

รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2567

บริษัท ไทยรีประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)



LIFE FOR SUSTAINABLE

สารบัญ

4 สารจากกรรมการผู้จัดการ

5 รู้จักบริษัทไทยรีประกันชีวิต

7 ความยั่งยืนที่ไทยรีไลฟ์

ธุรกิจ

12 ความสามารถในการทำกำไร

13 ความสามารถในการเติบโต

14 การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ

15 ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

สิ่งแวดล้อม

28 การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
(Operational Eco-efficiency)

30 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

สังคม

20 การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
ของพนักงาน

24 การให้ความรู้ทางการเงินในเรื่องระบบประกัน
ชีวิตและสุขภาพ

25 การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

การกำกับดูแล

32 การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ

35 การบริหารจัดการความเสี่ยง

37 ความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลส่วนบุคคล

ภาคผนวก

39 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

44 ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

47 GRI Contents Index

วิสัยทัศน์

ไทยรีประกันชีวิตมุ่งเป็นพันธมิตรในการให้บริการรับประกันภัยต่อด้านชีวิต พร้อมพัฒนา สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่สร้างคุณค่าให้กับ ลูกค้า เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

“Being unique life reinsurance solutions provider”

พันธกิจ

เรามุ่งมั่นพัฒนา สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการรับประกันภัยต่อด้านชีวิตด้วยความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานสากล

เรารักษาระดับความมั่นคงทางการเงินพร้อมสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น

เรามุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของธุรกิจ



นายวิพล วรเสาทฤท
กรรมการผู้จัดการ

สารจากกรรมการผู้จัดการ

ปี 2567 สถานการณ์สงครามการค้า ความขัดแย้งระหว่างประเทศ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสถานการณ์เศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องอัตราดอกเบี้ย สถานการณ์เงินเฟ้อ และตลาดหุ้นไทย ซึ่งสัมพันธ์กับการออม การลงทุน และการใช้จ่ายของภาคประชาชน ส่งผลต่อความต้องการและความเชื่อมั่นของภาคประชาชนที่มีต่อธุรกิจประกันชีวิตโดยตรง

ในด้านของธุรกิจประกันชีวิต สภาวะเศรษฐกิจที่มีปัจจัยลบส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำประกันของผู้บริโภค อีกทั้งธนาคารมีนโยบายชะลอการปล่อยสินเชื่อเพื่อดูแลควบคุมอัตราหนี้เสียของประเทศ อุตสาหกรรมประกันชีวิตของไทย จึงมีอัตราการเติบโตเพียง 2% ลดลงจากปีก่อน และในปีที่ผ่านมาพบว่าสถิติของอัตราเงินเฟ้อทางการแพทย์ (medical inflation) ของประเทศไทย ยังคงมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลปรับสูงขึ้น จึงเป็นความท้าทายของบริษัทประกันชีวิตในการบริหารจัดการการขายประกันสุขภาพ ส่วนในด้านบวกต่ออุตสาหกรรมประกันชีวิตพบว่าประชาชนทั้งกลุ่มสูงวัยและคนรุ่นใหม่ มีความตื่นตัวสนใจทำประกันชีวิต ประกันสุขภาพและโรคร้ายแรงมากขึ้น

จากการที่ภาคธุรกิจประกันชีวิตต้องเผชิญกับโอกาสและความท้าทายรอบด้าน ทำให้บริษัทต้องบริหารจัดการธุรกิจประกันภัยต่อเพื่อสร้างผลกำไรที่แข็งแกร่ง และการรับประกันภัยต่อที่มีคุณภาพ รวมถึงกำกับดูแลสัญญาประกันภัยต่อที่มีอัตราค่าสินไหมทดแทนสูง กำหนดแผนบริหารจัดการสัญญาประกันสุขภาพของบริษัทให้มีสัดส่วนสมดุลกับสัญญาประกันชีวิตประเภทอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงเงื่อนไขการรับประกันภัยต่อให้เหมาะสมกับความเสี่ยงภัย ควบคู่กับการดำรงฐานะทางการเงิน สภาพคล่อง และเงินกองทุน (CAR) ให้อยู่ในระดับที่แข็งแกร่งเพื่อรักษาเสถียรภาพทางการเงินที่มั่นคง ตลอดจนพัฒนาความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจ และยังคงเดินหน้าขยายธุรกิจสู่ภูมิภาคอย่างต่อเนื่องสอดรับแนวนโยบายของบริษัทที่จะดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีจริยธรรมธุรกิจ เพื่อให้บริษัทสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนและบรรลุวิสัยทัศน์ของบริษัทในการมุ่งสู่การเป็น “Being unique life reinsurance solutions providers”

และจากการที่บริษัทให้ความสำคัญกับการผนวกแนวคิดด้านความยั่งยืนเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งเน้นดุลยภาพในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ประกอบด้วย การเจริญเติบโตขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาสังคม ซึ่งการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบแนวคิดด้านความยั่งยืนของบริษัท และตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล ทำให้ในปี 2567 บริษัทได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ 5 ดาว หรือ “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 8 และยังติดหนึ่งใน TOP QUARTILE COMPANIES ในปี 2567 เป็นปีที่ 2 ต่อกัน ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2567 ที่จัดขึ้นโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IDO) ภายใต้การสนับสนุนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นพัฒนาการบริหารจัดการธุรกิจให้เติบโตตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้งบริษัทได้ประกาศใช้นโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน (Collective Action Coalition Against Corruption: CAC) และประกาศใช้นโยบายธรรมาภิบาลการลงทุน (Investment Governance Policy) สื่อถึงความมุ่งมั่นของบริษัทที่จะดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีจริยธรรมธุรกิจ

จากผลการดำเนินงานที่กล่าวมา ในฐานะตัวแทนของบริษัท ผมขอแสดงความขอบคุณและขอให้คำมั่นว่าจะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ผลักดันให้บริษัทดำเนินธุรกิจสู่อนาคตที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

รู้จักบริษัทไทยรีประกันชีวิต

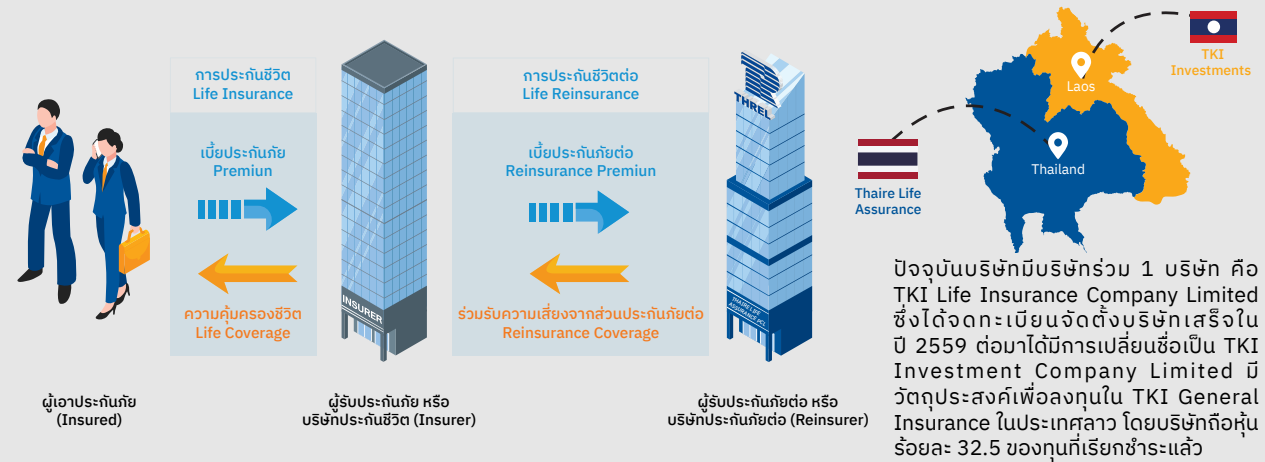
ไทยรีประกันชีวิต จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2543 ประกอบกิจการในประเทศไทยโดยมีธุรกิจหลักคือ ดำเนินธุรกิจประกันภัยต่อด้านประกันชีวิต

บริษัทได้จดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด ตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 และได้เปลี่ยนชื่อบริษัทกับกระทรวงพาณิชย์จาก “บริษัท ไทยรีประกันชีวิต จำกัด” เป็น “บริษัท ไทยรีประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)” เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2554 ปัจจุบันบริษัทมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 620 ล้านบาท เรียกชำระแล้ว 620 ล้านบาท

ผลิตภัณฑ์และบริการ

บริษัทประกอบธุรกิจให้บริการรับประกันภัยต่อด้านชีวิตเพื่อสนับสนุนธุรกิจประกันชีวิตมากกว่า 20 ปี ด้วยการรับการถ่ายโอนความเสี่ยงภัยของธุรกิจประกันชีวิต ที่กระจายความเสี่ยงด้านทุนประกันที่รับประกันภัยไว้ตามสัญญาประกันชีวิตกับผู้เอาประกันชีวิต ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทรับประกันภัยต่อจากบริษัทประกันชีวิตได้แก่ ประกันภัยชีวิตรายสามัญ ประกันชีวิตกลุ่ม ประกันชีวิตเพื่อคุ้มครองสินเชื่อ ประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพ

ลักษณะการดำเนินธุรกิจ



ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทรับประกันภัยต่อ



Ordinary Life



Group Insurance



Credit Life & Mortgage



Personal Accident



Health Rider



REINSURANCE SOLUTION



PRODUCT DEVELOPMENT



TECHNICAL TRAINING

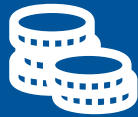


MEDICAL / UNDERWRITING

กลยุทธ์ของไทยรีไลฟ์

ฐานะการเงินที่มั่นคง

เรารักษาระดับความมั่นคงทางการเงินเพื่อสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น และเป็นเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจประกันชีวิต ช่วยให้บริษัทประกันชีวิตมีความสามารถในการแข่งขัน และเป็นหลักประกันที่มั่นคง



การพัฒนาผลิตภัณฑ์

บริษัทมุ่งเน้นการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยการทำธุรกิจเชิงรุกด้วยการเข้าร่วมกับบริษัทประกันชีวิตในทุกๆ กิจกรรม ตั้งแต่การคิดค้นพัฒนาผลิตภัณฑ์วางแผนการตลาดรวมถึงช่องทางการจัดจำหน่าย เพื่อให้สามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าออกสู่สังคมสามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าบริษัทประกันชีวิตและผู้บริโภค (End User)

การบริหารความเสี่ยง

บริษัทต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานธุรกิจ เราจึงได้จัดทำการบริหารความเสี่ยงองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนำไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน



ช่องทางการจัดจำหน่าย

บริษัทมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจเชิงรุกในฐานะคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ด้วยการพัฒนาบริการต่างๆ ให้ครอบคลุมกับความต้องการของลูกค้าในทุกๆ ด้าน การเพิ่มช่องทางการขายและรูปแบบธุรกิจใหม่ๆ ให้ลูกค้า เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มส่วนแบ่งของธุรกิจและมุ่งสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

กระบวนการพิจารณารับประกันและสินไหม

บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการในการพิจารณาการรับประกัน เพื่อใช้ในการกลั่นกรองและประเมินความเสี่ยงในการรับงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลสถิติกรณีที่มีการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนมาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ (Data Analytics) ในการพิจารณารับประกัน และกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน



