> • คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ 71 (มีการปรับปรุงเป้าหมายและเกณฑ์การคำนวณ) • จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปีเฉลี่ยมากกว่า 50 ชั่วโมง 	<ul style="list-style-type: none"> • คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ 40 • จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปีเฉลี่ยมากกว่า 50 ชั่วโมง 	<ul style="list-style-type: none"> • คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ 46 • จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปีเฉลี่ย 69 ชั่วโมง
การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการเงินการมีหลักประกันของคนในสังคม (Financial Literacy)	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนกิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านประกันกับสังคมของบริษัท มากกว่า 3 โครงการ • จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 600 คน 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนกิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านประกันกับสังคมของบริษัทมากกว่า 1 โครงการ • โครงการจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 200 คน 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนกิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านประกันสังคมของบริษัทมากกว่า 1 โครงการ • จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 585 คน
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานเป็นศูนย์ 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานเป็นศูนย์ 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานเป็นศูนย์

การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาความยั่งยืน	เป้าหมายระยะยาว ปี 2566 – 2568	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานปี 2565
มิติสิ่งแวดล้อม : การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจากการดำเนินธุรกิจ			
การบริหารจัดการทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco- efficiency)	<ul style="list-style-type: none"> การใช้พลังงานไฟฟ้าลดลงร้อยละ 5 (เทียบกับปีฐาน 2563) การใช้น้ำอยู่ในระดับ 900 – 1,000 หน่วย (cu.m.) ปริมาณกระดาษลดลงร้อยละ 5 (เทียบกับปีฐาน 2563) การปล่อย carbon footprint organization ลดลงจากปีฐาน 2565 	<ul style="list-style-type: none"> ปริมาณการใช้ไฟฟ้าไม่เกิน 100,000 หน่วยต่อปี (kWh) ปริมาณการใช้น้ำไม่เกินไม่เกิน 1,000 หน่วยต่อปี (cu.m.) ปริมาณกระดาษลดลงร้อยละ 5 (เทียบกับปีฐาน 2563) 	<ul style="list-style-type: none"> ปริมาณการใช้ไฟฟ้า 67,378.0 หน่วย (kWh) ปริมาณการใช้น้ำ 390.70 หน่วย (cu.m.)

บริษัทได้กำหนดโครงสร้างการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน และมีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ดังนี้

โครงสร้างการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนของบริษัท



- พิจารณานโยบายการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน
- ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ




- ติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- ผลักดันการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- ดูแลการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน



- ผนวกกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนกับกลยุทธ์ของบริษัท
- ติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

- กำหนดแผนงานและกิจกรรมภายใต้กรอบด้านความยั่งยืนของบริษัท รวมถึงตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อใช้ติดตามผลสำเร็จของการดำเนินการ
- ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานกับผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายทุกส่วนงาน
- พัฒนาแผนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติของอุตสาหกรรม
- สื่อความด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งภายในและภายนอกของบริษัท ตลอดจนรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงาน และเปิดเผยสู่สาธารณะต่อไป

แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทมีการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญตามพันธกิจของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการระบุการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม เพื่อกบฏวณการดำเนินงานของบริษัท ที่อาจเกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	กระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	การสร้างคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้เสีย	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองผู้มีส่วนได้เสีย
 <p>ผู้ถือหุ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินธุรกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัท ผลตอบแทนการลงทุนที่คุ้มค่าและการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน มีการบริหารความเสี่ยงและการกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันเวลา ทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลไม่ใช่ทางการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมผู้ถือหุ้น การแสดงความคิดเห็นหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน การเปิดเผยผลการดำเนินงาน การจัดทำรายงานประจำปี การจัดกิจกรรม Road Show การประสานงานกับหน่วยงาน IR การพบปะให้ข้อมูลกับนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ นักลงทุน และผู้จัดการกองทุนรวม 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างผลตอบแทนอย่างต่อเนื่องแก่ผู้ถือหุ้น ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน เปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันเวลา ทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลไม่ใช่ทางการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> หัวข้อการกำกับดูแลกิจการที่ดี Corporate Governance & Compliance หัวข้อความสามารถในการทำกำไร หัวข้อความสามารถในการเติบโต
 <p>พนักงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม มีความมั่นคงและการเติบโตในการทำงาน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การบริหารงานบุคคล ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน การแสดงความคิดเห็นหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> มีกระบวนการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส ดูแลผลตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> หัวข้อการพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 <p>ลูกค้า (บริษัทประกันชีวิต)</p>	<ul style="list-style-type: none"> คุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการที่ดี การให้ข้อมูลที่ครบถ้วนเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ การตอบสนองความต้องการต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว 	<ul style="list-style-type: none"> การนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการ การพบปะลูกค้า และการให้คำแนะนำช่วยเหลือ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่ลูกค้า การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการร่วมกับลูกค้า ส่งเสริมการให้บริการของบริษัทในเครือ ที่ดำเนินธุรกิจด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นแก่กลุ่มลูกค้าธุรกิจประกันชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> หัวข้อความสามารถในการทำกำไร หัวข้อความสามารถในการเติบโต หัวข้อการบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ หัวข้อการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ หัวข้อการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางด้านประกันภัย

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	กระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	การสร้างคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้เสีย	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองผู้มีส่วนได้เสีย
<p>ลูกค้า คู่แข่งทางการค้า และเจ้าหน้าที่</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม • มีการชำระเงินตามกำหนด • การสร้างมูลค่าเพิ่มและความร่วมมือในระยะยาว • การรักษาความลับของลูกค้า คู่แข่งทางการค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • การติดต่อสื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ • การร่วมมือทางธุรกิจ • การจัดทำสัญญา 	<ul style="list-style-type: none"> • มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกค้าหรือคู่สัญญา ไม่เอาரிตเอาเปรียบ • การแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ • การดำเนินงานเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ • หัวข้อนโยบายสิทธิมนุษยชน • หัวข้อการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)
<p>หน่วยงานกำกับดูแลและหน่วยงานของรัฐ</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบต่าง ๆ • ให้ความร่วมมือและสนับสนุนนโยบาย และกิจการงานต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการของหน่วยงานกับดูแลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง • การจัดส่งรายงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดและถูกต้อง • ความร่วมมืออันดีระหว่างหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • หัวข้อการกำกับดูแลกิจการที่ดี Corporate Governance & Compliance • หัวข้อการบริหารความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ • หัวข้อ Policy Influence การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ
<p>ชุมชนและสังคม</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • การดูแล รักษาสภาพแวดล้อม และการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ • การปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ต่างๆ • การสนับสนุนช่วยเหลือทางสังคม เช่น การบริจาคตามสถานที่หรือมูลนิธิต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเลือกใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม • การส่งเสริม สนับสนุน ให้เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน และสังคมที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> • อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน • หัวข้อการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)

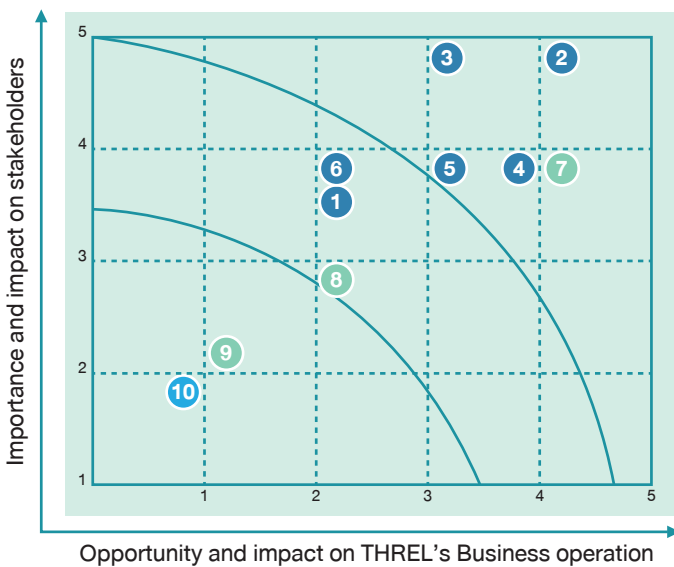
การกำหนดประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการกำหนดประเด็นด้านความยั่งยืนโดยรวม และนำมาจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งเป็นประเด็นที่กำลังให้ความสนใจและเป็นประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก รวมถึงธุรกิจประกันและธุรกิจการเงินในระดับสากลที่ให้ความสำคัญกับประเด็นความยั่งยืนต่อการดำเนินธุรกิจ รวมถึง Mega Trend ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น pandemic crisis ภัยคุกคามทางด้าน cyber security เป็นต้น เพื่อให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อการให้ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสมตลอดจนสร้างคุณค่าร่วมต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม



การประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ

ในปี 2565 บริษัทยังคงกำหนดประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ 10 ประเด็นเช่นเดียวกับกับปี 2564 และลำดับความสำคัญของประเด็นดังกล่าวไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากปีก่อนเช่นกัน อย่างไรก็ตามบริษัทยังคงมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท และมีการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทให้เหมาะสมกับลำดับความสำคัญของบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ ผลการประเมินประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญของบริษัทเป็นไปตาม Materiality Matrix ด้านล่างนี้



Economic

- 1 Corporate Governance & Compliance
- 2 ความสามารถในการทำกำไร
- 3 ความสามารถในการเติบโต
- 4 การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ
- 5 Policy Influence การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ
- 6 การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์

Social

- 7 การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางด้านประกันภัย
- 8 การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
- 9 การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม

Environment

- 10 การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)

ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญและขอบเขตผลกระทบ

ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ	กรอบของ GRI	ขอบเขตผลกระทบ		หน้า	SDGs
		ภายในองค์กร	ภายนอกองค์กร		
1. Corporate Governance & Compliance	- การต่อต้านทุจริต	พนักงานบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอกทั้งหมด	22	 
2. ความสามารถในการทำกำไร	- มูลค่าทางเศรษฐกิจทางตรงที่ ถูกสร้างขึ้นและกระจายออกไป	พนักงานบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอกทั้งหมด	26	
3. ความสามารถในการเติบโต	- มูลค่าทางเศรษฐกิจทางตรงที่ ถูกสร้างขึ้นและกระจายออกไป	พนักงานบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอกทั้งหมด	27	
4. การบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารความต่อเนื่อง ทางธุรกิจ	- การกำกับดูแลความเสี่ยง - ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล - การป้องกันอาชญากรรม ไซเบอร์*	พนักงานบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอกทั้งหมด	28	
5. Policy Influence การเสริม สร้างเศรษฐกิจของประเทศ	- มูลค่าทางเศรษฐกิจทางตรงที่ ถูกสร้างขึ้นและกระจายออกไป	พนักงานบริษัท	ลูกค้า และหน่วย งานกำกับดูแล	36	
6. การออกแบบและพัฒนา ผลิตภัณฑ์	- การตลาดและการแสดง ฉลาก	พนักงานบริษัท	ลูกค้า คู่ค้า รวมถึงเจ้าหน้าที่	38	 
7. การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึง บริการทางด้านประกันภัย	- การตลาดและการแสดง ฉลาก	พนักงานบริษัท	ลูกค้า คู่ค้า รวมถึงเจ้าหน้าที่ ชุมชนและสังคม	40	  
8. การพัฒนาศักยภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน	- การจ้างงาน - การฝึกอบรมและการให้ ความรู้ - ความหลากหลาย และโอกาส แห่งความเท่าเทียม - การไม่เลือกปฏิบัติ - สิทธิมนุษยชน - อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย	พนักงานบริษัท	ลูกค้า คู่ค้า รวมถึงเจ้าหน้าที่	42	     
9. การดำเนินธุรกิจอย่าง รับผิดชอบ	- ชุมชนท้องถิ่น	พนักงานบริษัท	ลูกค้า หน่วยงาน กำกับ ชุมชนและ สังคม	53	 
10. การบริหารจัดการทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco- efficiency)	- พลังงาน - วัสดุ - ยุข- น้ำ - ก๊าซเรือนกระจก	พนักงานบริษัท	คู่ค้า รวมถึงเจ้าหน้าที่ ชุมชนและสังคม	55	 

หมายเหตุ * หัวข้อความยั่งยืนที่เพิ่มเติมขึ้น นอกเหนือจากหัวข้อความยั่งยืนใน GRI Standard และ GRI ฉบับ G4 กลุ่มธุรกิจการให้บริการทางการเงิน

การกำกับดูแลกิจการที่ดี Corporate Governance & Compliance

บริษัทประกอบธุรกิจประกันภัยต่อด้านประกันชีวิตทุกประเภท โดยผนวกความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าไปในการดำเนินธุรกิจของบริษัท การบริหารจัดการบริษัทที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืนปี 2563 – 2566	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานปี 2565
<ul style="list-style-type: none"> ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ “ดีเลิศ” ไม่มีคำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ “ดีเลิศ” โดยหน่วยงานภายนอก ไม่มีคำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการประเมินระดับ “ดีเลิศ” จากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ผลการประเมิน “100 คะแนนเต็ม” จากโครงการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นโดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย ไม่มีประเด็นหรือข้อร้องเรียนจากผลการตรวจสอบของหน่วยงานกำกับดูแล

Corporate Governance & Compliance

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญและมุ่งดำเนินธุรกิจตาม นโยบายการกำกับดูแลที่ดี ที่ครอบคลุมถึงสิทธิผู้ถือหุ้นและการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม มีการเปิดเผยข้อมูล ด้วยความโปร่งใสและเคารพกฎหมายอย่างเคร่งครัด พร้อมสนับสนุนความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการตามหน้าที่ เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางธุรกิจและรักษาเงินทุนของบริษัท รวมถึงเพิ่มคุณค่าให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาวภายใต้กรอบ จริยธรรมที่ดี ต่อต้านการทุจริตและเคารพสิทธิมนุษยชน และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่นและสังคมโดยรวม ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร

ในปี 2565 บริษัทมีโครงสร้างการจัดการ ประกอบด้วย คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อย โดยมี คณะกรรมการบริษัททั้งสิ้น 10 ท่าน ในจำนวนนี้ มีกรรมการ อิสระ 6 ท่าน กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 3 ท่าน โดยคณะกรรมการบริษัทได้เลือกให้กรรมการอิสระดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ ทั้งนี้ ประธานกรรมการและผู้อำนวยการใหญ่ของบริษัทไม่เป็นบุคคลคนเดียวกัน เพื่อให้มีการแบ่งแยกบทบาทอย่างชัดเจนและมีการถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินงาน

คณะกรรมการชด้อยซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทมีจำนวน 4 ชุด ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการลงทุน ซึ่งในการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกระบวนการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในหลายๆ ด้าน อาทิ วิทยุฒิ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ ความเชี่ยวชาญในธุรกิจ ประกันและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จรรยาบรรณ ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ เป็นต้น

คณะกรรมการบริษัทมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ ข้อกำหนดของกฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับ ตลอดจนมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น อีกทั้งได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการ (Board Charter) และคณะกรรมการชด้อยอื่นๆ เพื่อระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชด้อยให้มีความชัดเจน รวมถึงระบุนโยบายการตัดสินใจและแนวทางบริหารการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวได้เปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 ประจำปี 2565 ของบริษัท (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากหัวข้อ “โครงสร้างคณะกรรมการ”)

นอกจากนี้บริษัทได้กำกับดูแลติดตามให้มีการดำเนินธุรกิจ (Code of Ethics and Conduct) เป็นไปตาม “**จริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ**” ซึ่งควบคุมเกี่ยวกับการรักษาจรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า เช่น ปฏิบัติกับลูกค้าอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติหาแนวทางส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและยั่งยืน และอื่นๆ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่สมควร 2. ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัดให้บริการที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้เป็นไปตามมาตรฐานของบริษัท 3. ให้บริการด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและยั่งยืนระหว่างบริษัทกับลูกค้าให้ เป็นไปได้ด้วยดี | <ol style="list-style-type: none"> 4. ไม่เปิดเผยข้อมูลลูกค้าที่ตนได้ล่วงรู้มาเนื่องจากการดำเนินธุรกิจ อันเป็นข้อมูลที่ตามปกติวิสัยจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย 5. ให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรือที่สามารถทำได้ 6. ปรับปรุงและรักษาระดับมาตรฐานการให้บริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันและตรงความต้องการ |
|---|---|



การดูแลให้มีการปฏิบัติตามและกบฏ

1. บริษัทส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจมีการสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ตระหนักและรับทราบโดยทั่วกัน ถึงความสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและทำความเข้าใจ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน พร้อมทั้ง เผยแพร่จริยธรรมและ จรรยาบรรณธุรกิจไว้บนเว็บไซต์ บริษัทและระบบ Intranet ของบริษัท
2. กรรมการและผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน ผู้บังคับบัญชาควรดูแล ให้พนักงานภายใต้สายบังคับบัญชาของตน ทราบ เข้าใจ และปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถอ้างได้ว่าไม่ทราบแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้
3. ฝ่ายบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์มีหน้าที่ชี้แจงให้ทราบถึงหน้าที่ในการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับพนักงานและผู้บริหารเข้าใหม่
4. เมื่อมีข้อสงสัย ไม่แน่ใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ ให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจนี้
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจนี้เป็นวินัยอย่างหนึ่ง ซึ่งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะถูกสอบสวนและลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสมอาจถึงขั้นให้พ้นจากการ เป็นพนักงาน และหากมีการกระทำที่เชื่อได้ว่าผิดกฎหมายอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย
6. ทั้งนี้คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีการจัดประชุมเพื่อพิจารณาบทกวดความเหมาะสมและความ เพียงพองของจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่เป็นสากลเป็นประจำทุกปี

อีกทั้งจัดให้มีช่องทางสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับรายละเอียดด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจหรือการดำเนินงานตามนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blowing Policy) สำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ในการสอบถามข้อมูลด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการกระทำที่สงสัยว่ามี การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทฤษฎี ตัวอย่าง คอรัปชัน รวมทั้งมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้มีการรายงานการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันที่พบเห็นการกระทำที่ผิดปกติดังกล่าวเข้าข่ายเป็นการประพฤติโดยมิชอบ โดยนโยบายดังกล่าวบริษัทได้มีการสื่อสารให้บุคคลภายนอกและพนักงานรับทราบ ดังนี้

บุคคลภายนอก

สื่อสารผ่านเว็บไซต์บริษัท หัวข้อ **“ช่องทางการติดต่อร้องเรียน”** โดยสามารถกรอกรายละเอียดบนหน้าเว็บไซต์ ซึ่งผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมและเป็นธรรมจากบริษัทและบริษัทจะเก็บรักษาเป็นความลับไม่เปิดเผยต่อผู้ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ที่จำเป็นต้องเปิดเผยตามข้อกำหนดของกฎหมาย หรือสามารถส่งแบบฟอร์มการแจ้งเรื่องร้องเรียนมายัง

 ผู้รับเรื่องร้องเรียน	ประธานกรรมการบริษัท หรือ ประธานกรรมการตรวจสอบ หรือ เลขาธิการบริษัท
 ที่อยู่	บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) 48/15 ซอยรัชดาภิเษก 20 ถนนรัชดาภิเษก แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

บุคคลภายในบริษัท

สื่อสารผ่าน Intranet ของบริษัทและการอบรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทมอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เป็นตัวแทนของผู้รับฟังประเด็นปัญหาหรือข้อร้องเรียนจากพนักงาน ซึ่งจะพิจารณาและดำเนินการด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเสมอภาค รวมถึงมีการเก็บข้อมูลของผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเป็นความลับตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท

ทั้งนี้บริษัทยังได้มีการรายงานผลการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจและหรือเมื่อได้รับเบาะแสจากช่องทางดังกล่าวให้กับคณะกรรมการบริษัทรับทราบเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปี 2564 ไม่มีผู้แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดทางกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ และการทุจริตคอรัปชันกับบริษัท

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน



“การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถสร้างความเชื่อมั่น และความยั่งยืนให้แก่สังคม”

