





**วิสัยทัศน์**  
Vision

**ไทยรีประกันชีวิต** มุ่งเป็นพันธมิตรในการให้บริการรับประกันภัยต่อด้านชีวิต พร้อมพัฒนา สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการ ที่สร้างคุณค่าให้กับ ลูกค้า เศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน

**“BEING UNIQUE LIFE REINSURANCE SOLUTIONS PROVIDER”**



**เรามุ่งมั่นพัฒนาสร้างสรรค์** ผลิตภัณฑ์และบริการรับประกันภัยต่อ ด้านชีวิตด้วยความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานสากล



**เรารักษาระดับความมั่นคง** ทางการเงินพร้อมสร้างผลตอบแทนอย่าง ยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น



**เรามุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพ** บุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้าน ต่างๆ ของธุรกิจ

**พันธกิจ**  
Mission



## THAIRE LIFE'S GOALS



### พันธกิจทางธุรกิจ

- ด้วยสัมพันธภาพอันยาวนาน เรามุ่งมั่นที่จะสร้างมูลค่าและความสำเร็จที่ยั่งยืนทางธุรกิจให้กับลูกค้า และเป็นพันธมิตรที่ลูกค้าก็ถวิล
- ในฐานะบริษัทประกันภัยต่อในประเทศไทย เรามั่นใจว่า ข้อมูลความรู้ด้านประกันภัยต่อของเราเป็นข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้องแม่นยำ สามารถแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ



### ผู้ถือหุ้น

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



### พนักงาน

- เราให้การพัฒนาบุคลากรที่ดีเยี่ยมและให้การฝึกฝนความเป็นผู้นำเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และเป็นคำมั่นให้กับพนักงานของเรา
- สร้างผลตอบแทนที่จูงใจให้กับพนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

## VALUE STATEMENT

เราจะสร้างคุณค่าให้กับ:



### พันธกิจทางธุรกิจ

- หลักประกันที่มั่นคง
- บริการที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัด
- การเน้นให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาร่วมกัน
- บริการเสริมในเรื่อง การฝึกอบรมและให้คำปรึกษาด้านเทคนิค



### ผู้ถือหุ้น

- เน้นนโยบายการลงทุน แบบอนุรักษนิยม
- การพิจารณารับประกันภัย อย่างมีหลักเกณฑ์ที่ดี
- การจัดการส่วนผสมรวมของธุรกิจ (อย่างมืออาชีพ)
- การดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ



### พนักงาน

- พัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพ และผลผลิตที่สูงขึ้น
- ให้ผลตอบแทนที่ดี
- ให้ความมั่นคงและโอกาส แห่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

# CONTENTS

## 01

- 05 สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 07 รู้จักบริษัทไทยรีประกันชีวิต
- 08 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
- 09 ภาพรวมผลการดำเนินงานของบริษัทในปี 2566

## 02

### มิติทางเศรษฐกิจ การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ และบริการอย่างยั่งยืน

- 25 การกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 30 ความสามารถในการทำกำไร
- 31 ความสามารถในการเติบโต
- 32 การบริหารความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ
- 41 การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ
- 43 การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์

## 03

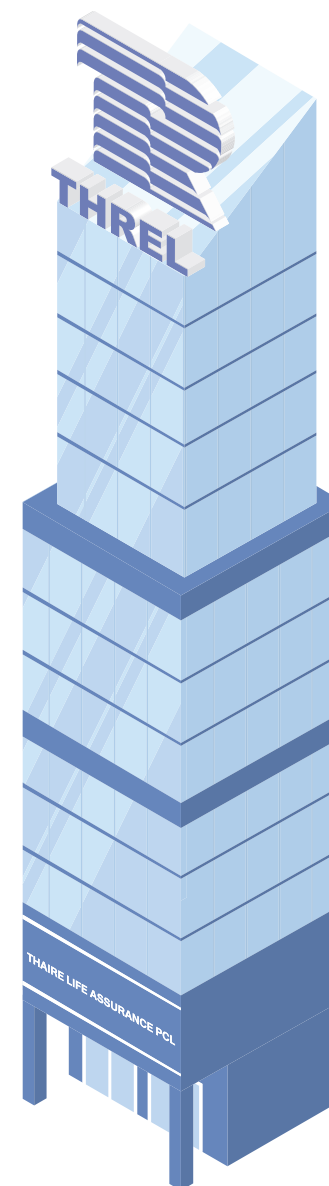
### มิติทางสังคม

- 46 การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางด้านประกันภัย
- 49 การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
- 57 อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 59 การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม

## 04

### มิติสิ่งแวดล้อม

- 62 การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)
- 69 GRI Contents Index
- 76 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อ่าน







**ปี 2566** แม้การกลับมาเปิดประเทศและการมีมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ หลังจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ได้คลี่คลายลง แต่หลายปัจจัยยังคง กดดันเศรษฐกิจโดยเฉพาะประเด็นสงครามรัสเซีย-ยูเครนที่นำไปสู่มาตรการคว่ำบาตรทางการค้า และวิกฤตพลังงานที่มีแนวโน้มยืดเยื้อ การชะลอตัวของเศรษฐกิจ จีน รวมถึงการใช้นโยบายอัตราดอกเบี้ยสูงเพื่อคุมเงินเฟ้อ ส่งผลกระทบต่อต้นทุน และการระเหิดของภาครัฐและเอกชน

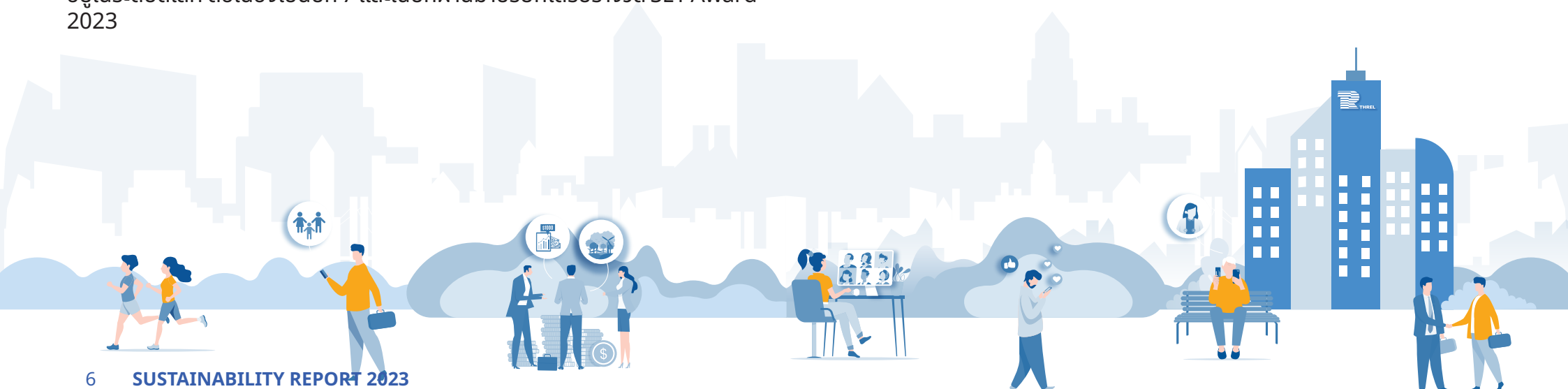
ในด้านของธุรกิจประกันชีวิต สภาวะเศรษฐกิจที่มีปัจจัยลบส่งผลกระทบต่อความสามารถ ในการทำประกันของผู้บริโภค จากกำลังซื้อที่เปราะบางจากค่าครองชีพและหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับสูง อีกทั้งภาคธุรกิจประกันภัยยังประสบกับปริมาณการเพิ่มขึ้นของค่าสินไหมทดแทนจากการที่ประชาชนกลับเข้ารับการรักษาพยาบาลหลังสถานการณ์โควิดที่คลี่คลาย และแนวโน้มค่ารักษาพยาบาลที่เพิ่มสูงขึ้น (Medical Inflation) จากความก้าวหน้าของนวัตกรรมเทคโนโลยีในการรักษาพยาบาลและการใช้ยาที่มีราคาสูงขึ้น อย่างไรก็ตามธุรกิจประกันชีวิตได้รับปัจจัยบวกจากการที่ผู้บริโภคได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพหรือโรคร้ายแรง และความเสี่ยงของการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ รวมถึงภาครัฐที่ช่วยสนับสนุน มาตรการลดหย่อนภาษีของประกันชีวิต

(นายสุทธิ รติรังสรรค์)  
กรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

จากการที่ภาคธุรกิจประกันชีวิตต้องเผชิญกับโอกาสและความท้าทายรอบด้าน ทำให้บริษัทต้องมีการปรับตัวหลากหลายมิติในการดำเนินงาน โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทยังคงเน้นการบริหารจัดการกระบวนการพิจารณารับประกันภัยและบริหารความเสี่ยงด้วยความระมัดระวังรอบด้านทั้งก่อนและหลังการรับประกันภัย ควบคู่กับการดำรงฐานะทางการเงิน สภาพคล่อง และเงินกองทุน (CAR) ให้อยู่ในระดับที่แข็งแกร่งเพื่อรักษาเสถียรภาพทางการเงินที่มั่นคง ตลอดจนมีการศึกษาตลาดและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั้งในและต่างประเทศ โดยบริษัทได้พัฒนาความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจ และยังคงเดินหน้าขยายธุรกิจสู่ภูมิภาคอย่างต่อเนื่องสอดรับแนวนโยบายของบริษัทที่จะดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีจริยธรรมธุรกิจ เพื่อให้บริษัทสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนและบรรลุวิสัยทัศน์ของบริษัทในการมุ่งสู่การเป็น “Being unique life reinsurance solutions providers” และจากการที่บริษัทให้ความสำคัญกับการผนวกแนวคิดด้านความยั่งยืนเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งเน้นดุลยภาพในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ประกอบด้วย การเจริญเติบโตขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาสังคม ซึ่งการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบแนวคิดด้านความยั่งยืนของบริษัทและตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล ทำให้ในปี 2566 บริษัทได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) จากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ก.ล.ต.) และสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ที่ระดับ 5 ดาว ซึ่งหมายถึงบริษัทมีการกำกับดูแลกิจการอยู่ในระดับดีเลิศ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 7 และในปีที่ผ่านมาบริษัทได้รับรางวัล SET Award 2023

ในประเภทรางวัล “Best Company Performance Awards” และประเภทรางวัล “Best CEO Awards” ซึ่งอยู่ในกลุ่มรางวัล Business Excellence จากงานประกาศรางวัล SET Award 2023 จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร่วมกับวารสารการเงินธนาคาร โดยรางวัลในกลุ่ม Business Excellence จะมอบให้แก่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีผลการดำเนินงานยอดเยี่ยม ทั้งในเรื่องผลประโยชน์การทางธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทยังได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อหุ้นยั่งยืน หรือ Thailand Sustainability Investment (THSI) ประจำปี 2566 จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นพัฒนาการบริหารจัดการธุรกิจให้เติบโตตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน อีกทั้งได้ประกาศใช้นโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน (Collective Action Coalition Against Corruption: CAC) และประกาศใช้นโยบายธรรมาภิบาลการลงทุน (Investment Governance Policy) สื่อถึงความมุ่งมั่นของบริษัทที่จะดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีจริยธรรมธุรกิจ

จากผลการดำเนินงานที่กล่าวมา ในฐานะตัวแทนของบริษัท ผมขอแสดงความขอบคุณและขอให้คำมั่นว่าจะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ผลักดันให้บริษัทดำเนินธุรกิจสู่อนาคตที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป



## รู้จักบริษัทไทยรีประกันชีวิต

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

### ลักษณะการประกอบธุรกิจ

บริษัทมีความมั่นใจว่าผู้บริหารและพนักงานของบริษัท มีความรู้ความเข้าใจธุรกิจประกันชีวิตต่อตามมาตรฐานสากล รวมถึงมีความเข้าใจถึงความต้องการผลิตภัณฑ์ ประกันชีวิตของคนไทยเป็นอย่างดี มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิค การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การวิจัยและการวางแผน ตลอดจนการบริหารความเสี่ยง มีความสามารถ บริหารและพัฒนาธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้วิสัยทัศน์ไทยรีประกันชีวิตมุ่งเป็นพันธมิตรในการให้บริการรับประกันภัยต่อด้านชีวิต พร้อมพัฒนา สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการ ที่สร้างคุณค่าให้กับ ลูกค้า เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน โดยบริษัทได้กำหนดกลยุทธ์ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาธุรกิจกับคู่ค้ารายใหม่ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจประกันชีวิต และที่มีความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่การบริการเพื่อเพิ่มศักยภาพของบริษัท 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



ประกันชีวิตสามัญ



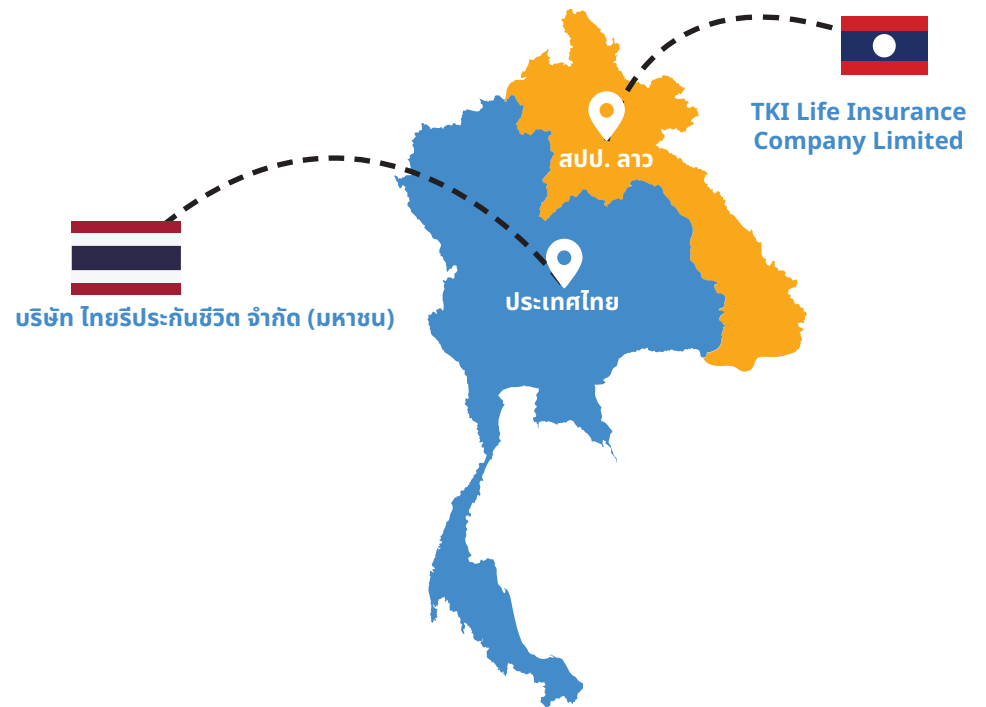
ประกันชีวิตกลุ่ม



ประกันชีวิตเพื่อคุ้มครอง  
สินเชื่อ



ประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ



## เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำรายงานความยั่งยืนขึ้นเพื่อเปิดเผยให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบถึงแนวทางการดำเนินงานและ ผลการดำเนินงานตามประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท โดยครอบคลุมผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2566

รายงานความยั่งยืนเล่มนี้ถูกจัดทำขึ้นตามแนวทางกรอบการจัดทำรายงานสากล Global Reporting Initiative (GRI) และแนวทางการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติมของกลุ่มธุรกิจการเงิน (Financial Services Sector Supplement) โดยกระบวนการจัดทำรายงานฉบับนี้ ประยุกต์ใช้หลักการรายงาน (Reporting Principles) ของ GRI Standards โดยพิจารณาความครอบคลุมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และบริบทด้านความยั่งยืนที่มีความสำคัญต่อบริษัทฯ

### การกำหนดเนื้อหาารายงาน

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

#### 1 การระบุประเด็นที่สำคัญและกำหนดขอบเขตของการรายงาน



ระบุประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนของบริษัท ในมิติด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม รวมถึงความเสี่ยงและโอกาสต่อธุรกิจทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก อาทิ ทิศทางและกลยุทธ์ธุรกิจ ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ ประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสำคัญในบริบทของความยั่งยืน

#### 2 การจัดลำดับประเด็นที่สำคัญ



ผู้บริหารและคณะทำงานจัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นที่สำคัญ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ ผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท และความสนใจของผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาน้ำหนักตามเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง และโอกาสในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

#### 3 การตรวจสอบประเด็นที่สำคัญ



จัดทำผลสรุปของประเด็นสำคัญ รวมถึงความสอดคล้องกันกับหมวดการรายงานของ GRI และขอบเขตการรายงาน ซึ่งฝ่ายวางแผนและวิเคราะห์ทางการเงิน เป็นผู้จัดทำข้อมูลตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และคณะผู้บริหารให้ความเห็นชอบ เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลมีความถูกต้อง และครบถ้วน

#### 4 การพัฒนาการรายงานอย่างต่อเนื่อง



บริษัทมีแผนทบทวนการเปิดเผยข้อมูลในรายงานอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการรายงานความยั่งยืนในฉบับถัดไป ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการสื่อสาร

### ด้านเศรษฐกิจ

เบี้ยประกันชีวิตต่อรับ

**3,455** บาท 

กำไรสุทธิ

**62** ล้านบาท 



อัตราการจ่ายเงินปันผล  
ต่อกำไรสุทธิ

**84.8%**



อัตราส่วนผลตอบแทน  
ต่อส่วนผู้ถือหุ้น

**4.4%**



อัตราส่วนความเพียงพอ  
ของเงินกองทุน

**329%**



อัตราส่วนรวมค่าสินไหมทดแทนและ  
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

**99.9%**

### ด้านบุคลากร

จำนวนพนักงาน



ชาย **16** คน

หญิง **39** คน

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการพัฒนา  
พนักงานรวมทั้งสิ้น

**> 500,000** บาท 

จำนวนชั่วโมงการอบรม  
ของพนักงานเฉลี่ย

**69** ชั่วโมงต่อคนต่อปี



ผลคะแนนความผูกพัน  
ของพนักงานต่อองค์กรสูงสุด

**> 79.79%**



ด้าน People (ผู้บริหาร, หัวหน้า, เพื่อน)

### ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

จำนวนพนักงานที่มีส่วนร่วมและ  
สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและ  
สิ่งแวดล้อม

**>80%**



จากจำนวนพนักงานทั้งหมด

ลดการใช้ไฟฟ้า\*

**13%**

(เทียบกับปีฐาน 2563)



ลดการใช้น้ำ\*

**11%**

(เทียบกับปีฐาน 2563)



ลดปริมาณกระดาษ A4  
ภายในสำนักงาน

**33%**

(เทียบกับปีฐาน 2563)



จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อสังคม



**3**

โครงการ



## รางวัลและความภาคภูมิใจ

จากการที่บริษัทมุ่งมั่นในการพัฒนาการดำเนินงานในด้านธุรกิจประกันชีวิต โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ด้วยการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล และการตระหนักถึงความสำคัญของสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลให้ปี 2566 บริษัทได้รับรางวัลจากสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและระดับสากล

### ไทยีไลฟ์ได้รับรางวัลบริษัทที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น ในงาน SET Awards 2023



นายสุทธิ รจิตรังสรรค์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เข้ารับรางวัล **"Outstanding CEO Awards"** ในฐานะผู้บริหารยอดเยี่ยมที่มีวิสัยทัศน์โดดเด่น สามารถพัฒนาและนำพาองค์กรให้เติบโตท่ามกลางสถานการณ์ที่มีความท้าทายรอบด้าน สร้างผลประกอบการที่ยอดเยี่ยม นำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังได้รับรางวัลบริษัทจดทะเบียนที่มีผลดำเนินงานโดดเด่น Outstanding Company Performance Awards ที่มีมูลค่าทางการตลาด (Market Capitalization) ไม่เกิน 3,000 ล้านบาท จากความโดดเด่นด้านการดำเนินธุรกิจที่สามารถสร้างผลประกอบการทางธุรกิจที่เติบโต โดยมีนายวิพล วรเสนาหฤท กรรมการผู้จัดการ พร้อมด้วยผู้บริหารระดับสูงของบริษัทร่วมรับรางวัลดังกล่าว

### CORPORATE GOVERNANCE REPORT



ไทยีไลฟ์ ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน (CGR) ประจำปี 2565 ระดับ **"ดีเลิศ"**

### ANNUAL GENERAL MEETING CHECKLIST SCORE



ไทยีไลฟ์ ได้รับการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2566 (AGM Checklist) โดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย สมาคม บริษัทจดทะเบียนและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ ประจำปี 2566 ได้ 100 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ **"ดีเยี่ยม"**

### SET ESG Ratings ประจำปี 2566 ที่ระดับ A



บริษัทฯ ได้ผ่านการคัดเลือกและได้รับการประเมินให้เป็นหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings 1 ใน 193 บริษัท ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 สะท้อนให้เห็นถึงการกำกับดูแลกิจการได้อย่างดีเยี่ยมของบริษัทฯ คำนึงถึงผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งมุ่งมั่นในการสร้างความยั่งยืนให้กับทั้งธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

### COLLECTIVE ACTION AGAINST CORRUPTION



ไทยีไลฟ์ เป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย

## ข้อมูลทั่วไปของบริษัท



ชื่อบริษัท  
**บริษัท ไทยรีประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)**



กลุ่มอุตสาหกรรม  
กลุ่มธุรกิจการเงิน



ลักษณะกิจการ  
บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



พื้นที่ดำเนินธุรกิจ  
ประเทศไทย



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



เลขทะเบียนบริษัท  
0107554000241



โทรศัพท์  
02 666 9000



โทรสาร  
02 277 6227



เว็บไซต์  
[www.thairelife.co.th](http://www.thairelife.co.th)

### การเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ

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

### รายงานฉบับก่อนหน้า

รายงานความยั่งยืน 2566 บริษัท ไทยรีประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

### การรับรองคุณภาพรายงาน

ข้อมูลทางการเงินในรายงานฉบับนี้ นำข้อมูลมาจากระบบบัญชีเดียวกันกับที่ใช้จัดทำงบการเงินและข้อมูลทางการเงินที่แสดงในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2566 ของบริษัท ไทยรีประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สำหรับเนื้อหาและข้อมูลอื่นๆ นอกเหนือจากข้อมูลทางการเงินที่แสดงในรายงาน อาทิ ข้อมูลจากระบบการดำเนินงาน การบันทึกค่าจากหลักฐานทางบัญชี การประเมินค่าตัวเลขบนพื้นฐานที่มีหลักการ และยังไม่ได้มีการรับรองจากหน่วยงานภายนอก

### ช่องทางการติดต่อกรณีที่มีคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาของรายงาน

**ฝ่ายวางแผนและวิเคราะห์ทางการเงิน (Financial Planning and Analysis)**  
บริษัท ไทยรีประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)  
48/15 อาคารไทยรีประกันชีวิต 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 ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาธุรกิจกับคู่ค้ารายใหม่ทั้งที่เกี่ยวข้อโดยตรงกับธุรกิจประกันชีวิตและที่มีความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่คุณค่า เพื่อเพิ่มศักยภาพของบริษัท และส่งมอบคุณค่าผ่านผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าและสังคมไทย อีกทั้งยังเป็นการช่วยเสริมสร้างให้บริษัทแข็งแกร่งท่ามกลางความท้าทายที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองและเติบโตไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย



## กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ

บริษัทมีเป้าหมายที่จะเป็นมากกว่าผู้ให้บริการรับประกันภัยต่อแบบดั้งเดิมเพียงอย่างเดียว จึงได้มุ่งที่จะพัฒนาองค์กร ให้สามารถให้บริการลูกค้าบริษัทประกันชีวิตได้ครบวงจร พร้อมให้บริการรับประกันชีวิตต่อ โดยการเข้าร่วมพัฒนาธุรกิจ วางแผนการตลาด พัฒนาผลิตภัณฑ์และกำหนดแนวทางการพิจารณารับประกัน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนวทางพิจารณาสินไหมทดแทน นอกจากนี้ บริษัทยังขยายการให้บริการการรับประกันชีวิตต่อ ให้คำแนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ และแนวทางการรับประกันเพิ่มเติม พร้อมศึกษาแนวโน้มพฤติกรรมผู้บริโภคและสภาวะตลาดอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาธุรกิจให้ตอบโจทยความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภคและสามารถเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งแบบการรับประกันชีวิตต่างๆ ที่บริษัทประกันชีวิตสามารถนำไปขายผ่านช่องทางตัวแทน นำไปเสนอขายผ่านสถาบันการเงิน และช่องทางดิจิทัล เช่น แบบประกันสุขภาพ แบบประกันโรคร้ายแรง แบบประกันคุ้มครองสินเชื่อ แบบประกันชีวิตและอุบัติเหตุ เป็นต้น รวมถึงความมุ่งมั่นที่จะขยายธุรกิจในตลาดต่างประเทศ โดยในปัจจุบันมีการดำเนินงานในการพัฒนาธุรกิจหลายประเทศในแถบเอเชีย ด้วยกลยุทธ์ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิต การรับประกันชีวิตแบบเฉพาะราย และประกันสุขภาพ และการบริหารจัดการขององค์กรเพื่อให้บริหารงานต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับแผนงานด้านการรับประกันภัยต่อ เน้นขยายการรับงานในแต่ละผลิตภัณฑ์ จากลูกค้าให้ครอบคลุมมากขึ้นและรักษาอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยใช้นโยบายจัดการต้นทุนของการขยายงานตามหลักการดำรงเงินกองทุนฯ และคำนึงถึงผลตอบแทนต่อการใช้เงินกองทุนตามระดับความเสี่ยงที่คุ้มค่า พัฒนาธุรกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจประกันชีวิตและความต้องการของผู้บริโภค ศึกษานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อมาใช้ในการวางแผนการตลาด พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เหมาะสมกับช่องทางการขายที่หลากหลายครอบคลุมทุกกลุ่มลูกค้า