บริการที่ครอบคลุม

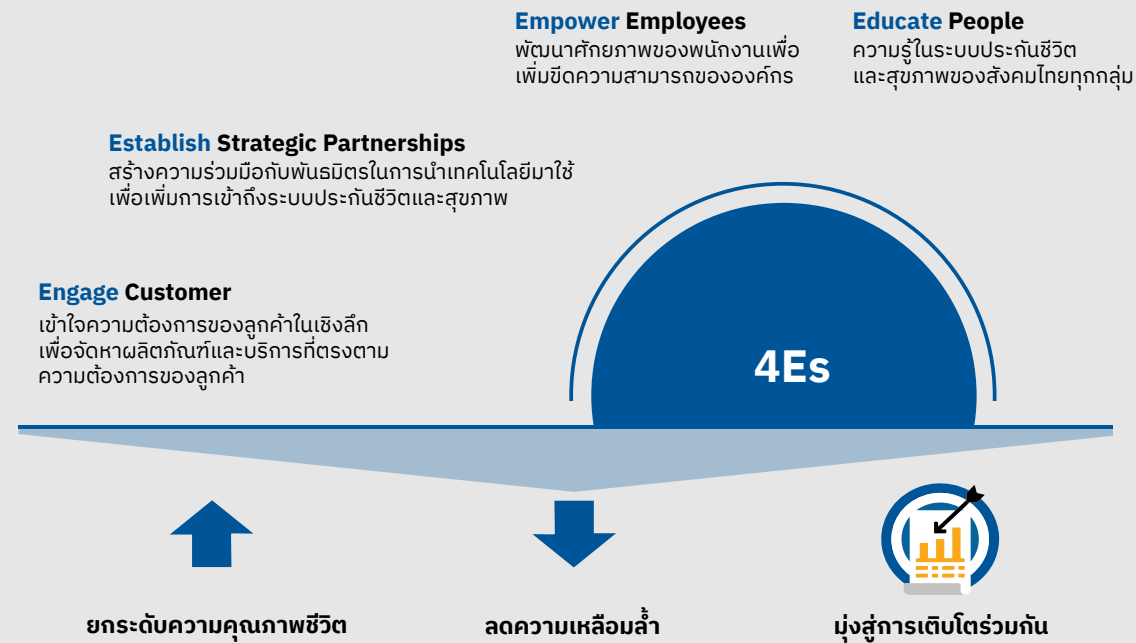
บริษัทมุ่งหมายที่จะเป็นผู้ให้บริการครบวงจรแก่ลูกค้า โดยที่บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตและบริการใหม่ๆ (Products & Services) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด ให้เป็นที่รู้จักและจดจำ (Brand Awareness) กับกลุ่มบริษัทลูกค้าในประเทศและต่างประเทศ

ความยั่งยืนที่ไทยรีไลฟ์

บริษัทมีความมั่นใจว่าทุกคนในองค์กร มีความรู้ความเข้าใจธุรกิจ ประกันชีวิตตามมาตรฐานสากล รวมถึงมีความเข้าใจถึงความ ต้องการผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตของคนไทยเป็นอย่างดี มีบุคลากร ที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิค การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การวิจัยและการ วางแผน ตลอดจนการบริหารความเสี่ยง มีความสามารถบริหาร และพัฒนาธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ไทยรี ประกันชีวิตมุ่งเป็นพันธมิตรในการให้บริการรับประกันภัยต่อ ด้านชีวิต พร้อมพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ที่สร้างคุณค่าให้กับ ลูกค้า เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน” ซึ่งบริษัทได้นำแนวคิด ด้านความยั่งยืนทั้งมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมีสิ่งแวดล้อม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท เข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง กับการพัฒนาองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาธุรกิจกับคู่ค้ารายใหม่ทั้งที่ เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจประกันชีวิตและที่มีความเชื่อมโยงกับ ห่วงโซ่คุณค่า เพื่อเพิ่มศักยภาพของบริษัท และส่งมอบคุณค่า ผ่านผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าและสังคมไทย อีกทั้งยัง เป็นการช่วยเสริมสร้างให้บริษัทแข็งแกร่งท่ามกลางความท้าทาย ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองและเติบโตไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย

การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

“ความยั่งยืน” เป็นหนึ่งในวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจของไทยรีประกันชีวิต เป็นแนวคิดที่สนับสนุนการขยายผลกระทบเชิง บวกผ่านการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสีย เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินการต่างๆ ช่วยพัฒนาสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และ บริการภายใต้กลยุทธ์ที่ชื่อว่า **4Es: Engage, Establish, Empower และ Educate** เพื่อส่งผลกระทบเชิงบวกให้กับเศรษฐกิจ สังคม และระบบประกันชีวิต/สุขภาพของคนในประเทศ



ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

ในปี 2567 บริษัทได้ผนวกรวมตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

กรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืน	ตัวชี้วัดปี 2567	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงานปี 2567
 ความยั่งยืนทางธุรกิจ	รายได้ (เบี่ยงปรับกำไรสุทธิ) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน	รายได้ 4,000 ล้าน ภายในปี 2573 อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน 3.5%	รายได้ 4,559 ล้าน อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน 3.2%
 ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	ลดการใช้พลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง) ลดการใช้กระดาษ	ลดการใช้พลังงานรวม >3% ภายในปี 2570 80% จากปี 2563 (ปีฐาน)	ลดลง 6% จากปี 2565 (ปีฐาน) ลดลง 212% จากปี 2563 (ปีฐาน)
 ความยั่งยืนด้านสังคม	Employee Engagement Score โครงการ/กิจกรรมเพื่อสังคม	Employee Engagement Score 80% 3 กิจกรรม	Employee Engagement Score 83% 3 กิจกรรม
 ความยั่งยืนด้านบรรษัทภิบาล	การประเมินการกำกับดูแลกิจการและประสิทธิภาพของคณะกรรมการ คำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล	ผลการประเมิน CG Rating อยู่ในช่วงระดับ 90-100 คะแนน หรือ ดีเลิศ ไม่มี คำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล	ผลการประเมิน CG Rating อยู่ที่ 97 คะแนนหรือแปลว่า ดีเลิศ ไม่มี คำเตือนหรือผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญจากหน่วยงานกำกับดูแล

รางวัลและความสำเร็จด้านความยั่งยืน



ได้รับผลการประเมินระดับ A ใน SET ESG Rating 2567 โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นระยะเวลา 3 ปีติดต่อกัน (ปี 2565-2567)



ได้รับการรับรองด้านการกำกับดูแลกิจการในระดับ 5 ดาว หรือ “ดีเลิศ” ในด้านธรรมาภิบาลเป็นปีที่ 8 ติดต่อกัน



สมาคมส่งเสริมพลังงานไทย
THAI INVESTORS ASSOCIATION

ได้รับผลการประเมิน 100 คะแนนเต็ม หรือ “ดีเยี่ยม” จากการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2567



ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต

การสร้างคุณค่าของไทยรีโลฟ

ไทยรีโลฟมีความมุ่งมั่นที่สร้างผลกระทบแก่สังคมและสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง โดยทิศทางการดำเนินงานและความสามารถในการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัชนั้น จำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้เสียผนวกกับกิจกรรมทางธุรกิจที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งต้องมีความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้น การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียจึงมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการต่อความท้าทายด้านความยั่งยืน โอกาสทางธุรกิจ รวมถึงการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียอีกด้วย

	ปัจจัยนำเข้า	ผลิตภัณฑ์และบริการ	ผลลัพธ์	ประโยชน์ที่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับ
 ทุนทางการเงิน	สินทรัพย์ทั้งหมดซึ่งรวมถึงสินทรัพย์เบี่ยงแปรผันที่ถือครอง และส่วนของผู้ถือหุ้น	การรับประกันภัยต่อ การลงทุนอย่างรับผิดชอบ ร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้บริการที่ครอบคลุม	- รายได้จากการดำเนินงาน 4,559 ล้านบาท - กำไรสุทธิ (ขาดทุน) -85 ล้านบาท - อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน ร้อยละ 3.2% - อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ร้อยละ -6.5	บริษัทสร้างคุณค่าทางการเงินให้แก่ผู้ถือหุ้นและพนักงานผ่านการจ่ายเงินปันผลและผลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันบริษัทก็มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศและส่งเสริมสังคมคุณภาพชีวิตที่มั่นคงให้กับประชาชนผ่านการร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เข้าถึงง่ายและครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่ม
 ทุนการผลิต	ทรัพยากรภายนอก เช่น คู่ค้าทางธุรกิจและผู้ให้บริการ (outsource) ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ		- ลูกค้าที่เป็นบริษัทประกันชีวิต 22 บริษัท - ระบบงานที่ช่วยรองรับการใช้นาฬิกาฐานบัญชี TFRS#17 - ไม่เกิดการรั่วไหลของข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย	ลูกค้าได้รับประโยชน์จากผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท โดยบริษัทได้ลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการร่วมกับลูกค้า และสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นแก่กลุ่มลูกค้าธุรกิจประกันชีวิต
 ทุนมนุษย์และปัญญา	เวลาทักษะ และความรู้ของพนักงาน และระบบเทคโนโลยี ซึ่งช่วยในการดำเนินธุรกิจ		- ค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน 109 ล้านบาท - โครงการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจเชิงลึก (Empathetic Leader) - พัฒนานวัตกรรมและกระบวนการทำงาน ได้แก่ ระบบ Budget Control & E-payment System, Automate Underwriting, Cockpit Project, Treaty Control System	บริษัทจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพในองค์กรโดยการสร้างคุณค่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับพนักงาน ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงเป็นการสร้างแรงงานที่มีทักษะ ส่งผลดีต่อสังคมอีกด้วย
 ทุนทางสังคม	การสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียซึ่งรวมถึงลูกค้า พนักงาน นักลงทุน ผู้ถือหุ้น หน่วยงานกำกับ และสังคม		กลยุทธ์ของไทยรีโลฟ - รักษาระดับความมั่นคงทางการเงินเพื่อสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืน - บริหารความเสี่ยงองค์กรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย - ให้ความสำคัญกับกระบวนการในการพิจารณาการรับประกัน เพื่อใช้ในการกลั่นกรองและประเมินความเสี่ยงในการรับงาน - ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยการทำธุรกิจเชิงรุกด้วยการเข้าร่วมกับบริษัทประกันชีวิตในทุก ๆ กิจกรรม - ดำเนินธุรกิจเชิงรุกในฐานะคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ด้วยการพัฒนาบริการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมกับความต้องการของลูกค้าในทุก ๆ ด้าน - มุ่งหมายที่จะเป็นผู้ให้บริการครบวงจรแก่ลูกค้า	บริษัทสร้างการมีส่วนร่วมให้การสนับสนุนและดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและการพัฒนาชุมชนมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุขซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนและมั่นคง บริษัทเชื่อว่า การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมและจะทำให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างรับผิดชอบและสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการตามความต้องการของลูกค้าและสังคม
 ทุนทางธรรมชาติ	การใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ เช่น การใช้พลังงานและการใช้น้ำ		- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม 93 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า - การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (ขอบเขตที่ 1) : 10 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า - การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (ขอบเขตที่ 2) : 31 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า - การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (ขอบเขตที่ 3) : 52 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	บริษัทผลักดันโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการลดการบริโภคและอนุรักษ์พลังงานอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งนอกจากจะช่วยลดต้นทุนของการบริโภคพลังงานด้านไฟฟ้าแล้ว ยังช่วยลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอันเกิดจากการใช้พลังงานของบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม

ธุรกิจ

ความสามารถในการทำกำไร

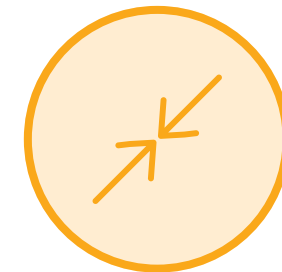
THREL เป็นบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ซึ่งมีผู้ถือหุ้นส่วนมากเป็นนักลงทุนรายย่อย ทั้งที่ผ่านกองทุนรวม และลงทุนด้วยตนเอง ด้วยหวังผลตอบแทนอย่างมั่นคง สม่าเสมอและยั่งยืน โดยผู้ถือหุ้นมีความตระหนักถึงความสำคัญของธุรกิจประกันชีวิตที่จะมีผลการดำเนินงานที่ดี และมีผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ดังนั้น THREL จึงดำเนินกิจการโดยคำนึงถึงผลกำไรจากธุรกิจประกันชีวิตที่เหมาะสม และมีเสถียรภาพ