คุณสุทธิ รจิตรังสรรค์
ผู้อำนวยการใหญ่

ในปี 2565 บริษัทยังคงมีความมุ่งมั่นที่จะไม่เกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยมีการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการคอร์รัปชันซึ่งฝ่ายต่าง ๆ ในบริษัทจะเป็นผู้ประเมินความเสี่ยงพร้อมระบุแผนการบริหารความเสี่ยงในเบื้องต้น และฝ่ายบริหารความเสี่ยงจะรับผิดชอบในการวิเคราะห์ ติดตาม ควบคุม กระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านการคอร์รัปชัน ทั้งนี้ ยังมีฝ่ายตรวจสอบภายในที่กำหนดหน้าที่เป็นผู้ประเมินและติดตามความเสี่ยงจากการคอร์รัปชันการปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากการตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงแบบองค์รวม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างเป็นรูปธรรม ในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นธรรมต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคณะกรรมการบริษัทมีการทบทวนความเหมาะสมของนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันเป็นประจำปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ บริษัทได้สื่อสารกับพนักงานทุกคน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับพนักงานใหม่ รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทและระบบสื่อสารภายในบริษัท (Intranet) เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม รวมทั้งสื่อสารไปยังบุคคลภายนอก เช่น ลูกค้า คู่ค้า บริษัทร่วม ผ่านทางหนังสือขอความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันของบริษัท คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ และนโยบายงดรับและให้ของขวัญของบริษัท ซึ่งเป็นการส่งเสริมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

ส่งผลให้บริษัทได้รับการรับรองการเป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต (Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption, “CAC”) เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2565 อีกทั้งบริษัทได้มีการปรับปรุงนโยบายการต่อต้านการทุจริต โดยได้กำหนดค่านิยม กระบวนการประเมินความเสี่ยง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลและควบคุมการเกิดการทุจริตในบริษัท ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริต เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างเป็นรูปธรรม ในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นธรรมต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคณะกรรมการมีการทบทวนความเหมาะสมของนโยบายการต่อต้านการทุจริตเป็นประจำปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ บริษัทได้สื่อสารกับพนักงานทุกคน โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริต และจัดทำคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจ ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดนโยบายการต่อต้านการทุจริตไว้ในคู่มือฯ ผู้ที่สนใจสามารถอ่านคู่มือฯ ที่เปิดเผยบนเว็บไซต์บริษัท www.thairelife.co.th

การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

ตามนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันของบริษัท

1. กระบวนการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริต

- บริษัทจัดให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมกับลักษณะ-การดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมหลักในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการประเมินปัจจัยต้นเหตุที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต และมาตรการป้องกัน ควบคุม และจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมกับความเสี่ยงที่ประเมินได้ มีการเฝ้าติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการบริหารความเสี่ยงที่กำหนดขึ้นเป็นประจำทุกไตรมาส

2. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลและควบคุมดูแลเพื่อป้องกันและติดตามความเสี่ยงจากการทุจริต สรุปได้ดังนี้

- จัดให้มีระบบการตรวจสอบภายใน ดำเนินการโดยฝ่ายตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระ ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบที่วางไว้ เช่น ระบบควบคุมภายใน ระบบบัญชี-การเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำสัญญา เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อป้องกันและติดตามความเสี่ยงจากการทุจริตและคอร์รัปชัน
- จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อพิจารณาการกำกับดูแล ควบคุม และติดตามรายงานความคืบหน้าการบริหารความเสี่ยงหลักในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการป้องกันและติดตามความเสี่ยงจากการทุจริต เป็นประจำทุกไตรมาส
- กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยการจัดให้มีรายงานสรุปผลการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบในการประชุมทุกไตรมาส
- จัดให้มีช่องทางสำหรับนักลงทุน บุคคลภายนอก และพนักงานบริษัท ในการแสดงความคิดเห็น หรือร้องเรียน/แจ้งเบาะแสการกระทำผิด กฎหมาย บรรษัทภิบาล การทุจริตคอร์รัปชัน หรือเรื่องอื่นใด โดยมีนโยบายการดูแลข้อร้องเรียน/เบาะแสของการกระทำผิด และการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล โดยจัดให้มีมาตรการ ระเบียบ แนวทาง ขั้นตอนปฏิบัติประกอบนโยบายฯ ที่เพียงพอต่อความเสี่ยง กรณีที่เกิดข้อร้องเรียน บริษัท มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนอย่างชัดเจน มีการเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับแจ้งเป็นความลับ และจะแจ้งผลการดำเนินการให้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร
- มีการกำหนดบทลงโทษไว้อย่างชัดเจน ทั้งบทลงโทษทางวินัยตั้งแต่การกำหนดยุติการจ้างงานจนถึงพักงานเลิกสัญญาว่าจ้าง และการลงโทษตามกฎหมาย คือ การฟ้องร้องดำเนินคดีตามกฎหมาย ทั้งนี้ พนักงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับบทลงโทษที่จะเกิดขึ้นหากมีการฝ่าฝืนผ่านช่องทางการสื่อสาร การอบรม ภายในบริษัท และการประชุมพิเศษพนักงานใหม่

3. การสื่อสารและการฝึกอบรมพนักงาน

- บริษัทได้สื่อสารนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมทางธุรกิจ นโยบายการต่อต้านการทุจริต และมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกับพนักงานบริษัท พร้อมการสื่อสารผ่านระบบอินทราเน็ต นอกจากนี้บริษัทได้สื่อสารนโยบายดังกล่าวไปยังผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ได้แก่ ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ นักลงทุน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์บริษัท การเปิดเผยข้อมูลในแบบ 56-1 One Report เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่ผู้เกี่ยวข้อง และกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตาม

4. แนวทางการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริต

- บริษัทจัดให้มีช่องทางการร้องเบาะแสการกระทำผิด มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริต โดยฝ่ายปฏิบัติตามกฎหมาย ทำหน้าที่ติดตามการปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริต และรายงานให้คณะกรรมการตรวจสอบทราบหากมีการทุจริตคอร์รัปชันเกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ บริษัทมีฝ่ายตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่ตรวจสอบระบบการควบคุมภายใน รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพและความเพียงพอของการควบคุมภายในของแต่ละหน่วยงาน โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายการต่อต้านการทุจริต และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบประจำปี และรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบ



ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบได้จัดให้มีการดำเนินการตามวิธีที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อสอบทานความเหมาะสมของการปฏิบัติตามแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันของบริษัท



ความสามารถในการทำกำไร

เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืน ปี 2563 – 2567

- ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ claim ลดลงจากการสร้าง awareness เรื่องการรักษาสุขภาพผ่าน application health tracker ต่าง ๆ
- ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ commission จะสามารถลดลงจากการเพิ่มช่องทางการขายผ่าน digital
- จัดหา business model ใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อช่วยลดต้นทุน

แผนการดำเนินงานในปี 2565

- มีการออก product ใหม่ ที่มีต้นทุนต่ำ และบริษัทมีความสามารถในการบริหารจัดการต้นทุนเพื่อให้มีอัตรากำไรเป็นไปตามเป้าหมาย

ผลลัพธ์ในปี 2565

- ออกผลิตภัณฑ์ใหม่ผ่านช่องทางการขายแบบ digital โดยใช้ digital broker
- Combined ratio อยู่ที่ 96.4%

THREL เป็นบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ซึ่งมีผู้ถือหุ้นส่วนมากเป็นนักลงทุนรายย่อย ทั้งที่ผ่านกองทุนรวม และลงทุนด้วยตนเอง ด้วยหวังผลตอบแทนอย่างมั่นคง สม่าเสมอและยั่งยืน โดยผู้ถือหุ้นมีความตระหนักถึงความสำคัญของธุรกิจประกันชีวิตว่าจะมีผลการดำเนินงานที่ดี และมีผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ดังนั้น THREL จึงดำเนินกิจการโดยคำนึงถึงผลกำไรจากธุรกิจประกันชีวิตที่เหมาะสม และมีเสถียรภาพ ทั้งนี้ ในปี 2565 บริษัทมีการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

- 1 มีการกำหนดเกณฑ์ในการอนุมัติการทำสัญญารับประกันต่อ สำหรับผลิตภัณฑ์แต่ละประเภทให้สอดคล้องกับเป้าหมายธุรกิจ
- 2 จัดให้มี committee เพื่อพิจารณาอนุมัติการทำสัญญา เพื่อให้แน่ใจว่าสมมติฐานในการคำนวณต้นทุนสัญญาต่างๆ ถูกต้องและน่าเชื่อถือ
- 3 จัดซื้อข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับการคำนวณเบี้ย เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของการกำหนดคราคาในขั้นตอนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตัดสินใจรับงาน

สัญญา	การดำเนินการ	ผลลัพธ์
สัญญา group health ขนาดใหญ่	ปี 2563 บริษัทเพิ่มมาตรการในการเปลี่ยนจากการอนุมัติการรับงานแบบ automatic เป็นการพิจารณาเฉพาะราย (Facultative) เพื่อเพิ่มความสามารถควบคุมคุณภาพของการพิจารณารับประกัน ทำให้ทุกครั้งที่ก่อนการต่อสัญญา (รายปี) บริษัทจะสามารถวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานของแต่ละสัญญา และกำหนดค่าเบี้ยประกันที่เหมาะสมกับความเสี่ยสำหรับกลุ่มในปีนั้น ๆ โดยในปี 2565 บริษัทมีการพิจารณาเพิ่ม/ ลดเบี้ยประกันรายกลุ่ม	ยกเลิก group ที่อัตราเบี้ยไม่เหมาะสม ซึ่งลดความเสี่ยงขาดทุนจากการรับงานประมาณ 15-20 ล้านบาท
พัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับการขายผ่านช่องทาง digital	บริษัทมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพแบบที่เหมาะสมกับการขายผ่าน digital channel เพื่อลดต้นทุนในการขาย	มีผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพที่ออกขายระหว่างปี 2565 เป้าหมาย 2 ล้านบาท (อยู่ระหว่างการเริ่มดำเนินการ)
ผลิตภัณฑ์ใหม่สำหรับตลาดต่างประเทศ	สำหรับงานต่างประเทศบริษัทมีการซื้อข้อมูลสถิติประกอบการพิจารณาการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (product development) เพื่อให้ได้ pricing ที่เหมาะสมทั้งด้านความสามารถในการแข่งขันและความเสี่ยที่รับได้ เพื่อให้มั่นใจว่าสัญญาที่ออกขายจะเกิดผลกำไรตามเป้าหมาย	ปี 2565 มี product ใหม่ที่ทำสัญญากับลูกค้าต่างประเทศคิดเป็นเบี้ยต่อปีประมาณ 30 ล้านบาท ซึ่งมีสมมติฐาน combined ratio 85%

ความสามารถในการเติบโต

เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืน ปี 2563 – 2567

- สร้างธุรกิจเติบโตเป็น 2 เท่าภายใน 10 ปีข้างหน้า
- เป้าหมายรายได้ 4,000 ล้าน ภายในปี 2573
- มีส่วนร่วมในการผลักดันให้ penetration rate ของประเทศไทย เพิ่มขึ้นจาก 40% เป็นอย่างน้อย 50%

แผนการดำเนินงานในปี 2565

- มีผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างน้อย 2 สัญญา
- มีการร่วมลงนามกับบริษัทในต่างประเทศอย่างน้อย 2 สัญญา
- มีการร่วมลงนามกับบริษัทพันธมิตรอย่างน้อย 1 สัญญา

ผลลัพธ์ในปี 2565

- มีผลิตภัณฑ์ใหม่ 7 ผลิตภัณฑ์ เป็นผลิตภัณฑ์ที่พร้อมออกขาย 2 สัญญา
- มีสัญญาใหม่จากต่างประเทศ 5 สัญญา รวมคิดเป็นรายได้ 100 ล้านบาท
- มีสัญญาที่เกิดจากการร่วมมือทางธุรกิจกับพันธมิตร 2 สัญญา

THREL เป็นบริษัทรับประกันที่ดำเนินกลยุทธ์แบบ Non-conventional มากกว่า 10 ปี เป็นการสร้างการเติบโตโดยลดการพึ่งพาการแข่งขันของตลาดประกันต่อ นอกจากนี้ ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา บริษัทปรับกลยุทธ์เพื่อสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนผ่าน New S-Curve กล่าวคือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ (New product) การขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศ (New market) และการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อต่อยอดศักยภาพ (New partner) ในปี 2565 บริษัทมีการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

- 1 New Market** กลยุทธ์การขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศ โดยเริ่มจากกลุ่มประเทศ CLMV และ Asia Pacific ผ่านแนวทางการทำงาน 3 แบบคือ
 - 1.1 รับงานประกันต่อจากบริษัทประกันชีวิตในไทยที่ไถ่ถอนจากต่างประเทศ
 - 1.2 ติดต่อตรงไปยังบริษัทประกันชีวิตในประเทศเอง โดยผ่าน broker หรืออาจจะติดต่อโดยตรงเอง
 - 1.3 รับงานประกันต่อจากบริษัท TKI life (บริษัทย่อย) ที่ไปลงทุนในประเทศลาว
- 2 New Partners** กลยุทธ์การขยายธุรกิจโดยอาศัยความร่วมมือกับคู่ค้าต่าง ๆ โดยมีการระดมกลุ่มของ partner เป็น 5 กลุ่มดังนี้



การบริหารจัดการความเสี่ยง

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริษัทต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงได้พัฒนากรอบการบริหารความเสี่ยงขึ้นเพื่อช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงยังสามารถรักษาความมั่นคงทางการเงิน ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความยั่งยืน กรอบการบริหารความเสี่ยงของบริษัทถูกพัฒนาขึ้นจากมาตรฐานการกำกับดูแลธุรกิจประกันภัย (Insurance Core Principles: ICP) ของสมาคมผู้กำกับดูแลธุรกิจประกันภัยนานาชาติ (International Association of Insurance Supervisors: IAIS) และสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำในการบริหารความเสี่ยงของสำนักงาน คปภ. เพื่อให้บริษัทสามารถบรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายทางธุรกิจในระยะสั้นและระยะยาว สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนให้กับบริษัท

อย่างไรก็ตาม ยังคงมีปัจจัยเสี่ยงบางประการที่ไม่สามารถคาดการณ์หรือป้องกันได้ เช่น ปัจจัยเสี่ยงจากภัยคุกคามจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต Emerging Risks รวมถึงปัจจัยเสี่ยงจากการก่ออาชญากรรม การก่อการร้าย การเกิดโรคระบาด ซึ่งปัจจัยเสี่ยงดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ และชื่อเสียงของบริษัท รวมทั้งความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้สามารถศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทได้ที่แบบ 56- 1 One Report หัวข้อ ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท



บริษัทได้กำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้พนักงานทุกคนทราบถึงวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินการบริหารความเสี่ยง รวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในกระบวนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ความเสี่ยงทุกประเภทได้รับการระบุ ประเมิน ติดตาม และควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบริษัทกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ประจำปี 2565 เพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

ด้านความมั่นคงทางการเงิน
อัตราส่วนความเพียงพอของเงิน
กองทุนจะต้องไม่ต่ำกว่า

ร้อยละ 300



ด้านปฏิบัติการ
ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ
จะต้องไม่เกินระดับ

กลาง-ต่ำ



ด้านความผันผวนของกำไร
โอกาสที่บริษัทขาดทุนสุทธิจะต้อง
น้อยกว่าหรือเท่ากับ

1 ใน 20 ปี



ด้านไซเบอร์
ไม่ยอมรับการถูกโจรกรรม
ข้อมูลธุรกิจของลูกค้า
และข้อมูลผู้เอาประกันภัย



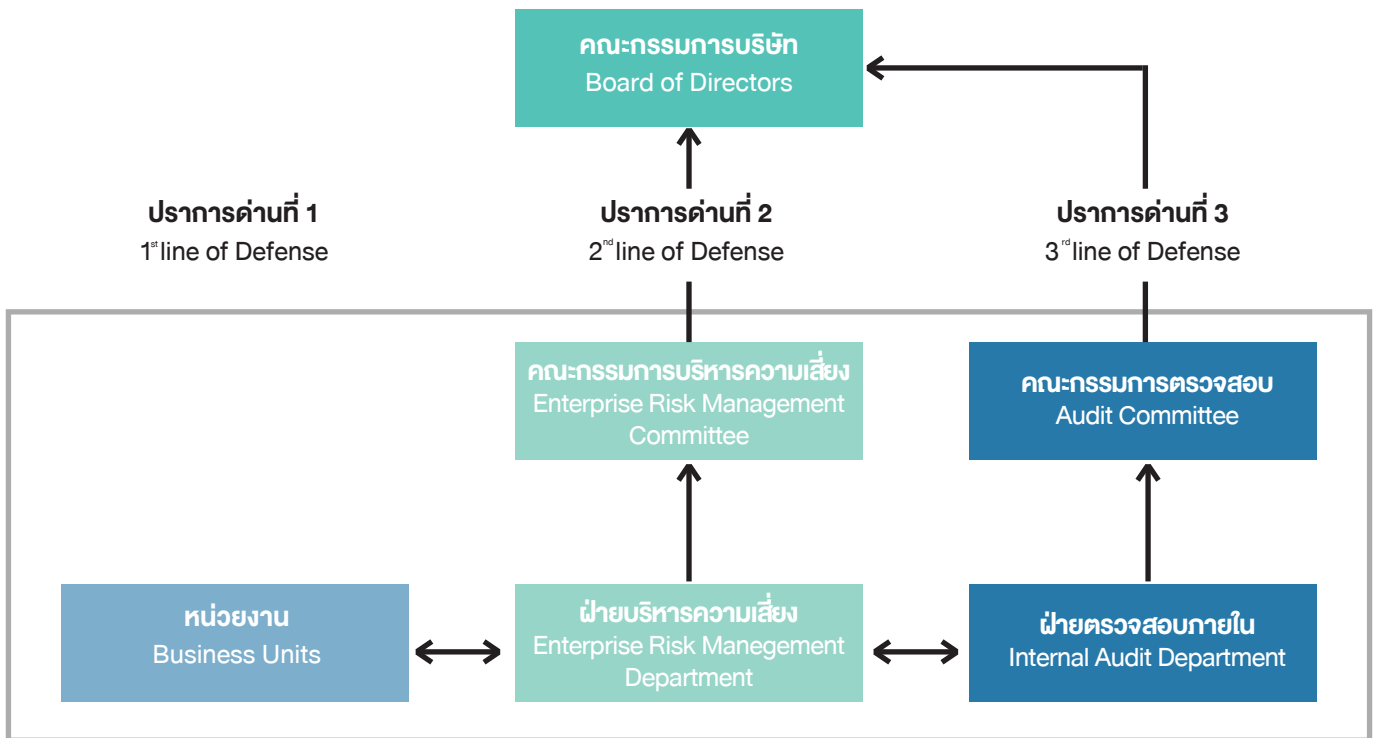
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศฯ
ระยะเวลาที่ใช้ในการกู้คืนระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศฯจะต้องไม่เกิน 24 ชม.
และข้อมูลสูญหาย จะต้อง

ไม่เกิน 24 ชม.