สำหรับแผนงานด้านการสนับสนุนการดำเนินงาน บริษัทได้ลงทุนระบบเทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลองค์กร โดยเฉพาะการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรฐานบัญชีสากล (IFRS17) บริษัทยังอยู่ในระหว่างการเตรียมงานเพื่อให้พร้อมรองรับเกณฑ์กฎหมายใหม่ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ มกราคมปี 2568

การเปลี่ยนแปลงทางสภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวน ซึ่งมีผลกระทบต่อธุรกิจประกัน บริษัทได้เรียนรู้และยังมุ่งมั่นในการปรับปรุงการนโยบายการจัดการ รวมถึงการดูแลและพัฒนาบุคลากรผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงบริษัทได้มุ่งมั่นในการสรรหาบุคลากรที่มีประสบการณ์และแนวคิดใหม่ๆ มาร่วมในการปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาทีมงานให้มีคุณภาพ เพื่อเป้าหมายในการสร้างการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยในปี 2566 บริษัทยังคงมุ่งมั่นการสร้างความสำเร็จเติบโตของธุรกิจผ่านกลยุทธ์สำคัญ ดังนี้



## 5 Pillars strategies for long-term growth

### Strategic prioritize

Maintaining BAU profitability and driving new growth thru new S-Curve and digitalization

Growth on health	Life Business Expansion	Enlarge FAC	International Market	Partnership
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Focus Co-develop Critical Illness product with Cedants.</li> <li>• Ensure Health ins product expansion with profitable.</li> <li>• Provide product &amp; service solution with partners</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Develop Long term business via Leasing, Microcredit co.</li> <li>• Expand new Life Business e.g. Credit life, Ordinary life</li> <li>• Explore on Alternative Reinsurance Solutions (ARS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pro- active offering facultative service</li> <li>• Increase and balancing profitability through Group Facultative service expansion</li> </ul>	<p>Tailor-made product by country, Facultative Quote</p> <p><u>Focus</u> &gt;&gt; Indonesia, Cambodia</p> <p><u>Maintain</u> &gt;&gt;Laos, Taiwan</p>	<p>Build partnership with Platform, Broker, Reinsurer</p> <p>&gt;&gt; Collaboration on</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Product development</li> <li>- Retrocession</li> <li>- Alternative Reinsurance solution (ARS)</li> <li>- Marketing tool/service</li> <li>- Database sponsor</li> </ul>

### Supportive

Enhance company competitiveness	Product development	Finance	Process improvement	Employee engagement
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medical guideline project</li> <li>• Marketing tool</li> <li>• EV &amp; VNB project</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• New product &amp; market intelligent</li> <li>• PGC process</li> <li>• Pricing tools &amp; stat database</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TFRS17 &amp; TFRS9</li> <li>• FX management</li> <li>• Dashboard reporting tools.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Treaty control system</li> <li>• Control and Self Assessment (RCSA) project</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Succession plan &amp; Career development</li> <li>• Teamwork management (collaboration + satisfaction)</li> </ul>

# แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน

Commitment to High Purpose

**Being unique life reinsurance smart solution partner for wellness eco system**

Sustainable Development



Growth on health	Partnership	Economic	Governance
Enlarge FAC	International Market	Social	
Life Business Expansion	Data Management	Environmental	

การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่สร้างคุณค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน  
การรับประกันภัยต่ออย่างมีความรับผิดชอบ  
การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจากการดำเนินธุรกิจ

Sustainability Strategy



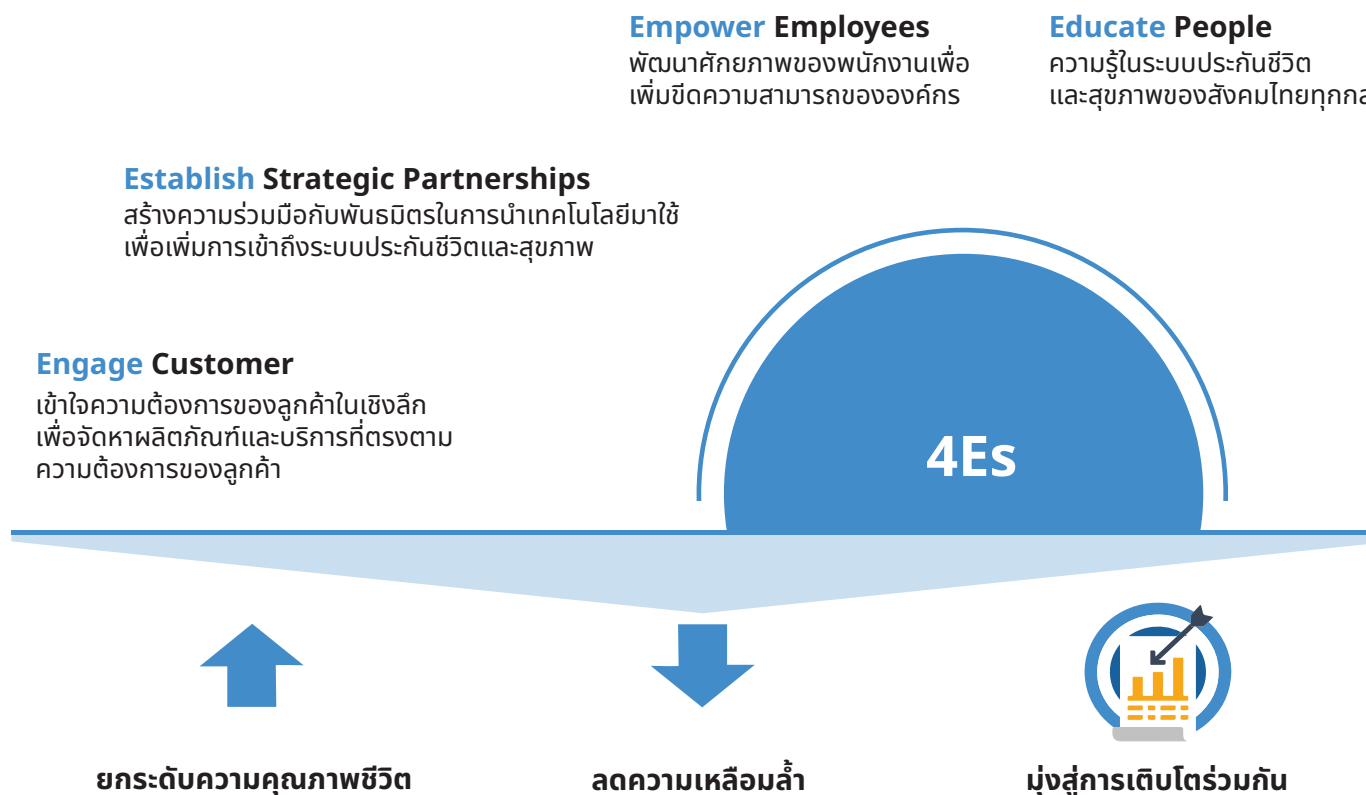
Always put ourselves in customer's shoes	Collaborating to create intelligent product and services	Happy @thaire Life	Public Knowledge Sharing
--	--	--------------------	--------------------------

Sustainability Initiatives

<ul style="list-style-type: none"> <li>Maximize Capital capability</li> <li>Cooperate Strategy &amp; Business Analysis</li> <li>Setup Alternative solution department</li> <li>Leveraging digital to operation process</li> <li>Product development</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Healthcare service partners</li> <li>Reinsurance partners</li> <li>Broker partners</li> <li>Tech company partners</li> <li>Invest in Product development solution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultivating an Innovation Mindset</li> <li>Process improvement</li> <li>Talent Management</li> <li>Training roadmap by career path development</li> <li>Inspiration event for employee</li> <li>Go green awareness</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Public online research</li> <li>Educate health awareness to society</li> <li>Build up principle of insurance literacy</li> <li>Promote positive attitude in insurance essential</li> </ul>
--	---	--	---

## กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน Sustainability Strategies

การดำเนินงานด้าน ESG เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจที่บริษัทต้องปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัท ดังนี้



## เป้าหมายและผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาความยั่งยืน	เป้าหมายระยะยาว ปี 2566 - 2568	เป้าหมายปี 2566	ผลการดำเนินงานปี 2566
<b>มิติเศรษฐกิจ : การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่สร้างคุณค่าให้กับเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน</b>			
Corporate Governance & Compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับดีเลิศ</li> <li>ไม่มีคำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับดีเลิศ</li> <li>ไม่มีคำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีเลิศ จากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย</li> <li>ผลการประเมิน 100 คะแนนเต็ม จากโครงการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นโดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทยร่วมกับสำนักงาน กสท. และสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย</li> <li>ไม่มีประเด็นหรือข้อร้องเรียนจากผลการตรวจสอบของหน่วยงานกำกับดูแล</li> </ul>
ความสามารถในการทำกำไร	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ claim ลดลงจากการสร้าง awareness เรื่องการรักษาสุขภาพผ่าน application health tracker ต่าง ๆ</li> <li>ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ commission จะสามารถลดลงจากการเพิ่มช่องทางการขายผ่าน digital</li> <li>จัดหา business model ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อช่วยลดต้นทุน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการออก product ใหม่ ที่มีต้นทุนต่ำและบริษัทมีความสามารถในการบริหารจัดการต้นทุนเพื่อให้มีอัตรากำไรเป็นไปตามเป้าหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Combined ratio อยู่ที่ 99.9% เนื่องจากได้รับผลกระทบจากอัตรากำไรใหม่ที่สูงผิดปกติ โดยบริษัทอยู่ในกระบวนการแก้ไขปรับปรุง</li> <li>เพิ่มการเติบโตของ individual health 36%</li> </ul>
ความสามารถในการเติบโต	<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างธุรกิจเติบโตเป็น 2 เท่าภายใน 10 ปี ข้างหน้า</li> <li>เป้าหมายรายได้ 4,000 ล้าน ภายในปี 2573</li> <li>มีส่วนร่วมในการผลักดันให้ penetration rate ของประเทศไทยเพิ่มขึ้นจาก 40% เป็นอย่างน้อย 50%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างน้อย 2 สัญญา</li> <li>มีการร่วมลงนามกับบริษัทในต่างประเทศอย่างน้อย 3 สัญญา</li> <li>มีการร่วมลงนามกับบริษัทพันธมิตรอย่างน้อย 2 สัญญา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีเบี้ยประกันภัยต่อรับเติบโต 17%</li> <li>มีผลิตภัณฑ์ใหม่ 8 ผลิตภัณฑ์ เป็นผลิตภัณฑ์ที่พร้อมออกขาย 1 สัญญา</li> <li>มีสัญญาใหม่จากต่างประเทศ 4 สัญญา รวมคิดเป็นรายได้ 30 ล้านบาท</li> <li>มีสัญญาที่เกิดจากการร่วมมือทางธุรกิจกับพันธมิตร 4 สัญญา</li> </ul>
Policy Influence การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มจำนวนสัญญาที่ได้รับจาก ceding company ที่เคยมีข้อจำกัดทางด้านนโยบายการส่งงานประกันภัยต่ออย่างน้อยบริษัทละ 1 สัญญา</li> <li>จัดทำข้อมูลภาพรวมการประกันต่อของภูมิภาคอาเซียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบายและนัดหารือกับ สำนักงาน คปภ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของ ceding company อย่างน้อย 1 กลยุทธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถจัดทำสัญญาประกันต่อรูปแบบใหม่ (Alternative reinsurance solution) ตามนโยบายบริหารความเสี่ยงของลูกค้าที่เป็น ceding company</li> <li>จัดหลักสูตรให้ความรู้ด้านประกันและ financial literacy กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา</li> </ul>

**มิติสังคม : การรับประกันภัยต่ออย่างมีความรับผิดชอบ**

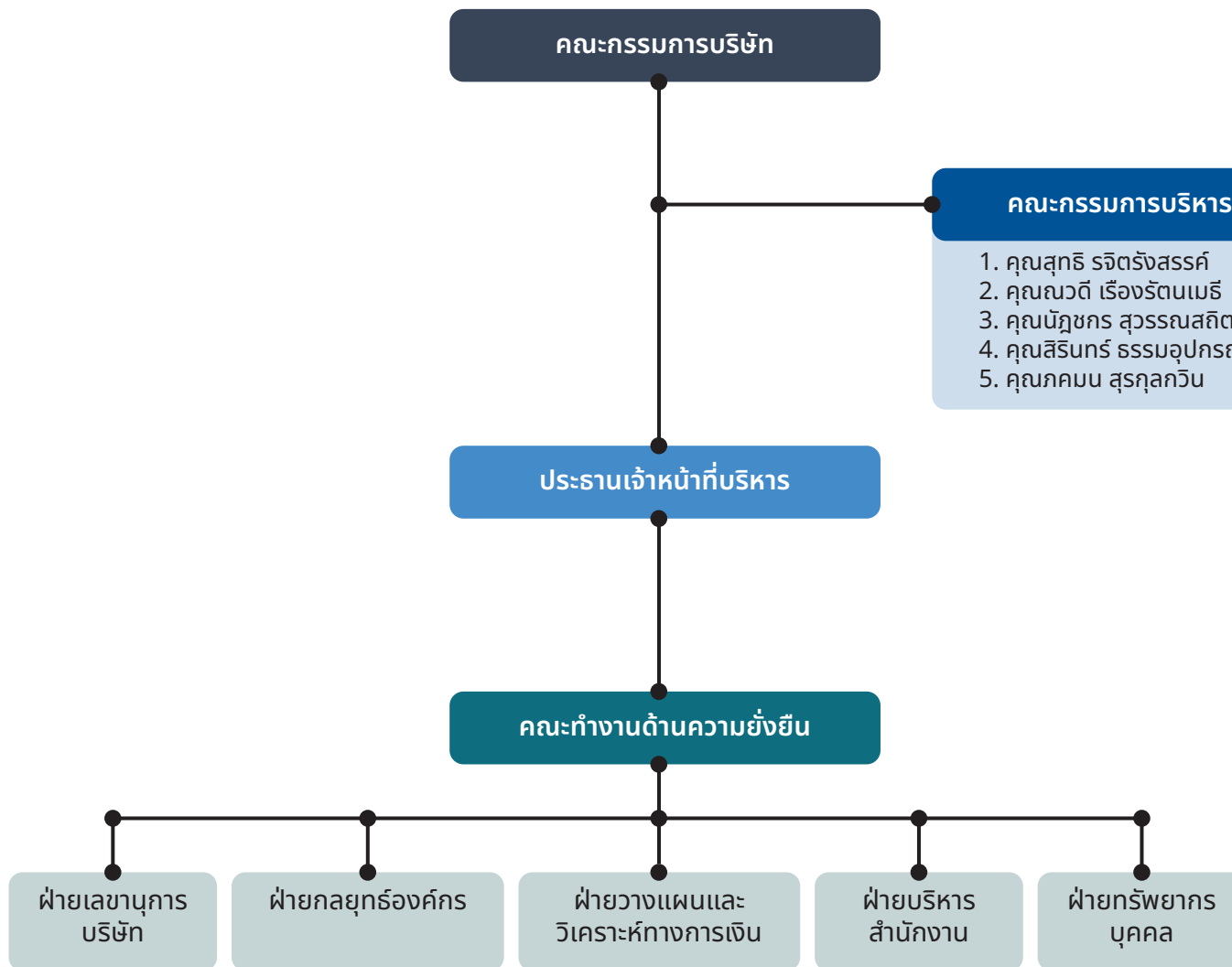
<p>การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางด้านประกันภัย ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่เข้าถึงทุกกลุ่มสังคมทำให้ประชาชนไทยมีหลักประกันทางด้านการเงิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการเสริมสร้างธุรกิจประกันชีวิตของไทยอย่างน้อย 1 นวัตกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การวิเคราะห์ข้อมูลสินไหมสุขภาพด้วยใช้ data analytic เพื่อศึกษาค่าสินไหมของประกันกลุ่ม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเบี้ยประกันกลุ่ม แยกกลุ่มเดิม และกลุ่มใหม่ เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของค่าเบี้ยและค่าสินไหม เพื่อนำไปกำหนดทิศทางของราคาในปี 2567</li> </ul>
<p>การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ 88 หรือได้รับรางวัล Best Employer ในสถาบันที่ได้รับการรับรองว่าอยู่ในระดับประเทศหรือระดับสากล</li> <li>• จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปีเฉลี่ยมากกว่า 80 ชั่วโมงขึ้นไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ 50</li> <li>• จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปีเฉลี่ยมากกว่า 50 ชั่วโมง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ 82</li> <li>• จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปีเฉลี่ย 69 ชั่วโมง</li> </ul>
<p>การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเงินการมีหลักประกันของคนในสังคม (Financial Literacy)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนกิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านประกันกับสังคมของบริษัท มากกว่า 3 โครงการ</li> <li>• จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 600 คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนกิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านประกันกับสังคมของบริษัทมากกว่า 1 โครงการ</li> <li>• จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 200 คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนกิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านประกันสังคมของบริษัท 2 โครงการ</li> <li>• จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 167 คน</li> </ul>
<p>อาสาสมัครและความปลอดภัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานเป็นศูนย์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานเป็นศูนย์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานเป็นศูนย์</li> </ul>

**มิติสิ่งแวดล้อม : การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจากการดำเนินธุรกิจ**

<p>การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การใช้พลังงานไฟฟ้าลดลงร้อยละ 5 (เทียบกับปีฐาน 2563)</li> <li>• การใช้น้ำอยู่ในระดับ 900 – 1,000 หน่วย (cu.m.)</li> <li>• ปริมาณกระดาษลดลงร้อยละ 5 (เทียบกับปีฐาน 2563)</li> <li>• การปล่อย carbon footprint organization ลดลงจากปีฐาน 2565</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ปริมาณการใช้ไฟฟ้าไม่เกิน 100,000 หน่วยต่อปี (kWh)</li> <li>• ปริมาณการใช้น้ำไม่เกินไม่เกิน 1,000 หน่วยต่อปี (cu.m.)</li> <li>• ปริมาณกระดาษลดลงร้อยละ 5 (เทียบกับปีฐาน 2563)</li> <li>• การปล่อย carbon footprint organization ลดลงจากปีฐาน 2565</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ปริมาณการใช้ไฟฟ้า 78,159.0 หน่วย (kWh)</li> <li>• ปริมาณการใช้น้ำ 723.0 หน่วย (cu.m.)</li> <li>• ปริมาณการใช้กระดาษลดลง 33% (เทียบกับปีฐาน 2563)</li> <li>• การปล่อย carbon footprint organization เพิ่มขึ้นจากปีฐาน</li> </ul>
---	--	--	--

บริษัทได้กำหนดโครงสร้างการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน และมีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ดังนี้

## โครงสร้างการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนของบริษัท



### คณะกรรมการบริหาร

1. คุณสุทธิ รัชตรังสรรค์
2. คุณณวดี เรืองรัตนเมธี
3. คุณนันทกร สุวรรณสภิตย์
4. คุณสิรินทร์ ธรรมอุกรณ์
5. คุณภคมน สุรกุลกวัน

- พิจารณานโยบายที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน
- ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ

- ติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- ผลักดันการมีส่วนร่วมกับพนักงาน
- ดูแลการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน

- ผนวกกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนกับกลยุทธ์ของบริษัท
- ติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย




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

## แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทมีการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญตามพันธกิจของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการระบุการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม เพื่อทบทวนการดำเนินงานของบริษัท ที่อาจเกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	กระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	การสร้างคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้เสีย	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองผู้มีส่วนได้เสีย
<b>ผู้ถือหุ้น</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินธุรกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัท</li> <li>ผลตอบแทนการลงทุนที่คุ้มค่าและการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน</li> <li>มีการบริหารความเสี่ยงและการกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมผู้ถือหุ้น</li> <li>การแสดงความคิดเห็นหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน</li> <li>การเปิดเผยผลการดำเนินงาน</li> <li>การจัดทำรายงานประจำปี</li> <li>การจัดกิจกรรม Road Show</li> <li>การประสานงานกับหน่วยงาน IR</li> <li>การพบปะให้ข้อมูลกับนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ นักลงทุน และผู้จัดการกองทุนรวม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างผลตอบแทนอย่างต่อเนื่องแก่ผู้ถือหุ้น</li> <li>ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน</li> <li>เปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันเวลา ทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หัวข้อการกำกับดูแลกิจการที่ดี Corporate Governance &amp; Compliance</li> <li>หัวข้อความสามารถในการกำกับไร</li> <li>หัวข้อความสามารถในการเติบโต</li> </ul>
<b>พนักงาน</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม</li> <li>มีความมั่นคงและการเติบโตในการทำงาน</li> <li>สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การบริหารงานบุคคล</li> <li>ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ</li> <li>ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัท</li> <li>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>การส่งเสริมการพัฒนาคความรู้ความสามารถของพนักงาน</li> <li>การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน</li> <li>การแสดงความคิดเห็นหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีกระบวนการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส</li> <li>ดูแลผลตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่</li> <li>ส่งเสริมการพัฒนาคความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หัวข้อการพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน</li> <li>อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> </ul>
<b>ลูกค้า (บริษัทประกันชีวิต)</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>คุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการที่ดี</li> <li>การให้ข้อมูลที่ ครบถ้วน เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ</li> <li>การตอบสนองความต้องการต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการ</li> <li>การพบปะลูกค้า และการให้คำแนะนำช่วยเหลือ</li> <li>การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่ลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการร่วมกับลูกค้า</li> <li>ส่งเสริมการให้บริการของบริษัทในเครือ ที่ดำเนินธุรกิจด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นแก่กลุ่มลูกค้าธุรกิจประกันชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หัวข้อความสามารถในการกำกับไร</li> <li>หัวข้อความสามารถในการเติบโต</li> <li>หัวข้อการบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ</li> <li>หัวข้อการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์</li> <li>หัวข้อการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางด้านประกันภัย</li> </ul>



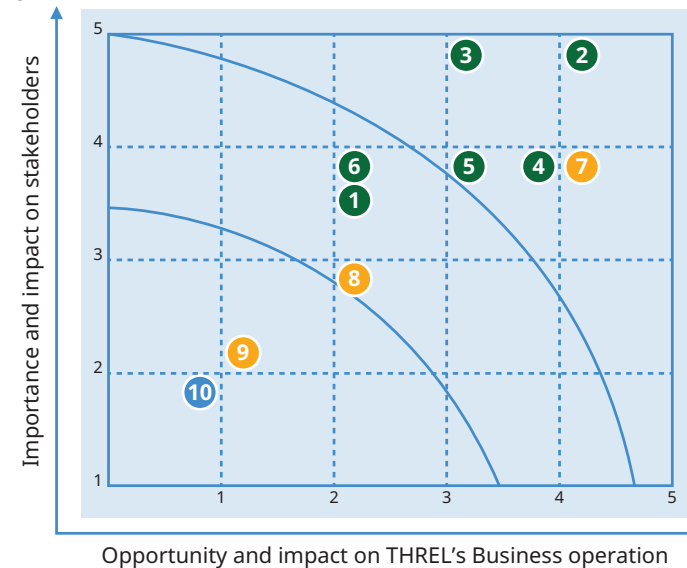
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	กระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	การสร้างคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้เสีย	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองผู้มีส่วนได้เสีย
<b>คู่ค้า คู่แข่งทางการค้า และเจ้าหนี้</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม</li> <li>มีการชำระเงินตามกำหนด</li> <li>การสร้างมูลค่าเพิ่มและความร่วมมือในระยะยาว</li> <li>การรักษาความลับของคู่ค้า คู่แข่งทางการค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การติดต่อสื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ</li> <li>การร่วมมือทางธุรกิจ</li> <li>การจัดทำสัญญา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้า หรือคู่สัญญา ไม่เอาரிตเอาเปรียบ</li> <li>การแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ</li> <li>การดำเนินงานเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ</li> <li>หัวข้อนโยบายสิทธิมนุษยชน</li> <li>หัวข้อการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)</li> </ul>
<b>หน่วยงานกำกับดูแลและหน่วยงานของรัฐ</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบต่าง ๆ</li> <li>ให้ความร่วมมือและสนับสนุนนโยบาย และกิจการงานต่าง ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการของหน่วยงานกำกับดูแลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง</li> <li>การจัดส่งรายงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดและถูกต้อง</li> <li>ความร่วมมืออันดีระหว่างหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หัวข้อการกำกับดูแลกิจการที่ดี Corporate Governance &amp; Compliance</li> <li>หัวข้อการบริหารความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ</li> <li>หัวข้อ Policy Influence การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ</li> </ul>
<b>ชุมชนและสังคม</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดูแล รักษาสภาพแวดล้อม และการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ</li> <li>การปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ต่าง ๆ</li> <li>การสนับสนุนช่วยเหลือทางสังคม เช่น การบริจาคตามสถานที่หรือมูลนิธิต่าง ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเลือกใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>การส่งเสริม สนับสนุน ให้เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน และสังคมที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อาชีพอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>หัวข้อการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)</li> </ul>

## การกำหนดประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการกำหนดประเด็นด้านความยั่งยืนโดยรวมและนำมาจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งเป็นประเด็นที่กำลังให้ความสนใจและเป็นประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงธุรกิจประกันและธุรกิจการเงินในระดับสากลที่ให้ความสำคัญกับประเด็นความยั่งยืนต่อการดำเนินธุรกิจ อาทิ Insurance Banana Skins รวมถึง Mega Trend ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น pandemic crisis ภัยคุกคามทางด้าน cyber security เป็นต้น เพื่อให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อการให้ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม ตลอดจนสร้างคุณค่าร่วมต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

## การประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ

ในปี 2566 บริษัทยังคงกำหนดประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ 10 ประเด็นเช่นเดียวกับปี 2565 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 การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ




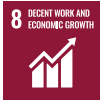




### Environment

- 10 การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)



## ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญและขอบเขตผลกระทบ

ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ	กรอบของ GRI	ขอบเขตผลกระทบ		หน้า	SDGs
		ภายในองค์กร	ภายนอกองค์กร		
1. Corporate Governance & Compliance	- การต่อต้านการทุจริต	พนักงานบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอกทั้งหมด	25	 
2. ความสามารถในการทำกำไร	- มูลค่าทางเศรษฐกิจทางตรงที่ถูกสร้างขึ้นและกระจายออกไป	พนักงานบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอกทั้งหมด	30	
3. ความสามารถในการเติบโต	- มูลค่าทางเศรษฐกิจทางตรงที่ถูกสร้างขึ้นและกระจายออกไป	พนักงานบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอกทั้งหมด	31	
4. การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ	- การกำกับดูแลความเสี่ยง - ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล - การป้องกันอาชญากรรมไซเบอร์*	พนักงานบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอกทั้งหมด	32	
5. Policy Influence การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ	- มูลค่าทางเศรษฐกิจทางตรงที่ถูกสร้างขึ้นและกระจายออกไป	พนักงานบริษัท	ลูกค้า และหน่วย งานกำกับดูแล	41	
6. การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	- การตลาดและการแสดงฉลาก	พนักงานบริษัท	ลูกค้า คู่ค้า รวมถึง เจ้าหน้าที่	43	 
7. การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางด้านประกันภัย	- การตลาดและการแสดงฉลาก	พนักงานบริษัท	ลูกค้า คู่ค้า รวมถึง เจ้าหน้าที่ ชุมชนและ สังคม	46	  

ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ	กรอบของ GRI	ขอบเขตผลกระทบ		หน้า	SDGs
		ภายในองค์กร	ภายนอกองค์กร		
8. การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจ้างงาน</li> <li>- การฝึกอบรมและการให้ความรู้</li> <li>- ความหลากหลาย และโอกาสแห่งความเท่าเทียม</li> <li>- การไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>- สิทธิมนุษยชน</li> <li>- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย</li> </ul>	พนักงานบริษัท	ลูกค้า คู่ค้า รวมถึงเจ้าหน้าที่	49	     
9. การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ชุมชนท้องถิ่น</li> <li>- มูลค่าทางเศรษฐกิจทางตรงที่ถูกรสร้างขึ้นและกระจายออกไป</li> </ul>	พนักงานบริษัท	ลูกค้า หน่วยงาน กู้กับ ชุมชนและสังคม	59	 
10. การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พลังงาน</li> <li>- วัสดุ</li> <li>- ขยะ</li> <li>- น้ำ</li> <li>- ก๊าซเรือนกระจก</li> </ul>	พนักงานบริษัท	คู่ค้า รวมถึงเจ้าหน้าที่ ชุมชนและสังคม	62	 

หมายเหตุ \*หัวข้อความยั่งยืนที่เพิ่มเติมขึ้น นอกเหนือจากหัวข้อความยั่งยืนใน GRI Standard และ GRI ฉบับ G4 กลุ่มธุรกิจการให้บริการทางการเงิน

## การกำกับดูแลกิจการที่ดี Corporate Governance & Compliance

บริษัทประกอบธุรกิจประกันภัยต่อด้านประกันชีวิตทุกประเภท โดยผนวกความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าไปในการดำเนินธุรกิจของบริษัท การบริหารจัดการบริษัทที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อนำองค์ประกอบไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

### เป้าหมายระยะยาว

#### ด้านความยั่งยืนปี 2566-2569

- ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ “ดีเลิศ”
- ไม่มีคำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล

### เป้าหมายปี 2566

- ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ “ดีเลิศ” โดยหน่วยงานภายนอก
- ไม่มีคำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล

### ผลการดำเนินงานปี 2566

- ผลการประเมินระดับ “ดีเลิศ” จากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย
- ผลการประเมิน “100 คะแนนเต็ม” จากโครงการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น โดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย
- ไม่มีประเด็นหรือข้อร้องเรียนจากผลการตรวจสอบของหน่วยงานกำกับดูแล

### Corporate Governance & Compliance

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

ในปี 2566 บริษัทมีโครงสร้างการจัดการ ประกอบด้วย คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย โดยมี คณะกรรมการบริษัททั้งสิ้น 9 ท่าน ในจำนวนนี้ มีกรรมการอิสระ 6 ท่าน กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 2 ท่าน โดยคณะกรรมการบริษัทได้เลือกให้กรรมการอิสระดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ ทั้งนี้ ประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทไม่เป็นบุคคลคนเดียวกัน เพื่อให้มีการแบ่งแยกบทบาทอย่างชัดเจนและมีการถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินงาน

คณะกรรมการชุดย่อยซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทมีจำนวน 4 ชุด ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการลงทุน ซึ่งในการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกระบวนการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในหลายๆ ด้าน อาทิ วิทยุคุณวุฒิ ทักษะทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ ความเชี่ยวชาญในธุรกิจ ประกันและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จรรยาบรรณ ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ เป็นต้น

คณะกรรมการบริษัทมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ ข้อกำหนดของกฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับตลอดจนมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น อีกทั้งได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการ (Board Charter) และคณะกรรมการชุดย่อยอื่นๆ เพื่อระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความชัดเจน รวมถึงระบุอำนาจการตัดสินใจและแนวทางบริหารการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวได้เปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2566 ของบริษัท (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากหัวข้อ “โครงสร้างคณะกรรมการ”)

นอกจากนี้บริษัทได้กำกัณดูแลติดตามให้มีการดำเนินธุรกิจ (Code of Ethics and Conduct) เป็นไปตาม **“จริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ”** ซึ่งควบคุมกับการรักษาจรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า เช่น ปฏิบัติกับลูกค้าอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติหาแนวทางส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและยั่งยืนและอื่นๆ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- |   |  |  |   |  |  |
|---|--|--|---|--|--|
| <p><b>1</b></p> <p>ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่สมควร</p> | <p><b>2</b></p> <p>ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด ให้บริการที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ เป็นไปตามมาตรฐานของบริษัท</p> | <p><b>3</b></p> <p>ให้บริการด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและยั่งยืนระหว่างบริษัทกับลูกค้าให้ เป็นไปได้ด้วยดี</p> | <p><b>4</b></p> <p>ไม่เปิดเผยข้อมูลลูกค้าที่ตนได้ล่วงรู้มาเนื่องจากการดำเนินธุรกิจ อันเป็นข้อมูลที่ตามปกติวิสัยจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย</p> | <p><b>5</b></p> <p>ให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรือที่สามารถทำได้</p> | <p><b>6</b></p> <p>ปรับปรุงและรักษาระดับมาตรฐานการให้บริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันและตรงความต้องการ</p> |
|---|--|--|---|--|--|

**การดูแลให้มีการปฏิบัติตามและทบทวน**

1. บริษัทส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจริยธรรมและ จรรยาบรรณธุรกิจมีการสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ตระหนักและรับทราบโดยทั่วกัน ถึงความสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและทำความเข้าใจ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน พร้อมทั้ง เผยแพร่จริยธรรมและ จรรยาบรรณธุรกิจไว้บนเว็บไซต์บริษัทและระบบ Intranet ของบริษัท
2. กรรมการและผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน ผู้บังคับบัญชาควรดูแล ให้พนักงานภายใต้สายบังคับบัญชาของตน ทราบ เข้าใจ และปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถอ้างได้ว่าไม่ทราบแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้
3. ฝ่ายบริหารและพนักงานมนุษยมีหน้าที่ชี้แจงให้ทราบถึงหน้าที่ในการปฏิบัติตามจริยธรรมและ จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับพนักงานและผู้บริหารเข้าใหม่
4. เมื่อมีข้อสงสัย ไม่แน่ใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ ให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกัณดูแลการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจนี้
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจนี้เป็นวินัยอย่างหนึ่ง ซึ่งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะถูกสอบสวนและลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสมอาจถึงขั้นให้พ้นจากการ เป็นพนักงานและหากมีการกระทำที่เชื่อได้ว่าผิดกฎหมายอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย
6. ทั้งนี้คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีการจัดประชุมเพื่อพิจารณาทบทวนความเหมาะสมและความ เพียงพอของจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำกัณดูแลกิจการที่เป็นสากลเป็นประจำทุกปี

อีกทั้งจัดให้มีช่องทางสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับรายละเอียดด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจหรือการดำเนินงานตามนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blowing Policy) สำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ในการสอบถามข้อมูลด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการกระทำที่สงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทูจริต จีเอส คอรัปชัน รวมทั้งมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้มีการรายงานการแก้ไขปัญหาคากรณีที่พบเห็นการกระทำที่ผิดปกตอาจเข้าข่ายเป็นการประพฤติโดยมิชอบ โดยนโยบายดังกล่าวบริษัทได้มีการสื่อสารให้บุคคลภายนอกและพนักงานรับทราบ ดังนี้

### บุคคลภายนอก

สื่อสารผ่านเว็บไซต์บริษัท หัวข้อ “ช่องทางการติดต่อร้องเรียน” โดยสามารถกรอกรายละเอียดบนหน้าเว็บไซต์ ซึ่งผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสะจะได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมและเป็นธรรมจากบริษัทและบริษัทจะเก็บรักษาเป็นความลับ ไม่เปิดเผยต่อผู้ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ที่จำเป็นต้องเปิดเผยตามข้อกำหนดของกฎหมาย หรือสามารถส่งแบบฟอร์มการแจ้งเรื่องร้องเรียนมายัง



ผู้รับเรื่องร้องเรียน

**ประธานกรรมการบริษัท หรือ  
ประธานกรรมการตรวจสอบ หรือ  
เลขานุการบริษัท**



ที่อยู่

**บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)**  
48/15 ซอยรัชดาภิเษก 20 ถนนรัชดาภิเษก  
แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง  
กรุงเทพมหานคร 10310

### บุคคลภายในบริษัท

สื่อสารผ่าน Intranet ของบริษัทและการอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทมอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เป็นตัวแทนของผู้รับฟังประเด็นปัญหาหรือข้อร้องเรียนจากพนักงาน ซึ่งจะพิจารณาและดำเนินการด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเสมอภาค รวมถึงมีการเก็บข้อมูลของผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสะเป็นความลับตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท

ทั้งนี้ บริษัทยังได้มีการรายงานผลการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจและหรือเมื่อได้รับเบาะแสะจากช่องทางดังกล่าวให้กับคณะกรรมการบริษัทรับทราบเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปี 2566 ไม่มีผู้แจ้งเบาะแสะหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดทางกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชันกับบริษัท

### การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ในปี 2566 บริษัทยังคงมีความมุ่งมั่นที่จะไม่เกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยมีการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการคอร์รัปชันซึ่งฝ่ายต่าง ๆ ในบริษัทจะเป็นผู้ประเมินความเสี่ยงพร้อมระบุแผนการบริหารความเสี่ยงในเบื้องต้น และฝ่ายบริหารความเสี่ยงจะรับผิดชอบในการวิเคราะห์ ติดตาม ควบคุม กระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านการคอร์รัปชัน ทั้งนี้ ยังมีฝ่ายตรวจสอบภายในที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินและติดตามความเสี่ยงจากการคอร์รัปชันการปฏิบัติหน้าที่ 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



ส่งผลให้บริษัทได้รับการรับรองการเป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption, "CAC") เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2565 อีกทั้งบริษัทได้มีการปรับปรุงนโยบายการต่อต้านการทุจริต โดยได้กำหนดคำนิยาม กระบวนการประเมินความเสี่ยง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลและควบคุมการเกิดการทุจริตในบริษัท ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริต เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างเป็นทางการกับดูแลและควบคุมการเกิดการทุจริตในบริษัท ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริต เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างเป็นทางการกับดูแลและควบคุมการเกิดการทุจริตในบริษัท ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริต เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างเป็นทางการกับดูแลและควบคุมการเกิดการทุจริตในบริษัท

ตัวอย่างการสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทราบในเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายการรับของของขวัญในช่วงเทศกาลปีใหม่



## การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ตามนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันของบริษัท

### 1. กระบวนการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริต

- บริษัทจัดให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมกับลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัท 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 บริษัทภิบาล การทุจริตคอร์รัปชัน หรือเรื่องอื่นใด โดยมีนโยบายการดูแลข้อร้องเรียน/เบาะแสของการกระทำผิด และการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล โดยจัดให้มีมาตรการ ระเบียบ แนวทาง ขั้นตอนปฏิบัติประกอบนโยบายฯ ที่เพียงพอต่อความเสี่ยง กรณีที่เกิดเรื่องร้องเรียน บริษัท มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนอย่างชัดเจน มีการเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับแจ้งเป็นความลับ และจะแจ้งผลการดำเนินการให้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร
- มีการกำหนดบทลงโทษไว้อย่างชัดเจน ทั้งบทลงโทษทางวินัยตั้งแต่การกำหนดยกเลิกสัญญาว่าจ้าง และการลงโทษตามกฎหมาย คือ การฟ้องร้องดำเนินคดีตามกฎหมาย ทั้งนี้ พนักงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับบทลงโทษที่จะเกิดขึ้นหากมีการฝ่าฝืน ผ่านช่องทางการสื่อสาร 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

THREL เป็นบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ซึ่งมีผู้ถือหุ้นส่วนมากเป็นนักลงทุนรายย่อย ทั้งที่ผ่านกองทุนรวม และลงทุนด้วยตนเอง ด้วยหวังผลตอบแทนอย่างมั่นคง สม่าเสมอ และยั่งยืน โดยผู้ถือหุ้นมีความตระหนักถึงความสำคัญของธุรกิจประกันชีวิตที่จะมีผลการดำเนินงานที่ดี และมีผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ดังนั้น THREL จึงดำเนินกิจการโดยคำนึงถึงผลกำไรจากธุรกิจประกันชีวิตที่เหมาะสม และมีเสถียรภาพ

### เป้าหมายระยะยาว

#### ด้านความยั่งยืนปี 2563 – 2573

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

### เป้าหมายปี 2566

- มีการออก product ใหม่ ที่มีต้นทุนต่ำ และบริษัทมีความสามารถในการบริหารจัดการต้นทุนเพื่อให้มีอัตรากำไรเป็นไปตามเป้าหมาย

### ผลการดำเนินงานปี 2566

- Combined ratio อยู่ที่ 99.9% เนื่องจากได้รับผลกระทบจากอัตรากำไรสินไหมที่สูงผิดปกติ โดยบริษัทอยู่ในกระบวนการแก้ไขปรับปรุง
- เพิ่มการเติบโตของ individual health 36%

### ความสามารถในการทำกำไร

1. ในช่วงปี 2566 เศรษฐกิจของประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากอัตราเงินเฟ้อที่สูงผิดปกติซึ่งส่งผลกระทบต่ออัตราค่ารักษาพยาบาล อันเป็นต้นทุนหลักของผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพ ดังนั้น THREL ได้รับผลกระทบโดยตรงต่อผลกำไรระหว่างปี 2566 อย่างไรก็ดีตาม THREL เร่งดำเนินการศึกษาอัตราค่ารักษาพยาบาลเพื่อนำมาปรับปรุงการกำหนดราคาสำหรับปี 2567 (สำหรับแบบประกันกลุ่ม ที่ต่ออายุรายปี หรือ annual renewal term) เพื่อให้มั่นใจว่าราคาค่าเบี้ยประกันมีความเหมาะสมกับต้นทุนค่ารักษาพยาบาล
2. THREL ปรับปรุงกลยุทธ์ในการเติบโต Health by design โดยมุ่งเน้นความสมดุลของ Product mix ระหว่างผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพกลุ่ม (Group health) กับประกันสุขภาพรายบุคคล (Individual health) โดยประกันกลุ่มซึ่งเดิมเป็นสัดส่วนใหญ่ของบริษัทมีอัตราการเติบโตที่สูง แต่มีผลกำไรที่ผันผวนเนื่องจากยากต่อการควบคุมคุณภาพ ดังนั้นบริษัทจึงปรับปรุงเกณฑ์การรับงานกลุ่มให้เข้มข้นขึ้น ในขณะที่สร้างธุรกิจใหม่ของงานประกันสุขภาพรายบุคคล ซึ่งมีกระบวนการพิจารณาการรับประกันที่สามารถคัดกรองคุณภาพของผู้เอาประกัน ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายในระยะยาวที่จะมี Port ประกันสุขภาพที่ทั้งเติบโต และมีอัตรากำไรที่เหมาะสม
3. ในปี 2566 THREL เข้าร่วมในการหารูปแบบเงื่อนไขการรับประกันสุขภาพกับสมาคมประกันชีวิต เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพที่มีลักษณะการจ่ายผลประโยชน์แบบที่ผู้เอาประกันมีส่วนร่วมจ่าย เช่น Co-payment เป็นต้น ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการควบคุมกลไกการเคลมค่ารักษาพยาบาล ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



## ความสามารถในการเติบโต

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)

### เป้าหมายระยะยาว

#### ด้านความยั่งยืนปี 2563 – 2573

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

### เป้าหมายปี 2566

- มีผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างน้อย 2 สัญญา
- มีการร่วมลงนามกับบริษัทในต่างประเทศอย่างน้อย 3 สัญญา
- มีการร่วมลงนามกับบริษัทพันธมิตรอย่างน้อย 2 สัญญา

### ผลการดำเนินงานปี 2566

- มีเบี้ยประกันภัยต่อรับเติบโต 17%
- มีผลิตภัณฑ์ใหม่ 8 ผลิตภัณฑ์ เป็นผลิตภัณฑ์ที่พร้อมออกขาย 1 สัญญา
- มีสัญญาใหม่จากต่างประเทศ 4 สัญญา รวมคิดเป็นรายได้ 30 ล้านบาท
- มีสัญญาที่เกิดจากการร่วมมือทางธุรกิจกับพันธมิตร 4 สัญญา

## ความสามารถในการเติบโต

1. New Market – กลยุทธ์การขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศ โดยเริ่มจากกลุ่มประเทศ CLMV และ Asia Pacific ผ่านแนวทางการทำงาน 3 แบบคือ
  - 1.1 รับงานประกันต่อจากบริษัทประกันชีวิตในไทยที่ได้งานจากต่างประเทศ
  - 1.2 ติดต่อตรงไปยังบริษัทประกันชีวิตในต่างประเทศเอง ทั้งที่ผ่าน broker และติดต่อโดยตรง
2. New Partners – กลยุทธ์การขยายธุรกิจโดยอาศัยความร่วมมือกับคู่ค้าต่างๆ โดยมีการระบุดังต่อไปนี้
  - 2.1 Reinsurer- หมายถึงการทำงานร่วมกับ reinsurer ต่างประเทศเพื่อจัดทำความร่วมมือทางธุรกิจร่วมกัน เพื่อการดำเนินงานทั้งในไทย และต่างประเทศ
  - 2.2 Broker – หมายถึงการติดต่อกับ broker ในต่างประเทศมากขึ้น เพื่อขยายฐานข้อมูลและโอกาสในการรับงานเพิ่มขึ้น เพื่อการได้ทำงานในไทย และต่างประเทศ
  - 2.3 start-up/ tech partner – หมายถึงการจัดหาบริษัท start-up หรือ tech company ที่มีการพัฒนา application ต่างๆ ที่สามารถเพิ่มศักยภาพของธุรกิจได้
  - 2.4 eco system partner – หมายถึงการทำงานร่วมกับบริษัทในธุรกิจอื่นที่มีความเชื่อมโยงกับธุรกิจประกันชีวิต เช่น โรงพยาบาล เครื่องมือทางการแพทย์ เป็นต้น เพื่อนำเสนอ solution ที่ครบวงจรมากขึ้นสำหรับลูกค้าประกันชีวิต
  - 2.5 regulator – หมายถึงการทำความเข้าใจในทางกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจประกันชีวิต เพื่อให้การดำเนินธุรกิจ หรือแผนงานที่จะดำเนินไม่ขัดต่อกฎระเบียบ ตลอดจนต้องการมีบทบาทในฐานะ reinsurer ของไทยในการส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการมีประกันชีวิตเพื่อความยั่งยืนของสังคมไทย



## การบริหารจัดการความเสี่ยง

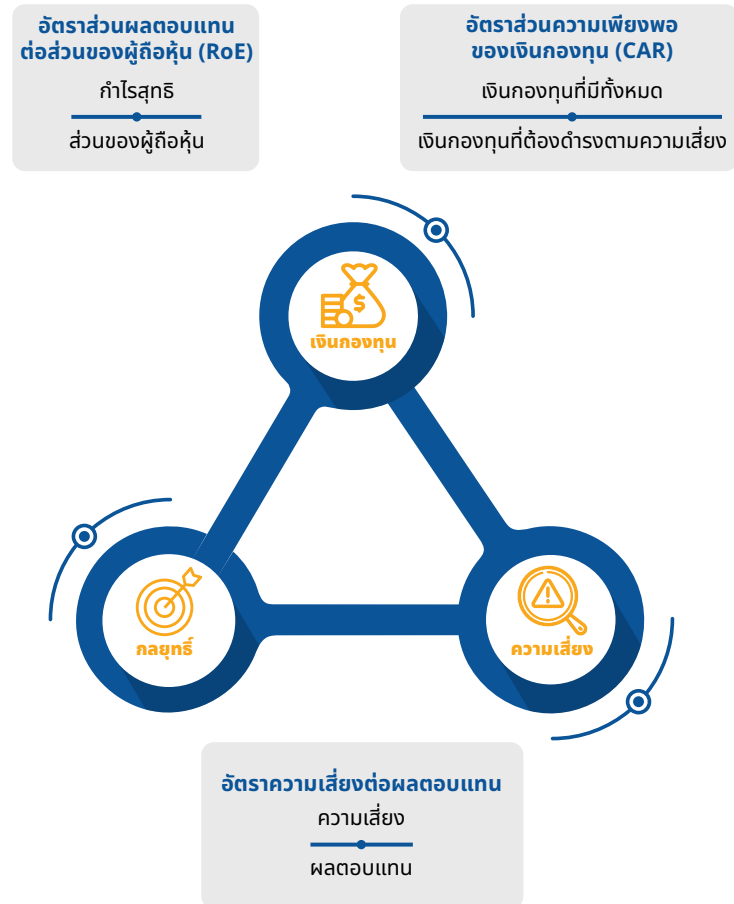
บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริษัทต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงได้พัฒนากรอบการบริหารความเสี่ยงขึ้นเพื่อช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ 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 รวมถึงปัจจัยเสี่ยงจากการก่อจลาจล การก่อการร้าย การเกิดโรคระบาด ซึ่งปัจจัยเสี่ยงดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ และชื่อเสียงของบริษัท รวมทั้งความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทได้กำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยงของบริษัท ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการกำกับการการบริหาร ความเสี่ยงแบบองค์รวมและการประเมิน ความเสี่ยงและความมั่นคงทางการเงินของบริษัทประกันชีวิต พ.ศ. 2562 เพื่อสร้างความเข้าใจให้พนักงานทุกคนทราบถึงวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินการ บริหารความเสี่ยง รวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในกระบวนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ความเสี่ยงทุกประเภท ได้รับการระบุ ประเมิน ติดตาม และควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลธุรกิจ ประกันภัยตามฐานะความเสี่ยง (Risk-Based Supervision)