เป้าหมายระยะยาว ปี 2567 - 2569	ความคืบหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ปี 2567
 บริหารจัดการสัดส่วนของรายได้จากผลิตภัณฑ์ต่างๆ (Portfolio mix) ให้มีความสมดุล เพื่อการเติบโตและกระจายความเสี่ยงอย่างเหมาะสม	- ในช่วงปี 2566 มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับประกันสุขภาพกลุ่ม ทั้งด้านราคาเบี้ยประกันที่ต่ำกว่าปกติ จากการปรับลดตามประสบการณ์สินไหมช่วงปี 2564-2565 ที่ผู้เอาประกันลดการเข้ารักษาพยาบาลเนื่องจากสถานการณ์โควิด ในขณะที่อัตราค่ารักษาพยาบาลในปี 2566 ปรับตัวสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนทางกับค่าเบี้ยประกัน ซึ่งทำให้บริษัทได้รับผลกระทบโดยตรงต่อผลกำไรระหว่างปี 2566 ต่อเนื่องถึงผลขาดทุนจากการรับประกันในไตรมาส 1 ของปี 2567 - บริษัทดำเนินการศึกษาอัตราค่ารักษาพยาบาลเพื่อนำมาปรับปรุงการกำหนดราคาสำหรับปี 2567 (สำหรับแบบประกันกลุ่ม ที่ต่ออายุรายปี หรือ annual renewal term) เพื่อให้มั่นใจว่าราคาค่าเบี้ยประกันมีความเหมาะสมกับต้นทุนค่ารักษาพยาบาล - ระหว่างการทำงานปี 2567 บริษัทพิจารณายกเลิกสัญญาประกันสุขภาพกลุ่มที่มีค่าสินไหมทดแทนในอัตราที่สูงกว่าเกณฑ์ของบริษัท - ในปี 2567 เข้าร่วมการหารูปแบบเงื่อนไขการรับประกันสุขภาพกับสมาคมประกันชีวิต เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพที่มีลักษณะการจ่ายผลประโยชน์แบบที่ผู้เอาประกันมีส่วนร่วมจ่าย เช่น Co-payment เป็นต้น ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการควบคุมกลไกการเคลมค่ารักษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ claim ลดลงจากการสร้าง awareness เรื่องการรักษาสุขภาพผ่าน application health tracker ต่างๆ	
 ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ commission มีความสอดคล้องกับค่าสินไหม โดยกำหนดเงื่อนไขการจ่าย commission ตามคุณภาพของผลการรับประกัน	
 พัฒนาระบบการรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในรูปแบบ มีข้อมูลและระยะเวลาที่สั้น เพื่อตอบสนองอย่างทันก่วง	
เป้าหมายปี 2567	กลยุทธ์ส่งเสริมเป้าหมายความสามารถในการทำกำไร
 มีการปรับปรุงเงื่อนไขการต่อสัญญาประกันสุขภาพกลุ่ม เพื่อให้ราคาสะท้อนตามต้นทุนค่าสินไหมที่เพิ่มขึ้น	ปรับปรุงกลยุทธ์ในการเติบโต Health by design โดยมุ่งเน้นความสมดุลของ Product mix ระหว่างผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพกลุ่ม (Group health) กับประกันสุขภาพรายบุคคล (Individual health) โดยประกันกลุ่มซึ่งเดิมเป็นสัดส่วนใหญ่ของบริษัทมีอัตราการเติบโตที่สูง แต่มีผลกำไรที่ผันผวนเนื่องจากยากต่อการควบคุมคุณภาพ ดังนั้น บริษัทจึงปรับปรุงเกณฑ์การรับงานกลุ่มให้เข้มข้นขึ้น ในขณะที่สร้างธุรกิจใหม่ของงานประกันสุขภาพรายบุคคล ซึ่งมีกระบวนการพิจารณาการรับประกันที่สามารถคัดกรองคุณภาพของผู้เอาประกัน ทั้งนี้ เพื่อเป้าหมายในระยะยาวที่จะมี Port ประกันสุขภาพที่ทั้งเติบโตและมีอัตราทำกำไรที่เหมาะสม

ผลการดำเนินงาน



งานประกันสุขภาพกลุ่ม สามารถปรับราคาได้ตามเป้าหมาย คือ **ปรับขึ้น 20% - 30%**



Combined Ratio อยู่ที่ 104.1%

เนื่องจากได้รับผลกระทบจากอัตราค่าสินไหมที่สูงต่อเนื่องจากปี 2566 และ major dead claim จำนวน 2 ราย หากพิจารณาเฉพาะงานของปี 2567 บริษัทจะมี combined ratio ในระดับประมาณ 100%

ความสามารถในการเติบโต

ไทยริไลฟ์เป็นบริษัทรับประกันที่ดำเนินกลยุทธ์แบบ Non-conventional มากกว่า 10 ปี เป็นการสร้างการเติบโตโดยการลดการแข่งขันของตลาดประกันต่อ นอกจากนั้น ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา บริษัทปรับกลยุทธ์เพื่อสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนผ่าน New S-Curve กล่าวคือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ (New product) การขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศ (New market) และการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อต่อยอดศักยภาพ (New partner)

กลยุทธ์ส่งเสริมเป้าหมายความสามารถในการเติบโต

- 1. เงื่อนไขการพิจารณารับประกัน (underwriting policy)** - บริษัทมีการทบทวนเงื่อนไขการรับประกัน เพื่อให้สอดคล้องกับความเสี่ยงใหม่ในภาคธุรกิจ รวมถึงระดับความเสี่ยงที่เหมาะสมของบริษัทฯ ตลอดจนพัฒนาความสามารถของพนักงานในฝ่ายพิจารณารับประกัน ให้มีความพร้อมต่อโรคระบาดใหม่ รวมถึงแนวทางการรักษาพยาบาล เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพการพิจารณารับประกัน
- 2. การกำหนดราคาค่าเบี้ย (pricing policy)** - บริษัทฯ มีการทำงานร่วมกับ ceding company ในการทบทวนค่าเบี้ยประกันตามสัญญาเมื่อถึงกำหนดการต่อสัญญารายปี (Yearly renewal term) เพื่อให้ราคาค่าเบี้ยสอดคล้องกับต้นทุนค่าสินไหม อาทิเช่น สัญญาประกันสุขภาพกลุ่ม หากกลุ่มใดมีค่าสินไหมของปีก่อนหน้าสูง บริษัทฯจะมีการปรับเพิ่มเบี้ยในอัตราที่สอดคล้องกัน ตามการคำนวณทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น
- 3. การกำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าคอมมิชชั่น (commission policy)** - บริษัทฯมีการทบทวนเงื่อนไขการกำหนดค่าคอมมิชชั่นที่จ่ายให้กับ ceding company ให้เป็นกลไกในการควบคุมคุณภาพการรับงาน อาทิเช่น profit commission จะมีการจ่ายค่าคอมมิชชั่นสำหรับสัญญาที่มีอัตราค่าสินไหมต่ำในระดับที่ตกลงร่วมกัน เป็นต้น
- 4. การทบทวน %share** - เพื่อรักษาสมดุลของสัดส่วนผลิตภัณฑ์ (portfolio mix) บริษัทฯจึงมีการทบทวนการรับงานจาก ceding company เพื่อชะลอการเติบโตของงานประกันสุขภาพ เนื่องจากการเติบโตของความต้องการของตลาดที่เพิ่มอย่างสูงเมื่อเทียบกับการเติบโตของผลิตภัณฑ์อื่นๆ

เป้าหมายระยะยาว ปี 2563 - 2573

2x

สร้างธุรกิจเติบโตเป็น 2 เท่าภายใน 10 ปีข้างหน้า



เป้าหมายรายได้ 4,000 ล้าน ภายในปี 2573



มีส่วนร่วมในการผลักดันให้ penetration rate ของประเทศไทยเพิ่มขึ้นจาก 40% เป็นอย่างน้อย 50%

เป้าหมายปี 2567



มีเบี้ยจากสัญญาใหม่ 100 ล้านบาท



มีเบี้ยจากงานต่างประเทศ



ปรับปรุงอัตราค่าเบี้ยประกันสุขภาพกลุ่มให้สอดคล้องกับอัตราค่าสินไหม

ความคืบหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ปี 2567

- บริษัทสามารถสร้างธุรกิจจนเบี้ยประกันสูงถึงระดับ 4,559 ล้านบาทในปี 2567 ซึ่งเร็วกว่าเป้าหมายระยะยาวที่เคยกำหนดไว้ ซึ่งเกิดจากทั้งการสร้างธุรกิจลักษณะ non-conventional เพิ่มขึ้น และประกอบกับการเติบโตของตลาดประกันสุขภาพของภาคธุรกิจ ที่ส่งผลต่องาน conventional เช่นกัน
- อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพจะเป็นความต้องการของตลาด แต่ก็ยังเป็นธุรกิจที่ผลกำไรมีความผันผวนขึ้นกับหลายปัจจัย ทั้งโรคระบาด พฤติกรรมผู้เอาประกัน รวมถึงอัตราเงินเฟ้อของโรงพยาบาล (medical inflation)
- ดังนั้น จากการที่สถานการณ์การค่าสินไหมจากค่ารักษาพยาบาล ตลอดปี 2566 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งจากจำนวนการเข้ารักษาพยาบาลที่มีความถี่เฉลี่ยต่อรายสูงขึ้น และจากมูลค่าค่าใช้จ่ายต่อครั้งที่เข้ารักษาสูงขึ้น ทำให้บริษัทฯเร่งดำเนินกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพของผลการรับประกัน รวมถึงกำหนดนโยบายในการชะลอการเติบโตของงานประกันสุขภาพ เพื่อให้มั่นใจว่า การรับงานต้องเป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลขาดทุน หรือภาระในระยะยาวต่อบริษัท
- การดำเนินงานในปี 2567 บริษัทฯจึงมุ่งเน้นการทบทวนเงื่อนไขของสัญญาประกันสุขภาพทั้งหมด ทั้งด้านเงื่อนไขการรับประกัน (underwriting policy) การกำหนดราคาค่าเบี้ย (pricing policy) การกำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าคอมมิชชั่น (commission policy) การลดขนาดการรับงาน (%share) เพื่อบริหารจัดการให้การรับงานประกันสุขภาพมีคุณภาพ ลดความผันผวน และลดผลกระทบที่อาจมีต่อผลการรับประกันในระยะยาวของบริษัท

ผลการดำเนินงาน ปี 2567



มีเบี้ยประกันภัยต่อรับ
4,559 ล้านบาท
เติบโต จากปีก่อน **32%**



มีรายได้จากธุรกิจต่างประเทศ
310 ล้านบาท



มีการ**ปรับปรุงเงื่อนไข**
สัญญาประกันสุขภาพ สำหรับ
การต่ออายุปี 2568 จำนวน **6**
สัญญา

การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ (Policy Influence)

ธุรกิจของไทยรับประกันชีวิตเป็นการรับประกันต่อจากบริษัทประกันชีวิตในประเทศไทย (ceding company) ซึ่งทำให้ปัจจัยการเติบโตของบริษัท ส่วนหนึ่งถูก กำหนดจากนโยบายกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ



นโยบายการเอาประกันภัยต่อของ ceding company

คือ การส่งต่อเบี้ยประกันจากบริษัทลูกค่าอาทิ นโยบายบริหารความเสี่ยง นโยบายจากบริษัทในเครือที่เป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทประกันชีวิตนั้น ๆ

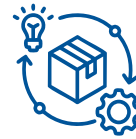


นโยบายจากหน่วยงานกำกับ

คือ แนวทางการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประกันภัยต่อของสำนักงาน คปภ. อาทิ เกณฑ์ในการส่งประกันต่อของบริษัทประกันชีวิต การกำกับความมั่นคงและความเสี่ยงของการประกันภัยต่อ ผ่านกลไก Credit Risk Charge รวมถึงแนวทางในการกำหนดเกณฑ์สัดส่วนขั้นต่ำของการประกันภัยต่อในประเทศ

ดังนั้น ในฐานะที่ไทยรับประกันชีวิตเปรียบเสมือนกับกระดูกสันหลัง (Backbone) ของธุรกิจประกัน เราจึงมีแผนงานที่เพิ่มความสามารถในการรับงานเพื่อตอบสนองนโยบายของลูกค้า รวมถึงการให้ข้อมูลต่อหน่วยงานกำกับฯ ต่าง ๆ เพื่อเป็นการอ้างอิงแนวทางปฏิบัติของประเทศอื่นถึงการกำหนดนโยบายการเกณฑ์สัดส่วนขั้นต่ำการประกันภัยต่อในประเทศ เพื่อให้ธุรกิจในทุกภาคส่วนของประเทศไทยได้รับประโยชน์สูงสุดจากการทำ “การประกันภัยต่อ”