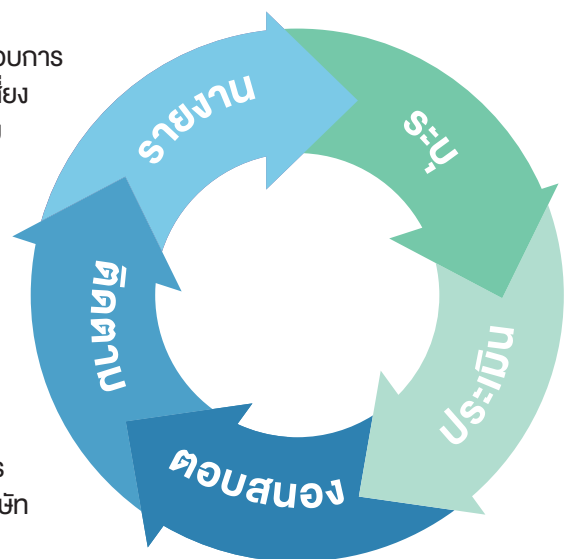
โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง

โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของบริษัทอยู่บนแนวคิด Three Lines of Defense โดยการกำกับดูแลส่วนที่ 1 (The first line of defense) เป็นส่วนกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงการดำเนินงาน ธุรกิจประจำวันของแต่ละหน่วยงาน อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารของแต่ละหน่วย งาน การกำกับดูแลส่วนที่ 2 (The second line of defense) เป็นส่วน กำกับดูแลความความเสี่ยงพอ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ บริหารความเสี่ยง อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบริหารความเสี่ยงเป็นผู้สนับสนุนการทำงาน การกำกับดูแลส่วนที่ 3 (The third line of defense) เป็นส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการสร้างความเชื่อมั่นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงผ่านกลไกการตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการ ตรวจสอบและฝ่ายตรวจสอบภายใน โดยรายละเอียดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละคณะสามารถดูรายละเอียดได้ที่แบบ 56-1 One Report หัวข้อ การบริหารจัดการความเสี่ยง



กระบวนการบริหารความเสี่ยง

บริษัทได้กำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) เพื่อใช้ประกอบการ กำหนดกลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงาน และเป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยง ทั้งทั้งองค์กร กระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัทมุ่งเน้นการระบุความเสี่ยงหลักที่จะมีผลกระทบต่อเงินกองทุน ความมั่นคงทางการเงิน และชื่อเสียงของบริษัท มีการประเมินความเสี่ยงและการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของความเสี่ยง กำหนดดัชนีชี้วัดความเสี่ยงและเกณฑ์ที่เหมาะสม กำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยงเพื่อควบคุมความเสี่ยงหลักให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และประเมินประสิทธิผลของมาตรการเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง บริษัทมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้จากเหตุการณ์ความสูญเสียที่เกิดขึ้นและปรับปรุงมาตรการบริหารความเสี่ยงและดัชนีชี้วัดความเสี่ยงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบริษัทมีการติดตามดูแลความเสี่ยงหลักอย่างสม่ำเสมอและจัดให้มีการรายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการบริษัท เป็นประจำทุกไตรมาส



การปลูกฝังวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง

ในปี 2565 บริษัทยังมุ่งเน้นให้การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรเช่นเดิม บริษัทจึงมีการสื่อสารกับพนักงานเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และแนวทางการบริหารความเสี่ยงของสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นประจำในรูปแบบของการจัดประชุม Town hall meeting แบบออนไลน์หรือแล้วแต่กรณี ซึ่งการบริหารความเสี่ยงในองค์กรควรถูกปลูกฝังในความคิด พฤติกรรมและกิจกรรมของบุคลากรในทุกระดับ มีการเชื่อมโยงไปยังการประเมินผลการดำเนินงานและการจ่ายผลตอบแทน การบริหารความเสี่ยงนั้นจะต้องถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

พนักงานตระหนักว่าการบริหารความเสี่ยงจะช่วยทำให้งานสำเร็จได้ดังเป้าหมาย ช่วยปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากร ช่วยลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น ช่วยในการบริหารการใช้เงินกองทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงได้เปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2565 ของบริษัท **(ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากหัวข้อ “การบริหารจัดการความเสี่ยง”)**



ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk)

คือ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ด้านสังคม (Social) และด้านบรรษัทภิบาล (Governance) บริษัทได้ระบุความเสี่ยงหลักด้านความยั่งยืนประจำปี 2566 รวมถึงกำหนดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนี้

ความเสี่ยงด้านมลพิษทางอากาศ



คำอธิบายความเสี่ยง

ความเสี่ยงที่อากาศที่มีสิ่งสกปรกหรือสารพิษเจือปนอยู่ในอากาศเกินค่ามาตรฐาน เช่น ฝนกรดควันดำ ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ หรือ ฝุ่น PM2.5 ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

ในช่วงปี 2565 ที่ผ่านมา ได้เกิดปัญหาหมอกควันที่เกิดจากฝุ่น PM2.5 โดยเฉพาะในภาคเหนือ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งฝุ่น PM2.5 ส่งผลเสียต่อระบบผิวหนัง ต่อระบบทางเดินหายใจ และ ทำให้เกิดโรคหลอดเลือดโรคหัวใจ และมะเร็งปอด จนอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจประกันภัยที่อาจจะทำให้ค่าสินไหมทดแทนเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ พนักงานของบริษัทอาจจะได้รับมลพิษจากการเดินทางมาปฏิบัติงานที่สำนักงานอีกด้วย

มาตรการบริหารความเสี่ยง

บริษัทได้กำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยงทั้งในด้านธุรกิจ โดยได้มีการติดตามศึกษาบทความ/วิจัย ปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นจากฝุ่น PM2.5 รวมทั้งวิเคราะห์สถิติในการจ่ายค่าสินไหมทดแทนที่เกิดจากโรคที่เกี่ยวข้องทางเดินหายใจ นอกจากนี้ ในด้านพนักงาน บริษัทยังคงนโยบายโดยให้มีการทำงานแบบผสม (Hybrid working) ทั้งการเข้าทำงานที่สำนักงานผสมกับการทำงานจากที่บ้านเพื่อช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงานจากการได้รับมลพิษทางอากาศ อีกทั้ง ช่วยการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และ ยังช่วยลดการใช้รถยนต์ในการเดินทางซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด มลพิษทางอากาศ และฝุ่น PM2.5

ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและการกำกับดูแลกิจการ



คำอธิบายความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ฉบับที่ 17 เรื่อง สัญญาประกันภัย หรือ TFRS17 (Thai Financial Reporting Standard 17) ที่จะมีผลบังคับในวันที่ 1 มกราคม 2568

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

มาตรฐานการรายงานทางการเงิน ฉบับที่ 17 (TFRS17) จะส่งผลให้การวัดมูลค่าของสัญญาประกันภัย การรับรู้รายได้และผลกำไรเปลี่ยนแปลงไปจากมาตรฐานปัจจุบัน รวมถึงส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานด้านการเงิน

มาตรการบริหารความเสี่ยง

บริษัทได้มีการเตรียมความพร้อมโดยได้จัดซื้อระบบการคำนวณทางบัญชีและระบบการคำนวณทางคณิตศาสตร์ประกันภัยที่มีประสิทธิภาพสูง จัดหาที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงิน ฉบับที่ 17 รวมถึงได้กำหนดดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicator : KRI) เพื่อติดตามความคืบหน้าในการเตรียมความพร้อม เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินการได้ทันตามที่จะมีผลบังคับ

ความเสี่ยง ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ



คำอธิบายความเสี่ยง

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ และการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work From Home) ทำให้ธุรกิจต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Threats) ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Malware / Ransomware, Denial of Service (DoS), Zero-day exploit และ Phishing mail

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

ผลกระทบจากภัยคุกคามทางไซเบอร์อาจเกิดขึ้นหลายรูปแบบ เช่น การดำเนินงานหยุดชะงัก การรั่วไหลของข้อมูล (Data Breach) การเรียกค่าไถ่ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อทั้งบริษัทและผู้เอาประกันภัย

มาตรการบริหารความเสี่ยง

บริษัทมีการดำเนินมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น การประเมินช่องโหว่ (vulnerability assessment) และการปิดช่องโหว่ที่พบ (patching) การ Back up ข้อมูลเป็นประจำทุกวันตามเกณฑ์ที่กำหนด Recovery Point Objective (RPO) ไม่เกิน 24 ชั่วโมง การจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน นอกจากนี้บริษัทได้จัดให้มีการตรวจสอบระบบสารสนเทศ (IT Audit) โดยผู้ตรวจสอบภายนอก เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านไซเบอร์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

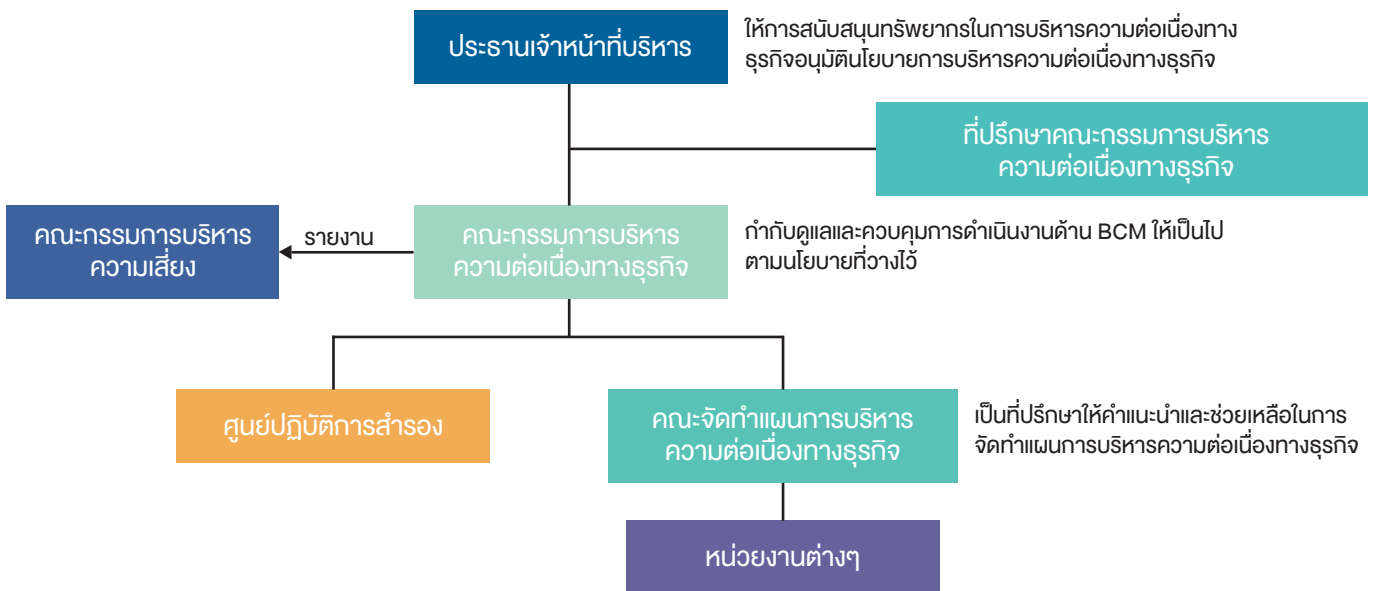


การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ Business Continuity Management : BCM

การดำเนินธุรกิจของบริษัทภายใต้สภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ หากเกิดขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อทำให้ธุรกิจไม่สามารถดำเนินงานหรือให้บริการได้ตามปกติ จึงจำเป็นต้องมีแผนการที่บริษัทต้องจัดทำแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และเตรียมความพร้อมของทรัพยากร เพื่อรองรับการดำเนินงานในสถานการณ์ฉุกเฉินให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ รวมถึงมีการสื่อสารความรู้ความเข้าใจในบทบาทความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ โดยบริษัทดำเนินการภายใต้แนวทางปฏิบัติ เรื่องการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management: BCM) และการจัดทำแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan: BCP) ของบริษัทประกันภัย ซึ่งออกโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสีย หากเกิดสภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ บริษัทสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง หรือกลับมาดำเนินธุรกิจได้ในเวลาที่เหมาะสม

โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM Committee) และคณะจัดทำแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP Team) เพื่อดำเนินการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินธุรกิจที่สำคัญจะหยุดชะงักจากเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และพิจารณาครอบคลุมถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์ รวมถึงวิเคราะห์และประเมินผลกระทบทางธุรกิจ จัดทำและทดสอบแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าธุรกิจและระบบงานที่สำคัญ (Critical Business Function: CBF) สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง โดยทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ



นอกเหนือจากแผนงานรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องแล้ว บริษัทยังได้ตระหนักถึงความปลอดภัยของพนักงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ตั้งแต่ปลายปี 2562 บริษัทโดย BCP Team ได้ติดตามสถานการณ์และประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง และได้มีการประกาศใช้แผน BCP ในการดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ตามระดับความรุนแรงของสถานการณ์การแพร่ระบาด เช่น นโยบายการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดฯ นโยบายการปฏิบัติงานจากบ้านหรือการปฏิบัติงานนอกพื้นที่บริษัท แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด 19 และการเก็บข้อมูลวัคซีนเข็มกระตุ้น (Booster Dose) ของพนักงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลพิจารณาและประเมินความเสี่ยงของพนักงานและภาพรวมของบริษัท เป็นต้น เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อ ตลอดจนกำหนดจุดคัดกรอง โดยกำหนดให้มี การวัดไข้ ลงทะเบียนเข้า - ออก ในการเข้าพื้นที่สำนักงาน การใช้ชุดตรวจ Antigen test kit (ATK) การเว้นระยะห่างต่าง ๆ ตามสถานที่ในบริษัท การมีอุปกรณ์ฆ่าเชื้อไว้ให้บริการ รวมถึงการดูแลอุปกรณ์พื้นฐานสำหรับ Home isolation

พร้อมทั้งการให้คำปรึกษาเบื้องต้นจนกว่าจะได้รับการดูแลจากแพทย์ ปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีการผ่อนคลายลงแล้วก็ตาม แต่บริษัทยังคงดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ที่ได้วางไว้ก่อนหน้านี้และมีการติดตามประเมินสถานการณ์อย่างต่อเนื่องต่อไป



การกำกับดูแลและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Risk Management) และความเสี่ยงด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cybersecurity)

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจประจักษ์ต้องเผชิญความท้าทายจากสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง และเทคโนโลยีที่เติบโตอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด ทำให้ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ หลายบริษัทในธุรกิจประกัน จึงนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน พัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการลูกค้า เช่น การขายผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตผ่านช่องทางออนไลน์ ระบบการจัดเก็บข้อมูลลูกค้า ระบบการพิจารณารับประกันภัย ระบบการเงินและบัญชี ระบบการจ่ายค่าสินไหมทดแทนและการจ่ายผลประโยชน์ตามกรมธรรม์ประกันชีวิต ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นนั้น ย่อมมีความเสี่ยงแฝงมาด้วย ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Risk) และความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Threats) ที่ปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเป็นอย่างมาก อาจก่อให้เกิดความเสียหายและมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชน

บริษัทในฐานะบริษัทประกันชีวิตต่อ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ต่อการดำเนินธุรกิจด้วยเช่นกัน โดยนำมาใช้เป็นโครงสร้างพื้นฐานระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและให้ทันกับวิวัฒนาการของความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทในการทำธุรกิจ อย่างไรก็ตาม การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ หากขาดการบริหารจัดการที่ดีสามารถก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ

ดังนั้นบริษัทจึงได้กำหนดให้การรักษาความปลอดภัยและควบคุมความเสี่ยงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT Risk Management) และความเสี่ยงด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cybersecurity) เป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ต้องของบริษัท โดยมุ่งเน้นการควบคุมความเสี่ยงในเชิงป้องกัน (protect) ตรวจจับ (detect) รับมือ/ตอบสนอง (respond) และกู้คืนสู่สภาวะปกติ (recover) ให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยในการนำระบบ IT มาใช้ในการดำเนินธุรกิจมีความครอบคลุมและสามารถป้องกันความเสียหายได้อย่างทันก่วงที่ รวมถึงบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการรักษาความปลอดภัยและการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สอดคล้องตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การกำกับดูแลของสำนักงาน คปภ. ที่เป็นมาตรฐานระดับสากล

โครงสร้างการกำกับดูแลและการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อให้บริษัทมีการกำกับดูแลและการบริหารจัดการที่ดีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้อย่างเหมาะสมกับ ขนาด ลักษณะ ความซับซ้อน และสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งจัดให้มีโครงสร้างการกำกับดูแลและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน สอดคล้องตามหลักการ 3 lines of defense และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลความเสี่ยง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

- 1 การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (1st Line of Defense)** ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไซเบอร์ และผู้ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งสามารถให้ความเห็นหรือข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความเสี่ยงดำเนินการ ตามมาตรการควบคุมต่าง ๆ และติดตามความเสี่ยง โดยเป็นไปตามที่นโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทกำหนด
- 2 การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (2nd Line of Defense)** ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารความเสี่ยง กำกับดูแล และติดตาม การบริหารจัดการความเสี่ยงแบบองค์รวมขององค์กรโดยครอบคลุม ทั้งการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Risk) รวมถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี สารสนเทศ (IT compliance)
- 3 การตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (3rd Line of Defense)** ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทอย่างมีความเป็นอิสระ จากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (1st line of defense) และหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารความเสี่ยง (2nd line of defense) อีกทั้งรายงานขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการตรวจสอบ

การปลูกฝังวัฒนธรรมความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

บริษัทมุ่งเน้นให้พนักงานสร้างความรู้ ความเข้าใจและตระหนักภัยคุกคามด้านไซเบอร์ต่าง ๆ โดยได้มีการจัดทำ IT Tips ในรูปแบบ email alert และเผยแพร่ใน Intranet ของบริษัทเป็นประจำ



ทั้งนี้ บริษัทยังได้จัดอบรมและทดสอบความรู้ในหัวข้อเรื่องกรอบและนโยบายการบริหารความเสี่ยงและการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ รวมถึงจัดให้มีการทดสอบการทำ Cyber Drill เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจ ตระหนัก และช่วยเฝ้าระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์ให้กับผู้บริหารและพนักงานทั้งบริษัท

98% ของพนักงานบริษัทผ่านการทดสอบความรู้ Cyber Security Awareness



การดำเนินงานเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การประกอบธุรกิจหลักของบริษัทฯ ได้แก่ การรับประกันภัยต่อด้านการประกันชีวิต (life reinsurance) เป็นการประกอบธุรกิจระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันเอง (business to business) บริษัทฯ ไม่ได้ติดต่อกับผู้เอาประกันภัยโดยตรง อย่างไรก็ตาม ในกรณีบุคคลธรรมดาซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสมัครเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการขายใด ๆ ที่บริษัทฯ และ/หรือ พันธมิตรทางธุรกิจร่วมกันจัดขึ้น เช่น การจัดให้มีกิจกรรมหรือสิทธิพิเศษผ่านเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน แพลตฟอร์มที่บริษัทฯ และ/หรือ พันธมิตรทางธุรกิจใช้เป็นช่องทางในการโฆษณาสินค้าหรือ กรณีที่บริษัทฯ เข้าร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายในรูปแบบต่าง ๆ บริษัทฯ อาจมีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรงตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติฯ หรืออาจได้รับข้อมูลส่วนบุคคลโดยอ้อมผ่านทางพันธมิตรทางธุรกิจตามมาตรา 27 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติฯ

อย่างไรก็ดี ด้วยปริมาณข้อมูลที่ต้องคัดกรองก็นำประมวลผล ใช้ และจัดเก็บ มีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยพบว่าความเสี่ยงที่เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศและการโจมตีทางไซเบอร์ในยุคปัจจุบัน เกิดขึ้นบ่อยครั้งและรุนแรงมากขึ้น ซึ่งทำให้หน่วยงานกำกับดูแลได้ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์รวมถึงบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเข้มงวด และเพื่อให้มั่นใจว่าการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัคนั้น จะบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามกฎหมาย รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลทั่วทั้งองค์กร โดยในปี 2565 บริษัทได้มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบริษัให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ ดังนี้

- 1 ทบทวนปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูล การกำกับดูแลข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน กฎระเบียบและข้อกำหนดของกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป
- 2 จัดทำและทบทวนทะเบียนข้อมูลสำหรับข้อมูลที่เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์และไม่ใช่ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของทุกหน่วยงานในบริษัท เพื่อจำแนกประเภทของข้อมูล ประเมินความเสี่ยงของข้อมูลที่มีการจัดเก็บ ใช้ และเปิดเผย และกำหนดมาตรการควบคุมและการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมตามระดับชั้นความเสี่ยงของข้อมูล
- 3 ให้พนักงานลงนามให้ความยินยอมการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว
- 4 ได้มีการส่งแบบสำรวจการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อสำรวจการเก็บ ใช้ ส่งต่อข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี
- 5 ได้มีการขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอพยพเอกสารสัญญา เพื่อพิจารณาว่ามีสัญญาที่บังคับที่ต้องมีประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งอพยพทุกครั้งที่มีการลงนามสัญญา โดยมีเอกสารและกระบวนการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น กระบวนการการลงนามสัญญาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบฟอร์มการขอใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล
- 6 บันทึกการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล: Recode of Data Processing Activity (ROPA)
- 7 มีการจัดอบรมการให้ความรู้และทดสอบเพื่อเช็คความเข้าใจของพนักงานทุกคน โดยพนักงานทุกคนต้องทำบททดสอบได้คะแนนอย่างน้อย 70% ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านการทดสอบ