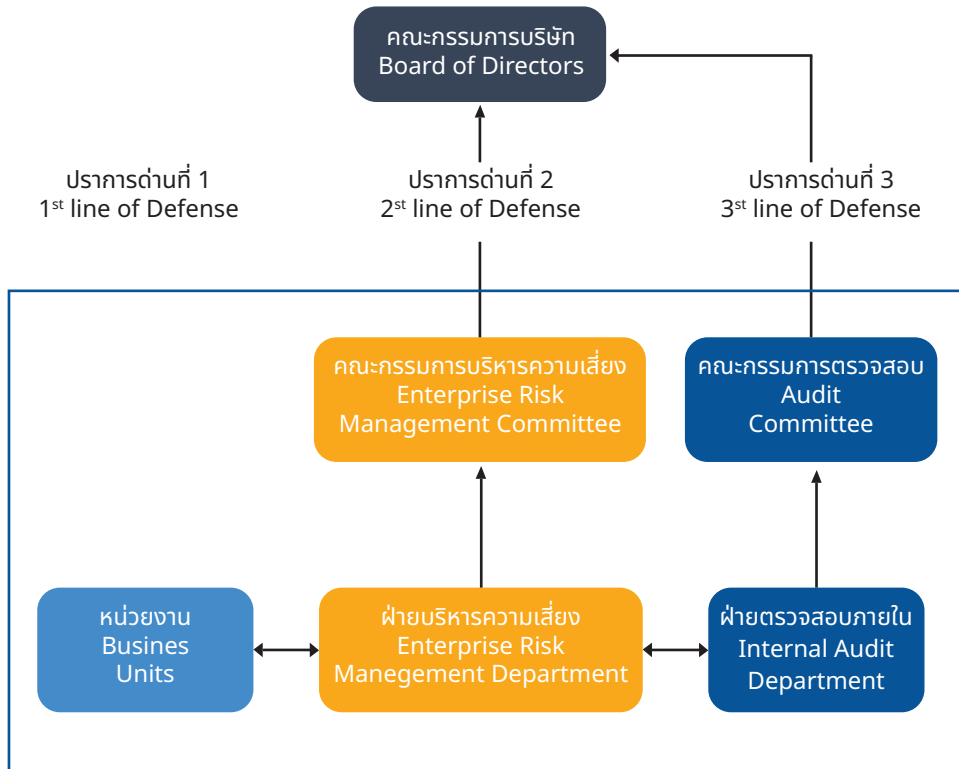
บริษัทใช้การบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความมั่นใจว่าการกำหนดทิศทาง การวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินงานประจำวัน และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของบริษัทได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบทั้งความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องและเงินกองทุนเพื่อรองรับความเสี่ยง รวมถึงกำหนดเป้าหมายที่มีความสัมพันธ์กันทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านความเสี่ยง และด้านเงินกองทุน กล่าวคือ

- ด้านกลยุทธ์และเงินกองทุน – อัตราผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้น (ROE)
- ด้านเงินกองทุนและความเสี่ยง – อัตราส่วนความเพียงพอของเงินกองทุน (CAR)
- ด้านความเสี่ยงและกลยุทธ์ – อัตราความเสี่ยงต่อผลตอบแทน



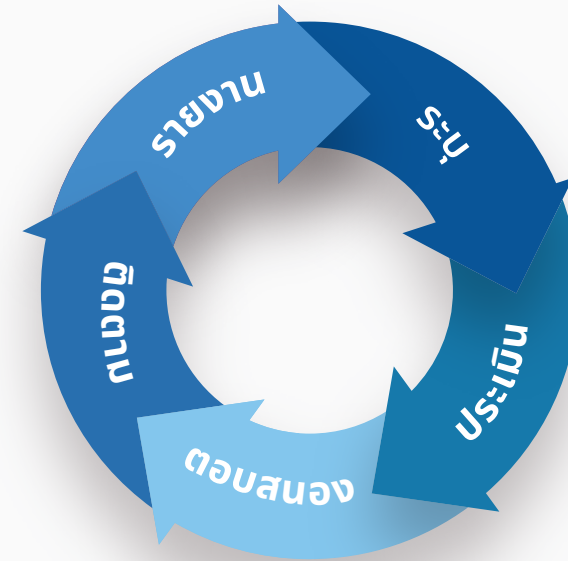
## โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง

โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของบริษัทอยู่บนแนวคิด Three Lines of Defense โดยการกำกับดูแลส่วนที่ 1 (The first line of defense) เป็นส่วนกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงการดำเนินงาน ธุรกิจประจำวันของแต่ละหน่วยงาน อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน การกำกับดูแลส่วนที่ 2 (The second line of defense) เป็นส่วน กำกับดูแลความความเพียงพอ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ บริหารความเสี่ยง อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบริหารความเสี่ยงเป็นผู้สนับสนุนการทำงาน การกำกับดูแล ส่วนที่ 3 (The third line of defense) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเชื่อ มั่นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงผ่านกลไกการตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบและฝ่ายตรวจสอบภายใน โดยรายละเอียด บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละคณะสามารถดูรายละเอียดได้ที่แบบ 56-1 One Report หัวข้อ การบริหารจัดการความเสี่ยง



## กระบวนการบริหารความเสี่ยง

บริษัทได้กำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงาน และเป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร กระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัทมุ่งเน้นการระบุ ความเสี่ยงหลักที่จะมีผลกระทบต่อเงินกองทุน ความมั่นคงทางการเงิน และชื่อเสียงของบริษัท มีการประเมินความเสี่ยงและการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของ ความเสี่ยง กำหนดดัชนีชี้วัดความเสี่ยงและเกณฑ์ที่เหมาะสม กำหนดมาตรการ บริหารความเสี่ยงเพื่อควบคุมความเสี่ยงหลักให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และ ประเมินประสิทธิผลของมาตรการเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง บริษัทมุ่งเน้นให้เกิดการ เรียนรู้จากเหตุการณ์ความสูญเสียที่เกิดขึ้นและปรับปรุงมาตรการบริหาร ความเสี่ยงและดัชนีชี้วัดความเสี่ยงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบริษัทมีการติดตามดูแลความเสี่ยงหลักอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการรายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยงและคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาส





## วัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง Risk Management Culture



ในปี 2566 บริษัทยังมุ่งเน้นให้การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร เช่นเดิม บริษัทจึงมีการสื่อสารกับพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และแนวทางการบริหารความเสี่ยงของสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นประจำในรูปแบบของการจัดประชุม Town hall meeting แบบออนไลน์หรือแล้วแต่กรณี ซึ่งการบริหารความเสี่ยงในองค์กรควรถูกปลูกฝังในความคิด พฤติกรรมและกิจกรรมของบุคลากรในทุกระดับ มีการเชื่อมโยงไปยังการประเมินผลการดำเนินงานและการจ่ายผลตอบแทน การบริหารความเสี่ยงนั้นจะต้องถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของพนักงานทุกคนในองค์กร ดังนี้



1. กำหนดกรอบ นโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งสื่อสารวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารความเสี่ยงขององค์กรไปยังพนักงานทุกคน เพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของการบริหารความเสี่ยง
2. จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรของบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อฝ่ายงาน องค์กร และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความเสี่ยงระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร
3. จัดทำระบบรายงานความเสียหาย (Incident Report) ที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อพิจารณาและเสนอแนะแนวทางปรับปรุง
4. จัดให้มีการการเชื่อมโยงการบริหารความเสี่ยงและเงินกองทุน เข้ากับการกำหนดกลยุทธ์และการตัดสินใจทางธุรกิจ รวมถึงกำหนดเป้าหมายที่มีความสัมพันธ์กันทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านความเสี่ยง และด้านเงินกองทุน



5. จัดให้มีการทดสอบแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan: BCP) โดย แผนฉุกเฉินดังกล่าวได้ครอบคลุมถึงการกำหนดระยะเวลาในการกู้คืนระบบ (Recovery Time Objective: RTO) ที่สอดคล้องกับความสำคัญของระบบงานหลักของบริษัท
6. จัดให้มีการทดสอบภาวะวิกฤติเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อทำความเข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดจากเหตุการณ์วิกฤติล่วงหน้า และประเมินความเพียงพอของมาตรการบริหารความเสี่ยง โดยประกอบด้วยสถานการณ์ทดสอบอย่างน้อย 5 สถานการณ์ ได้แก่ 1. สถานการณ์เศรษฐกิจมหภาค (Macroeconomic) 2. สถานการณ์วิกฤตทางการเงิน (Financial crisis) 3. สถานการณ์โรคระบาด (Pandemic) 4. สถานการณ์ที่บริษัทกำหนดขึ้นเอง (Self-select) และ 5. ภาวะวิกฤติแบบย้อนกลับ (Reverse stress test) รวมถึงจัดให้มีการทดสอบสภาวะวิกฤติแบบเฉพาะกิจเมื่อมีเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัท
7. กำหนดให้คณะกรรมการผลิตภัณฑ์ (Product Governance Committee) มีหน้าที่พิจารณาความเสี่ยงในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ประกันภัย และการกำหนดเบี้ยประกัน รวมถึงความเสี่ยงด้านการพิจารณารับประกันภัยและด้านการลงทุนที่เกี่ยวข้อง

พนักงานตระหนักว่าการบริหารความเสี่ยงจะช่วยทำให้งานสำเร็จได้ดังเป้าหมาย ช่วยปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากร ช่วยลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น ช่วยในการบริหารการใช้เงินกองทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงได้เปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2566 ของบริษัท (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากหัวข้อ “การบริหารจัดการความเสี่ยง”)

## ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน ESG Risk

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

	คำอธิบายความเสี่ยง	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	มาตรการบริหารความเสี่ยง
 <p>ความเสี่ยงด้านมลพิษทางอากาศ</p>	<p>ความเสี่ยงที่อากาศที่มีสิ่งสกปรกหรือสารพิษเจือปนอยู่ในอากาศเกินค่ามาตรฐาน เช่น เขม่าควันดำก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ หรือ ฝุ่น PM2.5 ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งระยะสั้นและระยะยาว</p>	<p>ในช่วงปี 2565 ที่ผ่านมา ได้เกิดปัญหาหมอกควันที่เกิดจากฝุ่น PM2.5 โดยเฉพาะในภาคเหนือกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งฝุ่น PM2.5 ส่งผลเสียต่อระบบผิวหนัง ต่อระบบทางเดินหายใจ และทำให้เกิดโรคหลอดเลือดโรคหัวใจ และมะเร็งปอด จนอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจประกันภัย ที่อาจจะทำให้ค่าสินไหมทดแทนเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้พนักงานของบริษัทอาจจะได้รับมลพิษจากการเดินทางมาปฏิบัติงานที่สำนักงานอีกด้วย</p>	<p>บริษัทได้กำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยงทั้งในด้านธุรกิจ โดยได้มีการติดตามศึกษาบทความ/วิจัยปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นจากฝุ่น PM2.5 รวมทั้งวิเคราะห์สถิติในการจ่ายค่าสินไหมทดแทนที่เกิดจากโรคที่เกี่ยวกับทางเดินหายใจ นอกจากนี้ ในด้านพนักงาน บริษัทยังคงนโยบายโดยให้มีการทำงานแบบผสม (Hybrid working) ทั้งการเข้าทำงานที่สำนักงานผสมกับการทำงานจากที่บ้านเพื่อช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงานจากการได้รับมลพิษทางอากาศ อีกทั้ง ช่วยการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และยังช่วยลดการใช้รถยนต์ในการเดินทางซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด มลพิษทางอากาศ และฝุ่น PM2.5</p>
 <p>ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและการกำกับดูแลกิจการ</p>	<p>ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหลังจากมีการบังคับใช้มาตรฐานการรายงานทางการเงินฉบับที่ 17 เรื่อง สัญญาประกันภัย หรือ TFRS17 (Thai Financial Reporting Standard 17) ที่จะมมีผลบังคับในวันที่ 1 มกราคม 2568 (Post IFRS17 risk)</p>	<p>สำหรับผลกระทบทางด้านบัญชี ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง (Transition) จากมาตรฐานรายงานทางการเงิน ฉบับที่ 4 (IFRS4) เป็นฉบับที่ 17 (IFRS17) อาจส่งผลกระทบต่อมูลค่าหุ้น (Equity) ของบริษัทอาจมีการลดลงมากกว่าที่มีการคาดการณ์ไว้ รวมถึงรูปแบบการรายงานทางการเงินและการรายงานผลการดำเนินงานของบริษัทที่จะเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลกระทบต่อความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของผู้ถือหุ้นและนักลงทุน นอกจากนี้ผลกระทบทางด้านอื่นๆ ได้แก่ เรื่องสัญญาการรับประกันภัยต่อ การเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัท เป็นต้น</p>	<p>บริษัทได้มีการดำเนินการทบทวนและปรับปรุงนโยบายบัญชี (Accounting policy) และสมมติฐานทางคณิตศาสตร์ (Actuarial assumption) โดยเฉพาะสมมติฐานใหม่สำหรับ IFRS17 เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ มีการดำเนินการสื่อสารไปยังผู้ถือหุ้นและนักลงทุนให้เข้าใจถึงรูปแบบการรายงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้บริษัทได้กำหนดดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicator : KRI) ที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบดังกล่าว เพื่อติดตามความคืบหน้าในการทบทวนดังกล่าวและดำเนินการได้ทันการณ์หากมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญต่อบริษัท</p>

	คำอธิบายความเสี่ยง	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	มาตรการบริหารความเสี่ยง
 <p>ความเสี่ยง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ รวมถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ทำให้ธุรกิจต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Threats) ในรูปแบบต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่น Malware/Ransomware, Denial of Service (DoS), Zero-day exploit และ Phishing mail</p>	<p>ผลกระทบจากภัยคุกคามทางไซเบอร์อาจเกิดขึ้นหลายรูปแบบ เช่น การดำเนินงานหยุดชะงัก การรั่วไหลของข้อมูล (Data Breach) การเรียกค่าไถ่ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อทั้งบริษัทและผู้เอาประกันภัย</p>	<p>บริษัทมีการดำเนินมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น การประเมินช่องโหว่ (vulnerability assessment) และการปิดช่องโหว่ที่พบ (patching) การ Back up ข้อมูลเป็นประจำทุกวันตามเกณฑ์ที่กำหนด Recovery Point Objective (RPO) ไม่เกิน 24 ชั่วโมง การจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน จัดให้มีการตรวจสอบระบบสารสนเทศ (IT Audit) โดยผู้ตรวจสอบภายนอก นอกจากนี้บริษัทยังมีการทำประกันภัยทางไซเบอร์ (Cyber insurance) เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านไซเบอร์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>
 <p>ความเสี่ยงด้าน ประชากรศาสตร์</p>	<p>การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) กล่าวคือเป็นสภาวะที่ประเทศมีสัดส่วนประชากรสูงอายุ (บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย) คิดเป็นสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ขณะที่อัตราการเกิดใหม่และจำนวนประชากรในวัยทำงานมีแนวโน้มลดลง</p>	<p>เมื่อประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น อาจส่งผลให้ตลาดมีความต้องการประกันสุขภาพเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต เนื่องจากจะมีความต้องการแสวงหาการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น รวมถึงการจัดการแผนค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณของประชากรในวัยทำงาน ประกอบกับแนวโน้มของค่ารักษาพยาบาลที่มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นในทุกปี</p>	<p>บริษัทมีการดำเนินการปรับกลยุทธ์โดยมุ่งเน้นการศึกษาพัฒนาผลิตภัณฑ์ และเจาะกลุ่มลูกค้าประกันสุขภาพร่วมกับบริษัทประกันภัยและพันธมิตรของบริษัทมากขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ขณะเดียวกันบริษัทได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ แนวโน้มของตลาด เพื่อทราบถึงโอกาสและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในแต่ละกรณี</p>

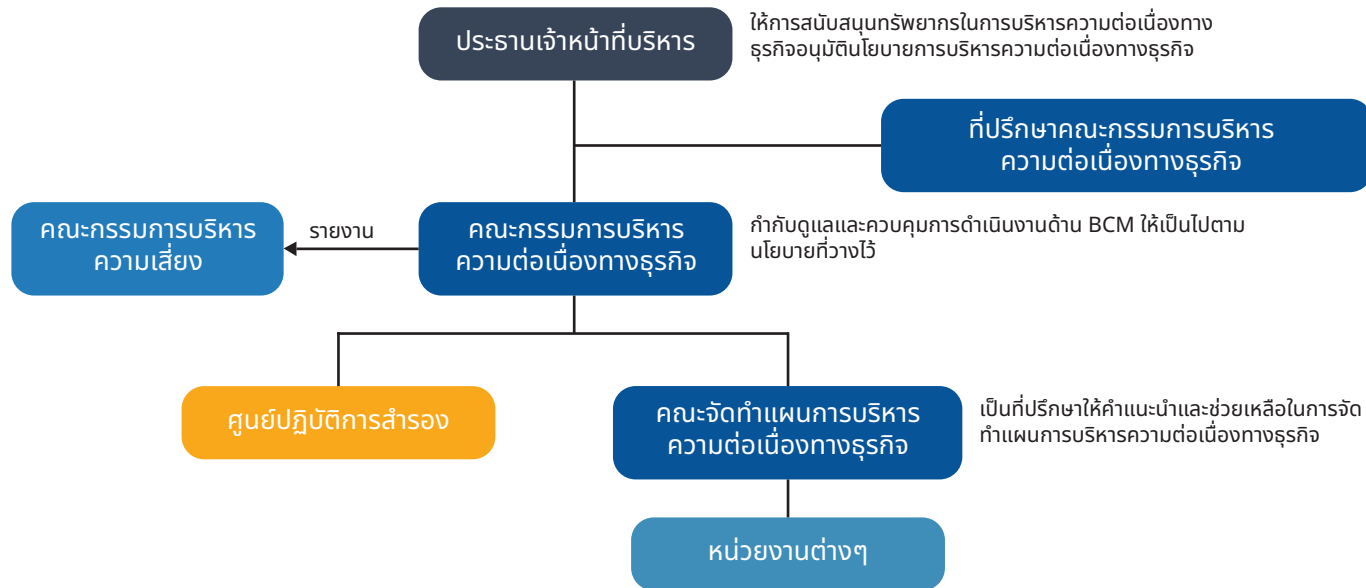


## การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ Business Continuity Management : BCM

การดำเนินธุรกิจของบริษัทภายใต้สภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ หากเกิดขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อทำให้ธุรกิจไม่สามารถดำเนินงานหรือให้บริการได้ตามปกติ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่บริษัทต้องจัดทำแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ 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 รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลกระทบทางธุรกิจ จัดทำและทดสอบแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าธุรกิจและระบบงานที่สำคัญ (Critical Business Function: CBF) สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง โดยทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

### โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ



## การกำกับดูแลและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Risk Management) และความเสี่ยงด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cybersecurity)

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจประจักษ์ต้องเผชิญความท้าทายจากสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง และเทคโนโลยีที่เติบโตอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด ทำให้ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ หลายบริษัทในธุรกิจประจักษ์ จึงนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน พัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการลูกค้า เช่น การขายผลิตภัณฑ์ประจักษ์ชีวิตผ่านช่องทางออนไลน์ ระบบการจัดเก็บข้อมูลลูกค้า ระบบการพิจารณารับประกันภัย ระบบการเงินและบัญชี ระบบการจ่ายค่าสินไหมทดแทนและการจ่ายผลประโยชน์ตามกรมธรรม์ประกันชีวิต ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในทุกภาคในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นนั้น 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) เป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท โดยมุ่งเน้นการควบคุมความเสี่ยงในเชิงป้องกัน (protect) ตรวจจับ (detect) รับมือ/ตอบสนอง (respond) และกู้คืนสู่สภาวะปกติ (recover) ให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยในการนำระบบ IT มาใช้ในการดำเนินธุรกิจมีความครอบคลุมและสามารถป้องกันความเสียหายได้อย่างทั่วถึง รวมถึงบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการรักษาความปลอดภัย และการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สอดคล้องตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การกำกับดูแลของสำนักงาน คปภ. ที่เป็นมาตรฐานระดับสากล

## โครงสร้างการกำกับดูแลและการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อให้บริษัทมีการกำกับดูแลและการบริหารจัดการที่ดีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้อย่างเหมาะสมกับ ขนาด ลักษณะ ความซับซ้อน และสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งจัดให้มี โครงสร้างการกำกับดูแลและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน สอดคล้องตามหลักการ 3 lines of defense และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลความเสี่ยง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนี้

### 1 การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (1<sup>st</sup> Line of Defense)

ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไซเบอร์ และผู้ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งสามารถให้ความเห็นหรือข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความเสี่ยงดำเนินการ ตามมาตรการควบคุมต่าง ๆ และติดตามความเสี่ยง โดยเป็นไปตามที่นโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทกำหนด

### 2 การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (2<sup>nd</sup> Line of Defense)

ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารความเสี่ยง กำกับดูแล และติดตาม การบริหารจัดการความเสี่ยงแบบองค์รวมขององค์กรโดยครอบคลุม ทั้งการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Risk) รวมทั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี สารสนเทศ (IT compliance)

### 3 การตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (3<sup>rd</sup> Line of Defense)

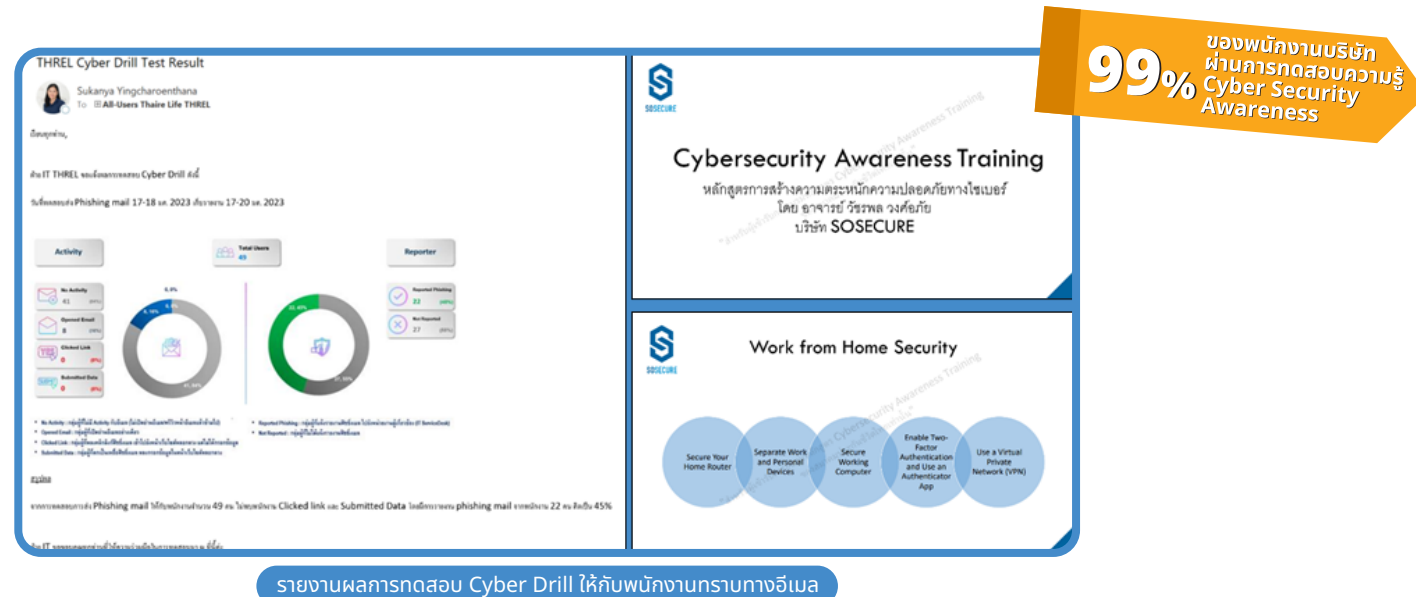
ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทอย่างมีความเป็นอิสระ จากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (1<sup>st</sup> line of defense) และหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารความเสี่ยง (2<sup>nd</sup> line of defense) อีกทั้งรายงานขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการตรวจสอบ

# การปลูกฝังวัฒนธรรมความเสี่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

บริษัทมุ่งเน้นให้พนักงานสร้างความรู้ ความเข้าใจและตระหนักภัยคุกคามด้านไซเบอร์ต่าง ๆ โดยได้มีการจัดทำ IT Awareness ใน รูปแบบ email alert และเผยแพร่ใน Intranet ของบริษัทเป็นประจำ



ทั้งนี้ บริษัทยังได้จัดอบรมและทดสอบความรู้ในหัวข้อเรื่องกรอบและนโยบายการบริหารความเสี่ยงและการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ รวมถึงจัดให้มีการทดสอบการก้า Cyber Drill เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจ ตระหนัก และช่วยเฝ้าระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์ให้กับผู้บริหารและพนักงานทั้งบริษัท