การกำหนดกลยุทธ์ให้บริษัทปรับตัวตามนโยบายการเอาประกันต่อของ ceding company



การศึกษาตลาด วิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค และร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตและสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เอาประกันภัยแต่ละกลุ่ม



กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความมั่นคงทางการเงิน



กำหนดให้บริษัทต้องมีการบริหารงานโดยมีเงินกองทุน (CAR ratio) ให้อยู่ในระดับสูงกว่า 300% เพื่อให้ credit risk charge ต่ำที่สุดสำหรับบริษัทลูกค่า

แผนการดำเนินงานในปี 2566 - 2567

การดำเนินงานตามแผนงาน



ศึกษาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่เหมาะสมกับ aging society



ร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่กับ Ceding Company เพื่อนำเสนอประกันชีวิตและสุขภาพ



ศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ที่จะจัดทำ Reinsurance Hub ของประเทศไทย

- ศึกษาแนวโน้มโครงสร้างประชากร และต้นทุนในการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบต่างๆ
- ศึกษาทางเลือกในการบริหารจัดการผู้สูงอายุ ที่เป็นผู้ป่วย และทุกวัย พลภาพ โดยศึกษาแนวปฏิบัติของต่างประเทศ
- ศึกษาและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิต ที่คาดว่าจะสามารถลดภาระสำหรับผู้สูงอายุและทุกวัยพลภาพ โดยมีทั้งการลดภาระของผู้เอาประกันภัยเอง รวมถึงภาระต่อภาครัฐ

- ออกขายสัญญาประกันสุขภาพแบบ IPD และเหมาจ่าย ในวงเงิน และราคาต่ำ โดยขายผ่านช่องทาง online เพื่อให้ผู้บริโภคที่มีรายได้น้อย หรือมีประกันของบริษัทอยู่แล้ว แต่ต้องการเพิ่มเติมในงบที่จำกัด สามารถเข้าถึงการมีประกันสุขภาพและตอบใจยกยคนรุ่นใหม่
- เพิ่มข้อเสนอความคุ้มครองสำหรับสัญญาประกันสุขภาพเดิม ที่เคยคุ้มครองกรณี IPD ให้ครอบคลุมการรักษากายการลำไ้ และเคมีบำบัด
- ออกขายสัญญาประกันชีวิตที่มีการช่วยวางแผนการเงินระยะยาว พร้อมเงินคืนระหว่างทาง เพื่อส่งเสริมการออมและวางแผนการเงิน

- ในปี 2566 THREL มีการศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ของการมี reinsurance hub หรือ การร่วมศูนย์ด้านข้อมูลการประกันชีวิต เพื่อให้ข้อมูลการประกันชีวิตของประเทศไทย รวมถึงมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการประกันต่อของประเทศไทย มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปี 2567 จะมีการหารือร่วมกับ สำนักงาน คปภ. หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่อไป

ความรับผิดชอบในการรับประกันภัยต่อด้านชีวิต

เมื่อพูดถึง “ประกันภัยต่อ” ธุรกิจของบริษัทเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความเสี่ยงของธุรกิจประกันชีวิต ซึ่งจะช่วยสนับสนุนเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและส่งเสริมการเติบโต ทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีบทบาทที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการรับประกันภัย (Capacity) ความมั่นคงทางการเงิน สภาพคล่อง ความเพียงพอของเงินกองทุน และช่วยให้บริษัทประกันชีวิตสามารถรับมือกับความผันผวนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

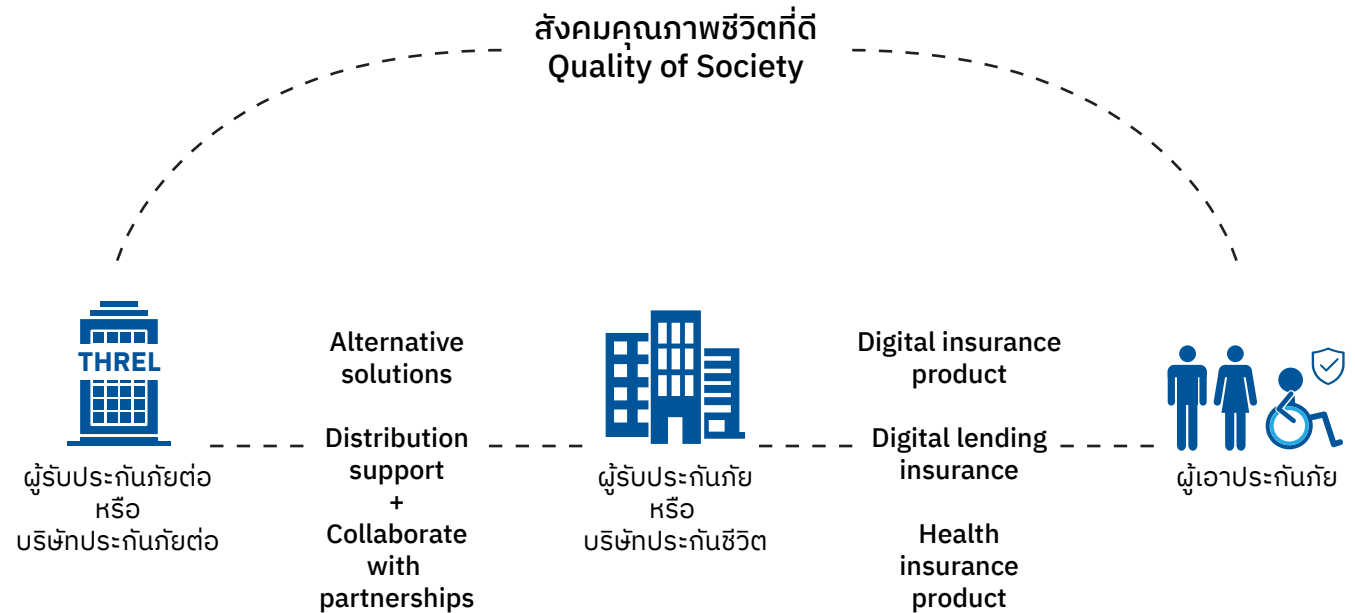
บริษัทพยายามที่จะบรรเทาความเสี่ยงโดยนำประเด็นความยั่งยืนมาพิจารณาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับประกันภัยต่อตามกรอบการบริหารการรับประกันภัยต่อของบริษัท โดยถูกพัฒนาขึ้นจากมาตรฐานการกำกับดูแลธุรกิจประกันภัย (Insurance Core Principle : ICP) ของสมาคมผู้กำกับดูแลธุรกิจประกันภัยนานาชาติ (International Association of Insurance Supervisors : IAIS) และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทจะมีความสามารถในการปฏิบัติตามภาระผูกพันที่มีตามสัญญาประกันภัยต่อที่บริษัทมีต่อผู้เอาประกันภัยต่อไป



ทั้งนี้ การบริหารและการควบคุมการเอาประกันภัยต่อ (Reinsurance) และการเอาประกันภัยต่อช่วง (Retrocession) ควรสอดคล้องและเหมาะสมกับกลยุทธ์ การดำเนินธุรกิจ เป้าหมายทางการเงิน นโยบายบริหารความเสี่ยง และระดับเงินกองทุนของบริษัท

ความยั่งยืนในการรับประกันภัยต่อ (Sustainable in Reinsurance)

ไทยรีไฟฟ์เราคือส่วนหนึ่งของความคิดริเริ่มและผลิตภัณฑ์ของบริษัทประกัน โดยส่งมอบคุณค่าผ่าน Business model แบบ B2B2C



ด้วยความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้เกิดการพัฒนาโซลูชันของการรับประกันภัยต่อออกสู่ตลาดได้มากขึ้น และยังสนับสนุนการเข้าถึงบริการทางการเงินหรือบริการประกันภัย (Financial Inclusion) ของผู้เอาประกันภัยจากการทำประกันภัย โดยผ่านกระบวนการที่บริษัทได้เข้าไปร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์และโซลูชันกับบริษัทประกันชีวิต (Non-Conventional Reinsurance) เช่น การออกแบบประกันชีวิตและสุขภาพให้แก่ผู้เอาประกันภัยในราคาที่เหมาะสม (affordable insurance product) ก่อให้เกิดประโยชน์กับบริษัท และเสริมสร้างคุณภาพสังคม (Quality of Society) ให้กับสังคมไทย เพื่อให้บริษัทและสังคมเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกัน

การแสวงหาโอกาสทางการตลาดร่วมกับคู่ค้า (บริษัทประกันชีวิต) ด้วยการพัฒนาและนำเสนอกรรมธรรม์ประกันชีวิต

จากการที่บริษัทฯ ดำเนินนโยบายแสวงหาโอกาสทางการตลาดร่วมกับคู่ค้าบริษัทประกันชีวิต และศึกษาความต้องการของผู้บริโภคอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและนำเสนอกรรมธรรม์ประกันชีวิตที่หลากหลายเพื่อขายผ่านช่องทางการตลาดรูปแบบใหม่ๆ บริษัทประกันชีวิตจึงสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าออกสู่สังคม เป็นการเสริมสร้างคุณภาพสังคม (Quality of Society) ให้สังคมไทยเติบโตอย่างยั่งยืน โดยบริษัทมีกระบวนการโดยย่อดังนี้



การวิเคราะห์จุดเด่นของลูกค้าแต่ละราย และนำเสนอการร่วมผลิตกันที่มีโอกาสเติบโตและมีกำไร ตัวอย่างเช่น จุดเด่นด้านโอกาสทางธุรกิจจาก partner/shareholder จุดเด่นด้านช่องทางการขายที่เป็นโอกาสในการสร้างธุรกิจจุดแข็งด้านทีมงาน



การวิเคราะห์ผลการรับประกันชีวิตของผลิตภัณฑ์ที่เคยร่วมพัฒนาของลูกค้าในอดีต เพื่อปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสมกับตลาดยิ่งขึ้นและนำผลิตภัณฑ์ที่มีผลกำไรดีมาสร้างธุรกิจใหม่



บริษัทฯ ได้ริเริ่มนโยบายบริหารความเสี่ยงคือโครงการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation project) ด้วยการสรรหาผลิตภัณฑ์ที่ยังไม่เคยมีในตลาดหรือผลิตภัณฑ์ที่บริษัทยังไม่เคยพัฒนาที่มีแนวโน้มของผลกำไรดีมาพัฒนาร่วมกับลูกค้า โดยต้องมีความเสี่ยงที่ยอมรับได้



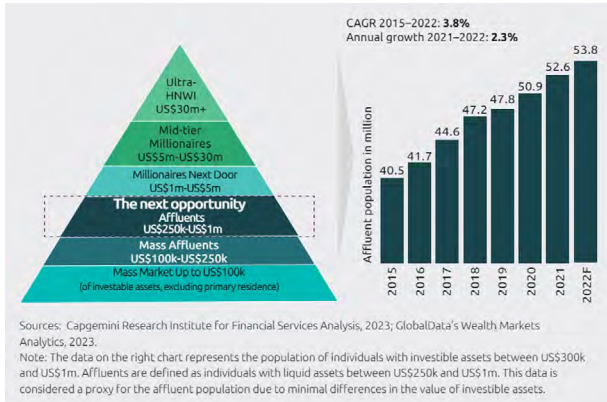
การติดตามแนวโน้มการขายสินค้าผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือดิจิทัล เพื่อสรรหาและจัดทำผลิตภัณฑ์ และแนวทางการขายที่เหมาะสมเพื่อนำเสนอลูกค้า



ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ในปัจจุบัน โรงพยาบาลชั้นนำหลายแห่งได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการให้บริการและดูแลรักษาพยาบาลกับประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับการรักษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและบรรเทาความเจ็บป่วยในระยะยาว ความก้าวหน้าและความสะดวกสบายเหล่านี้มาพร้อมกับการเพิ่มขึ้นของอัตราการรักษาพยาบาลที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ปัจจัยสำคัญอีกด้าน คือการที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ภายในประมาณ 3 ปีข้างหน้า บริษัทเล็งเห็นถึงแสวงหาโอกาสทางธุรกิจด้วยการตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มวัยกลางคนจนถึงกลุ่มผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมายใหญ่