ทั้งนี้ ในปี 2565 บริษัทไม่พบเรื่องร้องเรียนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

การจัดอบรมและทดสอบความรู้เบื้องต้นและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ (PDPA)



บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (data security) และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทจึงพัฒนาและยกระดับมาตรการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านการเห็นชอบและอนุมัติจากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2563 ซึ่งถือว่านโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายหลักขององค์กรและมีความสำคัญเทียบเท่ากับนโยบายหลักในการดำเนินธุรกิจอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังจัดให้มีคณะทำงาน PDPA ตั้งแต่ปี 2562 เพื่อทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานและปรับปรุงให้สอดคล้องกับพรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และรายงานต่อคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

96% ของพนักงานบริษัทผ่านการฝึกอบรม ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

Policy Influence การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ

เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืน ปี 2563 – 2567	แผนการดำเนินงานในปี 2565	ผลลัพธ์ในปี 2565
<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มจำนวนสัญญาที่ได้รับจาก ceding company ที่เคยมีข้อจำกัดทางด้านนโยบายการส่งงานประกันต่อ อย่างน้อยบริษัทละ 1 สัญญา จัดทำข้อมูลภาพรวมการประกันต่อของภูมิภาคอาเซียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบายและนัดหารือกับ สำนักงาน คปภ. 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของ ceding company อย่างน้อย 1 กลยุทธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> สามารถจัดทำสัญญาประกันต่อรูปแบบใหม่ (Alternative reinsurance solution) ตามนโยบายบริหารความเสี่ยงของลูกค้าที่เป็น ceding company

เนื่องจากธุรกิจของ **THREL** เป็นการรับประกันต่อจากบริษัทประกันชีวิตในประเทศไทย (ceding company) ซึ่งทำให้ปัจจัยการเติบโตของบริษัท ส่วนหนึ่งถูกกำหนดจากนโยบายจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนหลักคือ

- นโยบายการเอาประกันภัยต่อของ ceding company ซึ่งหมายถึงการส่งต่อเบี้ยประกันจากบริษัทลูกค้า อาทิเช่น นโยบายบริหารความเสี่ยง นโยบายจากบริษัทในเครือที่เป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทประกันชีวิตนั้น ๆ ดังนั้น หากบริษัทประกันชีวิตที่มีบริษัทแม่เป็นบริษัทต่างชาติ จะมีแนวโน้มที่ต้องมีการส่งเบี้ยประกันต่อไปยังบริษัทรับประกันต่อในเครือต่างชาติ อันจะมีผลกระทบต่อรายได้ของ THREL รวมถึงผลกระทบต่อภาพรวมของเศรษฐกิจในประเทศ ที่จะขาดโอกาสที่พึงจะได้จากมูลค่าธุรกิจดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็น ภาคธุรกิจประกันชีวิตโดยตรง หรือ ตลาดทุนที่ THREL มีบทบาทผ่านการเป็น listed company ที่มีผู้ถือหุ้นเป็นนักลงทุนรายย่อยเป็นหลัก
- นโยบายจากหน่วยงานกำกับ ซึ่งหมายถึง แนวทางการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประกันต่อของ สำนักงาน คปภ. อาทิเช่น เกณฑ์ในการส่งประกันต่อของบริษัทประกันชีวิต การกำกับความมั่นคงและความเสี่ยงของการประกันภัยต่อผ่านกลไก Credit Risk Charge รวมถึง แนวทางในการกำหนดเกณฑ์สัดส่วนเงินต่ำการประกันต่อในประเทศ

ดังนั้น THREL จึงมีแผนงานที่เพิ่มความสามารถในการรับงาน เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของลูกค้า รวมถึงการให้ข้อมูลต่อหน่วยงานกำกับฯ ต่าง ๆ เพื่อเป็นการอ้างอิงแนวทางปฏิบัติของประเทศอื่น ถึงการกำหนดนโยบายการกำหนดเกณฑ์สัดส่วนเงินต่ำการประกันต่อในประเทศ เพื่อให้ธุรกิจในทุกภาคส่วนของประเทศไทยได้รับประโยชน์สูงสุดจากการทำการประกันต่อ

ในปี 2565 บริษัทได้มีแผนดำเนินงาน เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของลูกค้า ดังนี้



การศึกษาโยบายการเอาประกันภัยของ ceding company

- จัดกลุ่มประเภทของ ceding company ตามโครงสร้างผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาผลจากนโยบายการเอาประกันภัย และพิจารณาควบคู่กับแนวโน้มข้อมูลเบี้ยประกันภัยต่อของแต่ละราย ซึ่งพบได้ชัดเจนว่า ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา มีบริษัท ceding company ที่มีผู้ถือหุ้นเป็นบริษัทต่างชาติจำนวน 2 รายที่มียอดเบี้ยประกันภัยสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แต่บริษัทไม่ได้รับส่วนแบ่งตลาดจากเบี้ยดังกล่าว
- เก็บรวบรวมข้อมูลที่ Ceding company ไม่เรียกตัวแทนของบริษัทไปอยู่ในกระบวนการ bidding ซึ่งพบว่ามีความเสี่ยงจากนโยบายที่ Ceding company บางรายมีนโยบายส่งงานให้กับ reinsurer ต่างชาติ ตาม global policy
- เก็บรวบรวมข้อมูลผลการ bidding งานจากฝ่าย Business development และฝ่าย Underwriting เพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของความไม่สำเร็จอันเกิดจากการคุณสมบัติของบริษัท ไม่สอดคล้องกับนโยบายการเอาประกันภัยของ ceding company ซึ่งพบว่าบางส่วนเกิดจากปัจจัยด้านข้อจำกัดในการรับประกันสูงของบริษัท
- คำนวณและวิเคราะห์ผลกระทบด้าน credit risk charge ที่บริษัทมีต่อ Ceding company

การกำหนดกลยุทธ์ให้บริษัทปรับตัวตามนโยบายการเอาประกันภัยของ ceding company

- ดำเนินการจัดหา Partner ทางธุรกิจ ที่เป็นบริษัทต่างชาติ เพื่อเพิ่มโอกาสในการรับงานจาก Ceding company ในเครือต่างประเทศ
- กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความมั่นคงทางการเงิน
- กำหนดให้บริษัทต้องมีการบริหารงานโดยมีเงินกองทุน (CAR ratio) ให้อยู่ในระดับสูงกว่า 300% เพื่อให้มี credit risk charge ต่ำที่สุดสำหรับบริษัทลูกค้า
- กำหนดให้มีการบริหารจัดการให้มี international credit rating ในระดับ A- เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขสัญญาการประกันภัยต่อ ซึ่งเดิมบริษัทมีการทำ credit rating อยู่แล้วกับ AM best แต่ฝ่ายจัดการได้รับนโยบายจาก Board ให้เพิ่มการทำ credit rating กับรายอื่นด้วย เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ และเพื่อเรียนรู้กระบวนการพิจารณา รวมถึงมุมมองหลากหลายมากขึ้น



การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์

ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ในปัจจุบัน โรงพยาบาลชั้นนำหลายแห่งได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการให้บริการ และดูแลรักษาพยาบาลกับประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับการรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพและบรรเทาความเจ็บป่วยในระยะยาว ในอีกด้าน ประชาชนจะได้รับความเปลี่ยนแปลงของอัตราค่ารักษาพยาบาลที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ปัจจุบันบริษัทให้บริการด้านประกันชีวิตต่อบริษัทประกันชีวิตด้วยการร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีชีวิตปกติแบบใหม่ของประชาชน (new normal) จากการศึกษาในประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ภายในประมาณ 3 ปีข้างหน้า บริษัทเล็งเห็นถึงแสวงหาโอกาสทางธุรกิจด้วยการตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มวัยกลางคนจนถึงกลุ่มผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงคาดการณ์ถึงยอดขายที่อาจจะเพิ่มขึ้นของแบบประกันชีวิตที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มนี้ บริษัทได้ร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ อาทิเช่น แบบประกันคุ้มครองชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ แบบประกันสุขภาพ แบบประกันโรคร้ายแรง เป็นต้น เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งในการเตรียมความพร้อมทางการเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและค่ารักษาพยาบาลในอนาคตเมื่อลูกค้ามีอายุเพิ่มมากขึ้นและเกษียณอายุ ซึ่งจะช่วยลดภาระด้านการเงินให้กับคนในครอบครัวหรือสังคม ส่งผลให้สังคมมีคุณภาพที่ดีในอนาคต

นอกจากนี้บริษัทยังมีเป้าหมายให้สนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมประกันชีวิตและเศรษฐกิจ ด้วยการร่วมรับประกันภัยต่อผลิตภัณฑ์คุ้มครองการเสียชีวิต แบบประกันอุบัติเหตุ แบบประกันสุขภาพและแบบประกันคุ้มครองโรคร้ายแรงจากบริษัทประกันชีวิต เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับประชาชนทั่วไปที่ต้องจัดการค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพสภาพของตนเอง นายจ้างและเจ้าของธุรกิจ ที่ต้องดูแลคุณภาพชีวิตของลูกจ้างที่ทำงานให้กับบริษัทและกิจการ เพื่อรองรับความใส่ใจในสุขภาพและการวางแผนบริหารค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของประชาชน ในอนาคตบริษัทมีเป้าหมายในการแสวงหาผลิตภัณฑ์ที่น่าสนใจและวิธีการขายที่แตกต่างจากเดิม เพื่อสร้างธุรกิจที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกับลูกค้า

บริษัทแสวงหาโอกาสทางการตลาดร่วมกับลูกค้าบริษัทประกันชีวิตด้วยการพัฒนาและนำเสนอกรมธรรม์ประกันชีวิตที่แตกต่างจากเดิมเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคผ่านช่องทางการตลาดรูปแบบใหม่ๆ ดังนั้นบริษัทประกันชีวิตจะสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าออกสู่สังคมและเสริมสร้างคุณภาพสังคม (Quality of Society) ให้กับสังคมไทย เพื่อให้บริษัทและสังคมเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยบริษัทมีกระบวนการโดยย่อดังนี้



ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพและประกันโรคร้ายแรง

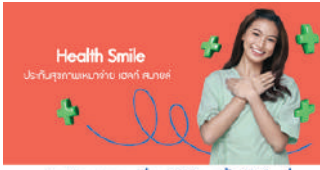
ที่ได้ร่วมดำเนินงานกับบริษัทประกันชีวิต เพื่อส่งเสริมให้มีผลิตภัณฑ์ประกันภัยและบริการหลากหลายตรงกับความต้องการของประชาชน



Agency channel



Product launch date: 1 April 2022, Sale channel: Broker



Health Smile
ประกันสุขภาพแห่งชาติ เฮลท์ สไมล์

ประกันสุขภาพที่จะทำให้อุ่นใจได้เต็มที่

- คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลสูงสุด 20 ล้านบาทต่อครั้ง
- เคลมค่าแพทย์ครบวงจร ครอบคลุมค่าหมอ 100,000 บาท
- เบี้ยประกัน นานๆ ฝึกฝนวินัยดี
- คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลสูงสุด 73% จากค่าประกัน
- ทวงคืนภาษี



CI50
สัญญาอภัย
คุ้มครอง 50 โรคร้ายแรง

ฟรีค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาล คุ้มครองค่ารักษาพยาบาล 50 โรคร้ายแรง

- คุ้มครองโรคร้ายแรง คุ้มครอง 50 โรคร้ายแรงครอบคลุมโรคร้ายแรง
- รับผลประโยชน์สูงสุด
- เคลมค่ารักษาพยาบาล

ประกันสุขภาพ เฮลท์สไมล์ (บมจ. แรบบิท ไลฟ์ ประกันชีวิต)
และ ประกันโรคร้ายแรง CI50 (บมจ. แรบบิท ไลฟ์ ประกันชีวิต)



รับเงินเดือนผ่านบัญชี SCB
starbucks e-Coupon
รับฟรี 500 บาท
เฉพาะ 100 ร้านแรกเท่านั้น
ตั้งแต่ 4 เม.ย. 65 - 30 ก.ย. 65

เมืองฟ้าพิทักษ์ SCB PROTECT และ สมิติเวช SAMITVEJ
ตรวจมะเร็งผู้หญิงสุดคุ้ม
พร้อมรับประกันคุ้มครองมะเร็งผู้หญิง ความคุ้มครอง 500,000 บาท
เพียง 8,600 บาท (ปกติ 13,800 บาท)
ราคาพิเศษเฉพาะผู้หญิงอายุ 30 - 40 ปี

ประกันโรคมะเร็งสำหรับผู้หญิง
(บมจ. เอฟดับบลิวดี ประกันชีวิต)



Rename effective date: 1 May 2022

Product launch date: 1 May 2022, Sale channel: Agent & Tele



ประกันสุขภาพ IPD OPD
ผู้ป่วยใน ผู้ป่วยนอก

ประกันสุขภาพ เฮลท์ไพโรทค
(บมจ. แรบบิท ไลฟ์ ประกันชีวิต)



Product launch date: 11 May 2022, Sale channel: Bancaassurance



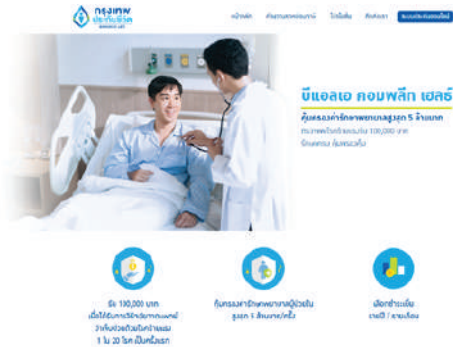
ประกันโรคร้ายแรงสำหรับผู้สูงอายุ
โอสโลฟเฟิสต์ ซีเนียร์ พลัส (บมจ. กรุงเทพประกันชีวิต)



CA
สัญญาอภัยโรคมะเร็งชนิดอื่น

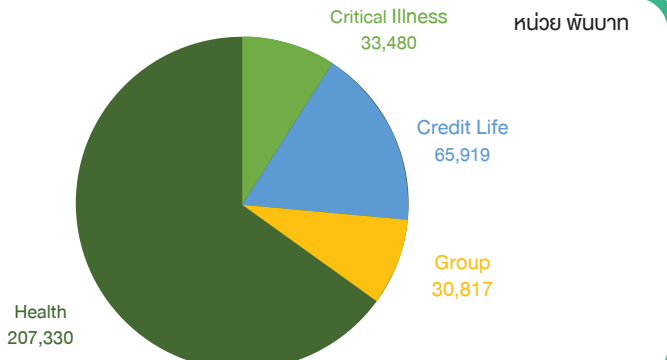
- ตรวจมะเร็งครั้งแรกชดเชย 100% ของค่าตรวจวินิจฉัย
- เคลมค่ารักษาพยาบาลได้ตั้งแต่ 100,000 บาท หรือสูงสุด 3,000,000 บาท
- เบี้ยประกันเริ่มต้นเพียง 3 บาท

ประกันโรคมะเร็ง
(บมจ. แรบบิท ไลฟ์ ประกันชีวิต)



ประกันสุขภาพ บีแอลเอ คอมพลีท เฮลส์
(บมจ. กรุงเทพประกันชีวิต)

บริษัทมีรายได้จากการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ
สู่สังคมที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยตรงและกระจาย
ออกไป ซึ่งสามารถแสดงออกมาเป็นเบี้ยประกันภัยต่อ
อเฉพาะส่วนที่ก่อให้เกิดรายได้ในปี 2565 แบ่งตาม
ประเภทผลิตภัณฑ์ ดังนี้



การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางด้านประกันภัย

ด้านความยั่งยืน ปี 2563 – 2566

- สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการเสริมสร้างธุรกิจประกันชีวิตของไทยอย่างน้อย 1 นวัตกรรม

แผนการดำเนินงานในปี 2565



- พัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพ โดยทำงานร่วมกับ Telemedicine partner


ผลลัพธ์ในปี 2565

- มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านประกันสุขภาพที่เหมาะสมกับการใช้บริการด้าน telemedicine

THREL ตระหนักว่าเพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนได้ในโลกยุคใหม่นั้น จำเป็นต้องมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในองค์กรเอง และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมศักยภาพของธุรกิจประกันชีวิตให้มีผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการ และสนับสนุนคุณภาพชีวิตของผู้เอาประกันภัยอย่างยั่งยืน ในปี 2565 บริษัทมีการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

- 1 ใช้ technology ของ insurance application กับผู้เอาประกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขาย และการบริการให้ผู้เอาประกันสะดวก ไม่ได้โดนเอาเปรียบจากการไม่เข้าใจเงื่อนไขของสัญญาประกันฯ
 - 1.1 ระบบที่จะเครื่องมือในการขายกรมธรรม์ (selling tool application) และอำนวยความสะดวกแก่ผู้เอาประกัน ซึ่งรองรับขั้นตอนการซื้อกรมธรรม์แบบครบวงจร (customer journey) กล่าวคือ การจัดหากลุ่มเป้าหมาย การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย การเลือกผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสม การพิจารณาการรับประกัน (Underwriting process) การขายกรมธรรม์ ขั้นตอน KYC การรับชำระเงิน ตลอดจน ระบบที่รองรับการแจ้ง claim การต่ออายุกรมธรรม์ การควบคุมระบบการจ่ายเงินผลประโยชน์กรมธรรม์ตามเงื่อนไขสัญญา
 - 1.2 ระบบที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้เอาประกัน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรักษาสุขภาพ (Customer engagement application/ platform) เช่น การที่ผู้เอาประกันสามารถเชื่อมโยง health tracker device กับ application ที่เชื่อมโยงกับการรับประกัน หากผู้เอาประกันมีพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ บริษัทประกันสามารถเลือกหรือกำหนดค่าเบี้ยประกันที่สอดคล้องกับแต่ละบุคคลได้
- 2 จัดหา tech partner ที่มีระบบ data analytics tool เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลถึงลูกค้าปัจจุบัน และแนวโน้มของผู้บริโภค เพื่อช่วยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อพฤติกรรมผู้บริโภคที่เหมาะสม และเฉพาะรายได้มากขึ้น
- 3 ดำเนินการให้บริษัทมีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการทำงานภายใน เพื่อเพิ่มศักยภาพของการทำงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสามารถช่วยให้บริษัทมีความแตกต่าง หรือลดขั้นตอนการทำงานลง และทำให้บริษัทสามารถแข่งขันได้ โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทได้มีนวัตกรรมและกระบวนการทำงานที่เกิดขึ้น ดังนี้