รายงานผลการทดสอบ Cyber Drill ให้กับพนักงานทราบทางอีเมล

## การดำเนินงานเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

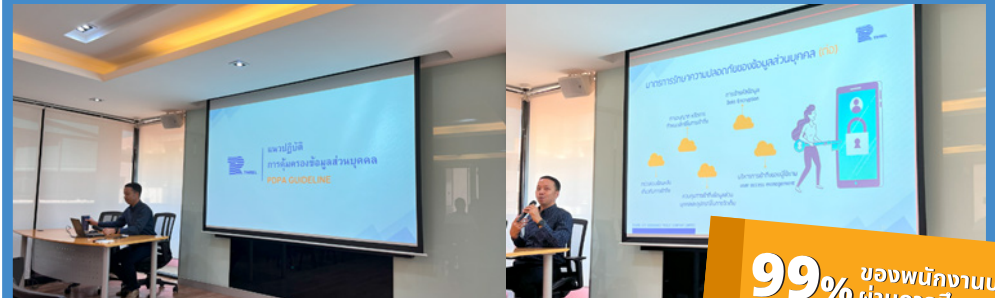
การประกอบธุรกิจหลักของบริษัทฯ ได้แก่ การรับประกันภัยต่อด้านการประกันชีวิต (life reinsurance) เป็นการประกอบธุรกิจระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันเอง (business to business) บริษัทฯ ไม่ได้ติดต่อกับผู้เอาประกันภัยโดยตรง อย่างไรก็ตาม ในกรณีบุคคลธรรมดาซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสมัครเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการขายใด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

อย่างไรก็ดี ด้วยปริมาณข้อมูลที่องค์กรธุรกิจนำประมวลผล ใช้ และจัดเก็บ มีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยพบว่าความเสี่ยงที่เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศและการโจมตีทางไซเบอร์ในยุคปัจจุบัน เกิดขึ้นบ่อยครั้งและรุนแรงมากขึ้น ซึ่งทำให้หน่วยงานกำกับดูแลได้ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ รวมถึงบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเข้มงวด และเพื่อให้มั่นใจว่าการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ นั้น จะบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามกฎหมาย รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลทั่วทั้งองค์กร โดยในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตาม 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. ได้มีการขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องออกเอกสารสัญญา เพื่อพิจารณาว่ามีสัญญาที่ฉบับที่ต้องมีประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งออกทุกครั้งที่มีการลงนามสัญญา โดยมีเอกสารและกระบวนการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น กระบวนการการลงนามสัญญาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบฟอร์มการขอใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล
  6. บันทึกการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล: Recode of Data Processing Activity (ROPA)
  7. มีการจัดอบรมการให้ความรู้และทดสอบเพื่อเช็คความเข้าใจของพนักงานทุกคน โดยพนักงานทุกคนต้องทำทดสอบได้คะแนนอย่างน้อย 70% ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านการทดสอบ
- ทั้งนี้ ในปี 2566 บริษัทฯ ไม่พบเรื่องร้องเรียนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

## การจัดอบรมและทดสอบความรู้เบื้องต้นและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ (PDPA)



**99%** ของพนักงานบริษัทผ่านการฝึกอบรม

บริษัทฯ ตระหนักและให้ความสำคัญของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (data security) และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ จึงพัฒนาและยกระดับมาตรการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านการเห็นชอบและอนุมัติจากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2563 ซึ่งถือว่านโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายหลักขององค์กรและมีความสำคัญเทียบเท่ากับนโยบายหลักในการดำเนินธุรกิจอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังจัดให้มีคณะทำงาน PDPA ตั้งแต่ปี 2562 เพื่อทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานและปรับปรุงให้สอดคล้องกับพ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และรายงานต่อคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ



## Policy Influence การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ

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

### เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืนปี 2563 - 2566

- เพิ่มจำนวนสัญญาที่ได้รับจาก ceding company ที่เคยมีข้อจำกัดทางด้านนโยบายการส่งงานประกันต่อ อย่างน้อยบริษัทละ 1 สัญญา
- จัดทำข้อมูลภาพรวมการประกันต่อของภูมิภาคอาเซียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบายและนัดหารือกับ สำนักงาน คปภ.

### เป้าหมายปี 2566

- กำหนดกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของ ceding company อย่างน้อย 1 กลยุทธ์

### ผลการดำเนินงานปี 2566

- สามารถจัดทำสัญญาประกันต่อรูปแบบใหม่ (Alternative reinsurance solution) ตามนโยบายบริหารความเสี่ยงของลูกค้าที่เป็น ceding company
- จัดหลักสูตรให้ความรู้ด้านประกันและ financial literacy กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

### • นโยบายการเอาประกันภัยต่อของ ceding company

ซึ่งหมายถึงการส่งต่อเบี้ยประกันจากบริษัทลูกค้า อาทิเช่น นโยบายบริหารความเสี่ยง นโยบายจากบริษัทในเครือที่เป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทประกันชีวิตนั้นๆ ดังนั้น หากบริษัทประกันชีวิตที่มีบริษัทแม่เป็นบริษัทต่างชาติ จะมีแนวโน้มที่ต้องมีการส่งเบี้ยประกันต่อไปยังบริษัทรับประกันต่อในเครือต่างชาติ อันจะมีผลกระทบต่อค่าการเติบโตของ THREL รวมถึงผลกระทบต่อภาพรวมของเศรษฐกิจในประเทศ ที่จะขาดโอกาสที่พึงจะได้จากมูลค่าธุรกิจดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็น ภาคธุรกิจประกันชีวิตโดยตรง หรือ ตลาดทุนที่ THREL มีบทบาทผ่านการเป็น listed company ที่มีผู้ถือหุ้นเป็นนักลงทุนรายย่อยเป็นหลัก

### • นโยบายจากหน่วยงานกำกับ

ซึ่งหมายถึง แนวทางการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประกันต่อของ สำนักงาน คปภ. อาทิเช่น เกณฑ์ในการส่งประกันต่อของบริษัทประกันชีวิต การกำกับความมั่นคงและความเสี่ยงของการประกันภัยต่อผ่านกลไก Credit Risk Charge รวมถึง แนวทางในการกำหนดเกณฑ์สัดส่วนขั้นต่ำการประกันต่อในประเทศ

ดังนั้น THREL จึงมีแผนงานที่เพิ่มความสามารถในการรับงาน เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของลูกค้า รวมถึงการให้ข้อมูลต่อหน่วยงานกำกับฯ ต่างๆ เพื่อเป็นการอ้างอิงแนวทางปฏิบัติของประเทศอื่น ถึงการกำหนดนโยบายการกำหนดเกณฑ์สัดส่วนขั้นต่ำการประกันต่อในประเทศ เพื่อให้ธุรกิจในทุกภาคส่วนของประเทศไทยได้รับประโยชน์สูงสุดจากการทำการประกันต่อ

## การกำหนดกลยุทธ์ให้บริษัทปรับตัวตามนโยบายการเอาประกันต่อของ ceding company

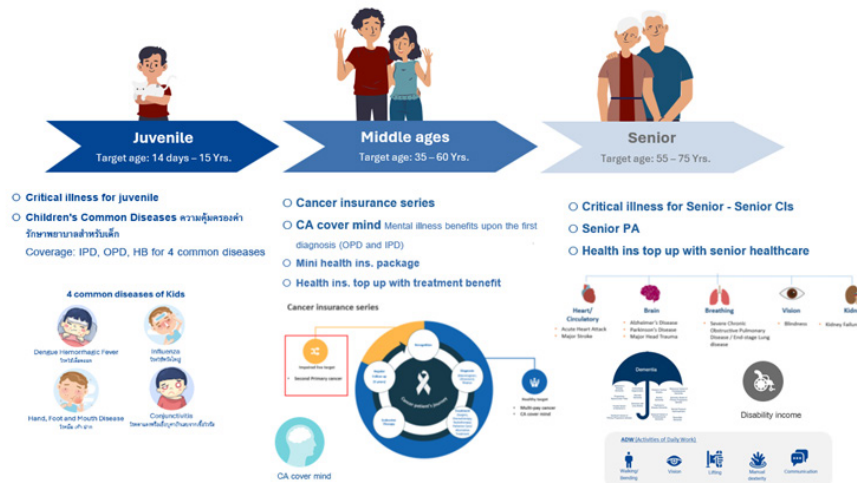
- ดำเนินการจัดหา Partner ทางธุรกิจ ที่เป็นบริษัทต่างชาติ เพื่อเพิ่มโอกาสในการรับงานจาก Ceding company ในเครือต่างประเทศ
- กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความมั่นคงทางการเงิน
- กำหนดให้บริษัทต้องมีการบริหารงานโดยมีเงินกองทุน (CAR ratio) ให้อยู่ในระดับสูงกว่า 300% เพื่อให้มี credit risk charge ต่ำที่สุดสำหรับบริษัทลูกค้า

แผนการดำเนินงานในปี 2566-2567	ผลลัพธ์
สัญญาประกันต่อรูปแบบใหม่สำหรับลูกค้า ceding company	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ร่วมพัฒนา reinsurance solution กับบริษัท Pacific life reinsurance ซึ่งเป็น Partner เพื่อนำความรู้และ solution ที่ใช้บริหารความเสี่ยงในต่างประเทศมาประยุกต์กับลูกค้าของบริษัท</li> <li>2) จัดให้มีการหารือร่วมกับ สำนักงาน คปภ. เพื่อนำเสนอรูปแบบสัญญาประกันต่อที่เหมาะสมกับตลาดประเทศไทย โดยในปี 2567 จะร่วมมือกับ Pacific life reinsurance จัดสัมมนาให้ความรู้แก่ สำนักงาน คปภ. เรื่อง FinRe Knowledge Sharing</li> </ol>
ศึกษาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่เหมาะสมกับ aging society	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) THREL ทำการศึกษาแนวโน้มโครงสร้างประชากร และต้นทุนในการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบต่างๆ</li> <li>2) ศึกษาทางเลือกในการบริหารจัดการผู้สูงอายุ ที่เป็นผู้ป่วย และทุพพลภาพ โดยศึกษาแนวปฏิบัติของต่างประเทศ</li> <li>3) ศึกษาและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิต ที่คาดว่าจะสามารถลดภาระสำหรับผู้สูงอายุและทุพพลภาพ โดยมีทั้งการลดภาระของผู้เอาประกันเอง รวมถึงภาระต่อภาครัฐ</li> </ol>
ศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ที่จะจัดทำ reinsurance hub ของประเทศไทย	<p>ในปี 2566 THREL มีการศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ของการมี reinsurance hub หรือ การร่วมศูนย์ด้านข้อมูลการประกันชีวิต เพื่อให้ข้อมูลการประกันชีวิตของประเทศไทย รวมถึงมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการประกันต่อของประเทศไทย มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปี 2567 จะมีการหารือร่วมกับ สำนักงาน คปภ. หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่อไป</p>



## การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์

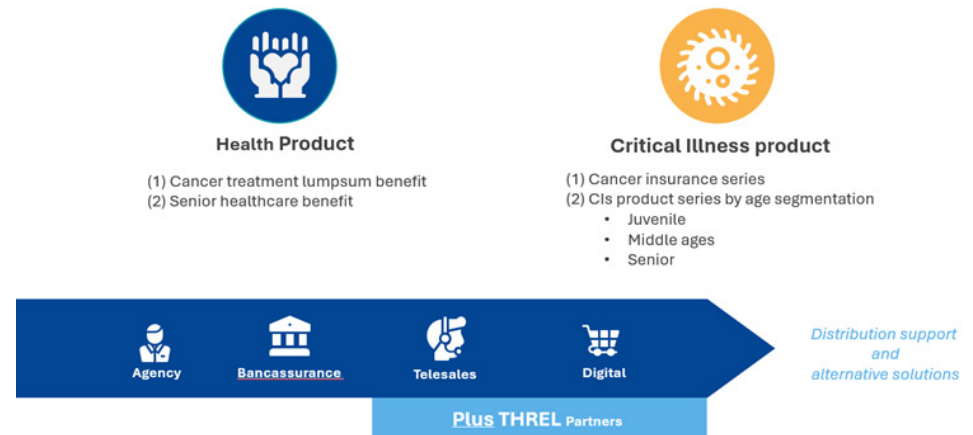
บริษัทมีโครงการศึกษาและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพและคุ้มครองโรคร้ายแรง สำหรับประชาชนทุกช่วงอายุหลายโครงการ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มวัยกลางคนจนถึงกลุ่มผู้สูงอายุ



ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ในปัจจุบัน โรงพยาบาลชั้นนำหลายแห่งได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการให้บริการและดูแลรักษาพยาบาลกับประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับการรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพและบรรเทาความเจ็บป่วยในระยะยาว ในอีกด้านประชาชนจะได้รับความเปลี่ยนแปลงของอัตราค่ารักษาพยาบาลที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ปัจจุบันบริษัทให้บริการด้านประกันชีวิตต่อกับบริษัทประกันชีวิตด้วยการร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีชีวิตปกติแบบใหม่ของประชาชน (new normal) จากการที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ภายในประมาณ 3 ปีข้างหน้า บริษัทเล็งเห็นถึงแสวงหาโอกาสทางธุรกิจด้วยการตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มวัยกลางคนจนถึงกลุ่มผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงคาดการณ์ถึงยอดขายที่อาจจะเพิ่มขึ้นของแบบประกันชีวิตที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มนี้ บริษัทได้ร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ อาทิเช่น แบบประกันคุ้มครองชีวิตสำหรับผู้สูงวัย แบบประกันสุขภาพ แบบประกันโรคร้ายแรง เป็นต้น เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งในการเตรียมความพร้อมทางการเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและค่ารักษาพยาบาลในอนาคตเมื่อลูกค้ามีอายุเพิ่มมากขึ้นและเกษียณอายุ ซึ่งจะช่วยลดภาระด้านการเงินให้กับคนในครอบครัวหรือสังคม ส่งผลให้สังคมมีคุณภาพที่ดีในอนาคต

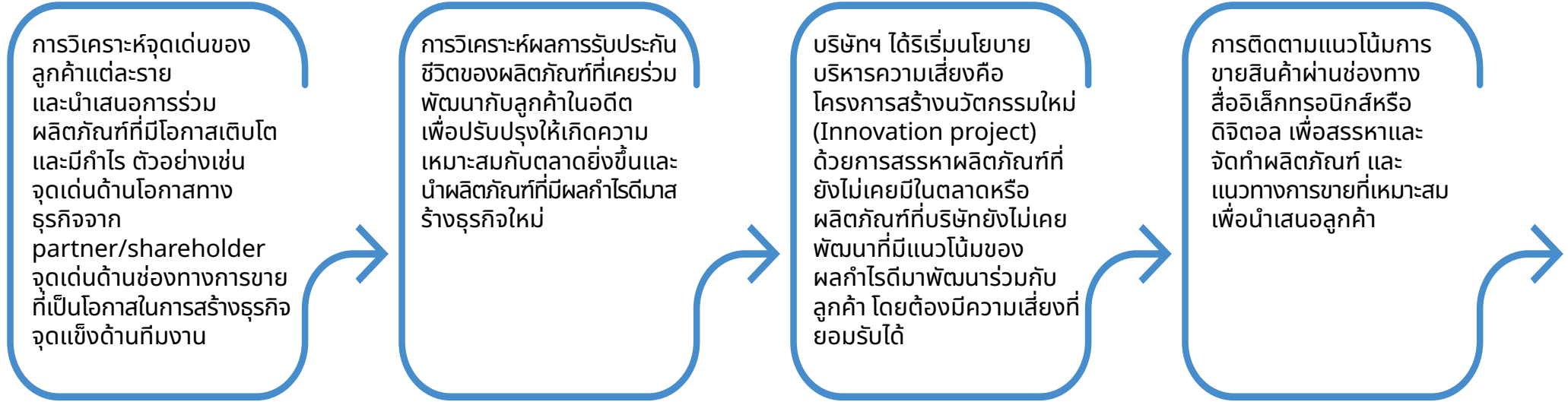
นอกจากนี้บริษัทยังมีเป้าหมายให้สนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมประกันชีวิตและเศรษฐกิจ ด้วยการร่วมรับประกันภัยต่อผลิตภัณฑ์คุ้มครองการเสียชีวิต แบบประกันอุบัติเหตุ แบบประกันสุขภาพและแบบประกันคุ้มครองโรคร้ายแรงจากบริษัทประกันชีวิต เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับประชาชนทั่วไปที่ต้องจัดการค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง นายจ้างและเจ้าของธุรกิจ ที่ต้องดูแลคุณภาพชีวิตของลูกจ้างที่ทำงานให้กับบริษัทและกิจการ เพื่อรองรับความใส่ใจในสุขภาพและการวางแผนบริหารค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของประชาชนในอนาคตบริษัทมีเป้าหมายในการแสวงหาผลิตภัณฑ์ที่น่าสนใจและวิธีการขายที่แตกต่างจากเดิม เพื่อสร้างธุรกิจที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกับคู่ค้า

### Our product Solutions project



บริษัทแสวงหาโอกาสทางการตลาดร่วมกับคู่ค้าบริษัทประกันชีวิตด้วยการพัฒนาและนำเสนอกรมธรรม์ประกันชีวิตที่แตกต่างจากเดิมเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคผ่านช่องทางการตลาดรูปแบบใหม่ๆ ดังนั้นบริษัทประกันชีวิตจะสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าออกสู่สังคมและเสริมสร้างคุณภาพสังคม (Quality of Society) ให้กับสังคมไทย เพื่อให้บริษัทและสังคมเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยบริษัทมีกระบวนการโดยย่อดังนี้





# ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพและประกันโรคร้ายแรง

ที่ได้ร่วมดำเนินงานกับบริษัทประกันชีวิต เพื่อส่งเสริมให้มีผลิตภัณฑ์ประกันภัยและบริการหลากหลายตรงกับความต้องการของประชาชน



**rabbit life**

**Health Smile**  
ประกันสุขภาพเบาหวาน เฮลท์ สไมล์

**CI50**  
คุ้มครองเงินปัน  
คุ้มครอง 50 โรคร้ายแรง

**ประกันสุขภาพที่จะทำให้คุณยิ้มได้ดีขึ้นที่**

- คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลสูงสุด 20 ล้านบาทต่อครั้ง
- เลือกความคุ้มครองได้ ตามความต้องการคุ้มครองสูงสุด 500,000 Baht หรือ 10,000,000 Baht
- เบี้ยประกัน เบา ๆ ใหญ่ขึ้นได้ เบี้ยเริ่มต้นเพียง 43 บาท (ประกันสุขภาพ 10 ปี 0.1 Baht ต่อปี หรือ 10,000 Baht ต่อปี) หรือ เลือกแบบ 500,000 Baht หรือ 10,000,000 Baht **ส่วนลดสูงสุด 70%** จากเบี้ยปกติ
- ลดหย่อนภาษีได้ เบี้ยประกันสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้สูงสุด 25,000 บาท

**โรคร้ายแรงที่หนักที่สุดในชีวิต ด้วยความคุ้มครองครอบคลุม 50 โรคร้ายแรง**

- คุ้มครองโรคร้ายแรง คุ้มครอง 50 โรคร้ายแรงแบบไม่แบ่งประเภท
- รับผลประโยชน์สูงสุด รับผลประโยชน์สูงสุด 20 เท่าของเบี้ยประกันที่จ่าย หากตรวจพบโรคร้ายแรงที่คุ้มครองในสัญญาประกันภัย
- ลดหย่อนภาษีได้ เบี้ยประกันสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้

Agency channel



**กรุงเทพประกันชีวิต**  
BANGKOK LIFE

**สุขภาพโรคร้ายแรง**

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

**สุขภาพโรคร้ายแรง**  
คุ้มครองเงินปัน  
คุ้มครอง 50 โรคร้ายแรง

**ไอโพลีเฟสท์ ซีเนียร์ พลัส**  
แผนประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ  
เน้นความคุ้มครองโรคร้ายแรงสำหรับผู้สูงอายุ

- คุ้มครองเงินปัน
- ลดหย่อนภาษีได้
- ค่าเบี้ยเริ่มต้นเพียง 99 Baht

ประกันโรคร้ายแรงสำหรับผู้สูงอายุ ไอโพลีเฟสท์ ซีเนียร์ พลัส (บมจ. กรุงเทพประกันชีวิต)

ประกันสุขภาพ เฮลท์สไมล์ (บมจ. แรบบิทไลฟ์ ประกันชีวิต) และ ประกันโรคร้ายแรง CI50 (บมจ. แรบบิทไลฟ์ ประกันชีวิต)



**FWD** **SCB PROTECT** **SMITIVAJ SAMITIVAJ**

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

**รับเงินเดือนผ่านบัญชี SCB**  
Starbucks e-Coupon

**รับฟรี 500 บาท**

**ตรวจมะเร็งผู้หญิงสูงสุดคุ้ม**  
พร้อมเบี้ยประกันโรคร้ายแรงเริ่มต้นเพียง 500,000 บาท

**เพียง 8,600 บาท**  
(ปกติ 13,800 บาท)  
ราคาพิเศษเฉพาะผู้หญิงอายุ 30 - 40 ปี

**เพิ่มเติม**

ประกันโรคมะเร็งสำหรับผู้หญิง (บมจ. เอฟดับบลิวดีประกันชีวิต)



**rabbit life**

Rename effective date: 1 May 2022

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

**ประกันสุขภาพ IPD OPD**  
ผู้ป่วยใน ผู้ป่วยนอก

ประกันสุขภาพ เฮลท์โปรเทค (บมจ. แรบบิทไลฟ์ ประกันชีวิต)



**rabbit life**

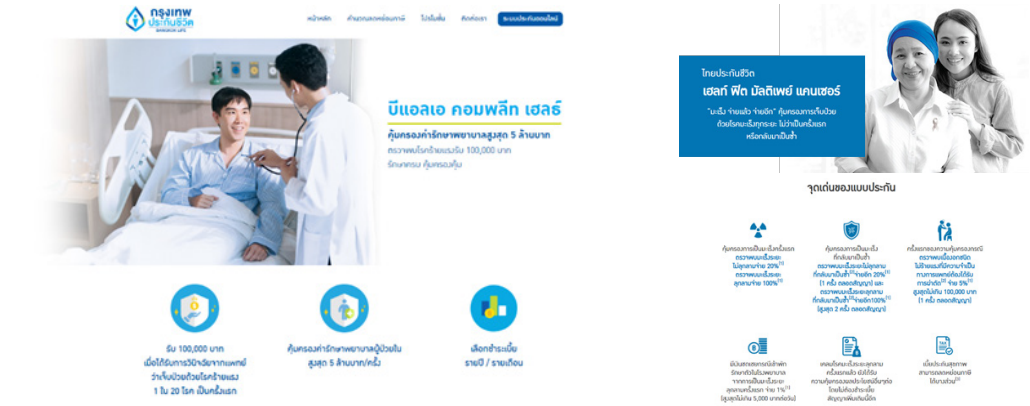
**CA**  
สัญญาประกันโรคมะเร็ง

Product launch date: 20 Sep 2022, Sale channel: Agency

- ตรวจพบมะเร็งครั้งแรกทุกระยะ 100% ของจำนวนเงินประกัน
- เลือกความคุ้มครองได้ตั้งแต่ 100,000 บาท หรือสูงสุด 3,000,000 บาท
- เบี้ยประกันเริ่มต้นเฉลี่ยวันละ 3 บาท (สำหรับอายุ 30 ปี 16 Baht และอายุประกัน 100,000 บาท)

**เงื่อนไขการรับประกันภัย**  
อายุรับประกันภัย : 16 - 65 ปี (ต่อสัญญาได้ถึงอายุ 69 ปี)

ประกันโรคมะเร็ง (บมจ. แรบบิทไลฟ์ ประกันชีวิต)



**กรุงเทพประกันชีวิต**  
BANGKOK LIFE

**บีแอลเอ คอมพลีท เฮลธ์**  
คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลสูงสุด 5 ล้านบาท  
ตรวจพบโรคร้ายแรง 100,000 บาท  
คุ้มครอง คุ้มครอง

- รับ 100,000 บาท เมื่อได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่าป่วยด้วยโรคร้ายแรง 1 ใน 20 โรคร้ายแรง
- คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยใน สูงสุด 5 ล้านบาท/ครั้ง
- เลือกจ่ายเบี้ยรายปี / รายเดือน

**ไทยประกันชีวิต**  
**เฮลท์ ฟิต มัลติเพย์ แคนเซอร์**  
เน้นคุ้มครองโรคร้ายแรง โรคร้ายแรงที่พบบ่อย หรือโรคร้ายแรงที่หายาก