การมีส่วนร่วมออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์

Mass-affluent growth outpaces



Affluent Segment แบ่งตามความมั่งคั่ง (HNW)

บริษัทฯ ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคในทุกช่วงวัย รวมถึงวิถีการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปของกลุ่มเป้าหมายตามช่วงอายุ (Generation & Behavior) และตามสถานะความมั่งคั่ง (Affluent segmentation) พบว่ามีความต้องการผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพและผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัวในอนาคต จึงได้คิดค้นพัฒนาแบบประกันสุขภาพ แบบประกันคุ้มครองโรคร้ายแรง และแบบประกันคุ้มครองชีวิตและอุบัติเหตุสำหรับประชาชนทุกช่วงวัยหลายโครงการ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มวัยกลางคนจนถึงกลุ่มผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงคาดการณ์ถึงโอกาสของการซื้อประกันชีวิตที่เพิ่มขึ้นของลูกค้ากลุ่มนี้ ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่ได้ออกสู่ตลาด อาทิเช่น แบบประกันคุ้มครองชีวิตสำหรับผู้สูงวัย แบบประกันสุขภาพ แบบประกันโรคร้ายแรง เป็นต้น เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งในการเตรียมความพร้อมทางการเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและค่ารักษาพยาบาลในอนาคตเมื่อลูกค้ามีอายุเพิ่มมากขึ้นและเกษียณอายุ ซึ่งจะสร้างความมั่นคง ช่วยลดภาระด้านการเงินให้กับคนในครอบครัวหรือสังคม ส่งผลให้สังคมมีคุณภาพที่ดีในอนาคต ในอนาคตบริษัทมีเป้าหมายในการแสวงหาผลิตภัณฑ์ที่น่าสนใจและวิธีการขายที่แตกต่างจากเดิม เพื่อสร้างธุรกิจที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกับลูกค้า

ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่บริษัทได้มีส่วนร่วมออกแบบและพัฒนากับลูกค้า (บริษัทประกันชีวิต)

FWD E-Health Eco (Mini Health)



SLI- Samsung 888 (Life&ACC)



ซัมซุง 888 ตอบโจทย์ทุกการวางแผนชีวิต

- ✓ สร้างรายได้แบบ Passive Income
- ✓ สร้างหลักประกันให้ครอบครัวกรณีเสียชีวิต
- ✓ วางแผนออมเงินให้ได้รับผลตอบแทนที่กำรับดีและคุ้มค่า
- ✓ วางแผนเกษียณอายุเพื่อไม่เป็นการเสียเองและครอบครัว
- ✓ รับเงินก้อนเล็กในระยะยาวและรับเงินก้อนใหญ่ยามแก่ชรา
- ✓ วางแผนลดหย่อนภาษีในระยะยาว

BLA Happy Health Premier

บิแอล แฮปปี้ เฮลท์ พรีเมียร์

บิแอล แฮปปี้ เฮลท์ พรีเมียร์

แบบประกันที่ครอบคลุมการดูแลสุขภาพแบบครบวงจร

อายุรับประกันภัยตั้งแต่	คุ้มครองค่ารักษาสูงสุดต่ออายุ	ผลประโยชน์สูงสุดต่อครั้ง	ครอบคลุมค่าห้องโรงพยาบาล
11-80 ปี	99 ปี	10 ล้านบาท ⁽¹⁾	แบบห้องพักรักษาตัวมาตรฐาน ⁽²⁾

ประกันสุขภาพแบบครบวงจร

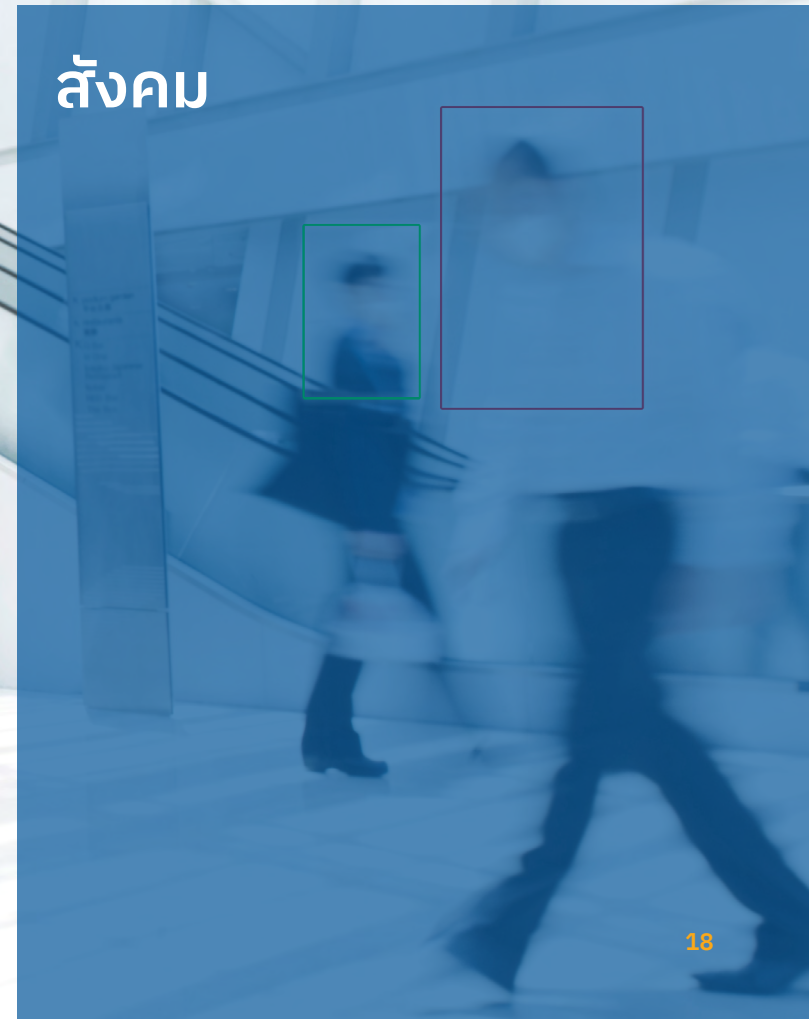
- ✓ คุ้มครองค่ารักษาสูงสุดต่อครั้ง 10 ล้านบาท⁽¹⁾
- ✓ คุ้มครองค่าห้องโรงพยาบาลแบบมาตรฐาน⁽²⁾
- ✓ คุ้มครองค่าเบี้ยประกันสุขภาพ⁽³⁾
- ✓ คุ้มครองค่าเบี้ยประกันสุขภาพ⁽⁴⁾

(1) แบบประกันสุขภาพแบบครบวงจรคุ้มครองค่ารักษาสูงสุดต่อครั้ง 10 ล้านบาท⁽¹⁾ สำหรับผู้รับประกันภัยอายุตั้งแต่ 11-80 ปี
(2) คุ้มครองค่าห้องพักรักษาตัวแบบมาตรฐาน⁽²⁾ สำหรับผู้รับประกันภัยอายุตั้งแต่ 11-80 ปี
(3) คุ้มครองค่าเบี้ยประกันสุขภาพ⁽³⁾ สำหรับผู้รับประกันภัยอายุตั้งแต่ 11-80 ปี
(4) แบบประกันสุขภาพแบบครบวงจรคุ้มครองค่าเบี้ยประกันสุขภาพ⁽⁴⁾ สำหรับผู้รับประกันภัยอายุตั้งแต่ 11-80 ปี

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ สามารถศึกษาได้จากเว็บไซต์ของบริษัทประกันชีวิตนั้นๆ



สังคม



การจ้างงาน

บริษัทมีการวางแผนและบริหารจัดการอัตราจ้างคนอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยดำเนินการสรรหาพนักงานทดแทนทั้งจากภายในและภายนอกตามความจำเป็นทางธุรกิจ ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับคุณสมบัติ ศักยภาพ และความพร้อมของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน รวมถึงพิจารณาอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรม กระบวนการสรรหาพนักงานของบริษัทมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์บริษัท เว็บไซต์รับสมัครงาน และโครงการ Friend Get Friend ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแนะนำบุคคลที่มีศักยภาพเข้าร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับองค์กร บริษัทให้ความสำคัญกับการพิจารณาพนักงานภายในก่อนเป็นอันดับแรกสำหรับตำแหน่งงานใหม่หรือตำแหน่งงานทดแทน และหากไม่สามารถสรรหาบุคลากรจากภายในได้ จึงจะพิจารณาสรรหาจากภายนอกต่อไป

สำหรับกรณีการลาออกของพนักงาน ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินการกระบวนการ Exit Interview กับพนักงานที่ลาออกทุกคน โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการโดยตรง เพื่อนำ Feedback และ Insight ที่ได้รับมาวิเคราะห์และพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดทั้งปี

ทั้งนี้ ในปี 2567 ไม่พบพนักงานที่เป็น Key Man ลาออกจากองค์กร

ความหลากหลาย การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม

ไทยริโอไฟเรามุ่งมั่นที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมด้วยความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



บริษัทมีกระบวนการคัดเลือกพนักงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ คุณสมบัติ ประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยไม่มีการพิจารณาจากถิ่นกำเนิด สีผิว เพศ เพศสภาพ ศาสนา ชนชาติตระกูล หรือปัจจัยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บริษัทส่งเสริมความหลากหลาย (Diversity) และการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (Equity & Inclusion) โดยให้ความสำคัญเคารพในสิทธิมนุษยชน ปฏิเสธการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ รวมถึงไม่นำเรื่องเพศ เพศสภาพ หรือเชื้อชาติมาเป็นอุปสรรคต่อโอกาสของบุคคลในการเข้าร่วมปฏิบัติงาน

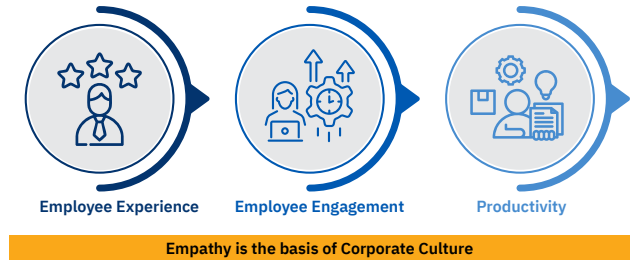
บริษัทสนับสนุนให้พนักงานสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของตนเองได้อย่างเหมาะสมภายใต้กรอบที่ไม่กระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร

นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแล้ว บริษัทให้ความสำคัญกับสวัสดิการและการดูแลพนักงานที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถขอปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพและความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ได้รับผลกระทบต่อน้อยที่สุด พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การสร้างความผูกพันกับพนักงาน

การดูแลและพัฒนาพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร บริษัทมุ่งเน้นการสร้าง ประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน (Employee Experience) ควบคู่ไปกับการเสริมสร้าง ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับ การพัฒนา และเสริมสร้างทักษะของพนักงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำผลการสำรวจความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Survey) ซึ่งดำเนินการเป็นประจำทุกปีมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของ Empathy และได้นำมาเป็น พื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งมีการทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและ Core Employee Competency โดยผสมผสานแนวคิดของ Empathy เข้าไปอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน, ความร่วมมือ, และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความสำเร็จร่วมกัน



แนวทางดังกล่าวได้นำไปสู่ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในทิศทางที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ทำให้พนักงานมี ประสบการณ์ที่ดี, มีความผูกพัน, และมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถ ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว บริษัทมุ่งเน้นในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความเป็นผู้ นำในการเป็นผู้นำที่มีความเข้าใจ (Empathetic Leader) สำหรับผู้บริหารในทุกระดับ โดยมีการวางรูปแบบการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายให้ผู้บริหารไปดำเนินการต่อหลังการฝึกอบรมและมีการติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เรายังมุ่งเน้นการสื่อสารกับพนักงานในด้านการแจ้งผลการดำเนินงานและเรื่องราวที่สำคัญผ่าน Townhall และ Executive Talk และเรายังคงมุ่งมั่นในการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ ภายในบริษัทอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานสูงถึง ร้อยละ 82.55 ในขณะที่องค์กรที่ได้รับการประกาศเป็น Thailand Best Employer มีคะแนนความผูกพันที่ ร้อยละ 84 ซึ่งบริษัทได้มีการชี้แจงผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานในกิจกรรม Townhall เพื่อสื่อสารให้พนักงานทราบ

ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ในปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทได้ย้ายสำนักงานจากย่านรัชดามายังอาคารสารธานี 2 โดยตระหนักถึงผลกระทบต่อด้านการเดินทาง บริษัทจึงได้จัดสรรค่าเดินทางเพื่อช่วยลดภาระให้กับพนักงาน นอกจากนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกยิ่งขึ้น บริษัทได้ร่วมมือกับบัตรแรบบิทในการจัดทำบัตรพนักงานรูปแบบใหม่ ซึ่งสามารถใช้แทนบัตรแรบบิทสำหรับการเดินทางโดยรถไฟฟ้า BTS รวมถึงใช้แทนเงินสดในร้านค้าที่รองรับระบบใหม่นี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มความสะดวกในการเดินทาง แต่ยังช่วยเสริมประสบการณ์ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ของพนักงานและยังช่วยรณรงค์ให้พนักงานหันมาเดินทางโดยรถสาธารณะมากขึ้น อีกทั้ง เพื่อเป็นของขวัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ บริษัทได้มอบ Cash Voucher สำหรับเติมเงินในบัตรแรบบิท ให้กับพนักงานทุกคน เพื่อเป็นของที่ระลึกและช่วยให้การเดินทางราบรื่นยิ่งขึ้น

บริษัทมีความใส่ใจและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านของสุขภาพกายและสุขภาพใจ มีการจัด กิจกรรม Happy Hour เดือนละ 1 ครั้ง ในทุกวันพุธสุดท้ายของเดือน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและผ่อนคลาย กิจกรรมนี้เปิดโอกาสให้พนักงานจากแผนกต่างๆ ได้พบปะ พูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ลดความเครียด และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

นอกจากนี้ Happy Hour ยังช่วยเพิ่ม Employee Engagement ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้กิจกรรมในแต่ละเดือนมีความสดใหม่และน่าสนใจ เราจัดกิจกรรมในธีมที่แตกต่างกันทุกเดือน โดยธีมเหล่านี้จะกำหนดรูปแบบของกิจกรรมที่มีความสนุกสนานแตกต่างกันออกไป อาจรวมถึงการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เช่น การถ่ายภาพ การทำเครื่องดื่ม หรือแม้แต่กิจกรรมแนวเกมและการแข่งขันเพื่อสร้างความสนุกสนานและความร่วมมือภายในทีม รูปแบบของงานจะแตกต่างกันไปตามธีมแต่ละเดือน เพื่อให้พนักงานได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับบรรยากาศขององค์กร



บริษัทได้ปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับ รูปแบบปกติใหม่ (New Normal) อย่างต่อเนื่อง โดยยังคงนโยบาย Hybrid Working ซึ่งกำหนดให้พนักงานเข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงานสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นและการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ บริษัทขอความร่วมมือให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมทุกวัน พุธ ของแต่ละสัปดาห์ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน (Collaboration) และสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีม นอกจากนี้ บริษัทได้ใช้ระบบ Flexi Time เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาเริ่มและเลิกงานได้ตามความเหมาะสม โดยสามารถเริ่มงานได้ระหว่างเวลา 08:00 - 10:00 น. และเลิกงานระหว่างเวลา 16:30 - 18:30 น. โดยกำหนดเวลาทำงานต่อวันไว้ที่ 7 ชั่วโมง 30 นาที แนวทางนี้ช่วยให้พนักงานสามารถปรับเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิตของแต่ละคน ขณะเดียวกันก็ยังคงประสิทธิภาพและความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กร

การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)



ในปีที่ผ่านมาบริษัทได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลตำแหน่งงานเป้าหมาย (Critical Position Profile) เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการวางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สำหรับบุคลากรภายในองค์กร บริษัทจะพิจารณาสรรหาผู้ที่เหมาะสมโดยอ้างอิงจาก Critical Position Profile ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้ประเมินศักยภาพและความสามารถของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำหน้าที่แทนบุคคลในตำแหน่งสำคัญขององค์กร ในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลงเนื่องจากการแต่งตั้ง โยกย้าย การลาออก หรือการพ้นจากตำแหน่งตามอายุงานหรือเหตุอื่น ๆ ทั้งนี้ ในปี 2567 Candidate Successor ได้เข้าสู่กระบวนการทำ Assessment Test เพื่อประเมินความสามารถที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งในอนาคต สำหรับกระบวนการสรรหาผู้บริหารระดับสูง บริษัทให้ความสำคัญกับคุณสมบัติด้านการศึกษา ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์การทำงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการคัดสรรบุคลากรในทุกกระดับด้วยระบบที่เหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจะได้บุคลากรที่มีศักยภาพและสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทกำหนดให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation Model) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ โดยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการถ่ายทอดและเชื่อมโยง ความต้องการขององค์กรไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานและพนักงานแต่ละบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนมีทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร การกำหนดระบบประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ช่วยให้สามารถวัดผลและประเมินความสำเร็จของพนักงานได้อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสื่อสารแนวทางการประเมินผลให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและเข้าใจ เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ระบบประเมินผลที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมี ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

เพื่อผลักดันให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่บริษัทกำหนด บริษัทได้กำหนด ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) พร้อมเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งการประเมินผลนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

Key Performance Indicators (KPIs)	Competency
- Corporate KPIs - ตัวชี้วัดระดับองค์กร - Department KPIs - ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน - Individual KPIs - ตัวชี้วัดระดับบุคคล	- Core Employee Competency ความสามารถพื้นฐานที่พนักงานทุกคนต้องมี - Managerial Competency ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

บริษัทได้ออกแบบตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรสามารถบรรลุได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ บริษัทยังได้ปรับนำหลักของ Competency ลง เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของงานมากขึ้น (Result Oriented) ทั้งนี้ พนักงานในแต่ละระดับจะมีน้ำหนักในการวัดผลที่แตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมกับบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและดูแลพนักงานขององค์กร โดยโครงสร้างดังกล่าวช่วยให้พนักงานสามารถเข้าใจเป้าหมายของตนเองได้ชัดเจน

บริษัทได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนของพนักงานทั่วทั้งองค์กร ไม่ว่าจะเป็น การปรับเงินเดือน โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งกำหนดการติดตามผลการดำเนินงานทุก ๆ 6 เดือน เพื่อให้พนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสามารถรับทราบระดับความสำเร็จของตนเอง ทั้งนี้ ในปี 2567 พนักงานของบริษัททุกคนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 100%

การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน



บริษัทมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้พนักงานได้รับ ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้ บริษัทมีการเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการกับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับการดูแลที่สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม ซึ่งบริษัทมี นโยบายค่าตอบแทนในรูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ เงินเดือน, เงินรางวัลประจำปี (โบนัส), ค่าเดินทาง, ค่าล่วงเวลา, ประกันชีวิต อุบัติเหตุ และสุขภาพ นอกจากนี้ บริษัทยังจัดให้มี สวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าทันตกรรม, การกู้ยืมฉุกเฉิน, การกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย



เพื่อเป็นหลักประกันทางการเงินสำหรับพนักงานเมื่อต้องออกจากงานหรือเกษียณอายุ บริษัทได้จัดให้มี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเปิดให้พนักงานเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจ กองทุนนี้เป็นการสมทบจาก เงินสะสมของพนักงานและเงินสมทบจากบริษัทตามอายุงาน รวมถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุน โดยบริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกนโยบายการลงทุน (Employee Choice) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการเงินและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้โดยพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนนโยบายการลงทุนได้ ปีละ 4 ครั้ง



นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับสวัสดิการสำหรับพนักงานหญิงที่ลาคลอด โดยพนักงานหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ต่อเนื่องรวม 98 วัน (รวมวันหยุดที่อยู่ระหว่างวันลา) และได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน อีกทั้งบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานที่ตั้งครรภ์หรือเพิ่งคลอดสามารถขอปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน หรือทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ชั่วคราวทั้งก่อนและหลังคลอด โดยบริษัทจะพิจารณาปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของมารดาและการรก แนวทางเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการ ดูแลพนักงานอย่างรอบด้าน ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การวางแผนทางการเงิน และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทุกคน

การบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี ควบคู่กับการตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นธรรม โดยบริษัทได้คุ้มครองสิทธิมนุษยชน ด้วยการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) เพื่อมั่นใจว่าบริษัทจะดำเนินธุรกิจโดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัท

อย่างไรก็ตาม หากพบว่ามีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทได้กำหนดแนวทางและขั้นตอนในการจัดการเพื่อลดผลกระทบและจำกัดความรุนแรงตามกรณี โดยยึดถือแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ในคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการแจ้งเบาะแส กรณีพบว่าพนักงานละเมิดหลักจริยธรรม เช่น การล่วงละเมิด หรือมีการเลือกปฏิบัติ

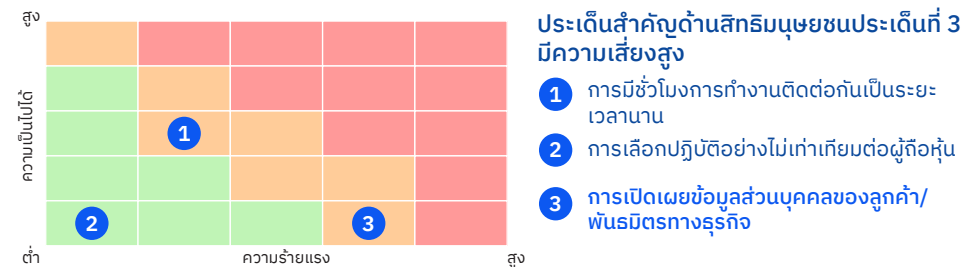
ช่องทางของผู้รับฟัง ประเด็นหรือแจ้งเบาะแส	พนักงาน หรือผู้พบเบาะแส สามารถแจ้ง 1. หัวหน้าฝ่ายบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ หรือ ผู้บังคับบัญชา ที่ตนเองไว้ใจ 2. แจ้งเบาะแสผ่าน Whistleblowing (กรณีไม่ประสงค์เปิดเผยตัวตน)
กระบวนการสอบสวน และพิจารณา	1. เมื่อได้รับการแจ้งข้อร้องเรียนหรือประเด็นร้องทุกข์ หัวหน้า ฝ่ายบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์จะพิจารณาตามและกฎ ระเบียบของบริษัท หมวดที่ 10 เรื่องการร้องทุกข์ 2. เมื่อทำการสอบสวนเสร็จสิ้น หัวหน้าฝ่ายบริหารและพัฒนา ทุนมนุษย์ สรุปผลการสอบสวน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ พิจารณากำหนดโทษทางวินัยต่อไป 3. เมื่อมีมติให้ลงโทษทางวินัย ทางฝ่ายบริหารและพัฒนา ทุนมนุษย์ ดำเนินการลงโทษทางวินัยตามมติ และแจ้งผลการ ลงโทษ
โทษทางวินัย	บริษัทจะดำเนินการลงโทษทางวินัยเป็นไปตามลำดับขั้นหรือไม่ ก็ได้ แล้วแต่ลักษณะและความรุนแรงแล้วแต่กรณี เป็นไปตาม กฎระเบียบของบริษัท หมวดที่ 7 เรื่อง วินัยและโทษทางวินัย ได้แก่ ตักเตือนเป็นหนังสือ ลดเงินเดือน ลดระดับชั้นตำแหน่ง เลิกจ้าง (กรณีที่กระทำผิดกฎหมายอาญา)

ทั้งนี้ ในปี 2567 ไม่มีกรณีร้องเรียนหรือแจ้งประเด็นเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน (0 กรณี)

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process : HRDD)



เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับแนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล บริษัทได้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment) เพื่อประเมินความเสี่ยงและกำหนดแนวทางในการควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ บริษัทกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุก 3 ปี เพื่อประเมินและกำหนดมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการดำเนินธุรกิจได้อย่างเหมาะสม