นวัตกรรมและกระบวนการทำงาน	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
1. Ceding Transfer file 	<ul style="list-style-type: none"> • ลดการทำงาน manual, ลดระยะเวลาทำงาน โดยการ Automate Cleansing Data (Group Policy, Individual Major Port) 	ผลลัพธ์ในมุมมองธุรกิจ <ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดระยะเวลาการทำงานของ user ประโยชน์ต่อสังคม : <ul style="list-style-type: none"> • พนักงาน ได้รับความสะดวก และลดขั้นตอนการทำงานลงจากการใช้ระบบงานนี้
2. Treaty Control System 	<ul style="list-style-type: none"> • Treaty tracking: มีระบบติดตามกระบวนการทำสัญญาที่สามารถติดตามสถานะของสัญญาได้อย่างทั่วถึง และถูกต้อง โดยระบบนี้จะทำให้บริษัทสามารถตอบคำถามผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ • Treaty Details: มี Center ในการเก็บข้อมูลตามสัญญาที่เป็นระบบ เป็นฐานข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อ IFRS17 และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป 	ผลลัพธ์ในมุมมองธุรกิจ <ul style="list-style-type: none"> • มีระบบการติดตามกระบวนการทำสัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ • มีฐานข้อมูลและระบบการจัดเก็บสัญญาประกันภัยต่อ ที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเรียกดูรายงานได้ ประโยชน์ต่อสังคม : <ul style="list-style-type: none"> • พนักงานลดเวลาการทำงานและสามารถให้ข้อมูลผู้บริหารและฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นวัตกรรมและกระบวนการทำงาน	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
<p>3. Budget Control & E-payment System</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • ลดขั้นตอน และเวลาในการติดตามการใช้งบประมาณ ลดการซ้ำซ้อนของการทำ file budget control ซึ่งปัจจุบันเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินต้องทำการ rekey การขอเบิกจ่ายแต่ละรายการใน excel file เพื่อเป็นการตัดงบบฯ • บริษัทมีข้อมูลงบประมาณค่าใช้จ่ายดำเนินงาน และงบประมาณลงทุนทั้งหมดอยู่บนระบบเดียวกัน และสามารถตรวจสอบและจัดทำรายงานเพื่อติดตามการใช้งบประมาณได้ทันที และในปัจจุบันเสมอ • มีระบบ workflow ช่วยในการกระบวนการต่าง ๆ แสดงงานเอกสาร และการติดตามผ่านโทรศัพท์หรือ email รวมถึงสามารถ ติดตามสถานะ (tracking) ได้ตลอดเส้นทางเอกสาร • ลดความผิดพลาดจากการทำ manual สำหรับงบประมาณที่อยู่ใน excel file 	<p>ผลลัพธ์ในมุมมองธุรกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีฐานข้อมูลและระบบบริหารจัดการงบประมาณค่าใช้จ่ายดำเนินงาน (OPEX) และงบลงทุน (CAPEX) ที่มีประสิทธิภาพสามารถบันทึกงบประมาณ ควบคุมการขอใช้ เพิ่ม/ลด และเรียกดูรายงานได้ตลอดเวลา • มีระบบ workflow ในการควบคุมการขอใช้งบประมาณ การอนุมัติตามลำดับขั้น โดยเมื่อมีการอนุมัติจะต้องมีการตัดงบบฯ โดยอัตโนมัติ ลดขั้นตอนการที่ต้องตัดงบบฯใน file excel แบบ manual <p>ประโยชน์ต่อสังคม :</p> <ul style="list-style-type: none"> • พนักงาน ได้รับความสะดวก และลดขั้นตอนการทำงานลงจากการใช้ระบบงานนี้ • ผู้บริหาร ลดขั้นตอนการลงนามในเอกสาร สามารถได้รับเวลากลับคืนมาเพื่อสร้างประโยชน์ต่อสังคมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม



การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืน ปี 2567

- คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ **71***
- จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปีเฉลี่ยมากกว่า **50 ชั่วโมง** ขึ้นไป

เป้าหมายปี 2565

- คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ **40**
- จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปีเฉลี่ยมากกว่า **50 ชั่วโมง**

ผลการดำเนินงานปี 2565

คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ **46**
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปีเฉลี่ย **69 ชั่วโมง**

* บริษัทมีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรใหม่ ทำให้เป้าหมายและผลคะแนนของการประเมินความผูกพันของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไปจากปีก่อน

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานคือกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานของบริษัท ดังนั้น บริษัทจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานสามารถปรับตัวไปพร้อมกับองค์กรและรับมือกับการแข่งขันในธุรกิจที่เพิ่มขึ้นและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ โดยบริษัทให้พนักงานจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) ซึ่งพนักงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ จะร่วมกันกำหนดรูปแบบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้ความสามารถและกระบวนการประเมินผลการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละคน ตลอดจนเตรียมแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งที่สำคัญในเชิงกลยุทธ์เป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ บริษัทยังได้ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทในหลักสูตรสาขาวิชาที่จำเป็นให้แก่พนักงานด้วย

จากแผนงานในการพัฒนาบุคลากรตามปกติที่กล่าวถึงข้างต้นแล้ว ในปี 2565 บริษัทยังคงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานทุกคนพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง โดยมีการกำหนดเป้าหมายของพนักงานแต่ละคนผนวกไว้กับแผนพัฒนารายบุคคล IDP (Individual Development Plan) ซึ่งพนักงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์ จะร่วมกันกำหนดรูปแบบ หลักสูตรการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละคน เพื่อให้พนักงานทุกคนมีการเสริมทักษะใหม่ (upskill) การเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (reskill) ซึ่งเป็นการขยายโลกทัศน์ ส่งเสริมทักษะใหม่ๆ และเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้แข็งแกร่งขึ้นด้วยการสานต่อกิจกรรม Knowledge Sharing ของบริษัท เพื่อให้พนักงานสามารถรับฟัง แลกเปลี่ยนความรู้ใหม่จากเพื่อนพนักงาน และวิทยากรภายนอก ในบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ทั้งความรู้ที่เกี่ยวกับธุรกิจประจำวัน การปรับ mindset (กรอบความคิด) เป็นต้น เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน องค์กรและธุรกิจให้สามารถปรับตัวและสามารถแข่งขันได้



บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานที่เหมาะสมกับตนเองตาม Learning Model ดังนี้

70:20:10 LEARNING MODEL





Customer Journey โดยฝ่าย Product Development

เป็นการเรียนรู้เส้นทางของผู้บริโภคตั้งแต่ก่อนจะเป็นลูกค้า จนถึง การตัดสินใจซื้อสินค้า (ประกัน) การกลับมาซื้อซ้ำอีก เพื่อเป็น แนวทางให้กับพนักงานได้เข้าใจถึงพฤติกรรมของผู้บริโภค (End User) ในสังคมที่เป็นคนใช้ผลิตภัณฑ์ รวมถึงการรับรู้ของผู้บริโภค ที่มีต่อธุรกิจประกัน สิ่งเหล่านี้บริษัทจะช่วยนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการสร้างประสบการณ์ที่ดีแบบใหม่ระหว่างประชาชนกับธุรกิจ ประกัน

Life Insurance Product โดยฝ่าย Product Development

เป็นการเรียนรู้เส้นทางของผู้บริโภคตั้งแต่ก่อนจะเป็นลูกค้า จนถึง การตัดสินใจซื้อสินค้า (ประกัน) การกลับมาซื้อซ้ำอีก เพื่อเป็น แนวทางให้กับพนักงานได้เข้าใจถึงพฤติกรรมของผู้บริโภค (End User) ในสังคมที่เป็นคนใช้ผลิตภัณฑ์ รวมถึงการรับรู้ของผู้บริโภคที่มีต่อ ธุรกิจประกัน สิ่งเหล่านี้บริษัทจะช่วยนำมากำหนดกลยุทธ์ในการ สร้างประสบการณ์ที่ดีแบบใหม่ระหว่างประชาชนกับธุรกิจประกัน



Data Support คืออะไร โดยฝ่าย Data Support

Data Support คืออะไร โดยฝ่าย Data Support เป็นการทำความรู้จักกับหน่วยงาน Data Support ของบริษัทว่ามีหน้าที่ส่งมอบข้อมูลอะไรบ้างให้กับหน่วยงานในองค์กรหรือภายนอก ที่เป็นลูกค้าจากบริษัทประกันชีวิต รวมถึงข้อมูลเหล่านั้นถูกนำมา ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างไรบ้างต่อองค์กร เช่น นำมาวิเคราะห์ข้อมูล อุตสาหกรรมประกัน แนวโน้มโรคร้ายที่จะเกิดในอนาคตซึ่งข้อมูลเหล่านี้ นำมาช่วยต่อยอดในการสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ ให้กับบริษัท



IFRS 17 คืออะไร โดยฝ่าย บริหารความเสี่ยง

เป็นการชวนทุกคนมาทำความรู้จักกับมาตรฐานรายงานทางการเงินสากล (International Financial Reporting Standard 17) ที่จะมมีผลบังคับใช้กับธุรกิจของบริษัท เช่น การบันทึกรายได้ที่ต่าง จากมาตรฐานเดิมและการแสดงข้อมูลบนรายงานทางการเงินที่จะ เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจและเตรียมพร้อม กับกระบวนการทำงานในที่ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ใหม่ที่กำลังจะมีผลบังคับใช้ในอนาคตอันใกล้



ประโยชน์ที่บริษัทได้รับ

พนักงานเกิดความภูมิใจในศักยภาพของตนเองผ่านการนำเสนอและส่งมอบความรู้ในงานที่ตนเองเชี่ยวชาญ และช่วยให้พนักงานภายในองค์กรรับรู้ข่าวสาร แนวโน้ม ทิศทางการทำงานหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ของบริษัทได้ทันการและช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยผลงานเหล่านี้ฝ่ายบริหารและพัฒนาบุคลากรจะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกและพัฒนากลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพและเป็นกำลังสำคัญขององค์กร (Talent Management) ส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2565 มีพนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทั้งหมด 7 คน ซึ่งทุกคนเคยผ่านการเป็นวิทยากรในโครงการ **Knowledge Sharing** ของบริษัท

สรุปชั่วโมงอบรมในปี 2565 จากการที่บริษัทส่งเสริมให้พนักงานสามารถเลือกเรียนหลักสูตรที่ตนเองสนใจนอกเหนือจากงานปกติ ภายใต้แพลตฟอร์มที่บริษัทกำหนด ส่งผลให้จำนวนค่าเฉลี่ยชั่วโมงการอบรมของพนักงานเพิ่มขึ้นจาก 53 ชั่วโมงในปี 2564 เป็น 69 ชั่วโมง ในปี 2565 เท่ากันทั้งพนักงานชายและพนักงานหญิง โดยมีรายละเอียดดังนี้



ค่าเฉลี่ยชั่วโมงการฝึกอบรมต่อพนักงาน

69

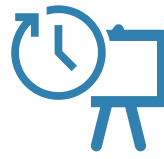
ชั่วโมง/พนักงาน



จำนวนพนักงานทั้งหมด

49

คน



จำนวนชั่วโมงการอบรมทั้งหมด

3,380

ชั่วโมง



จำนวนหลักสูตร

194

หลักสูตร

การจ้างงาน

บริษัทมีการวางแผนและบริหารจัดการอัตรากำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยสรรหาพนักงานทดแทนอัตราว่างทั้งจากภายในและภายนอกตามความจำเป็นและเหมาะสมทางธุรกิจ โดยพิจารณาคุณสมบัติ ศักยภาพให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน รวมถึงการพิจารณาอัตราค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรม โดยมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์บริษัท เว็บไซต์รับสมัครงาน งาน job fair โครงการ friend get friend ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แนะนำเพื่อนมาร่วมงานกับบริษัท เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่หลากหลายและเหมาะสมกับองค์กร อย่างไรก็ตามหากตำแหน่งงานใหม่หรือตำแหน่งงานทดแทนจากพนักงานภายในบริษัทก่อนเป็นหลัก และหากไม่สามารถสรรหาบุคลากรจากภายในได้ บริษัทจึงจะพิจารณาสรรหาบุคลากรจากภายนอกต่อไป โดยในปี 2565 มีอัตราการลาออกโดยสมัครใจ เป็นจำนวน 14 คน โดยทั้งหมดได้เข้ากระบวนการสัมภาษณ์ถึงสาเหตุของการลาออก (exit interview) ที่ทางฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการโดยตรง รวมถึงการนำ feedback และ insight ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

รวมถึงกระบวนการคัดเลือกผู้สมัครอย่างโปร่งใสโดยพิจารณารับพนักงานจากคุณวุฒิ คุณสมบัติ ประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพที่เหมาะสมกับงานเป็นสำคัญ โดยไม่นำเรื่องถิ่นกำเนิด สีผิว เพศ เพศสภาพ ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง ชูานะ ชาติตระกูล หรืออื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาพิจารณา

บริษัทส่งเสริมความหลากหลายและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ยอมรับการล่วงละเมิด โดยไม่นำเรื่องเพศ เพศสภาพ เชื้อชาติ มาปิดกั้นโอกาสของบุคคลในการเข้าร่วมปฏิบัติงาน และยังสนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชนและความหลากหลายของสังคม ในการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของปัจเจกบุคคลในโอกาสต่าง ๆ โดยสิ่งที่พนักงานแสดงออกไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแล้ว บริษัทยังใส่ใจในการดูแลพนักงานที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพ สามารถขอปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุด

การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตาม พ.ร.บ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่มีเจตนาเพื่อคุ้มครองให้คนพิการ มีงานทำที่ไม่ได้เลือกปฏิบัติโดยมิชอบจากสาเหตุทางกายและสุขภาพ ในปี 2565 บริษัทพบว่าไม่ได้มีการจ้างงานคนพิการโดยตรง เนื่องจาก บริษัทมีพนักงานจำนวน 49 คน ซึ่งต่ำกว่าข้อกำหนดที่พ.ร.บ ฯ กำหนดไว้ ว่าจะให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องรับคน พิการเข้าทำงานในสัดส่วนลูกจ้างที่ใช้คนพิการ 100 คนต่อคนพิการ 1 คน แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทยังให้ความสำคัญในด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการโดยดำเนินการจ้างงานที่เป็นไปตามโอกาสและความเหมาะสม ซึ่งที่ผ่านมาก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บริษัท มีการจ้างงานผ่านมูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด ซึ่งเป็นการส่งเสริมผู้บกพร่องทางการเห็น สำหรับกิจกรรมนวดคลายเส้น คอ บ่า ไหล่ ให้ กับพนักงาน เพื่อบรรเทาและลดอาการเกิดโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) เป็นต้น

**สำหรับข้อมูลอัตราการเปลี่ยนแปลงของพนักงานและจำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัท
แยกตามช่วงอายุ เพศ และเกณฑ์ความหลากหลายอื่น ๆ มีรายละเอียด ดังนี้**

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2565			2564			2563		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ข้อมูลด้านบุคลากร										
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	15	34	49	14	38	52	13	40	53
แยกตามประเภทสัญญาจ้าง										
พนักงานประจำ	คน	14	35	49	14	38	52	13	40	53
พนักงานสัญญาจ้าง	คน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
จำแนกตามระดับ										
Top Management	คน	1	4	5	2	3	5	1	3	4
Middle Management	คน	4	10	14	3	9	12	3	8	11
Junior Management	คน	1	11	12	0	10	10	0	10	10
Supervisor	คน	0	0	0	3	9	12	3	8	11
Officer	คน	8	10	18	6	7	13	6	11	17
จำแนกตามอายุ										
22-30	คน	5	2	7	4	2	6	5	8	13
31-40	คน	5	18	23	6	21	27	5	18	23
41-50	คน	3	13	16	2	12	14	2	11	13
51-60	คน	0	2	2	1	2	3	0	3	3
61 ขึ้นไป	คน	1	0	1	1	1	2	1	0	1
จำนวนพนักงานพ้นสภาพ										
จำนวนพนักงานพ้นสภาพ	คน	4	10	4	1	4	5	0	3	3
อัตราพนักงานพ้นสภาพ	ร้อยละ	27%			9.6%			5.7%		
จำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมดในรอบปี										
จำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมด	คน	4	12	16	0	2	2	2	6	8
ความหลากหลายทางเพศ และการ ตอบแทนพนักงานที่เก๋ากียมกัน										
จำนวนบุคลากรที่เป็นเพศหญิงทั้งหมด	คน	35			n/a			n/a		
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้จัดการ และ ผู้บริหารระดับสูง	คน	25			n/a			n/a		
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้จัดการ	คน	21			n/a			n/a		
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้บริหาร ระดับสูง	คน	4			n/a			n/a		
จำนวนพนักงานเพศหญิงที่ดำเนินงาน บริหารจัดการใน ฝ่ายที่สร้างรายได้ให้ กับองค์กร อาทิ การขาย การตลาด การ พัฒนาธุรกิจ	คน	8			n/a			n/a		
อัตราส่วนค่าตอบแทนพนักงานหญิงต่อ พนักงานชาย	ร้อยละ	2.76			n/a			n/a		

บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) ด้วยการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร (Employees Engagement Survey) ปีละ 1 ครั้ง โดยบริษัทมีการสื่อสารผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรผ่านทาง Townhall Meeting และทางคณะ People Committee ที่มาจากผู้บริหารระดับสูง จะนำผลการสำรวจไปปรับปรุง พัฒนา ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (employee well-being) อีกทั้งเป็นการช่วยรักษาทรัพยากรบุคคลของบริษัท ให้อยากทำงานอยู่กับบริษัท และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในมุมมองของคนภายนอกให้อยากมาร่วมงานกับบริษัท (Employee of Choice) โดยในปี 2565 มีพนักงานเข้าร่วมตอบแบบประเมินคิดเป็น 98% ของพนักงานทั้งหมด และได้คะแนนที่ 46% สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ 40% อย่างไรก็ตามบริษัทยังคงมีแผนดำเนินการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้



Engaging Leader	Recognition and Appreciation	Clarify Scope of work & Functional Competency	Career Management	Compelling Employer Brand
<p>Future Vision: ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถสื่อสารเพื่อสร้างการทำงานที่สอดคล้องกันของพนักงาน</p> <p>Engaged People: ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน สนับสนุน ช่วยเหลือให้พนักงานและทีมสำเร็จ</p>	<p>Appreciation culture: สร้างวัฒนธรรมแห่งการชื่นชมกันทั้งเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้องเพื่อสร้างความภูมิใจ และตระหนักถึงคุณค่าในตัวเอง</p> <p>Empathic Feedback: สร้างวัฒนธรรมแห่งการจับถูก ไม่เน้นจับผิด มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน</p>	<p>Review Scope of work: Scope of work: ในแต่ละฝ่ายงาน/ตำแหน่งงานมีความชัดเจนอัปเดตตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>Functional Competency Development: พัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>Career Consulting: ให้คำปรึกษาแก่พนักงานในเรื่องการวางแผนการเติบโต</p> <p>Succession Planning: วางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเติบโตของพนักงานและลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน</p> <p>Promotion Criteria: ทบทวนหลักเกณฑ์การโปรโมตพนักงานให้เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานและเก็บรักษาพนักงานไว้ได้</p>	<p>Employer Brand: พนักงานเกิดความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถถ่ายทอดสื่อสารคุณค่าในการเป็นพนักงานขององค์กรต่อบุคคลต่าง ๆ</p>
ผลที่คาดหวัง	ผลที่คาดหวัง	ผลที่คาดหวัง	ผลที่คาดหวัง	ผลที่คาดหวัง
<ul style="list-style-type: none"> Engagement Score ที่เพิ่มขึ้น อัตราการลาออกลดลง 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement Score ที่เพิ่มขึ้น ความสูงในการทำงานสูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> Employee Performance สูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement Score ที่เพิ่มขึ้น พนักงานสามารถวางแผนการเติบโตของตนเองได้ มี Successor รองรับในตำแหน่งที่สำคัญ 	<ul style="list-style-type: none"> มีคนรู้จักองค์กรมากขึ้น เพิ่มจำนวน Candidate พนักงานกล่าวถึงบริษัทในทางที่ดีมากขึ้น (Say)

อย่างไรก็ตาม ผลคะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้าน Work Life Balance เป็นคะแนนสูงที่ได้รับคะแนนสูงสุด อันเนื่องมาจากนโยบายการทำงานของบริษัทที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ และเชื่อมั่นในความเป็นมืออาชีพของพนักงานทุกคน ทำให้การปรับตัวและการปรับรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นแบบนี้ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของพนักงานสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานได้

การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ในปี 2565 คณะกรรมการบริษัทยังคงมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS - Human Resources Management System) ซึ่งครอบคลุมไปถึงแผนสืบทอดตำแหน่ง Succession Plan ของผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งงานที่สำคัญของบริษัท ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนได้จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือและติดตามความคืบหน้าเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะเป็นประจำทุกไตรมาส

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีแผนการคัดเลือกบุคคลที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญของบริษัท โดยการสรรหาผู้อำนวยการใหญ่และผู้บริหารระดับสูงจะเป็นไปตามกระบวนการที่พิจารณาจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยแบ่งความสำคัญออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตำแหน่งงาน ที่สำคัญที่มีผลกระทบอย่างสูงหากขาดผู้สืบทอดตำแหน่ง (Critical Position) และ 2) ตำแหน่งงานสำคัญในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position) โดยทุกตำแหน่งดังกล่าวได้มีการระดมการวางแผนสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน

สำหรับบุคคลภายในองค์กรจะพิจารณาสรรหาผู้ที่เหมาะสมที่ได้ประเมินแล้วว่ามีศักยภาพ และมีการพัฒนาความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำหน้าที่แทนบุคคลในตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กรในกรณีได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย ลาออก หรือพ้นจากตำแหน่งตามอายุงานหรือเหตุอื่นใด จนส่งผลให้ตำแหน่งนั้นว่างลง