**จุดเด่นของแผนประกัน**

- คุ้มครองโรคร้ายแรงที่พบบ่อย โรคร้ายแรงที่พบบ่อย 11 โรคร้ายแรงที่พบบ่อย คุ้มครองสูงสุด 100,000 บาท (1 ปี) หรือ 100,000 บาท
- คุ้มครองโรคร้ายแรงที่หายาก โรคร้ายแรงที่หายาก 11 โรคร้ายแรงที่หายาก คุ้มครองสูงสุด 100,000 บาท (1 ปี) หรือ 100,000 บาท
- คุ้มครองโรคร้ายแรงที่พบบ่อย โรคร้ายแรงที่พบบ่อย 11 โรคร้ายแรงที่พบบ่อย คุ้มครองสูงสุด 100,000 บาท (1 ปี) หรือ 100,000 บาท
- คุ้มครองโรคร้ายแรงที่หายาก โรคร้ายแรงที่หายาก 11 โรคร้ายแรงที่หายาก คุ้มครองสูงสุด 100,000 บาท (1 ปี) หรือ 100,000 บาท
- คุ้มครองโรคร้ายแรงที่พบบ่อย โรคร้ายแรงที่พบบ่อย 11 โรคร้ายแรงที่พบบ่อย คุ้มครองสูงสุด 100,000 บาท (1 ปี) หรือ 100,000 บาท
- คุ้มครองโรคร้ายแรงที่หายาก โรคร้ายแรงที่หายาก 11 โรคร้ายแรงที่หายาก คุ้มครองสูงสุด 100,000 บาท (1 ปี) หรือ 100,000 บาท

ประกันสุขภาพ บีแอลเอ คอมพลีท เฮลธ์ (บมจ. กรุงเทพประกันชีวิต)

ประกันสุขภาพ เฮลท์ ฟิต มัลติเพย์ แคนเซอร์

## การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางด้านประกันภัย

**THREL** ตระหนักว่าเพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนได้ในโลกยุคใหม่นั้น จำเป็นต้องมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในองค์กรเอง และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมศักยภาพของธุรกิจประกันชีวิตให้มีผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการ และสนับสนุนคุณภาพชีวิตของผู้เอาประกันอย่างยั่งยืน ในปี 2566 บริษัทมีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

### เป้าหมายระยะยาว

#### ด้านความยั่งยืนปี 2563 - 2566




- สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการเสริมสร้างธุรกิจประกันชีวิตของไทย อย่างน้อย 1 นวัตกรรม


### การบริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี

- 1) ใช้ technology ของ insurance application กับผู้เอาประกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขาย และการบริการให้ผู้เอาประกันสะดวก ไม่ได้โดนเอาเปรียบจากการไม่เข้าใจเงื่อนไขของสัญญาประกันฯ เช่น ระบบที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้เอาประกัน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรักษาสุขภาพ (Customer engagement application/ platform) เช่น การที่ผู้เอาประกันสามารถเชื่อมโยง health tracker device กับ application ที่เชื่อมโยงกับการรับประกัน หากผู้เอาประกันมีพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ บริษัทประกันสามารถเลือกหรือกำหนดค่าเบี้ยประกันที่สอดคล้องกับแต่ละบุคคลได้
- 2) จัดหา tech partner ที่มีระบบ data analytics tool เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งลูกค้าปัจจุบัน และแนวโน้มของผู้บริโภค เพื่อช่วยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อพฤติกรรมผู้บริโภคที่เหมาะสม และเฉพาะรายได้มากขึ้น
- 3) ดำเนินการให้บริษัทมีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการทำงานภายใน เพื่อเพิ่มศักยภาพของการทำงาน

การดำเนินงานในปี 2566	ผลลัพธ์
วิเคราะห์ข้อมูลสินไหมสุขภาพด้วยใช้ data analytic เพื่อศึกษาค่าสินไหมของประกันกลุ่ม	ได้ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเบี้ยประกันกลุ่ม แยกกลุ่มเดิม และกลุ่มใหม่ เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของค่าเบี้ยและค่าสินไหม เพื่อนำไปกำหนดทิศทางของราคาในปี 2567
อยู่ระหว่างการจัดทำระบบงาน actuary system และ accounting system เพื่อรองรับการใช้มาตรฐานบัญชี TFRS#17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revamp ระบบการจัดเก็บข้อมูลกรมธรรม์ เพื่อให้สะดวกต่อการบันทึกรายการทางบัญชี และใช้เป็น database ในการวิเคราะห์</li> <li>• Implement ระบบ Actuary system ที่เป็นประโยชน์ต่อการคำนวณและจัดทำ model ด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย</li> <li>• Implement O365 และ Power BI เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และจัดทำรายงานทางการเงิน</li> </ul>

บริษัทได้มีนวัตกรรมและกระบวนการทำงานที่เกิดขึ้น ดังนี้

นวัตกรรมและกระบวนการทำงาน	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
<p><b>1. Automate Underwriting</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบที่ช่วยในการพิจารณารับประกันชีวิตเบื้องต้น ช่วยลดการทำงาน manual, ลดระยะเวลาการทำงาน โดยการ Automate Recheck Data (Fac Policy) (ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดสอบระบบ)</li> </ul>	<p><b>ผลลัพธ์ในมุมมองธุรกิจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดระยะเวลาการทำงาน ของ user</li> </ul> <p><b>ประโยชน์ต่อสังคม :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน ได้รับความสะดวก และลดขั้นตอนการทำงาน ลงจากการใช้ระบบงานนี้</li> </ul>
<p><b>2. Cockpit Project</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดทำรายงาน forecast performance เพื่อพิจารณาในการรับงาน และทดสอบความเพียงพอของเงินกองทุนบริษัท (CAR) สามารถตอบคำถามผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดสอบระบบ)</li> </ul>	<p><b>ผลลัพธ์ในมุมมองธุรกิจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดระยะเวลาการทำงาน ของ user</li> </ul> <p><b>ประโยชน์ต่อสังคม :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน ได้รับความสะดวก และลดขั้นตอนการทำงาน ลงจากการใช้ระบบงานนี้</li> </ul>
<p><b>3. Treaty Control System</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Treaty tracking: มีระบบติดตามกระบวนการทำสัญญาที่สามารถติดตามสถานะของสัญญาได้อย่างทั่วถึง และถูกต้อง โดยระบบนี้จะทำให้บริษัทสามารถตอบคำถามผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>Treaty Details: มี Center ในการเก็บข้อมูลตามสัญญาที่เป็นระบบ เป็นฐานข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อ IFRS17 และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป</li> <li>พัฒนาเพิ่มเติมจากปีก่อน ในส่วนของการออกรายงานเพิ่มเติม เพื่อให้สะดวกต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น</li> </ul>	<p><b>ผลลัพธ์ในมุมมองธุรกิจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีระบบการติดตามกระบวนการทำสัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>มีฐานข้อมูลและระบบการจัดเก็บสัญญาประกันภัยต่อ ที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเรียกดูรายงานได้</li> </ul> <p><b>ประโยชน์ต่อสังคม :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานสามารถให้ข้อมูล ตอบคำถามผู้บริหารและฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>

นวัตกรรมและกระบวนการทำงาน	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
<p><b>4. Budget Control &amp; E-payment System</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ลดขั้นตอน และเวลาในการติดตามการใช้งบประมาณ ลดการซ้ำซ้อนของการทำ file budget control ซึ่งปัจจุบันเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินต้องทำการ rekey การขอเบิกจ่ายแต่ละรายการใน excel file เพื่อเป็นการตัดงบบฯ</li> <li>• บริษัทมีข้อมูลงบประมาณค่าใช้จ่ายดำเนินงาน และงบประมาณลงทุนทั้งหมดอยู่บนระบบเดียวกัน และสามารถตรวจสอบและจัดทำรายงานเพื่อติดตามการใช้งบประมาณได้ทันที และเป็นปัจจุบันเสมอ</li> <li>• มีระบบ workflow ช่วยในการกระบวนการต่างๆ ลดงานเอกสาร และการติดตามผ่านโทรศัพท์หรือ email รวมถึงสามารถ ติดตามสถานะ (tracking) ได้ตลอดเส้นทางเอกสาร</li> <li>• ลดความผิดพลาดจากการทำ manual สำหรับงบประมาณที่อยู่บน excel file</li> <li>• เป็น project ต่อเนื่องจากปี 2565 โดยได้ขยาย scope ของการทำงานให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายของบริษัทให้มากขึ้น และมีการพัฒนาในส่วนจากรายงานเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น</li> </ul>	<p><b>ผลลัพธ์ในมุมมองธุรกิจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีฐานข้อมูลและระบบบริหารจัดการงบประมาณค่าใช้จ่ายดำเนินงาน (OPEX) และงบลงทุน (CAPEX) ที่มีประสิทธิภาพ สามารถบันทึกงบประมาณ ควบคุมการขอใช้ เพิ่ม/ลด และเรียกดูรายงานได้ตลอดเวลา</li> <li>• มีระบบ workflow ในการควบคุมการขอใช้งบประมาณ การอนุมัติตามลำดับขั้น โดยเมื่อมีการอนุมัติจะต้องมีการตัดงบประมาณโดยอัตโนมัติ ลดขั้นตอนการที่ต้องตัดงบบฯ ใน file excel แบบ manual</li> </ul> <p><b>ประโยชน์ต่อสังคม :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• พนักงาน ได้รับความสะดวก และลดขั้นตอนการทำงานลงจากการใช้ระบบงานนี้</li> <li>• ผู้บริหาร ลดขั้นตอนการลงนามในเอกสาร สามารถได้รับเวลากลับคืนมาเพื่อสร้างประโยชน์ต่อสังคมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม</li> </ul> <p><b>ประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ลดการใช้ทรัพยากรที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ลดกระดาษจากการทำงานบนระบบแทน</li> </ul>

## การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

### เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืน ปี 2570

- เพิ่มจำนวนสัญญาที่ได้รับจาก ceding company ที่เคยมีข้อจำกัดทางด้านนโยบายการส่งงานประกันต่อ อย่างน้อยบริษัทละ 1 สัญญา
- จัดทำข้อมูลภาพรวมการประกันต่อของภูมิภาคอาเซียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบายและนัดหารือกับ สำนักงาน คปภ.

### เป้าหมายปี 2566

- คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เท่ากับร้อยละ 50%
- จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปี เฉลี่ยมากกว่า 50 ชั่วโมง

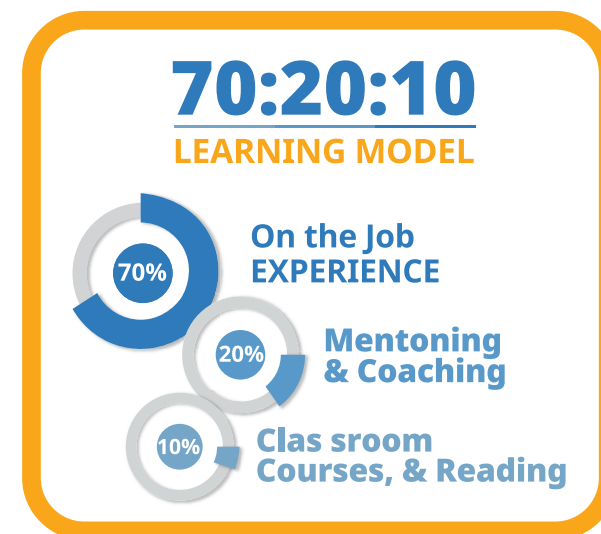
### ผลการดำเนินงานปี 2566

- คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เท่ากับร้อยละ 81.81%
- จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปี เฉลี่ย 69 ชั่วโมง

\* บริษัทมีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรใหม่ ทำให้เป้าหมายและผลคะแนนของการประเมินความผูกพันของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไปจากปีก่อน

### การพัฒนาพนักงาน

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานคือกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจของบริษัท ดังนั้น บริษัทจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานสามารถปรับตัวไปพร้อมกับองค์กรและรับมือกับการแข่งขันในธุรกิจที่เพิ่มขึ้นและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการใช้ชีวิตแบบปกติใหม่ (New Normal) บริษัทได้จัดให้มีการฝึกอบรมผ่านระบบ E-Learning ภายใต้แพลตฟอร์มที่บริษัทกำหนดเป็นช่องทางหลักโดยมีการกำหนดหลักสูตรบังคับที่พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะเน้นไปในด้านการพัฒนา Soft Skill ได้แก่ Growth Mindset, Empathy at work, Self Leadership เป็นต้น และพนักงานยังสามารถเรียนรู้หลักสูตรอื่นๆ เพิ่มเติมในระบบ E-Learning ได้ตามความต้องการ โดยมีหัวข้อหลักสูตรให้พนักงานสามารถเลือกเรียนได้ถึง 1,100 หลักสูตร นอกจากนี้พนักงานจะได้รับการพัฒนาตาม Functional Skill โดยพิจารณาจากความรู้ ทักษะของพนักงานแล้วกำหนดเป็น Training Needs ซึ่งอาจเป็นการพัฒนาตาม Learning Model เพื่อสนับสนุนให้เป้าหมายของพนักงาน หน่วยงานและองค์กรที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จ รวมไปถึงการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทในหลักสูตรสาขาวิชาที่จำเป็นให้แก่พนักงานด้วย ทั้งนี้พบว่าพนักงานที่ได้รับการมอบหมายงานให้ดำเนินการผ่านรูปแบบการพัฒนาแบบการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (On the Job Experience) ได้รับการพิจารณาปรับเพิ่มระดับและเลื่อนตำแหน่งถึง 6 ท่าน





บริษัทยังให้ความสำคัญกับการบริหารการเงินของพนักงาน โดยจัดให้มีหลักสูตร Financial Literacy ซึ่งหลักสูตรนี้จะสร้างความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการเงิน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้แก่พนักงาน รวมถึงการสร้างความรู้ถึงความสำคัญของผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน นอกจากนี้ยังจัดให้มีการให้ความรู้ด้านกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในหลักการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน มากขึ้น ซึ่งในด้านนี้จะทำให้พนักงานสามารถวางแผนชีวิตในระยะสั้นและระยะยาวได้ รวมถึงหลักการในการให้บริการทางด้านสาธารณสุขหรือกรณีอื่นๆในชีวิตประจำวัน เช่น กรณีว่างงาน สงเคราะห์บุตร หรือเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ เป็นต้น

ในส่วนของการพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความเป็นผู้นำในการสร้างความผูกพัน (Engaging Leader) สำหรับผู้บริหารในทุกๆระดับนั้น บริษัทได้มีการนำผลจากการสำรวจความผูกพันและจากโครงการ One on One ตลอดจนการสัมภาษณ์ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการเพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนา โดยดำเนินการร่วมกับ อ.บวรนนท์ ทองกัลยา อดีตนายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับประเทศ ยกกระดับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการสร้างควมผูกพันสำหรับผู้บริหาร (Engaging Leader) เป็นโครงการพัฒนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

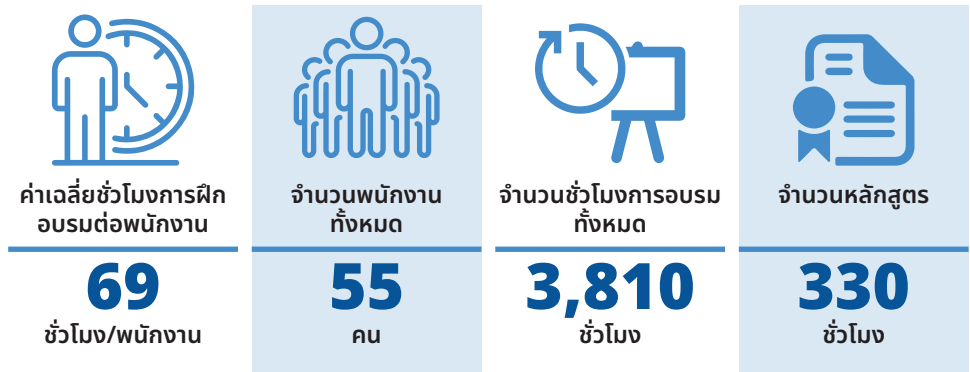
โดยวัตถุประสงค์ในการสร้างความเป็นผู้นำในการสร้างความผูกพัน (Engaging Leader) สำหรับผู้บริหารในทุกๆระดับนั้น มุ่งหวังให้เกิดการพัฒนา ส่งเสริมความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน ต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อให้การทำงานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จที่ส่งผลต่อองค์กร พัฒนาแนวคิดของผู้บริหารทุกระดับขององค์กรให้เป็น "People Leader" ที่ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาคน สร้างความผูกพันในการทำงานอย่างมีความสุข สร้างความสำเร็จในการทำงานเพื่อเป้าหมายส่วนรวมขององค์กร และเพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน (Engagement Practices) ที่ผู้บริหารนำไปปฏิบัติจนสามารถยกระดับความผูกพันของพนักงานในหน่วยงานให้อยู่ในระดับสูง (Highly Engagement Zone)



### ผลการดำเนินการโครงการ

เมื่อพิจารณาในด้านรายละเอียดจากการสำรวจความผูกพันในองค์กรพบว่า ประเด็นในด้าน Leader มีคะแนนเพิ่มสูงขึ้นอย่าง โดยคะแนนในส่วนของผู้บริหารระดับสูงเพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ 71 เป็น ร้อยละ 76.08 และคะแนนในส่วนของผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ 77.83 เป็นร้อยละ 79.21

สรุปชั่วโมงอบรมในปี 2566 จากการศึกษาที่บริษัทส่งเสริมให้พนักงานสามารถเลือกเรียนหลักสูตรที่ตนเองสนใจนอกเหนือจากงานปกติ ภายใต้แพลตฟอร์มที่บริษัทกำหนด โดยมีจำนวนค่าเฉลี่ยชั่วโมงการอบรมของพนักงาน ดังนี้





## การจ้างงาน

บริษัทมีการวางแผนและบริหารจัดการอัตรากำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยสรรหาพนักงานทดแทนอัตราว่างทั้งจากภายในและภายนอกตามความจำเป็นและเหมาะสมทางธุรกิจ โดยพิจารณาคุณสมบัติ ศักยภาพให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน รวมถึงการพิจารณาอัตราค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรม โดยมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์บริษัท เว็บไซต์รับสมัครงาน โครงการ friend get friend ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แนะนำเพื่อนมาร่วมงานกับบริษัท เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่หลากหลายและเหมาะสมกับองค์กร อย่างไรก็ตามหากตำแหน่งงานใหม่หรือตำแหน่งงานทดแทนจากพนักงานภายในบริษัทก่อนเป็นหลัก และหากไม่สามารถสรรหาบุคลากรจากภายในได้ บริษัทจึงจะพิจารณาสรรหาบุคลากรจากภายนอกต่อไป โดยในปี 2566 มีอัตราการลาออกโดยสมัครใจ เป็นจำนวน 7 คน โดยทั้งหมดได้เข้ากระบวนการสัมภาษณ์ถึงสาเหตุของการลาออก (exit interview) ที่ทางฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการโดยตรง รวมถึงการนำ feedback และ insight ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

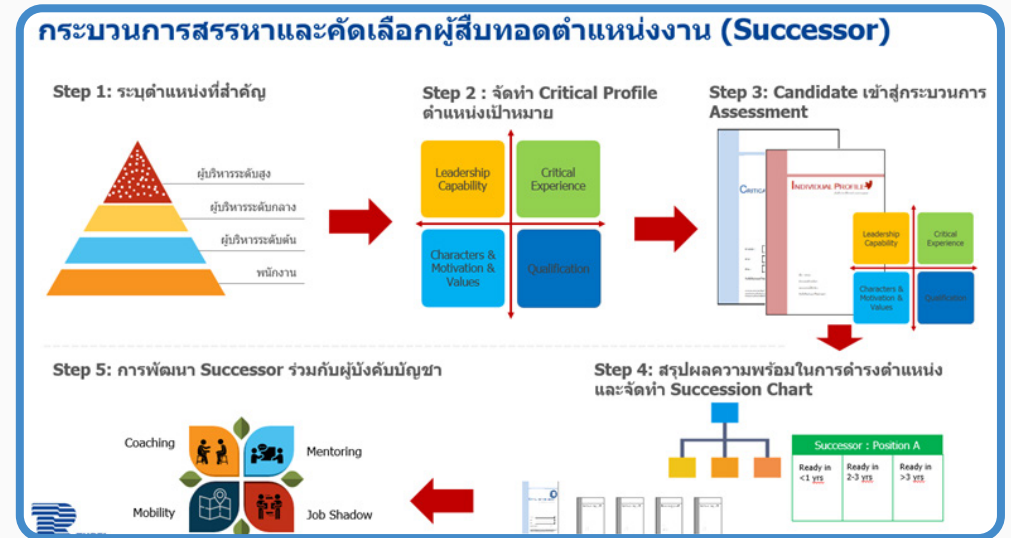
รวมถึงกระบวนการคัดเลือกผู้สมัครอย่างโปร่งใส โดยพิจารณารับพนักงานจากคุณวุฒิ คุณสมบัติ ประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพที่เหมาะสมกับงานเป็นสำคัญ โดยไม่นำเรื่องถิ่นกำเนิด สีผิว เพศ เพศสภาพ ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง ฐานะ ชาติตระกูล หรืออื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาพิจารณา

บริษัทส่งเสริมความหลากหลายและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเท่าเทียมเป็นธรรมเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ยอมรับการล่วงละเมิด โดยไม่นำเรื่องเพศ เพศสภาพ เชื้อชาติ มาปิดกั้นโอกาสของบุคคลในการเข้าร่วมปฏิบัติงาน และยังสนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชนและความหลากหลายของสังคม ในการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของปัจเจกบุคคลในโอกาสต่าง ๆ โดยสิ่งทีพนักงานแสดงออกไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแล้ว บริษัทยังใส่ใจในการดูแลพนักงานที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพ สามารถขอปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุด

การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตาม พ.ร.บ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่มีเจตนาเพื่อคุ้มครองให้คนพิการมีงานทำที่ไม่ได้เลือกปฏิบัติ โดยมีขอบจากสาเหตุทางกายและสุขภาพ ในปี 2566 บริษัทพบว่าไม่ได้มีการจ้างงานคนพิการโดยตรง เนื่องจากบริษัทมีพนักงานจำนวน 55 คน ซึ่งต่ำกว่าข้อกำหนดที่ พ.ร.บ ฯ กำหนดไว้ว่าให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงานในสัดส่วนลูกจ้างที่ไม่ใช่คนพิการ 100 คนต่อคนพิการ 1 คน แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทยังให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยดำเนินการจ้างงานที่เป็นไปตามโอกาสและความเหมาะสม ซึ่งที่ผ่านมาก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บริษัทมีการจ้างงานผ่านมูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด ซึ่งเป็นการส่งเสริมผู้บกพร่องทางการเห็น สำหรับกิจกรรมนวดคลายเส้น คอ บ่าไหล่ ให้กับพนักงาน เพื่อบรรเทาและลดอาการเกิดโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) เป็นต้น

## การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ในปี 2566 ฝ่ายบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารระดับสูงได้ดำเนินการทบทวนตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position) เพื่อดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง Succession Plan ของผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งงานที่สำคัญของบริษัท ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนได้จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือและติดตามความคืบหน้าเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะ



ทั้งนี้ บริษัทได้มีการระบุตำแหน่งงานสำคัญเรียบร้อยแล้วโดยพิจารณาจาก 6 ปัจจัย คือ 1) ระยะเวลาในการเกษียณอายุ 2) ตำแหน่งงานเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน 3) จำนวนหน่วยงานที่ต้องดูแล 4) ตำแหน่งดังกล่าวมีความต้องการความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านระดับใด 5) ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากขาดผู้ดำรงตำแหน่ง 6) อำนาจในการตัดสินใจของผู้ดำรงตำแหน่ง โดยบริษัทได้ดำเนินการจัดทำแผนกรณีฉุกเฉินหากตำแหน่งดังกล่าวว่างลงกระทันหันไปพร้อมกันนี้ เพื่อรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นด้วย