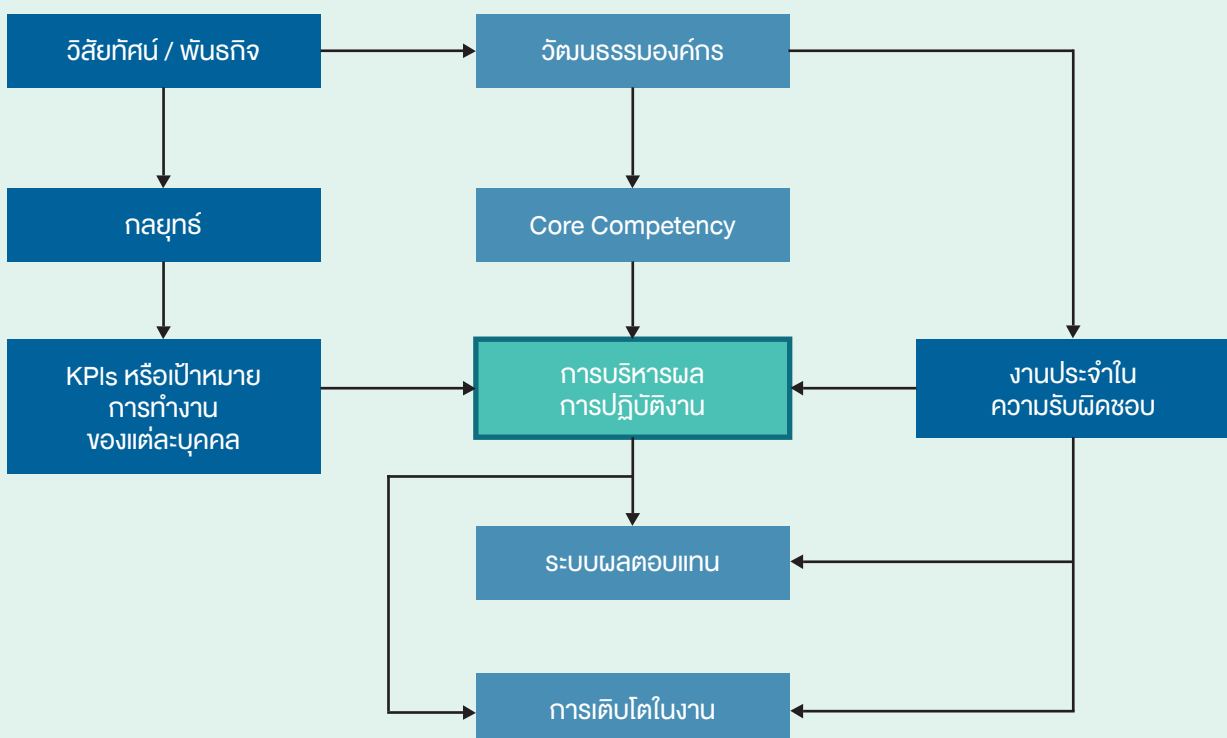
ทั้งนี้กระบวนการสรรหาผู้บริหารระดับสูงจะพิจารณาจาก คุณสมบัติการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความ เชี่ยวชาญ ประสบการณ์การทำงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท เข้าร่วมร่วมงานโดยมีระบบคิดสรรบุคคลากรทุก ระดับอย่างเหมาะสมและ โปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจะได้บุคคลากรที่มีคุณภาพ



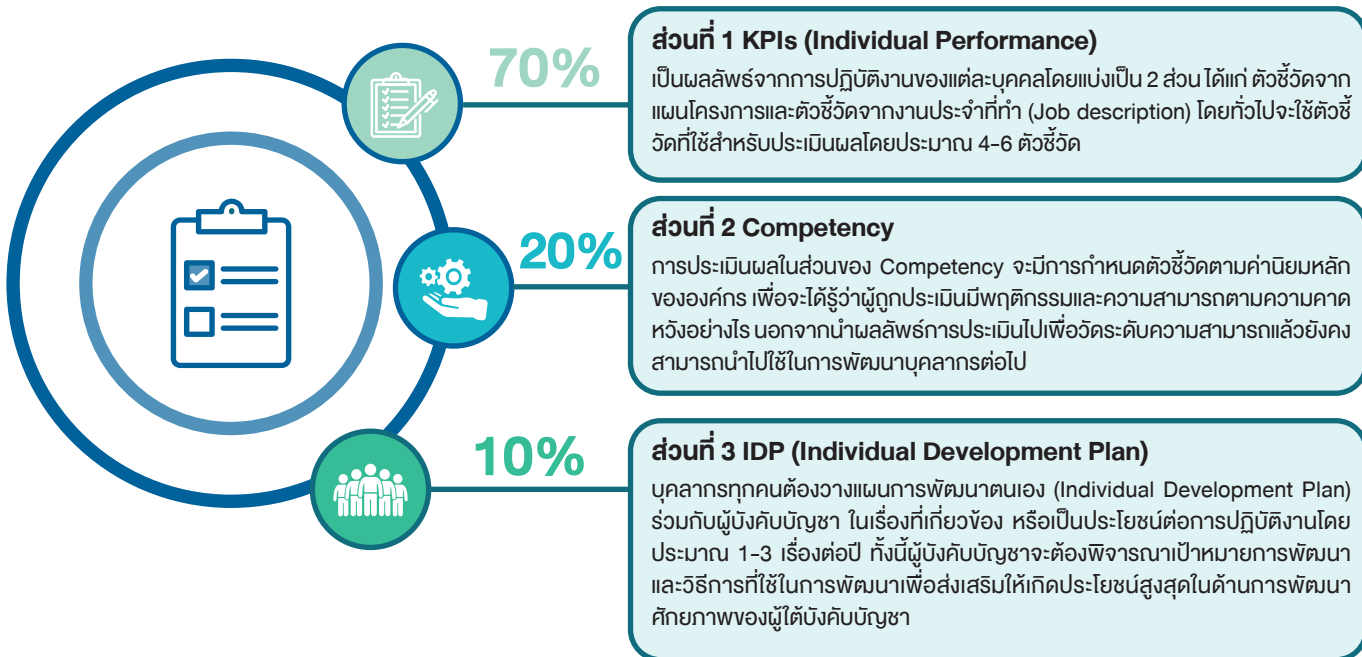
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทกำหนดให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evolution Model) เป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่ได้กำหนดขึ้นไว้ นับเป็นการถ่ายทอดเชื่อมต่อกับความต้องการขององค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงานของหน่วยงานและพนักงานแต่ละบุคคล การกำหนดระบบประเมินผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถวัดและประเมินความสำเร็จของบุคคลได้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องพัฒนาและสื่อความให้พนักงานทุก ๆ คนได้รับทราบและนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน

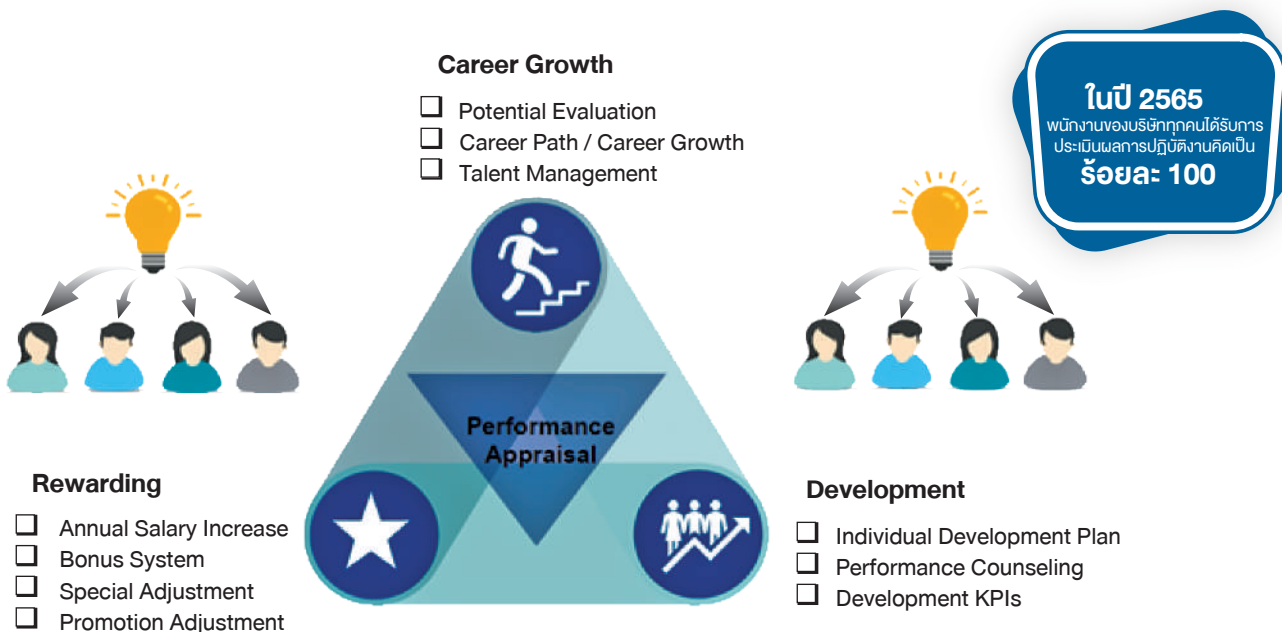
Performance Evaluation Model



เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ นั้น บริษัทได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป้าหมาย และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนอย่างชัดเจน โดยมีปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้



ทั้งนี้บริษัทมีการเชื่อมโยงผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กร ซึ่งได้แก่ การพิจารณาปรับเงินเดือน โบนัส รวมถึงการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง บริษัทมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานไว้ทุก ๆ หกเดือน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานได้ทราบระดับผลความสำเร็จของตนเองและสามารถวางแผนพัฒนาดตนเองให้ได้ตามเป้าหมายต่อไป



การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน

บริษัทมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานที่ชัดเจน โดยมีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม มีการเปรียบเทียบผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีกับพนักงานหญิงที่มีสิทธิ์ลาเพื่อคลอดบุตรครรถ์ โดยบริษัทกำหนดสวัสดิการวันลาสำหรับพนักงานหญิงที่ลาคลอดต่อเนื่องรวมกัน 98 วัน โดยนับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาและได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน อีกทั้งยังมีสิทธิขอให้บริษัทเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมและขอปฏิบัติงานที่บ้าน แทนการเข้าออฟฟิศเป็นการชั่วคราวทั้งก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยบริษัทจะพิจารณาเปลี่ยนงานและรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน เพื่อความปลอดภัยของแม่และเด็กอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ในปี 2565 ไม่มีพนักงานหญิงใช้สิทธิ์ลาเพื่อคลอดบุตรครรถ์

บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในรูปแบบของเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา การทำประกันชีวิต อุบัติเหตุ และสุขภาพ ให้แก่พนักงาน รวมทั้งสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม การกัวยืมฉุกเฉิน การกัวยืมเพื่อที่อยู่อาศัย เป็นต้น และเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันทางการเงินสำหรับพนักงานเมื่อต้องออกจากงานหรือเกษียณอายุ ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมให้พนักงานพึ่งพาตนเองด้านการเงินในระยะยาวได้ในระดับหนึ่ง จึงได้จัดให้มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยความสมัครใจของพนักงาน ซึ่งการสมทบมาจากเงินของพนักงานที่จ่ายสะสม รวมกับเงินของบริษัทที่สมทบตามอายุการทำงานของพนักงาน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินดังกล่าว โดยบริษัทสนับสนุนการบริหารกองทุนอย่างมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกนโยบายการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ตามความต้องการของตนเอง (Employee Choice) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ผลตอบแทนที่ต้องการเมื่อเกษียณอายุและตามระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และสามารถปรับเปลี่ยนนโยบายการลงทุนได้ปีละ 4 ครั้ง

นโยบายการปฏิบัติงานแบบไฮบริด (Hybrid Working) สวัสดิการทางเลือก เพื่อเพิ่ม Flexibility ในองค์กร

ในปี 2565 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 เริ่มผ่อนคลายลง ซึ่งสังเกตได้จากรูปแบบการใช้ชีวิตที่มี การปรับตัวคลายความกังวลจากการติดเชื้อ ทำให้มีกิจกรรมในการรวมกลุ่มหรือเข้าสังคมมากขึ้น ซึ่งบริษัทเองก็ได้มีการผ่อนคลายมาตรการ Work from Home และให้พนักงานทยอยกลับเข้าทำงานภายในสำนักงานได้ โดยอยู่ภายใต้หลักความ ระมัดระวังในเรื่องสุขอนามัยและการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) ในขณะเดียวกันบริษัทได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนนโยบายและรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และมุ่งเน้นการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์และเป้าหมายเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมชีวิตการทำงานที่สมดุล ลดการเดินทางของพนักงาน รวมถึงสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนผลผลิตขององค์กร จึงได้มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ที่เรียกว่า การปฏิบัติงานแบบไฮบริด (Hybrid Working) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2565 เป็นต้นมา รายละเอียดดังนี้

- 1 กำหนดเวลาปฏิบัติงานที่สำนักงานอย่างน้อย 2 วันต่อสัปดาห์ โดยในวันที่ไม่ได้เข้าสำนักงานให้พนักงานปฏิบัติงานจากที่บ้าน การจัดการตารางทำงานของพนักงานในแต่ละฝ่ายให้หัวหน้างานเป็นผู้กำหนด
- 2 พนักงานต้องสแกนใบหน้า เพื่อลงเวลาเข้า - ออก ทุกครั้ง เมื่อเข้าปฏิบัติงานในสำนักงาน เพื่อให้หัวหน้างานสามารถตรวจสอบการเข้าปฏิบัติงานในสำนักงานได้
- 3 กรณีปฏิบัติงานจากที่บ้าน
 - กำหนดให้การปฏิบัติปกติ คือ เวลา 08:30 - 17:00 น. หรือเวลาที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานกำหนดตามความเหมาะสมของลักษณะงาน โดยต้องมีระยะเวลาการทำงาน 7.5 ชั่วโมง
 - หากต้องการเดินทางออกนอกพื้นที่ทำงานปกติในช่วงเวลาทำงานรูปแบบ work from home ด้วยเหตุผลส่วนตัว ให้ขออนุมัติการลาตามระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท
 - พนักงานต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา โดยบริษัทสามารถติดต่อพนักงานในช่วงเวลาทำงานที่กำหนด
 - ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน กำหนดวิธีการติดตามงานที่มอบหมาย มีการรายงานผลการทำงาน และช่องทางในการสื่อสารให้ชัดเจน โดยให้รายงานความคืบหน้ากับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกวันก่อนเริ่มปฏิบัติงาน หรือตามความเหมาะสม
- 4 ในขณะที่ปฏิบัติงาน หากพนักงานมีแนวโน้มหรือมีอาการบ่งชี้ว่าจะติดเชื้อไวรัส COVID-19 ให้ยึดแนวปฏิบัติเรื่อง มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาฉบับล่าสุด และให้แจ้งผู้บังคับบัญชาโดยทันที

นอกเหนือจากสวัสดิการจ้างต้นแล้ว บริษัทจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 96 แห่งพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีตัวแทนจากพนักงานฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 5 คนร่วมเป็นสมาชิกในการพิจารณาเกี่ยวกับสวัสดิการหรือผลประโยชน์หรือการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ดี อีกทั้งยังเป็นการสร้าง Engagement ให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย

โดยคณะกรรมการสวัสดิการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1 ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- 2 ให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- 3 ตรวจสอบ คอบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี ควบคู่กับการตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นธรรม โดยบริษัทได้คุ้มครองสิทธิมนุษยชน ด้วยการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) เพื่อมั่นใจได้ว่าบริษัทจะดำเนินธุรกิจโดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจ (Direct Activity) โดยสามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

https://www.thairelife.co.th/upload/corporategovernance/filet_230221162920.pdf

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และเคารพสิทธิมนุษยชน

นอกจากการที่บริษัทให้โอกาสในการเติบโตแก่พนักงานทุกคนโดยใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ความสามารถ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับ value statement ที่บริษัทกำหนดโดยมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัทนั้น ยังมีการคำนึงถึงความเท่าเทียมกันในการดำเนินธุรกิจ โดยมีการกำหนดแนวทางเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อลูกค้าและ คู่ค้า เพื่อป้องกันการเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง ซึ่งบริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างชัดเจนและประกาศให้พนักงานทุกคนทราบ

การแก้ไขและบรรเทาผลกระทบเมื่อการดำเนินงานของบริษัทก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

การดำเนินธุรกิจของบริษัทยึดหลักสิทธิมนุษยชนสากลบนพื้นฐานของความเสมอภาคและเท่าเทียม ไม่แบ่งแยกเพศ และชนชั้น ไม่ใช้แรงงานเด็ก รวมถึงการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ในการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงและครอบคลุมสังคม ชุมชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ซึ่งสามารถทำให้บริษัทลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานในเรื่องของสิทธิมนุษยชนได้

อย่างไรก็ตาม หากมีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น บริษัทมีแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบหรือความรุนแรงแล้วแต่กรณี ตามแนวปฏิบัติที่อยู่ในคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทและกฎระเบียบของบริษัท รวมถึงมีการกำหนดช่องทางให้พนักงานสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสกรณีที่พบว่าบริษัทหรือพนักงานของบริษัทมีการละเมิดหรือไม่ ปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ

หน่วยงานภายในผู้รับฟัง ประเด็นหรือข้อร้องเรียน	กระบวนการสอบสวนและพิจารณา
<ul style="list-style-type: none"> • หัวหน้าฝ่ายบริหารและพัฒนากุณมนุษย์ • ผู้บังคับบัญชาที่ตนไว้วางใจ 	<p>เมื่อได้รับการแจ้งข้อร้องเรียนหรือประเด็นร้องทุกข์ หัวหน้าฝ่ายบริหารและพัฒนากุณมนุษย์จะพิจารณาตามและกฎระเบียบของบริษัท หมวดที่ 10 เรื่องการร้องทุกข์ รวมถึงโทษทางวินัยของพนักงาน ในกรณีที่มีการละเมิดหรือเลือกปฏิบัติ จะดำเนินการลงโทษทางวินัยเป็นไปตามลำดับขั้นหรือไม่ก็ได้แล้วแต่ลักษณะและความรุนแรงแล้วแต่กรณี เป็นไปตามกฎระเบียบของบริษัท หมวดที่ 8 เรื่อง วินัยและโทษทางวินัย</p>

ทั้งนี้ในปี 2565 บริษัทไม่มีการถูกร้องเรียนหรือแจ้งประเด็นเกี่ยวกับการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนคิดเป็น 0 กรณี และยังไม่ได้จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence) รวมถึงอยู่ระหว่างการศึกษากาการประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในองค์กร

อาชีพอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืนปี 2564 – 2567

จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บ
จากการทำงานเป็นศูนย์

เป้าหมายปี 2565

จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บ
จากการทำงานเป็นศูนย์

ผลการดำเนินงานปี 2565

จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บ
จากการทำงานเป็นศูนย์

บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของพนักงานตั้งแต่เริ่มทำงาน โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานก่อนเข้าทำงาน และมีการตรวจสุขภาพต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีตามกลุ่มอายุ จัดให้มีห้องสำหรับให้พนักงานจัดประชุมหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการรักษาสภาพแวดล้อมภายในบริษัทและชุมชนโดยรอบให้สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการอยู่ร่วมกันระหว่างองค์กรกับชุมชนและสังคมที่อยู่รอบ

บริษัทมอบหมายให้ฝ่ายบริหารสำนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่พนักงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยในการทำงาน โดยได้จัดให้มีการอบรมพนักงานและบุคลากรให้เกิดความตระหนักด้านความปลอดภัย เช่น หลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น การซ้อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี เป็นต้น มีการตรวจสอบปรับปรุงซ่อมแซมสภาพของอุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ ให้พนักงานมีความปลอดภัยในการใช้งานและสามารถพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา



รวมถึงในช่วงปีที่ผ่านมาถึงแม้การแพร่ระบาดของโควิด 19 จะผ่อนคลายลงก็ตาม บริษัทยังคงตระหนักถึงความปลอดภัยของพนักงาน ตลอดจนผู้มาติดต่อในพื้นที่สำนักงาน จึงได้มีการกำหนดมาตรการดูแลสุขภาพพนักงานต่าง ๆ ดังนี้