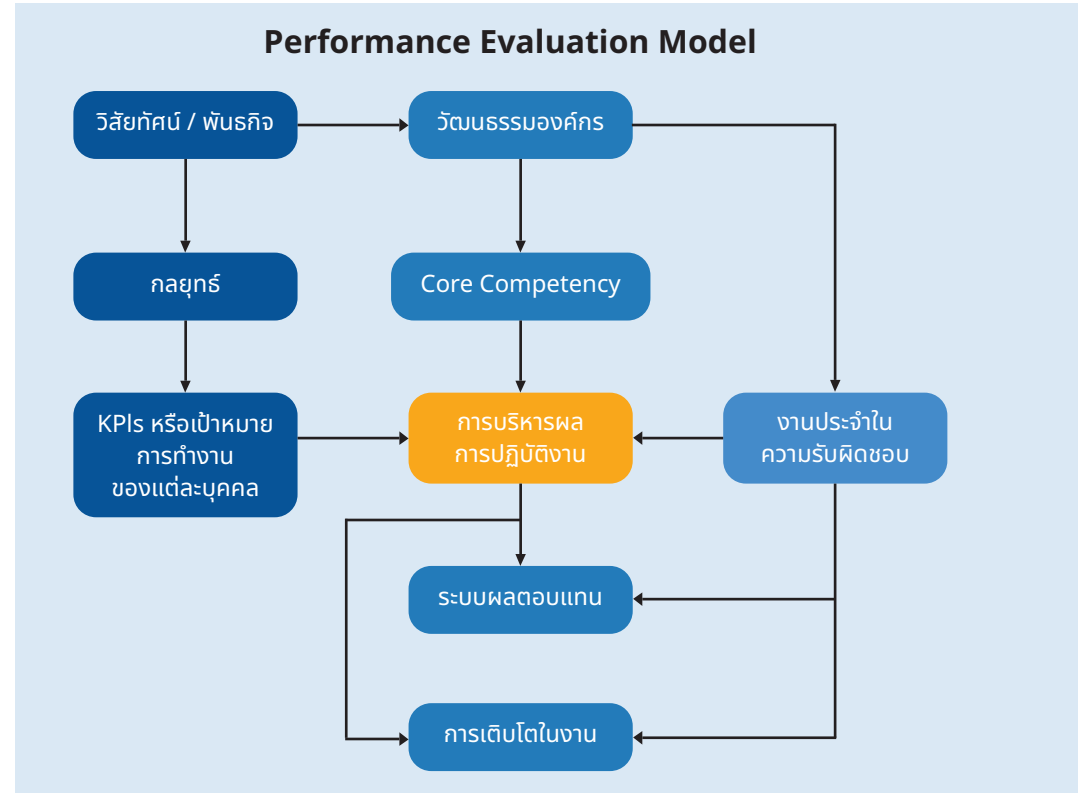
โดยในปี 2567 บริษัทจะดำเนินการจัดทำข้อมูลตำแหน่งงานเป้าหมาย (Critical Position Profile) เพื่อเตรียมเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งงานและวางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งงานต่อไป

สำหรับบุคคลภายในองค์กรจะพิจารณาสรรหาผู้ที่เหมาะสมที่ได้ประเมินแล้วตามข้อมูลตำแหน่งงานเป้าหมาย (Critical Position Profile) ว่ามีศักยภาพ และมีารพัฒนาความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำหน้าที่แทนบุคคลในตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร ในกรณีที่บุคคลท่านดังกล่าวได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย ลาออก หรือพ้นจากตำแหน่งตามอายุงานหรือเหตุอื่นใด จนส่งผลให้ตำแหน่งนั้นว่างลง

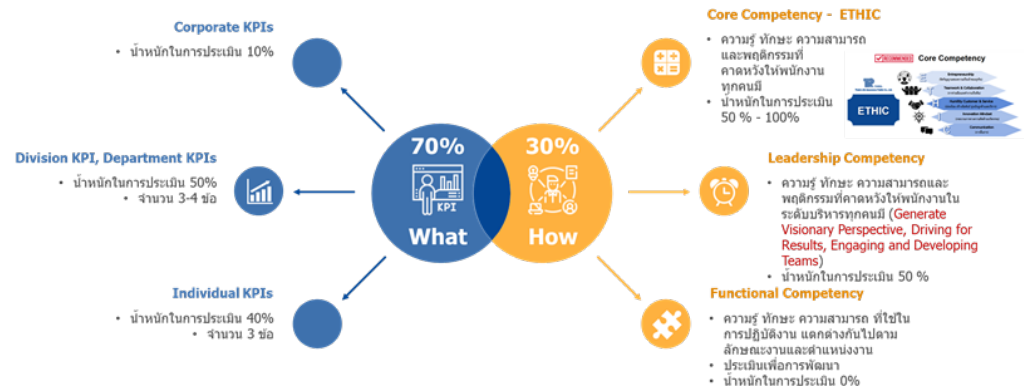
ทั้งนี้กระบวนการสรรหาผู้บริหารระดับสูงจะพิจารณาจาก คุณสมบัติการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์การทำงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท เข้ามาร่วมงานโดยมีระบบคัดสรรบุคลากรทุก ระดับอย่างเหมาะสมและ โปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

### ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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



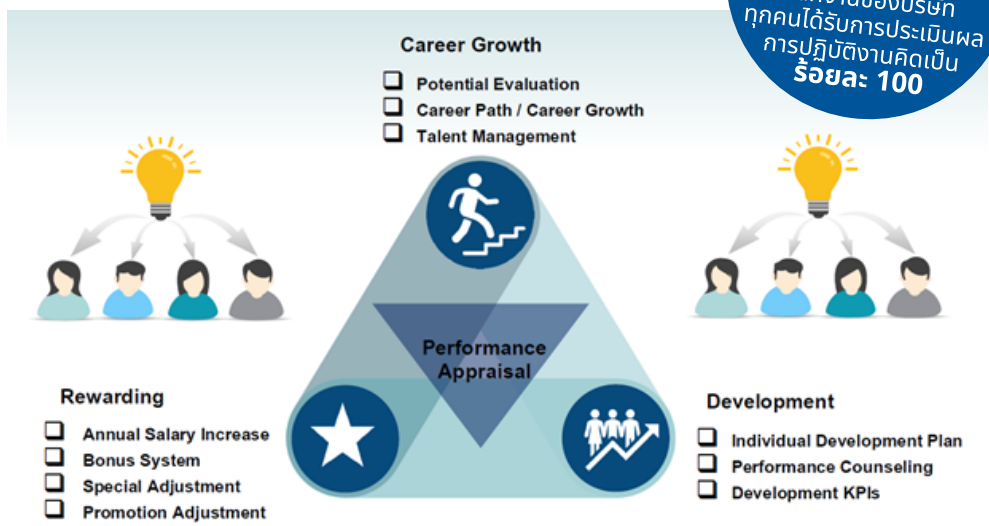
เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ นั้น บริษัทได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป้าหมายและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานทุกคนอย่างชัดเจน โดยมีปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้



โดยในปี 2566 บริษัทได้นำเอาตัวชี้วัดในระดับบุคคลเพิ่มเข้ามา และกำหนดให้ตัวชี้วัดในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลให้มีความสอดคล้องกันเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงปรับน้ำหนักในส่วนของพฤติกรรม (Competency) ลงเพื่อให้เน้นที่ผลลัพธ์มากขึ้น (Result Oriented) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและดูแลพนักงานของบริษัท

ทั้งนี้บริษัทมีการเชื่อมโยงผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กร ซึ่งได้แก่ การพิจารณาปรับเงินเดือน โบนัส รวมถึงการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง บริษัทมีกำหนดการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานไว้ทุก ๆ หกเดือน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานได้ทราบระดับผลความสำเร็จของตนเอง และสามารถวางแผนพัฒนาตนเองให้ได้ตามเป้าหมายต่อไป

**ในปี 2566**  
พนักงานของบริษัท  
ทุกคนได้รับการประเมินผล  
การปฏิบัติงานคิดเป็น  
**ร้อยละ 100**



## ความผูกพันและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

การดูแลและพัฒนาพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร บริษัทมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being) เพื่อให้พนักงานมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานเติบโตและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยบริษัทมีการนำผลที่ได้รับจากการสำรวจความผูกพันของพนักงานซึ่งมีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอในแต่ละปีและจากการทำโครงการ One on One กับพนักงานรายบุคคล มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการและพัฒนาบุคลากรของบริษัท แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรในปี 2566 บริษัทมุ่งเน้นในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความเป็นผู้นำในการสร้างความผูกพัน (Engaging Leader) สำหรับผู้บริหารในทุกระดับ โดยมีการวางรูปแบบการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายให้ผู้บริหารไปดำเนินการต่อหลังการฝึกอบรม และมีการติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เรายังมุ่งเน้นการสื่อสารกับพนักงานในด้านการ



แจ้งผลการดำเนินงานและเรื่องราวที่สำคัญผ่าน Townhall และ Executive Talk และเรายังคงมุ่งมั่นในการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ ภายในบริษัทอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานสูงถึง ร้อยละ 81.81 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรของประเทศไทยอยู่ที่ ร้อยละ 65 และองค์กรที่ได้รับการประกาศเป็น Thailand Best Employer มีคะแนนความผูกพันที่ ร้อยละ 88 ซึ่งบริษัทได้มีการชี้แจงผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานในกิจกรรม Townhall เพื่อสื่อสารให้พนักงานทราบ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ)		
	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564
ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร	81.81	46	35

ในปี 2566 เภทท์ในการพิจารณาด้านความผูกพันขององค์กร (Engagement Model) ได้ปรับจากเกณฑ์เดิมที่พิจารณา จากการพิจารณาในหัวข้อ 1) การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) 2) ความปรารถนามุ่งมั่นที่จะทำงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์กร (Stay) 3) ความทุ่มเทให้กับองค์กร (Strive) เป็น 1) ความทุ่มเท (Thrive) 2) ไว้ใจ (Trust) 3) พูดถึง (Talk)

## Engagement Outcomes



**Thrive**  
[ทุ่มเท]

**87.04%**

(คะแนนเฉลี่ย 4.35)

### Thrive : ทุ่มเท

พนักงานมีความพยายามในการทำงานอย่างสุดความสามารถ และทุ่มเทพลังกายใจอย่างเต็มที่ มุ่งมั่น พัฒนาความรู้ ทักษะเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร



**Trust**  
[ไว้ใจ]

**81.23%**

(คะแนนเฉลี่ย 4.06)

### TRUST : ไว้ใจ

พนักงานรู้สึกมีพลังในการทำงาน มีความไว้เนื้อเชื่อใจในความโปร่งใสขององค์กร และการสร้างผลงานที่ดีที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในบทบาทของตนเองพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นในทีมหรือองค์กร ซึ่งส่งเสริมความไว้ใจและความเข้าใจที่มีให้กัน และปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ด้วยความไว้ใจและเชื่อมั่น



**Talk**  
[พูดถึง]

**77.16%**

(คะแนนเฉลี่ย 3.86)

### TALK : พูดถึง

พนักงานจะพูดถึงประสบการณ์การทำงานในองค์กรกับบุคคลอื่น/ลูกค้า/บุคคลภายนอกองค์กรในแง่บวกถึงความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและปฏิบัติงานที่องค์กร และยินดีแนะนำองค์กรให้แก่บุคคลอื่นว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานเปรียบเทียบกับอัตราการลาออกของพนักงานพบว่าเป็นไปในทิศทางเดียว

ในด้านความเป็นอยู่ของพนักงานนั้น บริษัทมีความใส่ใจและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านของสุขภาพกายและสุขภาพใจ โดยนอกเหนือไปจากสวัสดิการประกันสุขภาพและประกันชีวิตที่จัดให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรแล้ว ยังจัดให้มี Program Telemedicine ให้แก่พนักงานที่สนใจเพิ่มเติมซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยาซึ่งช่วยผ่อนคลายความเครียดให้แก่พนักงาน นอกจากนี้บริษัทยังคงปรับแนวทางการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับรูปแบบปกติใหม่ (New Normal) มาอย่างต่อเนื่อง โดยคงการทำงานแบบ Hybrid Working ซึ่งกำหนดให้พนักงานเข้ามาปฏิบัติงานยังสำนักงานสัปดาห์ละ 2 วัน และมีการเข้าปฏิบัติงานแบบ Flexi Time โดยพนักงานสามารถเข้าปฏิบัติงานโดยการเหลื่อมเวลาได้ตั้งแต่เวลา 8:00 - 10:00 น. และเลิกงานได้ตั้งแต่เวลา 16:30 - 18:30 น. โดยปฏิบัติงานวันละ 7 ชั่วโมง 30 นาที

นอกเหนือจากสวัสดิการข้างต้นแล้ว บริษัทจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 96 แห่งพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีตัวแทนจากพนักงานฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 5 คนร่วมเป็นสมาชิกในการพิจารณาเกี่ยวกับสวัสดิการหรือผลประโยชน์หรือการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ดี โดยในปีที่ผ่านมาคณะกรรมการสวัสดิการให้ยื่นข้อเสนอปรับปรุงสวัสดิการต่างๆและร่วมเป็นคณะทำงานดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพนักงานเช่น กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี, งานปีใหม่, โยคะ นอกจากนี้บริษัทยังจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ตามกฎกระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการในการพิจารณาเรื่องต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวมีการจัดประชุมเพื่อกำกับดูแลติดตามการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอในทุกเดือนซึ่งในปี 2566 ที่ผ่านมา ไม่พบการเกิดอุบัติเหตุภายในองค์กร



## การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน

บริษัทมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานที่ชัดเจน โดยมีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม มีการเปรียบเทียบผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในรูปแบบของเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา การทำประกันชีวิต อุบัติเหตุ และสุขภาพ ให้แก่พนักงาน รวมถึงสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม การกู้ยืมฉุกเฉิน การกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย เป็นต้น และเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันทางการเงินสำหรับพนักงานเมื่อต้องออกจากงานหรือเกษียณอายุ ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมให้พนักงานพึ่งพาตนเองด้านการเงินในระยะยาวได้ในระดับหนึ่ง จึงได้จัดให้มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยความสมัครใจของพนักงาน ซึ่งการสมทบมาจากเงินของพนักงานที่จ่ายสะสม รวมกับเงินของบริษัทที่สมทบตามอายุการทำงานของพนักงาน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินดังกล่าว โดยบริษัทสนับสนุนการบริหารกองทุนอย่างมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกนโยบายการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ตามความต้องการของตนเอง (Employee Choice) ที่สอดคล้องกับอัตราผลตอบแทนที่ต้องการเมื่อเกษียณอายุ และตามระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และสามารถปรับเปลี่ยนนโยบายการลงทุนได้ปีละ 4 ครั้ง

นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีกับพนักงานหญิงที่มีสิทธิ์ลาเพื่อคลอดบุตรครรถ์ โดยบริษัทกำหนดสวัสดิการวันลาสำหรับพนักงานหญิงที่ลาคลอดต่อเนื่องรวมกัน 98 วัน โดยนับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาและได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน อีกทั้งยังมีสิทธิขอให้บริษัทเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมและขอปฏิบัติหน้าที่บ้านแทนการเข้าออฟฟิศเป็นการชั่วคราวทั้งก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยบริษัทจะพิจารณาเปลี่ยนงานและรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน เพื่อความปลอดภัยของแม่และเด็กอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ในปี 2566 มีพนักงานหญิงใช้สิทธิ์ลาเพื่อคลอดบุตรครรถ์

นอกเหนือจากสวัสดิการข้างต้นแล้ว บริษัทจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ 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 แสวงหาความเห็นแก่ นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

## นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี ควบคู่กับการตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความเป็นธรรม 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](https://www.thairelife.co.th/upload/corporategovernance/filet_230221162920.pdf)

## การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชน

นอกจากการที่บริษัทให้โอกาสในการเติบโตแก่พนักงานทุกคนโดยใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ความสามารถ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับ value statement ที่บริษัทกำหนดโดยมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัทนั้น ยังมีการคำนึงถึงความเท่าเทียมกันในการดำเนินธุรกิจ โดยมีการกำหนดแนวทางเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อลูกค้าและ คู่ค้า เพื่อป้องกันการเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง ซึ่งบริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างชัดเจนและประกาศให้พนักงานทุกคนทราบ



## การแก้ไขและบรรเทาผลกระทบเมื่อการดำเนินงานของบริษัทก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

การดำเนินธุรกิจของบริษัทยึดหลักสิทธิมนุษยชนสากลบนพื้นฐานของความเสมอภาคและเท่าเทียม ไม่แบ่งแยกเพศ และชนชั้น ไม่ใช่แรงงานเด็ก รวมถึงการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ในการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงและครอบคลุมสังคม ชุมชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ซึ่งสามารถทำให้บริษัทลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานในเรื่องของสิทธิมนุษยชนได้

อย่างไรก็ตาม หากมีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น บริษัทมีแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบหรือความรุนแรงแล้วแต่กรณี ตามแนวปฏิบัติที่อยู่ในคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทและกฎระเบียบของบริษัท รวมถึงมีการกำหนดช่องทางให้พนักงานสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสกรณีที่พบว่าบริษัทหรือพนักงานของบริษัทมีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ

หน่วยงานภายใน ผู้รับฟังประเด็นหรือข้อร้องเรียน	กระบวนการสอบสวนและพิจารณา
1. หัวหน้าฝ่ายบริหารและพัฒนา ทุนมนุษย์ 2. ผู้บังคับบัญชาที่ตนไว้วางใจ	เมื่อได้รับการแจ้งข้อร้องเรียนหรือประเด็น ร้องทุกข์ หัวหน้าฝ่ายบริหารและพัฒนา ทุนมนุษย์จะพิจารณาตามและกฎระเบียบของ บริษัท หมวดที่ 10 เรื่องการร้องทุกข์ รวมถึง โทษทางวินัยของพนักงาน ในกรณีที่มีการ ละเมิดหรือเลือกปฏิบัติ จะดำเนินการลงโทษ ทางวินัยเป็นไปตามลำดับขั้นหรือไม่ก็ได้แล้ว แต่ลักษณะและความรุนแรงแล้วแต่กรณี เป็น ไปตามกฎระเบียบของบริษัท หมวดที่ 8 เรื่อง วินัยและโทษทางวินัย

ทั้งนี้ในปี 2566 บริษัทไม่มีการถูกร้องเรียนหรือแจ้งประเด็นเกี่ยวกับการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนคิดเป็น 0 กรณี และยังไม่ได้จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence) รวมถึงอยู่ระหว่างการศึกษาการประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในองค์กร



## อาชีพอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืนปี 2564 - 2567

- จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นศูนย์

### เป้าหมายปี 2566

- จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นศูนย์

### ผลการดำเนินงานปี 2566

- จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นศูนย์

บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้างาน โดยจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานก่อนเข้าทำงาน และมีการตรวจสอบสุขภาพต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ตามกลุ่มอายุ จัดให้มีห้องสำหรับให้พนักงานจัดประชุมหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการรักษาสภาพแวดล้อมภายในบริษัทและชุมชนโดยรอบให้สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการอยู่ร่วมกันระหว่างองค์กรกับชุมชนและสังคมที่อยู่รายรอบ



บริษัทมอบหมายให้ฝ่ายบริหารสำนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่พนักงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยในการทำงาน โดยได้จัดให้มีการอบรมพนักงานและบุคลากรให้เกิดความตระหนักด้านความปลอดภัย เช่น หลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น การซ้อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี เป็นต้น มีการตรวจสอบปรับปรุงซ่อมแซมสภาพของอุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ ให้พนักงานมีความปลอดภัยในการใช้งานและสามารถพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

ในปี 2566 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

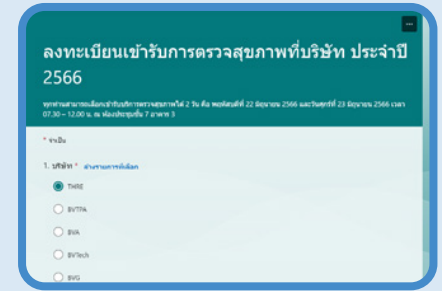
1. ยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกในการเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อลดความเสี่ยงจากการเดินทาง ด้วยระบบขนส่งสาธารณะในช่วงเวลาเร่งด่วน
2. การพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยฝ่ายบริหาร สำนักงานทำการตรวจประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น
3. จัดให้มีการตรวจสภาพอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพดังต่อไปนี้
  - เก้าอี้ทำงานสามารถปรับระดับตามสรีระของผู้ใช้งานและมีความเหมาะสมกับระดับความสูงของโต๊ะทำงานตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics)
  - แสงแยกกพื้นที่ถ่ายเอกสารและทำลายเอกสารออกจากบริเวณที่นั่งทำงาน
  - ตรวจสอบเช็คหลอดไฟ LED เพื่อดูการกระจายแสงให้มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน
  - ตรวจสอบวัดคุณภาพอากาศในที่ทำงาน พร้อมทั้งทำความสะอาดเครื่องฟอกอากาศ และเครื่องปรับอากาศเป็นประจำ
  - ตรวจสอบวัดคุณภาพน้ำดื่มในที่ทำงานซึ่งผ่านการกรองด้วยระบบ RO
  - จัดให้มีพื้นที่หรือมุมพักผ่อน
4. ตรวจสอบระบบกล้องวงจรปิดโดยรอบทั้งภายในและภายนอกอาคาร เพื่อตรวจสอบระบบความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน และเพิ่มความปลอดภัยให้กับพนักงาน
5. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร บทความวิชาการทางการแพทย์ต่าง ๆ และอบรมพนักงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

### การเอาใจใส่ต่อสุขภาวะของพนักงาน

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

ตั้งแต่ปี 2563 บริษัทได้ริเริ่มและปรับรูปแบบการดำเนินงานบางส่วน โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อ สนับสนุนพนักงานทั้งที่เข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือที่สถานที่อื่นๆ ให้สามารถเข้าถึงกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทได้ โดยในปี 2566 มีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสุขภาวะให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ดังนี้

### 1. การตรวจสุขภาพประจำปี และการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่สำหรับพนักงานทุกคน

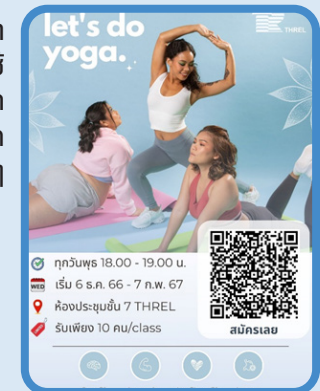


### 2. การจัดให้มีบริการปรึกษาแพทย์ทั่วไปและผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต (Mental Wellness) ผ่าน Virtual Care โดย Doctor A to Z เพื่อให้พนักงานสามารถปรึกษาแพทย์ ผ่านรูปแบบการให้คำปรึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ โดยไม่ต้องเดินทางและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

### 3. การสืบสานวัฒนธรรมประเพณีไทยที่ปฏิบัติสืบเนื่องกันมา อาทิ การทำบุญขึ้นปีใหม่ของบริษัท และเทศกาลสงกรานต์



### 4. กิจกรรม "Let's do yoga" เป็นกิจกรรมตามคำเรียกร้องของพนักงานให้กลับมาจัดอีกครั้ง โดยใช้ช่วงเวลาหลังเลิกงานสำหรับพนักงานที่สนใจออกกำลังกาย ช่วยให้รู้สึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ ลดอาการปวดเมื่อยจากการนั่งทำงานเป็นเวลานานๆ ได้เป็นอย่างดี



## การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ

### เป้าหมายระยะยาว ด้านความยั่งยืนปี 2566 - 2568

- จำนวนกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านประกันสังคมของบริษัท มากกว่า 3 โครงการ
- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 600 คน

### เป้าหมายปี 2566

- จำนวนกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านประกันสังคมของบริษัทมากกว่า 1 โครงการ
- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 200 คน

### ผลการดำเนินงานปี 2566

- จำนวนกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านประกันสังคมของบริษัท 2 โครงการ
- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 167 คน

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

### การบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่า

บริษัทประกอบธุรกิจประกันภัยต่อด้านประกันชีวิตทุกประเภท โดยผนวกความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าไปในการ ดำเนินธุรกิจ ธุรกิจของบริษัทเป็นเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจประกันชีวิต ช่วยให้บริษัทประกันชีวิตมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ออกสู่ตลาดได้มากขึ้น พัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถขององค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Strong balance sheet ฐานะการเงินที่มั่นคง	Risk Management การบริหารความเสี่ยง	Underwriting & Claim management กระบวนการพิจารณารับประกันและสินไหม
<p>เรารักษาระดับความมั่นคงทางการเงินเพื่อสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น และเป็นเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจประกันชีวิต ช่วยให้บริษัทประกันชีวิตมีความสามารถในการแข่งขัน และเป็นหลักประกันที่มั่นคง</p>	<p>บริษัทต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ เราจึงได้จัดทำการบริหารความเสี่ยงขององค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างที่ยั่งยืนให้กับองค์กร ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนำไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน</p>	<p>บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการในการพิจารณาการรับประกัน เพื่อใช้ในการกลั่นกรองและประเมินความเสี่ยงในการรับงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลสถิติกรณีที่มีการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน มาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ (Data Analytics) ในการพิจารณารับประกันและกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน</p>

New/Innovation product การพัฒนาผลิตภัณฑ์	Distribution channel management ช่องทางการจัดจำหน่าย	Attractive services บริการที่ครอบคลุม
<p>บริษัทมุ่งเน้นการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยการทำธุรกิจเชิงรุกด้วยการเข้าร่วมกับบริษัทประกันชีวิตในทุก ๆ กิจกรรม ตั้งแต่การคิดค้นพัฒนาผลิตภัณฑ์ วางแผนการตลาด รวมถึงช่องทางการจัดจำหน่าย เพื่อให้สามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่า ออกสู่สังคม สามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าบริษัทประกันชีวิตและผู้บริโภค (End User)</p>	<p>บริษัทมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจเชิงรุกในฐานะคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ด้วยการพัฒนาบริการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมกับความต้องการของลูกค้าในทุก ๆ ด้าน การเพิ่มช่องทางการขายและรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ ให้ลูกค้า เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มส่วนแบ่งของธุรกิจ และมุ่งสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน</p>	<p>บริษัทมุ่งหมายที่จะเป็นผู้ให้บริการครบวงจรแก่ลูกค้า โดยที่บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตและบริการใหม่ ๆ (Products &amp; Services) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด ให้เป็นที่รู้จักและจดจำ (Brand Awareness) กับกลุ่มบริษัทคู่ค้าในประเทศและต่างประเทศ</p>