- 1 บริษัทจัดกิจกรรมที่มีผู้เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก เช่น งานปีใหม่ งานทำบุญบริษัท
- 2 ติดตั้งจุดตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายก่อนขึ้นอาคาร พร้อมจุดบริการให้ล้างมือด้วยแอลกอฮอล์เจล
- 3 กำหนดจำนวนผู้เข้าใช้ลิฟต์โดยสาร และจัดผังที่นั่งการทำงานใหม่ให้มีระยะห่างระหว่างโต๊ะภายในพื้นที่สำนักงานแต่ละชั้น รวมถึงการสลับวันในการเข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงาน เพื่อลดความแออัดและป้องกันการแพร่ระบาด
- 4 ยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกในการเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อลดความเสี่ยงจากการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะในช่วงเวลาเร่งด่วน
- 5 การพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยฝ่ายบริหารสำนักงานทำการตรวจประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น
- 6 จัดให้มีการตรวจสภาพอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพดังต่อไปนี้
 - เก้าอี้ทำงานสามารถปรับระดับตามสรีระของผู้ใช้งานและมีความเหมาะสมกับระดับความสูงของโต๊ะทำงานตามหลักการยศาสตร์(Ergonomics)
 - แบ่งแยกพื้นที่ถ่ายเอกสารและทำลายเอกสารออกจากบริเวณที่นั่งทำงาน
 - ตรวจสอบเช็คหลอดไฟ LED เพื่อดูการกระจายแสงให้มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน
 - ตรวจสอบวัดคุณภาพอากาศในที่ทำงาน พร้อมทั้งทำความสะอาดเครื่องฟอกอากาศ และเครื่องปรับอากาศเป็นประจำ
 - ตรวจสอบวัดคุณภาพน้ำดื่มในที่ทำงานซึ่งผ่านการกรองด้วยระบบ RO
 - จัดให้มีพื้นที่หรือมุมพักผ่อน
- 7 ตรวจสอบเช็คระบบกล้องวงจรปิดโดยรอบทั้งภายในและภายนอกอาคาร เพื่อตรวจสอบระบบความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน และเพิ่มความปลอดภัยให้กับพนักงาน
- 8 การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร บทวิจัยทางการแพทย์ต่าง ๆ และอบรมพนักงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

การเอาใจใส่ต่อสุขภาพของพนักงาน

นอกเหนือจากที่บริษัทให้ความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว บริษัทยังให้ความสำคัญและเอาใจ ใส่ต่อสุขภาพของพนักงาน จากการรับฟังความต้องการของพนักงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line Group ของบริษัท, CEO box, การสร้างแบบสำรวจความคิดเห็นออนไลน์ รวมถึงการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมให้พนักงานมี ความสุขในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดระยะเวลาที่ร่วมงาน

ตั้งแต่ปี 2563 บริษัทได้ริเริ่มและปรับรูปแบบการดำเนินงานบางส่วน โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อ สนับสนุนพนักงานทั้งที่เข้ามาปฏิบัติในสำนักงาน หรือที่สถานที่อื่นๆ ให้สามารถเข้าถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทได้ ตลอดจนสอดคล้องกับสถานการณ์โควิด 19 ในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยในปี 2565 มีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสุขภาพให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ดังนี้

01



การตรวจสุขภาพประจำปี และการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ สำหรับพนักงานทุกคน รวมถึงการจัดชุดตรวจ Antigen Test Kit (ATK) ให้พนักงานตรวจเป็นประจำ

02



การจัดให้มีบริการปรึกษาแพทย์ทั่วไปและผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต (Mental Wellness) ผ่าน Virtual Care โดย Doctor A to Z เพื่อให้พนักงานสามารถปรึกษาแพทย์ ผ่านรูปแบบการให้คำปรึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ โดยไม่ต้องเดินทางและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

03



กิจกรรมสรงน้ำพระเพื่อเป็นสิริมงคล ในโอกาสเทศกาลสงกรานต์ ปีใหม่ของไทย พร้อมรณรงค์ให้พนักงานสรงน้ำพระในเคหะสถานบ้านเรือน หรือสถานที่ ที่ไม่พลุกพล่านจอแจ เพื่อลดการเดินทางที่ไม่จำเป็น อีกทั้งยังเป็นการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีไทยที่ปฏิบัติสืบเนื่องกันมา



04

ต้อนรับการกลับมาของฟฟิต ด้วยกิจกรรม "Welcome back" เสิร์ฟชากาแฟ เครื่องดื่มให้พนักงานที่เข้าออฟฟิศ ได้ดื่มฟรีทุกวันทั้งเดือน มิถุนายน เพื่อเป็นของขวัญให้พนักงาน รวมถึงเป็นการสนับสนุนร้านค้าในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการ Work for home ของหลายๆสำนักงาน

การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ

เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืนปี 2566 – 2568

- จำนวนกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านประกันสังคมของบริษัทมากกว่า 3 โครงการ
- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 600 คน

เป้าหมายปี 2565

- จำนวนกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านประกันสังคมของบริษัทมากกว่า 1 โครงการ
- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 200 คน

ผลการดำเนินงานปี 2565

- จำนวนกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านประกันสังคมของบริษัทมากกว่า 1 โครงการ
- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 585 คน

บริษัทใช้หลักความระมัดระวังในการพิจารณารับประกันชีวิต ไม่มุ่งเน้นการขยายการเติบโตของเบี้ยประกันชีวิต เพียงอย่างเดียว แต่จะมุ่งรับประกันชีวิตต่องานที่ดีและใช้เงินกองทุนรองรับที่เหมาะสมเพื่อสร้างผลกำไรเป็นสำคัญ อีกทั้งยัง เป็นการช่วยให้ลูกค้าของบริษัท ซึ่งเป็นบริษัทประกันชีวิตที่ประกอบธุรกิจในประเทศทั้ง 22 บริษัท มีการทำธุรกิจด้วยความ ระมัดระวังเช่นเดียวกัน เป็นการร่วมกันเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืนร่วมกัน

การบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่า

บริษัทประกอบธุรกิจประกันภัยต่อด้านประกันชีวิตทุกประเภท โดยผนวกความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าไปในการ ดำเนินธุรกิจ ธุรกิจของบริษัทเป็นเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจประกันชีวิต ช่วยให้บริษัทประกันชีวิตมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ออกสู่ตลาดได้มากขึ้น พัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของจิต ความสำเร็จขององค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Strong balance sheet ฐานะการเงินที่มั่นคง	Risk Management การบริหารความเสี่ยง	Underwriting & Claim management กระบวนการพิจารณารับประกันและสินไหม
เรารักษาระดับความมั่นคงทางการเงินเพื่อสร้างผลตอบแทนที่ยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น และเป็นเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจประกันชีวิต ช่วยให้บริษัทประกันชีวิตมีความสามารถในการแข่งขันและเป็นหลักประกันที่มั่นคง	บริษัทต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าประกันธุรกิจ เราจึงได้จัดทำการบริหารความเสี่ยงขององค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนำไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน	บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการในการพิจารณาการรับประกัน เพื่อใช้ในการกลั่นกรองและประเมินความเสี่ยงในการรับงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลสถิติกรณีที่มีการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน มาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ (Data Analytics) ในการพิจารณารับประกันและกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน
New/Innovation product การพัฒนาผลิตภัณฑ์	Distribution channel management การบริหารความเสี่ยง	Attractive services บริการที่ครอบคลุม
บริษัทมุ่งเน้นการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยการนำธุรกิจเชิงรุกด้วยการเข้าร่วมกับบริษัทประกันชีวิตในทุก ๆ กิจกรรม ตั้งแต่การคิดค้นพัฒนาผลิตภัณฑ์วางแผนการตลาด รวมถึงช่องทางจัดจำหน่าย เพื่อให้สามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าออกสู่สังคม สามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า บริษัทประกันชีวิตและผู้บริโภค (End User)	บริษัทมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจเชิงรุกในฐานะลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ด้วยการพัฒนาบริการต่างๆ ให้ครอบคลุมกับความต้องการของลูกค้าในทุก ๆ ด้าน การเพิ่มช่องทางการขายและรูปแบบธุรกิจใหม่ๆ ให้ลูกค้า เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มส่วนแบ่งของธุรกิจและมุ่งสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน	บริษัทมุ่งหมายที่จะเป็นผู้ให้บริการครบวงจรแก่ลูกค้า โดยที่บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตและบริการใหม่ ๆ (Products & Services) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด ให้เป็นที่รู้จักและจดจำ (Brand Awareness) กับกลุ่มบริษัทลูกค้าในประเทศและต่างประเทศ

นอกเหนือจากการดำเนินธุรกิจหลัก บริษัทยังมีการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจประกันชีวิตโดยรวม ซึ่งจากประสบการณ์การดำเนินธุรกิจประกันชีวิตต่อมาเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี ด้วยความรู้ความชำนาญของบริษัทรวมถึงความรู้ความเข้าใจในความต้องการของลูกค้า บริษัทได้มีการนำองค์ความรู้ทางธุรกิจประกันชีวิตไปถ่ายทอดให้ลูกค้าตามความต้องการของแต่ละกลุ่มทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านการนำไปประยุกต์ใช้กับการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ให้ลูกค้า รวมถึงการจัดสัมมนาและกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้ความรู้ด้านประกันชีวิต เทคโนโลยีทางการแพทย์และสุขภาพ บริษัทเชื่อมั่นว่าการให้ความรู้ด้านประกันชีวิตแก่ลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเข้าใจและสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว สามารถสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยกิจกรรมให้ความรู้แก่ลูกค้าในปี 2565 ถึงแม้สถานการณ์โควิด 19 จะคลี่คลายลงอย่างมาก บริษัทจึงเน้นการจัดสัมมนาและกิจกรรมการให้ความรู้แบบทั้ง onsite และ online ซึ่งได้รับความนิยมเป็นอย่างมากจากผู้ร่วมกิจกรรม อาทิ การจัดสัมมนาเชิงวิชาการให้กับลูกค้าในอุตสาหกรรมธุรกิจประกันชีวิต การจัดกิจกรรม Open House Online ให้กลุ่มลงทุน การจัดประชุมนักวิเคราะห์ และบุคคลทั่วไป สามารถเข้าถึงความรู้ด้านสุขภาพและประกันชีวิต และสามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและชีวิตประจำวันได้ ซึ่งการดำเนินธุรกิจดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมใด ๆ ทั้งสิ้น

ในปี 2565 บริษัทได้ดำเนินการให้ความรู้ทางด้านประกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1 The Metaverse: Opportunities and Challenges for Insurance Industry



เป็นงานสัมมนาที่มุ่งเน้นการให้ความรู้ มุมมองและรูปแบบในการดำเนินธุรกิจประกันภัยที่ต้องเปลี่ยนไปจากรูปแบบการดำเนินธุรกิจแบบเดิม ซึ่งได้ร่วมมือกับบริษัทรับประกันภัยต่อ จัดงานสัมมนาในหัวข้อ The Metaverse: Opportunities and Challenges for Insurance Industry ที่เป็นอีกเทคโนโลยีหนึ่งในการผสมผสานสภาพแวดล้อมของโลกแห่งความจริงและเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน จนกลายเป็น “ชุมชนโลกเสมือนจริง” ที่ผสมผสานวัตถุรอบตัวและสภาพแวดล้อมให้เชื่อมต่อกันเป็นหนึ่งเดียว โดยอาศัยเทคโนโลยี AR และ VR เข้ามาช่วยเชื่อมโยงให้กลายเป็นพื้นที่โลกเดียวกัน ซึ่งบริษัทคาดหวังว่าการจัดสัมมนาเรื่อง Metaverse ในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่สำหรับบริษัทประกันภัยอย่างยิ่ง ทั้งการมีพื้นที่ในการติดต่อสื่อสารพบปะกับลูกค้าเพื่อเสนอขายและให้บริการประกันภัย รวมถึงสร้างการรับรู้ Brand Representation ในโลกเสมือนเพื่อช่วยพัฒนาให้อุตสาหกรรมประกันมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น งานสัมมนาในครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 545 คน แบ่งเป็นธุรกิจประกันธุรกิจภัย 204 คน ธุรกิจประกันชีวิต 221 คน และอื่น ๆ 120 คน

2 Financial Literacy 101 หลักการวางแผนการเงิน

เป็นการอบรมที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการวางแผนทางการเงิน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้กับพนักงาน รวมถึงการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ในความสำคัญของผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผนความมั่นคงทางการเงิน โดยการอบรมจะแบ่งเป็น 3 module และมีหัวข้อหลักในการอบรมครั้งนี้ คือ การจัดการเงินเดือนในส่วนของเงินใช้ เงินออม การวางแผนเกษียณผ่านเครื่องมือทางการเงินและประกัน การบริหารความมั่งคั่งด้วยการลงทุนและป้องกันความเสี่ยง และผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงอายุ และสถานะของแต่ละคน และในการจัดอบรมครั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นที่จะให้พนักงานที่ถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มหนึ่งในสังคม จำเป็นที่จะต้องมีความตระหนักรู้และเข้าใจการมีรากฐานการเงินที่ดี จึงควรเริ่มที่ตัวเองก่อน โดยท้ายที่สุดแล้วพนักงานเองก็จะสามารถส่งมอบคุณค่าของเรื่องดังกล่าวไปยังลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ให้เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของผลิตภัณฑ์และบริการร่วมกับการอบรมในครั้งนี้มีพนักงานเข้าร่วมทั้งหมด 40 คน จากทั้งหมด 49 คน



3 การออกบทความมาตรฐานประกันสุขภาพใหม่ บนช่องทางเว็บไซต์ของบริษัท



เป็นข้อมูลเรื่องมาตรฐานประกันสุขภาพแบบใหม่ที่ทางสำนักงาน คปภ. ได้ประกาศบังคับใช้ เนื่องจากมาตรฐานของประกันสุขภาพแบบเดิมมีการใช้มานาน ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ก้าวไกลในปัจจุบัน ทำให้ประกันสุขภาพแบบเดิมมีความคุ้มครองที่อาจจะไม่ครอบคลุมกับเทคนิคการรักษาพยาบาลแบบใหม่ๆ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อผู้เอาประกัน บริษัทประกันชีวิตในประเทศ รวมถึงบริษัทประกันภัยต่อ โรงพยาบาลและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยตัวอย่างบทความดังกล่าวบริษัทมีความมุ่งมั่นในการสื่อสารเนื้อหาให้มีความน่าสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันหรือเป็นกระแสสังคมที่เกิดขึ้น และเผยแพร่ข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับผู้ใช้งานแต่ละกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ ผ่านเทคนิคการนำเสนอที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก เป็นต้น

การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)

เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืนปี 2566 – 2568

- การใช้พลังงานไฟฟ้าลดลงร้อยละ 5 (เทียบกับปีฐาน 2563)
- การใช้น้ำอยู่ในระดับ 900 – 1,000 หน่วย (cu.m.)
- ปริมาณกระดาษลดลงร้อยละ 5 (เทียบกับปีฐาน 2563)
- การปล่อย carbon footprint organization ลดลงจากปีฐาน 2565

เป้าหมายปี 2565

- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าไม่เกิน 100,000 หน่วยต่อปี (kWh)
- ปริมาณการใช้น้ำไม่เกิน 1,000 หน่วยต่อปี (cu.m.)
- ปริมาณกระดาษลดลงร้อยละ 5 (เทียบกับปีฐาน 2563)

ผลการดำเนินงานปี 2565

- ปริมาณการใช้ไฟฟ้า 67,378.0 หน่วย (kWh)
- ปริมาณการใช้น้ำ 390.70 หน่วย (cu.m.)

บริษัทตระหนักดีต่อการให้ความสำคัญต่อการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด โดยได้มีการผลักดันโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการลดการบริโภคและอนุรักษ์พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งนอกจากจะช่วยลดต้นทุนของการบริโภคพลังงานด้านไฟฟ้าแล้ว ยังช่วยลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอันเกิดจากการใช้พลังงานของบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งยังมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมการบริหารจัดการระบบไฟแสงสว่าง การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และการลดปริมาณของเสีย โดยในปี 2565 บริษัทสร้างความตระหนักในการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าให้แก่พนักงานโดยผ่านการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้



การสร้างส่วนร่วมของพนักงานในการคัดแยกขยะ และการจัดการขยะอย่างถูกวิธี

บริษัทได้สร้างความตระหนักรู้และปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานถึงแนวทางการลดปริมาณของเสีย ผ่านกิจกรรมรณรงค์และสื่อให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อาทิ ประเภทของขยะ ขยะทั่วไป ขยะอันตราย การลดปริมาณขยะ วิธีการแยกขยะให้ถูกต้อง การลดใช้ทรัพยากร การจัดการของเสียจากเศษอาหารและขยะพลาสติก โดยจัดให้มีถังขยะ แบบแยกประเภทขยะ ทั้งแต่ละภายในอาคารสำนักงานและบริเวณด้านหลังภายนอกอาคาร เพื่อให้การจัดการขยะภายในบริษัทมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ของเสียจากเศษอาหารภายในบริษัทมีปริมาณลดลง อีกทั้งในปี 2565 บริษัทให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกผู้ให้บริการทำลายเอกสารตามนโยบายการบริหารจัดการของบริษัท เพื่อให้ขั้นตอนการทำลายเอกสารหรือเอกสารที่หมดอายุหรือหมดความจำเป็นในการใช้งานแล้ว สามารถเชื่อมั่นได้ว่าไม่มีข้อมูลที่อยู่ในการบริหารจัดการของบริษัทรั่วไหลได้

ทั้งนี้ บริษัทยังไม่ได้เก็บข้อมูลปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในองค์กร และอยู่ระหว่างการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าว



ถังขยะ-บริเวณรอบนอกอาคาร



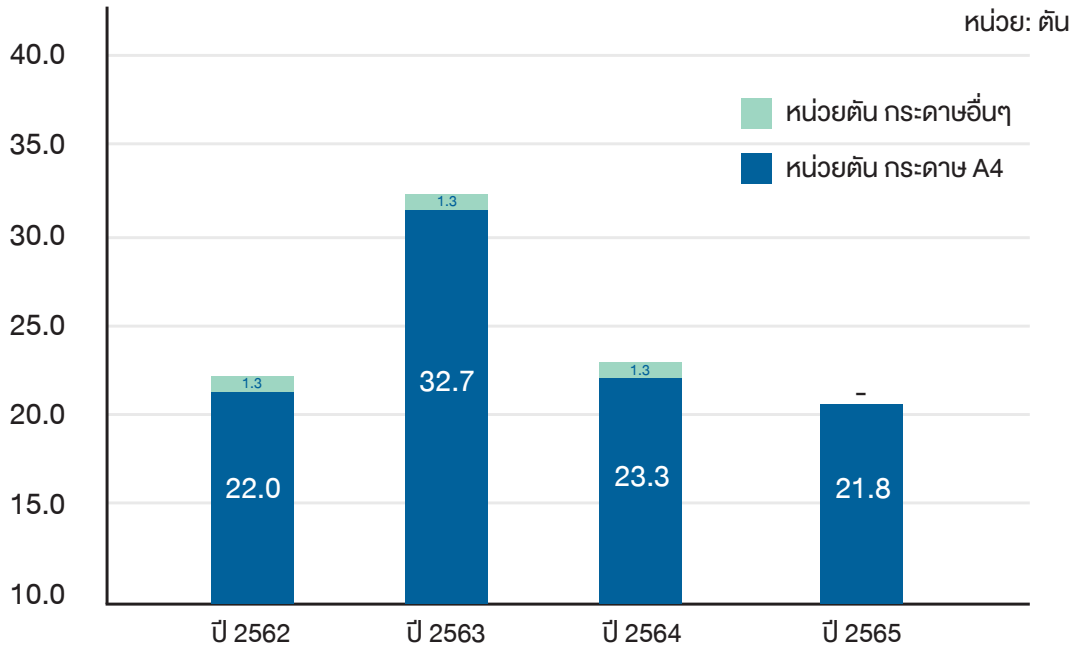
ถังขยะ-ประจำแต่ละชั้น ซึ่งวางอยู่ภายในอาคาร