นอกเหนือจากการดำเนินธุรกิจหลัก บริษัทยังมีการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจประกันชีวิตโดยรวม ซึ่งจากประสบการณ์การดำเนินธุรกิจประกันชีวิตต่อมาเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี ด้วยความรู้ความชำนาญของบริษัทรวมถึงความรู้ความเข้าใจในความต้องการของลูกค้า บริษัทได้มีการนำองค์ความรู้ทางธุรกิจประกันชีวิตไปถ่ายทอดให้ลูกค้าตามความต้องการของแต่ละกลุ่มทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านการนำไปประยุกต์ใช้กับการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ให้ลูกค้า รวมถึงการจัดสัมมนาและกิจกรรมเกี่ยวกับการให้ความรู้ด้านประกันชีวิต เทคโนโลยีทางการแพทย์และสุขภาพ บริษัทเชื่อมั่นว่าการให้ความรู้ด้านประกันชีวิตแก่ลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเข้าใจและสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว สามารถสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว ในปี 2566 การจัดสัมมนาและกิจกรรมการให้ความรู้แบบทั้ง onsite และ online ซึ่งได้รับความนิยมเป็นอย่างมากจากผู้ร่วมกิจกรรม อาทิ การจัดสัมมนาเชิงวิชาการให้กับลูกค้าในอุตสาหกรรมธุรกิจประกันชีวิต การจัดกิจกรรม Open House Online ให้กลุ่มลงทุน การจัดประชุมนักวิเคราะห์ และบุคคลทั่วไป สามารถเข้าถึงความรู้ด้านสุขภาพและประกันชีวิต และสามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและชีวิตประจำวันได้ ซึ่งการดำเนินธุรกิจดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมใด ๆ ทั้งสิ้น







## 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 2566

- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าไม่เกิน 100,000 หน่วยต่อปี (kWh)
- ปริมาณการใช้น้ำไม่เกิน 1,000 หน่วยต่อปี (cu.m.)
- ปริมาณกระดาษลดลงร้อยละ 5 (เทียบกับปีฐาน 2563)
- การปล่อย carbon footprint organization ลดลงจากปีฐาน 2565

### ผลการดำเนินงานปี 2566

- ปริมาณการใช้ไฟฟ้า 78,159.0 หน่วย (kWh)
- ปริมาณการใช้น้ำ 723.0 หน่วย (cu.m.)
- ปริมาณกระดาษลดลงร้อยละ 33 (เทียบกับปีฐาน 2563)
- การปล่อย carbon footprint organization เพิ่มขึ้นจากปีฐาน 2565

บริษัทตระหนักดีต่อความสำคัญต่อการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด โดยได้มีการผลักดันโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการลดการบริโภคและอนุรักษ์พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งนอกจากจะช่วยลดต้นทุนของการบริโภคพลังงานด้านไฟฟ้าแล้ว ยังช่วยลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอันเกิดจากการใช้พลังงานของบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งยังมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมการบริหารจัดการระบบไฟแสงสว่าง การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และการลดปริมาณของเสีย โดยในปี 2566 บริษัทสร้างความตระหนักในการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าให้แก่พนักงาน โดยผ่านการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

### การสร้างส่วนร่วมของพนักงานในการคัดแยกขยะ และการจัดการขยะอย่างถูกวิธี

บริษัทได้สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานถึงแนวทางการลดปริมาณของเสีย ผ่านกิจกรรมรณรงค์และสื่อให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อาทิ ประเภทของขยะ ขยะทั่วไป ขยะอันตราย การลดปริมาณขยะ วิธีการแยกขยะให้ถูกต้อง การลดใช้ทรัพยากร การจัดการของเสียจากเศษอาหารและขยะพลาสติก โดยจัดให้มีถังขยะ แบบแยกประเภทขยะ ทั้งแต่ละภายในอาคารสำนักงานและบริเวณด้านหลังภายนอกอาคาร เพื่อให้การจัดการขยะภายในบริษัทมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ของเสียจากเศษอาหารภายในบริษัทมีปริมาณลดลง อีกทั้งในปี 2566 บริษัทให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกผู้ให้บริการทำลายเอกสารตามนโยบายการบริหารจัดการของบริษัท เพื่อให้ขั้นตอนการทำลายเอกสารหรือเอกสารที่หมดอายุหรือหมดความจำเป็นในการใช้งานแล้ว สามารถเชื่อมั่นได้ว่าไม่มีข้อมูลที่อยู่ในการบริหารจัดการของบริษัทรั่วไหลได้

ทั้งนี้ บริษัทยังไม่ได้เก็บข้อมูลปริมาณขยะที่เกิดในองค์กร และอยู่ระหว่างการศึกษเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าว



ถังขยะบริเวณรอบนอกอาคาร



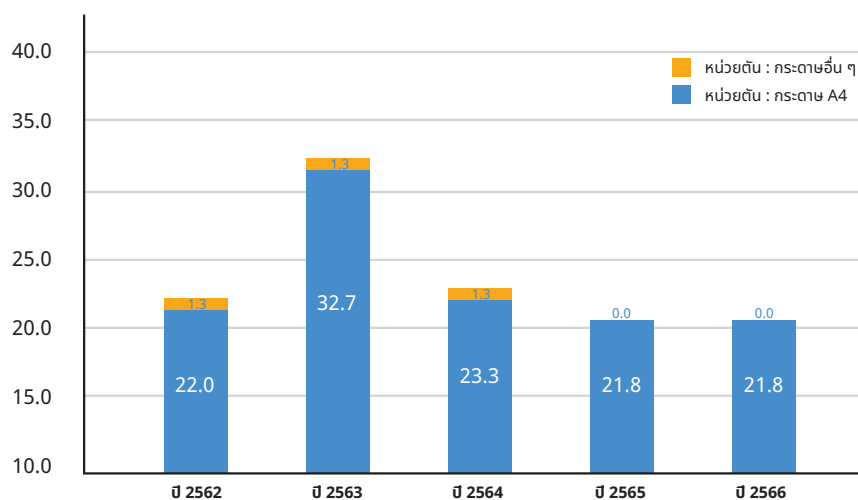
ถังขยะประจำแต่ละชั้น  
ซึ่งวางอยู่ภายในอาคาร



## 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 ตลอดจนสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานผ่านการจัดกิจกรรมและ การฝึกอบรม การเรียนรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อีกด้วย โดยในปี 2566 พบว่าปริมาณกระดาษที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ บริษัท (A4) ลดลงจากปี 2565 ร้อยละ 33.3 เนื่องจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทได้ดำเนินการในรูปแบบ Online เช่น การจัดประชุม คณะกรรมการ 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 อ่างล้างหน้าและโถสุขภัณฑ์ในบริษัท พร้อมทั้งใช้อุปกรณ์และโถสุขภัณฑ์ที่ช่วย ประหยัดน้ำ อาทิ ใช้ก๊อกน้ำที่มีตะแกรงกรองน้ำ อยู่ที่ปลายก๊อก ซึ่งเพิ่มฟองอากาศให้กับกระแสน้ำทำให้น้ำไหลออกมานุ่มฟูมากขึ้น ทำให้ประหยัดน้ำมากกว่าก๊อกทั่วไปที่มีน้ำที่ไหลออกมาในปริมาณที่มากกว่า

## การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

บริษัทสนับสนุนการจัดซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของคู่ค้าธุรกิจที่ได้รับ การรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวจากกระทรวงอุตสาหกรรมและผ่านเกณฑ์ข้อกำหนด สินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของกรมควบคุมมลพิษ กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มจากเครื่องใช้สำนักงาน อาทิ กระดาษ ถ่ายเอกสาร แฟ้มกระดาษ ถ่านไฟฉาย ผลิตภัณฑ์ลบลำพิศ เป็นต้น อีกทั้งบริษัทได้ จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier code of conduct) เพื่อให้คู่ค้า ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม โดยสามารถอ่านรายละเอียดคู่มือจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier code of conduct) เพิ่มเติมได้ที่บนเว็บไซต์บริษัท [www.thairelife.co.th](http://www.thairelife.co.th) หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการที่ดี > นโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้ ในปี 2566 บริษัทยังไม่ได้มีการประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุม ด้าน ESG Risk ที่เกิดจากคู่ค้าของบริษัทและยังไม่ได้ตรวจสอบประเมินการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า (self-assessment)



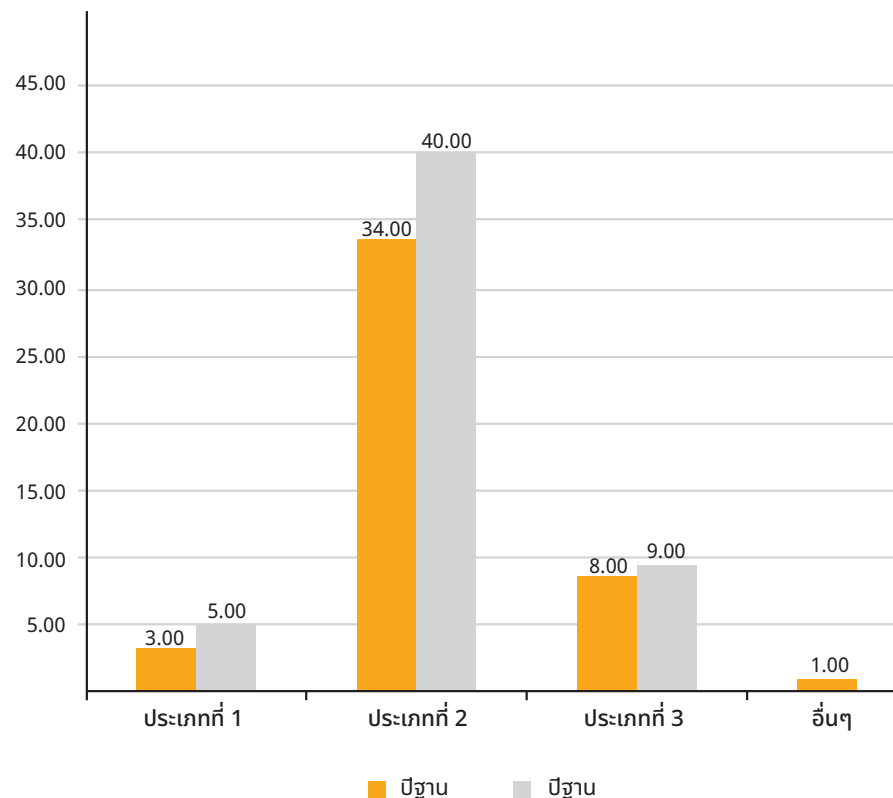
## การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ถึงแม้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทจะไม่ได้ส่งผลกระทบต่อในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงในปริมาณมากเช่นอุตสาหกรรมอื่น แต่บริษัทก็ไม่ได้ละเลยในการดำเนินธุรกิจที่ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมและกระตุ้นให้พนักงานมีจิตสำนึกถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองรับต่อนโยบายรัฐที่ได้เข้าร่วมเป็นภาคีความตกลงปารีส โดยบริษัทได้นำหลักการ 6 Cares ของโครงการ Care the Bear โดยตลาดหลักทรัพย์ เข้ามาปรับใช้กับกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทเพื่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมใหม่ให้กับคนในองค์กร ซึ่งได้แก่ 1. การรณรงค์ให้เดินทางโดยรถสาธารณะหรือเดินทางมาร่วมกัน 2. ลดการใช้กระดาษ พลาสติกในงานประชุม / สัมมนาต่าง ๆ และหันมาใช้บรรจุภัณฑ์ที่ส่วนตัวภายในงาน 3. จดการใช้บรรจุภัณฑ์หรืออุปกรณ์ตกแต่งที่ผลิตจากโฟม 4. ลดการใช้พลังงานจากอุปกรณ์ไฟฟ้าและหันมาใช้อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน 5. การประชาสัมพันธ์เรื่องการตัดอาหารแต่พอดีและทานอาหารให้หมดเพื่อลดปริมาณของเหลือและขยะ 6. นำสิ่งของที่เหลือใช้จากการจัดงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเลือกใช้วัสดุที่สามารถย่อยสลายได้ตามธรรมชาติ ในปี 2566 บริษัทมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการปฏิบัติงานในอาคารของบริษัทดังนี้

### ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ข้อมูล	หน่วย	ปี 2566	ปี 2565
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (GHG Scope 1) (Fleet Card)	kgCO2e	5.00	3.00
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (GHG Scope 2) (ไฟฟ้า)	kgCO2e	40.00	34.00
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ (GHG Scope 3) <ul style="list-style-type: none"> <li>น้ำ (ข้อมูลเริ่มปี 2565)</li> <li>กระดาษ (ข้อมูลเริ่มปี 2565)</li> <li>การเดินทางเพื่อธุรกิจด้วยบริการแท็กซี่ (ข้อมูลเริ่มปี 2565)</li> </ul>	kgCO2e	9.00	8.00

tonCO2-eq



นอกเหนือจากกระบวนการดำเนินงานหลักของบริษัทที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย (CSR-in-process) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามที่ได้เปิดเผยไปข้างต้นนั้น บริษัทได้ ตระหนักถึงความสำคัญของสังคมและชุมชน โดยมองว่าบริษัทคือส่วนหนึ่งของสังคมไทย ซึ่งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ของบริษัทที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมให้การสนับสนุนและดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและการพัฒนาชุมชน (CSR-after-process) ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความสำคัญด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ ที่ยังขาดแคลนอยู่อีกมากโดยเฉพาะในชนบทที่ห่างไกล โดยในปี 2566 บริษัทได้มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม ดังนี้



**THREL** ได้จัดกิจกรรม CSR “**ไทยรีไลฟ์แบ่งปัน สานฝันเพื่อน้อง**” ณ โรงเรียนสินแร่สยาม จังหวัดราชบุรี ในวันศุกร์ที่ 10 พฤศจิกายน 2566 ซึ่งไทยรีไลฟ์ ได้มีการนำสิ่งของ อาทิ เครื่องคอมพิวเตอร์ สมาร์ททีวี หลอดไฟ อุปกรณ์การเรียน อุปกรณ์กีฬา นม ขนม พร้อมกับเงินทุนสำหรับพัฒนาโรงเรียน ไปมอบให้โรงเรียนสินแร่สยาม



การจัดกิจกรรมอาสาในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจตามวิสัยทัศน์ของบริษัท ในขณะเดียวกันองค์กรได้ร่วมการพัฒนาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างสรรคชุมชนสังคมไทยให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่มีคุณภาพเป็นไปตามการตอบสนองต่อเป้าหมายโลกด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ในเป้าหมายที่ 4



**THREL** ได้จัดทำโครงการลอกท่อระบายน้ำ เพื่อเปิดทางน้ำไหลและบรรเทาปัญหาน้ำท่วมขังรอการระบาย ในพื้นที่ซอยรัชดา 20 ซึ่งเป็นบริเวณที่ตั้งของบริษัทและชุมชนข้างเคียง เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2566



**THREL SAVE THE WORLD**

นวัตกรรมสิ่งทอ  
เส้นใยคุณภาพ  
เบสิคของดีเป็นเมือง  
ผ้าปู เบา  
ช่วยลดปริมาณขยะ  
ใส่สบาย

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



**THREL** ได้จัดทำโครงการ “**ปฏิทินเก่าเล่าความสุข**” โดยร่วมรับบริจาคปฏิทินเก่าตั้งโต๊ะ เพื่อเปลี่ยนของเก่าให้มีค่า ให้กับมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อนำไปผลิตหนังสือนิทานและสื่อการสอนให้เด็กๆ ด้วยโอกาสรวมปริมาณน้ำหนักที่คิดได้ 71 กิโลกรัม



## ข้อมูลสถิติด้านบุคลากร

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2566			2565			2564		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
<b>ข้อมูลด้านบุคลากร</b>										
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	16	39	55	15	34	49	14	38	52
<b>แยกตามประเภทสัญญาจ้าง</b>										
พนักงานประจำ	คน	16	39	55	14	35	49	14	38	52
พนักงานสัญญาจ้าง	คน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>จำแนกตามระดับ</b>										
Top Management	คน	2	4	6	1	4	5	2	3	5
Middle Management	คน	4	11	15	4	10	14	3	9	12
Junior Management	คน	2	12	14	1	11	12	0	10	10
Supervisor	คน	3	10	13	0	0	0	3	9	12
Office	คน	5	2	7	8	10	18	6	7	13
<b>จำแนกตามอายุ</b>										
22-30	คน	5	4	9	5	2	7	4	2	6
31-40	คน	6	17	23	5	18	23	6	21	27
41-50	คน	3	15	18	3	13	16	2	12	14
51-60	คน	1	3	4	0	2	2	1	2	3
61 ขึ้นไป	คน	1	0	1	1	0	1	1	1	2
<b>จำนวนพนักงานพ้นสภาพ</b>										
จำนวนพนักงานพ้นสภาพ	คน	2	5	7	4	10	14	1	4	5
อัตราพนักงานพ้นสภาพ	ร้อยละ		14			27			9.6	
<b>จำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมดในรอบปี</b>										
จำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมด	คน	4	8	12	4	12	16	0	2	2
<b>ความหลากหลายทางเพศ และการตอบแทนพนักงานที่เท่าเทียมกัน</b>										
จำนวนบุคลากรที่เป็นเพศหญิงทั้งหมด	คน		39	39		35	35	n/a	n/a	n/a

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2566			2565			2564		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง	คน		27	27		25	25	n/a	n/a	n/a
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้จัดการ	คน		23	23		21	21	n/a	n/a	n/a
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้บริหารระดับสูง	คน		4	4		4	4	n/a	n/a	n/a
จำนวนพนักงานเพศหญิงที่ดำเนินงานบริหารจัดการในฝ่ายที่สร้างรายได้ให้กับองค์กร ได้แก่ การขาย การตลาด การพัฒนาธุรกิจ และการลงทุน	คน		10	10		8	8	n/a	n/a	n/a
อัตราส่วนค่าตอบแทนพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	ร้อยละ		2.45			2.76			n/a	
<b>ค่าเฉลี่ยการฝึกอบรม</b>										
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปี	ชม/คน		69			69			53	
<b>การประเมินสุขภาพองค์กร</b>										
ผลการประเมินสุขภาพองค์กร (คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร)	ร้อยละ		82			46			83	
ร้อยละของพนักงานที่ร่วมตอบแบบประเมิน	ร้อยละ		100			94			98	
<b>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</b>										
ร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมกองทุน	ร้อยละ		96			96			98	
<b>อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน</b>										
สถิติการเจ็บป่วย เนื่องจากการปฏิบัติงาน	ครั้ง		0			0			0	
สถิติอุบัติเหตุไม่ร้ายแรง อาทิ ตกบันได ลื่นล้ม และชนประตู เป็นต้น	ครั้ง		0			0			0	
สถิติอุบัติเหตุร้ายแรงถึงแก่ชีวิต	ครั้ง		0			0			0	

หมายเหตุ : ข้อมูลความหลากหลายทางเพศ และการตอบแทนพนักงานที่เท่าเทียมกัน เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2565

คำอธิบายเพิ่มเติม

พนักงานประจำ หมายถึง บุคคลที่บริษัทตกลงว่าจ้างโดยกำหนดค่าจ้างเป็นรายเดือนในตำแหน่งที่บริษัทมอบหมาย

พนักงานพินสภาพ หมายถึง พนักงานที่พินสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัท ในกรณีลาออก เกษียณอายุ การเลิกจ้างจากบริษัท การไม่ผ่านทดลองงาน และเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่

## ข้อมูลสถิติด้านสิ่งแวดล้อม

### การใช้พลังงาน (ไฟฟ้า)

ข้อมูล	หน่วย	2566	2565	2564
ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า	เมกะวัตต์ชั่วโมง (MW/h)	78,159.00	67,378.00	61,389.00
ค่าไฟฟ้า	บาท (Baht)	443,689.80	346,153.90	199,399.30
สัดส่วนค่าไฟฟ้าต่อรายได้	%	12.84	11.68	6.84

### การใช้น้ำ

ข้อมูล	หน่วย	2566	2565	2564
ปริมาณการใช้น้ำประปา	ลูกบาศก์เมตร (M <sup>3</sup> )	723.00	390.70	352.00
ค่าน้ำประปา	บาท (Baht)	9,395.64	8,156.34	8,122.85
สัดส่วนค่าน้ำประปาต่อรายได้	%	0.27	0.28	0.28

### การเดินทางเพื่อธุรกิจ

ข้อมูล	หน่วย	2566	2565	2564
น้ำมันเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทาง	ลิตร	1,464.94	603.78	706.89
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	บาท (Baht)	56,240.45	22,795.22	20,242.52
สัดส่วนค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อรายได้	%	1.63	0.77	0.69



## 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 2023
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
<b>General disclosures</b>					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	11			
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	7			
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	11			
	2-4 Restatements of information	11			
	2-5 External assurance	11			
	2-6 Activities, value chain and other Business relationships	7,16			
	2-7 Employees	66-67			
	2-8 Workers who are not employees	66			
	2-9 Governance structure and composition	56-1 P.86-87			
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	56-1 P.104			
	2-11 Chair of the highest governance body	56-1 P.92			
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	56-1 P.90			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	56-1 P.92			
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	19			
	2-15 Conflict of interest	56-1 P.154			
	2-16 Communication of critical concerns	27			
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	27-29			
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	25			
	2-19 Remuneration policies	56-1 P.107			
	2-20 Process to determine remuneration	56-1 P.107			
	2-21 Annual total compensation ratio	56-1 P.109			
	2-22 Statement on sustainable development strategy	14-16			
	2-23 Policy commitments	56-1 P.107			
	2-24 Embedding policy commitments	56-1 P.73			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	56-1 P.75			
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	27			
	2-27 Compliance with laws and regulations	27			
	2-28 Membership associations	11			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	20			
	2-30 Collective bargaining agreements	-			Information is not available. THREL currently does not collaborate with trade union for establishing Collective bargaining agreement

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
<b>Material topics</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	22			
	3-2 List of material topics	22-24			
<b>Corporate Governance</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	25			
GRI 205: Anti - corruption 2016	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	27-29			
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	28			
GRI 406: Non - discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	27			
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	39-40			
<b>Risk Management and Business Continuity Management</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	37			
<b>Long-term Profitability</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	30			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	30			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
<b>Competitiveness</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	31			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	31			
<b>Policy Influence</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	41			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	41			
<b>Product Design and Development</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	43			
GRI 417: Marketing and Labelling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labelling	45			
<b>Innovation and Technology Management in the insurance sector</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	46			
GRI 417: Marketing and Labelling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labelling	46			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
<b>Human Capital Development and Employee well - being</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	49			
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	66			
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	67			
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	49-50			
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	49-50			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	66-67			
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	66-67			
GRI 406: Non - discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	51,56			
<b>Corporate Responsibility</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59			
GRI 403: Occupational Health And Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	57			
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	57			
	403-3 Occupational health services	57			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	57-58			
	403-5 Worker training on occupational health and safety	57			
	403-6 Promotion of worker health	57			
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	57			
	403-9 Work-related injuries	67			
	403-10 Work-related ill health	67			
<b>Operational Eco-efficiency</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	62			
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organisation	68			
	302-2 Energy intensity	68			
	302-4 Reduction of energy consumption	62,64			
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-3 Water withdrawal	63			
	303-5 Water consumption	63,68			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	64			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	64			
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	64			
	305-4 GHG emissions intensity	64			
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	62			



GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement omitted	Reason	Explanation
	306-2 Management of significant waste related impacts	62			
<b>Specific standard disclosure for the financial service sector</b>					
<b>Product portfolio</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	43			
FS 7	Monetary value of products and services designed to deliver a specific social business for each business line broken down by purpose	45			
<b>Local communication</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-60			
FS 13	Access point in low-populated or economically disadvantaged areas by types	59-60			
FS 14	Initiatives to improve access to financial services for disadvantaged people	59-60			
<b>Financial Literacy</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	61			
FS 16	Initiatives to enhance financial literacy by type of beneficiary (former FS 16)	61			

## 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 2566

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

### 4. ท่านสนใจเนื้อหาบทใดมากที่สุด (กรุณาระบุเหตุผล)

.....

.....

### 5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนารายงานฯ ในปีถัดไป

.....

.....

กรุณากรอกแบบสำรวจและส่งกลับมายังบริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)  
ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือของท่าน



**บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)**

48/15 ซอยรัชดาภิเษก 20 ถนนรัชดาภิเษก

แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

โทร: (662) 666 9000 โทรสาร: (662) 277 6227

อีเมล : MAILBOX@THAIRELIFE.CO.TH