การลดการใช้กระดาษ

การดำเนินธุรกิจของบริษัท กระดาษถือได้ว่าเป็นวัสดุสิ้นเปลืองที่จำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบธุรกิจ ทั้งในด้านการทำธุรกรรมทางการเงิน เอกสารสำคัญที่ใช้ภายในองค์กร ตลอดจนการติดต่อสื่อสารข้อมูลไปยังลูกค้า (บริษัทประกันชีวิต) คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านรูปแบบต่าง ๆ เช่น จดหมายเวียน ใบเสร็จ เอกสารสัญญา เอกสารพิจารณาการรับประกันภัย ฯลฯ บริษัทตระหนักดีว่าในการผลิตกระดาษจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรธรรมชาติในกระบวนการผลิตที่มีปริมาณมาก จึงได้รณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการใช้กระดาษอย่างประหยัด โดยส่งเสริมให้พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ตลอดจน ผู้ถือหุ้น มีส่วนร่วมกันลดการใช้กระดาษ และเปลี่ยนมาใช้ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น และมีการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบของไฟล์ บนระบบคอมพิวเตอร์ของบริษัท แทนการจัดเก็บในรูปแบบกระดาษควบคู่กับการปรับปรุงระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และช่วยลดค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานของบริษัท ตลอดจนสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานผ่านการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรมการเรียนรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อีกด้วย โดยในปี 2565 พบว่าปริมาณกระดาษที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ บริษัท (A4) ลดลงจากปี 2564 ร้อยละ 11.4 เนื่องจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทได้ดำเนินการในรูปแบบ Online เช่น การจัดประชุมคณะกรรมการ การจัดการเรียนการสอนแบบ Virtual Classroom เป็นต้น



ปริมาณกระดาษที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบริษัท



หมายเหตุ : ข้อมูลปริมาณกระดาษอื่นๆ หมายถึง กระดาษเอกสาร ขนาด A3, F14 และกระดาษสี ขนาด A4

การบริหารจัดการระบบไฟแสงสว่าง



การติดตั้งอุปกรณ์ระบบไฟฟ้าแสงสว่างแบบเซ็นเซอร์ (Motion Sensor) เพื่อควบคุมการทำงานของระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งานในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการดำเนินการเปลี่ยนหลอดไฟแสงสว่างภายในและภายนอกอาคารเป็นหลอด LED ทำให้สามารถลดการใช้พลังงานจากหลอดไฟธรรมดาได้

การบริหารจัดการระบบน้ำ



การปรับอัตราการไหลของน้ำที่ก๊อกน้ำ อ่างล้างหน้าและโถส้วกภายในบริษัท พร้อมทั้งใช้อุปกรณ์และโถส้วกที่ช่วย ประหยัดน้ำ อาทิ ใช้ก๊อกน้ำที่มีตะแกรงกรองน้ำอยู่ที่ปลายก๊อก ซึ่งเพิ่มฟองอากาศให้กับกระแสน้ำทำให้น้ำไหลออกมานุ่มฟูมากขึ้น ทำให้ประหยัดน้ำมากกว่าก๊อกทั่วไปที่มีน้ำที่ไหลออกมาในปริมาณที่มากกว่า

การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



บริษัทสนับสนุนการจัดซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของคู่ค้าธุรกิจที่ได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวจากกระทรวงอุตสาหกรรมและผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มจากเครื่องใช้สำนักงาน อาทิ กระดาษถ่ายเอกสาร แฟ้มกระดาษ ถ่านไฟฉาย ผลิตภัณฑ์ลบลำไผ่ เป็นต้น อีกทั้งในปี 2565 บริษัทได้จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier code of conduct) เพื่อให้คู่ค้า ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม โดยสามารถอ่านรายละเอียดคู่มือจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier code of conduct) เพิ่มเติมได้ที่บนเว็บไซต์บริษัท www.thairelife.co.th หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการที่ดี > นโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้ในปี 2565 บริษัทยังไม่ได้มีการประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมด้าน ESG Risk ที่เกิดจากคู่ค้าของบริษัทและยังไม่ได้ตรวจประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า (self-assessment)

การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ถึงแม้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทจะไม่ได้ส่งผลกระทบต่อ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงในปริมาณมากเช่น อุตสาหกรรมอื่น แต่บริษัทก็ไม่ได้ละเลยในการดำเนินธุรกิจที่ ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมและกระตุ้นให้พนักงานมีจิตสำนึกถึงผล กระทบทางสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองรับต่อนโยบายรัฐที่ได้เข้าร่วม เป็นภาคีความตกลงปารีส โดยบริษัทได้นำหลักการ 6 Cares ของโครงการ Care the Bear โดยตลาดหลักทรัพย์ฯ เข้ามา ปรับใช้กับกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทเพื่อให้เกิดเป็นพฤติกรรม ใหม่ให้กับคนในองค์กร ซึ่งได้แก่ 1. การรณรงค์ให้เดินทางโดย รถสาธารณะหรือเดินทางมาร่วมกัน 2. ลดการใช้กระดาษ พลาสติกในงานประชุม / สัมมนาต่าง ๆ และหันมาใช้บรรจุภัณฑ์ ที่ส่วนตัวภายในงาน 3. งดการใช้บรรจุภัณฑ์หรืออุปกรณ์ตกแต่ง ที่ผลิตจากโฟม 4. ลดการใช้พลังงานจากอุปกรณ์ไฟฟ้าและหัน มาใช้อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน 5. การประชาสัมพันธ์เรื่องการ ตักอาหารแต่พอดีและทานอาหารให้หมดเพื่อลดปริมาณของ เหลือและขยะ 6. นำสิ่งของที่เหลือใช้จากการจัดงานมาประยุกต์ ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเลือกใช้วัสดุที่สามารถย่อยสลายได้ ตามธรรมชาติ ในปี 2565 บริษัทมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือน กระจกจากการปฏิบัติงานในอาคารของบริษัท ดังนี้



ตัวอย่างกิจกรรม CSR ที่แจ้งให้อาสาสมัคร เดินทางโดยใช้รถสาธารณะในการเดินทาง

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ข้อมูล	หน่วย	ปี 2565
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (GHG Scope 1) (Fleet Card)	kgCO2e	3.00
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (GHG Scope 2) (ไฟฟ้า)	kgCO2e	34.00
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ (GHG Scope 3) <ul style="list-style-type: none"> • น้ำ (ข้อมูลเริ่มปี 2565) • กระดาษ (ข้อมูลเริ่มปี 2565) • การเดินทางเพื่อธุรกิจด้วยบริการแมสเซนเจอร์ (ข้อมูลเริ่มปี 2565) 	kgCO2e	8.00



นอกเหนือจากกระบวนการดำเนินงานหลักของธุรกิจที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย (CSR-in-process) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามที่ได้เปิดเผยไปข้างต้นนั้น บริษัทได้ ตระหนักถึงความสำคัญของสังคมและชุมชน โดยมองว่าบริษัทคือส่วนหนึ่งของสังคมไทย ซึ่งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ของบริษัทที่ต้องเข้ามีส่วนร่วมให้การสนับสนุนและดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและการพัฒนาชุมชน (CSR-after-process) ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความสำคัญด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ ที่ยังขาดแคลนอยู่อีกมากโดยเฉพาะในชนบทที่ห่างไกล โดยในปี 2565 บริษัทได้มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม ดังนี้



โครงการ “พกถุงผ้า ใส่ยากกลับบ้าน” โดยมอบถุงผ้าจำนวน 2,000 ใบ ให้กับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย โดยมี ญญ.อภิญญา วิจิตรเมฆทอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ ด้านจัดซื้อจัดจ้างและ ญญ.ศุภรัตน์ ชั้นประเสริฐ หัวหน้างานเกสัชกรรมการผลิต กลุ่มงานเกสัชกรรมเป็นผู้แทนรับมอบ เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2565 ณ ชั้น 1 อาคารอำนวยการ



ร่วมลดโลกร้อนด้วยการจัดทำเสื้อยูนิฟอร์มด้วยนวัตกรรมผ้า Dry Tech ที่มีคุณสมบัติพิเศษในการระบายอากาศ (Breathable) ได้อย่างดี ไม่ยับง่าย ผ้าคืนสภาพได้เร็ว ทำให้พนักงานไม่จำเป็นต้องรีดเสื้อยูนิฟอร์ม และสามารถใส่อยู่ในห้องปรับอากาศที่มีอุณหภูมิมากกว่า 25 องศาเซลเซียสได้ นอกจากนี้ ยังช่วยลดภาระการทำงานของเครื่องปรับอากาศ ซึ่งเป็นการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าทางอ้อมอีกด้วย



ร่วมบริจาคสมทบทุนเพื่อการศึกษาแก่เยาวชนกับมูลนิธิธออสท์ทาวน์ ประเทศไทย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเรียนการสอนภายในมูลนิธิฯ เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2565 ที่ผ่านมา



แจกอฟรีสปรีย์แอลกอฮอล์ ล้างมือ เพื่อแทนความห่วงใยสำหรับลูกค้าที่เข้าร่วมงานสัมมนา งานประชุมพบปะหารือกับบริษัท และประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงบริษัท

ข้อมูลสถิติด้านบุคลากร

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2565			2564			2563			
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
ข้อมูลด้านบุคลากร											
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	15	34	49	14	38	52	13	40	53	
แยกตามประเภทสัญญาจ้าง											
พนักงานประจำ	คน	14	35	49	14	38	52	13	40	53	
พนักงานสัญญาจ้าง	คน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
จำแนกตามระดับ											
Top Management	คน	1	4	5	2	3	5	1	3	4	
Middle Management	คน	4	10	14	3	9	12	3	8	11	
Junior Management	คน	1	11	12	0	10	10	0	10	10	
Supervisor	คน	0	0	0	3	9	12	3	8	11	
Officer	คน	8	10	18	6	7	13	6	11	17	
จำแนกตามอายุ											
22-30	คน	5	2	7	4	2	6	5	8	13	
31-40	คน	5	18	23	6	21	27	5	18	23	
41-50	คน	3	13	16	2	12	14	2	11	13	
51-60	คน	0	2	2	1	2	3	0	3	3	
61 ขึ้นไป	คน	1	0	1	1	1	2	1	0	1	
จำนวนพนักงานพ้นสภาพ											
จำนวนพนักงานพ้นสภาพ	คน	4	10	4	1	4	5	0	3	3	
อัตราพนักงานพ้นสภาพ	ร้อยละ	27%			9.6%			5.7%			
จำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมดในรอบปี											
จำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมด	คน	4	12	16	0	2	2	2	6	8	
ความหลากหลายทางเพศ และการ ตอบแทนพนักงานที่เท่าเทียมกัน											
จำนวนบุคลากรที่เป็นเพศหญิงทั้งหมด	คน		35	35	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้จัดการ และ ผู้บริหารระดับสูง	คน		25	25	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้จัดการ	คน		21	21	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้บริหาร ระดับสูง	คน		4	4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
จำนวนพนักงานเพศหญิงที่ดำเนินงาน บริหารจัดการใน ฝ่ายที่สร้างรายได้ให้ กับองค์กร อาทิ การขาย การตลาด การ พัฒนาธุรกิจ	คน		8	8	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
อัตราส่วนค่าตอบแทนพนักงานหญิงต่อ พนักงานชาย	ร้อยละ		2.76		n/a			n/a			
ค่าเฉลี่ยการฝึกอบรม											
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยฝึกอบรมพนักงานต่อ คนต่อปี	ชม/คน		69			53			41		
การประเมินสภาพองค์กร											
ผลการประเมินสภาพองค์กร (คะแนน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร)	ร้อยละ		46			83			80		
ร้อยละของพนักงานที่ร่วมตอบแบบประเมิน	ร้อยละ		94			98			98		

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2565			2564			2563		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ										
ร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมกองทุน	ร้อยละ	96			98			98		
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน										
สถิติการเจ็บป่วย เนื่องจากการปฏิบัติงาน	ครั้ง	0			0			0		
สถิติอุบัติเหตุไม่ร้ายแรง อาทิ ตกบันได	ครั้ง	0			0			0		
สิ้นล้ม และชนประตู เป็นต้น										
สถิติอุบัติเหตุร้ายแรงถึงแก่ชีวิต	ครั้ง	0			0			0		

หมายเหตุ : ข้อมูลความหลากหลายทางเพศ และการตอบแทนพนักงานที่เท่าเทียมกัน เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2565

คำอธิบายเพิ่มเติม

พนักงานประจำ หมายถึง บุคคลที่บริษัทตกลงว่าจ้างโดยกำหนดค่าจ้างเป็นรายเดือนในตำแหน่งที่บริษัทมอบหมาย

พนักงานพื่นสภาพ หมายถึง พนักงานที่พื่นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัท ในกรณีลาออก เกษียณอายุ การเลิกจ้างจากบริษัท การไม่ผ่านทดลองงาน และเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่

ข้อมูลสถิติด้านสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงาน (ไฟฟ้า)

ข้อมูล	หน่วย	2565	2564	2563
ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า	เมกะวัตต์ชั่วโมง (MW/h)	67,378.00	61,389.00	89,611.00
ค่าไฟฟ้า	บาท (Baht)	346,153.90	199,399.30	407,998.20
สัดส่วนค่าไฟฟ้าต่อรายได้	%	0.0116	0.0067	0.0137

การใช้น้ำ

ข้อมูล	หน่วย	2565	2564	2563
ปริมาณการใช้น้ำประปา	ลูกบาศก์เมตร (M ³)	390.70	352.00	816.00
ค่าน้ำประปา	บาท (Baht)	8,156.34	8,122.85	11,388.05
สัดส่วนค่าน้ำประปาต่อรายได้	%	0.0003	0.0003	0.0004

การเดินทางเพื่อธุรกิจ

ข้อมูล	หน่วย	2565	2564	2563
น้ำมันเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทาง	ลิตร	603.78	706.89	n/a
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	บาท (Baht)	22,795.22	20,242.52	n/a
สัดส่วนค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อรายได้	%	0.0008	0.0007	n/a

หมายเหตุ : ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทาง เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2564

ดัชนีข้อมูลตามกรอบการรายงาน GRI CONTENT INDEX

Statement of use	THAIRE LIFE ASSURANCE PUBLIC COMPANY LIMITED has reported in accordance with the GRI Standards for the period 1 January – 31 December 2022.
GRI 1 used	GRI 1 : Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard (s)	GRI - G4 Financial Service Sector

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
General disclosures					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	10			
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	9			
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	10			
	2-4 Restatements of information	10			
	2-5 External assurance	10			
	2-6 Activities, value chain and other Business relationships	9,13			
	2-7 Employees	60			
	2-8 Workers who are not employees	60			
	2-9 Governance structure and composition	56-1 P. 82			
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	56-1 P. 99			
	2-11 Chair of the highest governance body	56-1 P. 87			
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	56-1 P. 85			
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	56-1 P. 87			
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	17			
	2-15 Conflict of interest	56-1 P. 152			
	2-16 Communication of critical concerns	23			
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	23 - 25			
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	22			
	2-19 Remuneration policies	56-1 P. 102			
	2-20 Process to determine remuneration	56-1 P. 102			
	2-21 Annual total compensation ratio	56-1 P. 104			
	2-22 Statement on sustainable development strategy	12 - 13			
	2-23 Policy commitments	56-1 P. 102			
	2-24 Embedding policy commitments	56-1 P. 67			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	56-1 P. 69			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	23			
	2-27 Compliance with laws and regulations	23			
	2-28 Membership associations	10			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	18			
	2-30 Collective bargaining agreements	-	Information is not available. THREL currently does not collaborate with trade union for establishing Collective bargaining agreement		
Material topics					
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	20			
	3-2 List of material topics	20 - 21			
Corporate Governance					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	22			
GRI 205: Anti -corruption 2016	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	24			
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	25			
GRI 406: Non - discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	23			
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	34 - 35			
Risk Management and Business Continuity Management					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	32			
Long-term Profitability					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	26			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	26			
Competitiveness					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	27			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	27			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
Policy Influence					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	36			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	36			
Product Design and Development					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	38			
GRI 417: Marketing and Labelling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labelling	39			
Innovation and Technology Management in the insurance sector					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	40			
GRI 417: Marketing and Labelling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labelling	40			
Human Capital Development and Employee well - being					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	42			
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	45			
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	44			
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	43 - 44			
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	44			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	45			
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	45			
GRI 406: Non - discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	44 , 50			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
Corporate Responsibility					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	53			
GRI 403: Occupational Health And Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	51			
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	51			
	403-3 Occupational health services	51			
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	51 - 52			
	403-5 Worker training on occupational health and safety	51			
	403-6 Promotion of worker health	51			
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	51			
	403-9 Work-related injuries	61			
	403-10 Work-related ill health	61			
Operational Eco-efficiency					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	55			
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organisation	61			
	302-2 Energy intensity	61			
	302-4 Reduction of energy consumption	55 , 57			
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-3 Water withdrawal	55			
	303-5 Water consumption	55 , 61			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	58			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	58			
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	58			
	305-4 GHG emissions intensity	58			
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	56			
	306-2 Management of significant waste related impacts	56			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
Specific standard disclosure for the financial service sector					
Product portfolio					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	38			
FS 7	Monetary value of products and services designed to deliver a specific social business for each business line broken down by purpose	39			
FS 8	Monetary value of products and services designed to deliver a specific environmental business for each business line broken down by purpose	39			
Local communication					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	54			
FS 13	Access point in low-populated or economically disadvantaged areas by types	54 - 55			
FS 14	Initiatives to improve access to financial services for disadvantaged people	54 - 55			
Financial Literacy					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	54			
FS 16	Initiatives to enhance financial literacy by type of beneficiary (former FS 16)	54			

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อ่าน

ความคิดเห็นของท่านจะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนารายงานความยั่งยืนของบริษัทให้ดียิ่งขึ้น
กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง และเขียนข้อคิดเห็นของท่านลงในช่องว่าง

1 ท่านเป็นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มใด

- พนักงานของบริษัท
- ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน
- ลูกค้า (บริษัทประกันชีวิต)
- หน่วยงานกำกับ / หน่วยงานภาครัฐ
- ชุมชนและสังคม
- อื่น ๆ (ระบุ.....)

2 ท่านได้รับรายงานความยั่งยืนของบริษัท ได้อย่างไร

- เว็บไซต์บริษัท
- งานสัมมนา
- การประชุมสามัญผู้ถือหุ้น
- อื่น ๆ (ระบุ.....)

3 ความพึงพอใจต่อรูปแบบรายงานความยั่งยืนประจำปี 2565

ความสมบูรณ์ของรายงาน	<input type="radio"/> มาก	<input type="radio"/> ปานกลาง	<input type="radio"/> น้อย	<input type="radio"/> ไม่พอใจ
การกำหนดประเด็นของรายงาน	<input type="radio"/> มาก	<input type="radio"/> ปานกลาง	<input type="radio"/> น้อย	<input type="radio"/> ไม่พอใจ
ความน่าสนใจของเนื้อหาในรายงาน	<input type="radio"/> มาก	<input type="radio"/> ปานกลาง	<input type="radio"/> น้อย	<input type="radio"/> ไม่พอใจ
เนื้อหาเข้าใจง่าย	<input type="radio"/> มาก	<input type="radio"/> ปานกลาง	<input type="radio"/> น้อย	<input type="radio"/> ไม่พอใจ
การออกแบบรูปเล่ม	<input type="radio"/> มาก	<input type="radio"/> ปานกลาง	<input type="radio"/> น้อย	<input type="radio"/> ไม่พอใจ
ความพึงพอใจต่อรายงานโดยรวม	<input type="radio"/> มาก	<input type="radio"/> ปานกลาง	<input type="radio"/> น้อย	<input type="radio"/> ไม่พอใจ

4 ท่านสนใจเนื้อหาบทใดมากที่สุด (กรุณาระบุเหตุผล)

.....

.....

5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนารายงานฯ ในปีถัดไป

.....

.....

กรุณากรอกแบบสำรวจและส่งกลับมายังบริษัท ไทยริ้ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
ของอบคุณสำหรับความร่วมมือของท่าน



บริษัท ไทยริ่ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
48/15 ซอยรัชดาภิเษก 20 ถนนรัชดาภิเษก
แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
โทร: (662) 666 9000 โทรสาร: (666) 277 6227
อีเมล: MAILBOX@THAIRELIFE.CO.TH