ผลกระทบที่อาจจะเกิด : อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ อาจเกิดการโจรกรรม การสูญเสียข้อมูลของบริษัท การปฏิบัติที่ไม่รัดกุมรอบคอบ เช่น การรวบรวม การจัดเก็บ การส่ง การเข้ารหัส การค้นหาและการลบข้อมูล รวมถึงการใช้ข้อมูลลูกค้าในทางที่ผิด อาจส่งผลกระทบให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้

มาตรการบรรเทาผลกระทบ : บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อปกป้องข้อมูลของลูกค้า เช่น นโยบายความเป็นส่วนตัวของลูกค้า นโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ นโยบายการควบคุมการเข้าถึงระบบ แผนการจัดการเหตุละเมิดความปลอดภัยระบบสารสนเทศและไซเบอร์ โดยระบบการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลถูกผนวกอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากพนักงานเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กร ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานผ่าน **Functional Knowledge** โดยพิจารณาทั้งความรู้ ทักษะที่มีอยู่ และทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน KPI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการพัฒนานี้เริ่มจากการระบุ Training Needs ซึ่งอาจเป็นการพัฒนาตามแนวทาง Learning Model เพื่อให้มั่นใจว่าทั้งเป้าหมายของพนักงาน หน่วยงาน และองค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จไปพร้อมกัน นอกจากนี้ บริษัทได้ให้การสนับสนุนด้านการศึกษาโดยมอบทุนการศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาที่จำเป็นแก่พนักงาน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้ พบว่าพนักงานที่ได้รับมอบหมายงานผ่านการพัฒนาในรูปแบบ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (On the Job Experience) มีโอกาสได้รับการพิจารณาปรับระดับตำแหน่ง และเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพพนักงานของบริษัท ที่สามารถสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ และช่วยให้องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน



โครงการ “พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำที่มีความเข้าใจ (Empathetic Leader)”

เป็นพื้นฐานของ Corporate Culture เพื่อส่งเสริมให้เกิด Engaging Leader ที่สามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันกับทีมได้อย่างแท้จริงนั้น วัตถุประสงค์ของการพัฒนาผู้นำในทุกระดับ คือ การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ทั้งในมิติของงานและองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และขับเคลื่อนงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ



ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรบริษัทมุ่งพัฒนาแนวคิดของผู้บริหารให้เป็น “People Leader” ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาคน โดยมี Empathy เป็นหัวใจสำคัญ ในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความเข้าใจ ความร่วมมือ และการดูแลซึ่งกันและกัน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้แนวทางนี้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม บริษัทได้พัฒนาและส่งเสริม Engagement Practices ที่ผู้บริหารสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งช่วยให้สามารถยกระดับความผูกพันของพนักงานในหน่วยงานของตนให้อยู่ในระดับสูง (Highly Engaged Zone) โดยมี Empathy เป็นจุดเริ่มต้น ของการสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกถึงคุณค่า ได้รับการสนับสนุน และสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

โครงการ “ESG DNA ชุดความรู้ด้านความยั่งยืนขององค์กร”



ESG

DNA ชุดความรู้ด้านความยั่งยืน
สำหรับบุคลากรทุกระดับในองค์กร

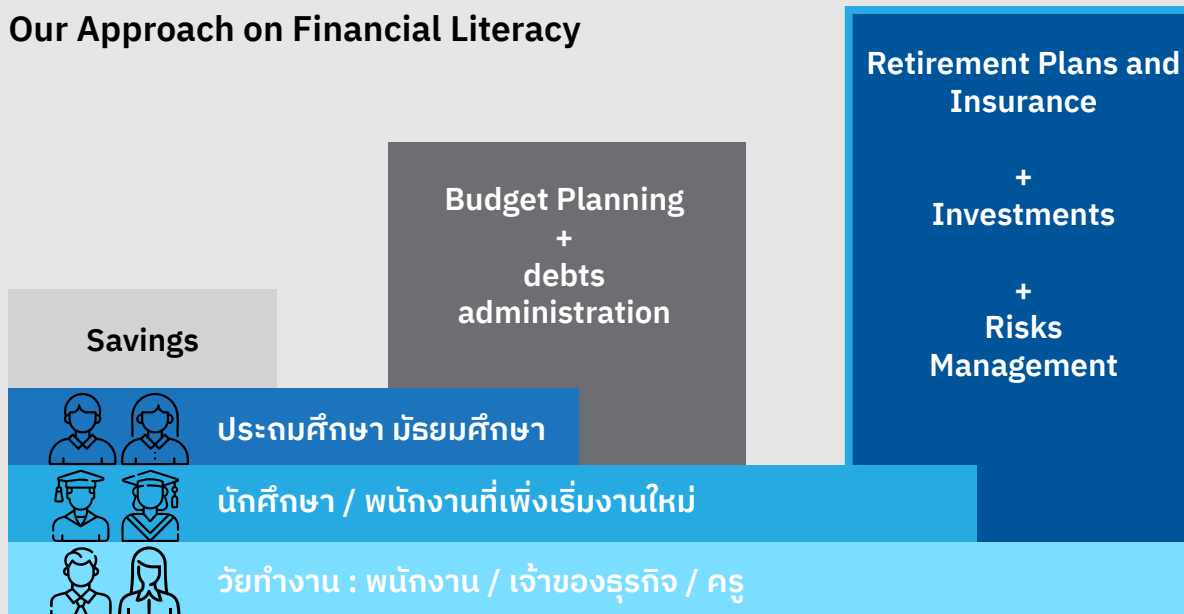
บริษัทให้ความสำคัญกับ ESG (Environmental, Social, and Governance) และมุ่งมั่นในการปลูกฝังแนวคิดด้านความยั่งยืนให้กับพนักงาน โดยได้เข้าร่วมโครงการพัฒนากับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมี ESG DNA เป็นพื้นฐานในการดำเนินงาน ภายใต้แนวทางนี้ บริษัทได้เริ่มต้นด้วยการให้ความรู้แก่พนักงานผ่านระบบ E-Learning ของ SET ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถเรียนรู้หลักการด้าน ESG ได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ พนักงาน 92% ของทั้งหมด ได้เข้ารับการฝึกอบรมและได้รับ Certification สำเร็จ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่คำนึงถึงความยั่งยืนในทุกมิติ

การเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นด้านการสร้างความรู้ทางการเงินในเรื่องระบบประกันชีวิตและสุขภาพ

การให้ความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ในเรื่องระบบประกันชีวิตและสุขภาพ เป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลักด้านความยั่งยืนของบริษัท บริษัทได้เริ่มจัดให้มีโครงการ Financial Literacy มาตั้งแต่ปี 2562 โดยบริษัทจะเน้นการดำเนินงานใน 2 ด้านหลัก คือ ด้านที่ 1 การพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการเงินขั้นพื้นฐานของพนักงานบริษัท เนื่องจากพนักงานถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียสำคัญหลัก จำเป็นที่จะต้องมีความตระหนักรู้และเข้าใจการมีรากฐานทางการเงินที่ดี จึงควรเริ่มที่ตัวเองก่อน โดยท้ายที่สุดแล้วพนักงานเองก็จะสามารถส่งมอบคุณค่าของเรื่องดังกล่าวไปยังลูกค้าและคนอื่นๆ ในสังคมให้เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ร่วมกัน และในด้านที่ 2 คือการร่วมให้ความรู้ทางการเงินในระบบประกันชีวิตและสุขภาพ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า/พันธมิตรทางธุรกิจ ชุมชน และหน่วยงานกำกับดูแล โดยมีการพัฒนาเนื้อหาให้สอดคล้องและเหมาะสมบนพื้นฐานของความเข้าใจตามกลุ่มเป้าหมายและระดับของวุฒิภาวะที่แตกต่างกันออกไป

Our Approach on Financial Literacy



บริษัทเชื่อมั่นว่าการสร้างพื้นฐานความรู้ทางการเงินและการตระหนักรู้ในเรื่องระบบประกันชีวิต เช่น การสร้างเงินออมเพื่อคุ้มครองสุขภาพ การจำกัดความเสี่ยงเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล การวางแผนเกษียณ จะช่วยให้ทุกคนในสังคมมีศักยภาพและความพร้อมในการบริหารจัดการความเสี่ยง เมื่อต้องรับมือกับความไม่แน่นอนทั้งในด้านชีวิต ทรัพย์สิน สุขภาพ รวมถึงภาวะเศรษฐกิจสังคม ซึ่งในท้ายที่สุดจะส่งผลให้สังคมมีคุณภาพชีวิตที่มั่นคงได้

กิจกรรม Financial Literacy สำหรับพนักงานบริษัท

บริษัทได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภายในเพื่อเสริมทักษะของพนักงานในด้านการวางแผนทางการเงินทั้งระยะสั้นและระยะยาว การสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในรูปแบบกิจกรรม workshop โดยมีชุดคำถามและแบบสำรวจตนเองเพื่อนำไปต่อยอดในการวางแผนความมั่นคงทางการเงิน โดยการอบรมจะแบ่งออกเป็น 3 module ครอบคลุมเนื้อหาหลัก คือ

Financial Literacy 101

- สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ Financial literacy
- การจัดการเงินเดือน เงินใช้เงินออม

Financial Literacy 102

- การบริหารความมั่งคั่งด้วยการลงทุนและป้องกันความเสี่ยง
- การวางแผนเกษียณผ่านเครื่องมือทางการเงินและประกัน

Financial Literacy 103

- ผลลัพธ์ที่ประจักษ์ชัดและสุขภาพ ที่เหมาะสมกับช่วงอายุและสถานะของแต่ละบุคคล



กิจกรรมส่งเสริมการให้ความรู้ทางการเงินและประกัน

บริษัทได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการให้ความรู้ทางการเงินและประกัน ในหัวข้อ “คณิตศาสตร์กับการประกันภัย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในรายวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนราชินีบน กรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมทัศนคติด้านความรู้ทางการเงิน ความเชื่อมโยงระหว่างคณิตศาสตร์กับการประกัน ตลอดจนความสำคัญของการวางแผนและบริหารการเงินของตนเองผ่านเครื่องมือทางการเงินและประกัน โดยกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างรากฐานในการสร้างวินัยทางการเงิน การวางแผนบริหารการเงินในกลุ่มคนรุ่นใหม่ รวมทั้งพัฒนาสังคมไทยต่อไป

การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในหมู่พนักงาน นับเป็นพลังขับเคลื่อนในการเดินทางภารกิจต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ โดยบริษัทสนับสนุนให้พนักงานสละเวลาบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ เพื่อปลูกฝังค่านิยมแห่งการช่วยเหลือ สร้างให้เกิดความรัก ความสามัคคี และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมในหมู่พนักงาน โดยมุ่งเน้นทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ คือ กิจกรรมด้านการศึกษาและสาธารณสุข กิจกรรมช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนกิจกรรมดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม โดยแต่ละปีมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นพนักงานจิตอาสา ประมาณ ร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ในหลากหลายกิจกรรม

โครงการ “ไทยริไลฟ์หนึ่งคนให้ หลายคนรับ”



บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกิจของศูนย์บริจาคโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย ในการจัดหาปริมาณโลหิตให้มีความเพียงพอต่อการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในประเทศ เพื่อสนับสนุนให้คนในสังคมมีสุขภาพและชีวิตที่ดีขึ้น โดยร่วมรณรงค์ในการบริจาคโลหิตและสร้างการรับรู้เพื่อขยายเครือข่ายผู้บริจาคไปยังหมู่พนักงานและบุคคลภายนอก โดยเริ่มให้มีโครงการดังกล่าวมาตั้งแต่ปี 2562

โครงการ “ไทยริไลฟ์แบ่งปัน สานฝันเพื่อน้อง”

ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทยเป็นปัญหาที่เกิดขึ้น และยังคงอยู่มายาวนาน ซึ่งเป็นผลมาจากความเหลื่อมล้ำในด้านต่างๆ อาทิ คุณภาพของโรงเรียนที่แตกต่างกัน การศึกษาไม่ทั่วถึงในพื้นที่ห่างไกล การขาดแคลนทุนการศึกษา เครื่องมือทางการศึกษา ปัญหาเศรษฐกิจและโรคระบาด เป็นต้น จึงส่งผลให้เยาวชนไทยจำนวนมากถูกช่วงชิงสิทธิ์ขั้นพื้นฐานในการที่จะได้รับความรู้ และถูกผลักออกจากระบบการศึกษาในที่สุด เพื่อช่วยบรรเทาและลดความเหลื่อมล้ำดังกล่าว บริษัทจึงมุ่งเน้นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้โดยเฉพาะโรงเรียนในชนบทที่ห่างไกล เพื่อเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ระบบการศึกษาไทยเกิดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเป็นไปตามการตอบสนองต่อเป้าหมายโลกด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ในเป้าหมายที่ 4 และ 10

- **สร้างห้องสุขา** เพื่อส่งเสริมสุขอนามัยที่ดี ให้นักเรียน โดยได้สร้างและออกแบบห้องน้ำแบบแยกชายและหญิงให้เหมาะสมกับการใช้งาน ติดตั้งสุขภัณฑ์ใหม่ ระบบระบายอากาศแสงสว่าง และระบบน้ำที่เพียงพอ เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้สึกสะดวก ปลอดภัยในการใช้ห้องน้ำ พร้อมเรียนรู้ และช่วยให้มีสุขภาพที่ดี
- **สนับสนุนอุปกรณ์การเรียน** อุปกรณ์กีฬาและสิ่งของจำเป็นให้กับโรงเรียนในชนบทที่ห่างไกล โดยทั้งสองกิจกรรมหลักได้กำหนดให้ทางชุมชนและโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการสำรวจปัญหาที่พบเพื่อช่วยบรรเทาอุปสรรคของการมาศึกษาในโรงเรียน

ตั้งแต่ปี 2562 - 2566	
โรงเรียนได้รับประโยชน์	2 โรงเรียน
ผู้รับประโยชน์รวม	521 คน



การมีส่วนร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม

การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมนั้น เป็นบทบาทและหน้าที่สำคัญของทุกคนบนโลก เพื่อส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และจำเป็นในการดำรงชีวิตไปยังลูกหลานรุ่นต่อๆ ไป เพราะหากปราศจากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแล้ว มนุษย์คงไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยลำพัง บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการกระทำดังกล่าวไม่เพียงแต่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจแต่ยังก่อให้เกิดผลกระทบความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด



กิจกรรมปฏิทินเก่าเล่าความสุข พนักงานบริษัทและบุคคลภายนอกร่วมกันบริจาคปฏิทินใช้แล้ว เพื่อเปลี่ยนของเก่าให้มีค่าให้กับมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ เพื่อนำไปผลิตหนังสือนิทานและสื่อการสอนให้เด็กๆ ด้วยโอกาส



กิจกรรมปลูกป่าชายเลน พนักงานจิตอาสาร่วมกับหน่วยงานกำกับและบริษัทประกันชีวิต (ลูกค้า) ในการปลูกป่าชายเลน ณ กองสถานพักผ่อน กรมพลธิการทหารบก (สถานตากอากาศบางปู) จ.สมุทรปราการ เพื่อสร้างความสมดุลของระบบนิเวศให้ธรรมชาติมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)

บริษัทตระหนักดีต่อการให้ความสำคัญต่อการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด โดยได้มีการผลักดันโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการลดการบริโภคและอนุรักษ์พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งนอกจากจะช่วยลดต้นทุนของการบริโภคพลังงานด้านไฟฟ้าแล้ว ยังช่วยลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอันเกิดจากการใช้พลังงานของบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งยังมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมการบริหารจัดการระบบไฟแสงสว่าง การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และการลดปริมาณของเสีย ในปี 2567 บริษัทสร้างความตระหนักในการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าให้แก่พนักงาน ผ่านการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้



การบริหารจัดการระบบไฟแสงสว่าง

การติดตั้งอุปกรณ์ระบบไฟฟ้าแสงสว่างแบบเซ็นเซอร์ (Motion Sensor) เพื่อควบคุมการทำงานของระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งานในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการดำเนินการเปลี่ยนหลอดไฟแสงสว่างภายในและภายนอกอาคารเป็นหลอด LED ทำให้สามารถลดการใช้พลังงานจากหลอดไฟธรรมดาได้



การบริหารจัดการระบบน้ำ

บริษัทมีการใช้น้ำประปาในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ โดยมีวิธีจัดการในการเลือกซื้อเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีนวัตกรรมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ อุปกรณ์จ่ายน้ำและโถสุขภัณฑ์ที่ช่วยประหยัดน้ำผ่านการใช้ก๊อกน้ำที่มีตะแกรงกรองน้ำอยู่ที่ปลายก๊อก ซึ่งเพิ่มฟองอากาศให้กับกระแสน้ำทำให้น้ำไหลออกมานุ่มฟูมากขึ้น การปรับอัตราการไหลของน้ำที่ก๊อกน้ำ และอุปกรณ์ต่อสายฉีดชำระ ทำให้บริษัทสามารถประหยัดน้ำได้มากกว่าอุปกรณ์จ่ายน้ำทั่วไปที่มีน้ำที่ไหลออกมาในปริมาณที่มากกว่า



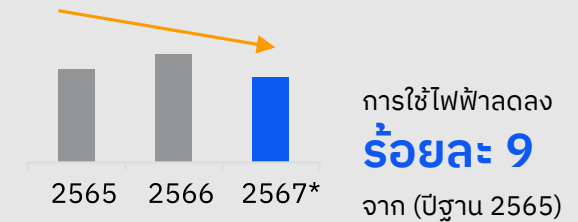
การรณรงค์ให้เดินทางโดยรถสาธารณะ

บริษัทได้ร่วมมือกับบัตรแบริกในการจัดทำบัตรพนักงานรูปแบบใหม่ ซึ่งสามารถใช้แทนบัตรแบริกสำหรับการเดินทางโดยรถไฟฟ้า BTS เพื่อรณรงค์ให้พนักงานหันมาเดินทางโดยรถสาธารณะมากขึ้นในการทำงาน

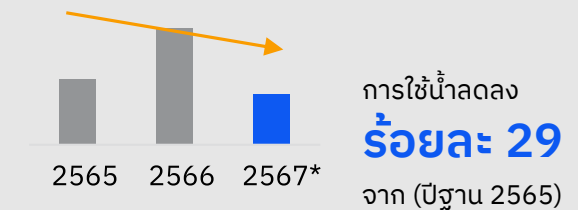
รวมทั้ง ส่งเสริมให้จัดการประชุม/สัมมนาในรูปแบบออนไลน์ เพื่อลดการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากการเดินทาง อาทิ การจัดประชุมคณะกรรมการแบบ ในรูปแบบ hybrid, การจัดประชุมนักวิเคราะห์, การจัดงาน Opp day เป็นต้น

ความมุ่งมั่นของบริษัท

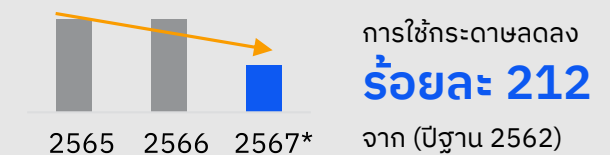
การใช้ไฟฟ้า (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)



การใช้น้ำ (ลูกบาศก์เมตร)



การใช้กระดาษ (ตัน)



* ข้อมูลตั้งแต่ เม.ย. - ธ.ค. 2567 (9 เดือน) เนื่องจากบริษัทย้ายสำนักงาน

การจัดการขยะและของเสีย

บริษัทได้สร้างความตระหนักรู้และปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานถึงแนวทางการลดปริมาณของเสีย ผ่านกิจกรรมรณรงค์และสื่อให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อาทิ ประเภทของขยะ ขยะทั่วไป ขยะอันตราย การลดปริมาณขยะ วิธีการแยกขยะให้ถูกต้อง การลดใช้ทรัพยากร การจัดการของเสียจากเศษอาหารและขยะพลาสติก โดยจัดให้มีถังขยะ แบบแยกประเภทขยะ ภายในพื้นที่สำนักงาน เพื่อให้การจัดการขยะภายในบริษัทมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้อัตราของเสียจากเศษอาหารภายในบริษัทมีปริมาณลดลง



เครื่องย่อยเศษอาหารอัตโนมัติ RAAKDIN รุ่น 3L



เปลี่ยนเศษอาหารให้เป็นอาหารต้นไม้

ลดปริมาณ
ขยะเศษอาหาร
ภายในสำนักงาน
▼ **90%**

นอกจากนี้ บริษัทมีการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมในสำนักงานและรอบสถานประกอบการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในปี 2567 พบว่าค่ามาตรฐานคุณภาพอากาศ กลิ่น เสียง แสงสว่างอยู่ในเกณฑ์ปกติตามที่กฎหมายกำหนด และไม่มีพบกรณีร้องเรียนหรือการดำเนินธุรกิจ

ในปี 2567 บริษัทให้ความสำคัญต่อการจัดการขยะจากเศษอาหารเหลือทิ้งให้กลายเป็นปุ๋ยธรรมชาติโดยได้นำเครื่องย่อยเศษอาหารอัตโนมัติเข้ามาใช้ภายในพื้นที่สำนักงาน และสามารถลดปริมาณขยะเศษอาหารได้ถึง 90% และนำไปใช้ประโยชน์เป็นปุ๋ยให้กับต้นไม้ซึ่งเป็นพื้นที่สีเขียวของสำนักงานได้อีกด้วย

ผลการดำเนินงาน



ปริมาณขยะและของเสียรวม

734 กิโลกรัม



ปริมาณขยะรีไซเคิลรวม

86 กิโลกรัม

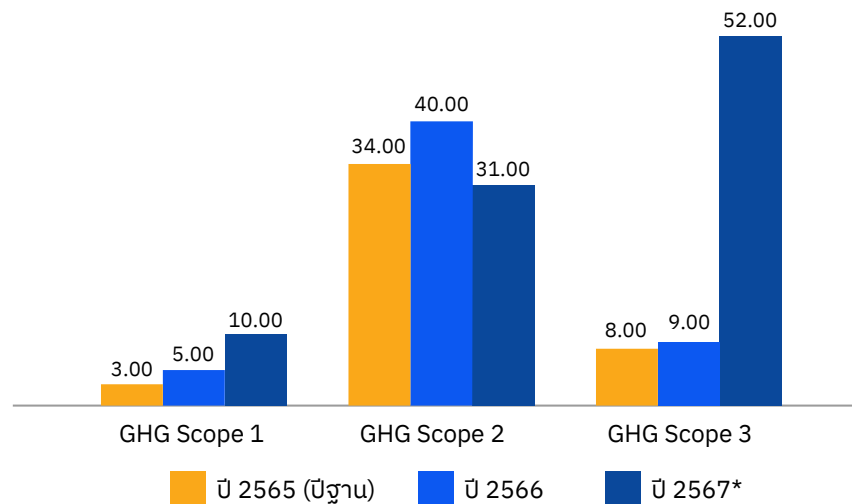
หรือคิดเป็นร้อยละ 11.72 ต่อปริมาณขยะและของเสียรวม

การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ถึงแม้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทจะไม่ได้ส่งผลกระทบในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงในปริมาณมากเช่นอุตสาหกรรมอื่น แต่บริษัทก็ไม่ได้ละเลย ในการดำเนินธุรกิจที่ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมและกระตุ้นให้พนักงานมีจิตสำนึกถึงผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังสนองรับต่อนโยบายรัฐที่ได้เข้าร่วมเป็นภาคีความตกลงปารีส โดยไทยริประกันชีวิตได้นำหลักการ 6 Cares ของโครงการ Care the Bear โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เข้ามาปรับใช้กับกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท เพื่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กร เช่น ลดการใช้กระดาษ พลาสติกในงานประชุมต่างๆ และหันมาใช้บรรจุภัณฑ์ที่ส่วนตัวภายในงาน การรณรงค์ให้เดินทางโดยรถสาธารณะหรือเดินทางร่วมกัน ลดการใช้พลังงานจากอุปกรณ์ไฟฟ้าและหันมาใช้อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน การประชาสัมพันธ์เรื่องการตัดอาหารแต่พอดีและทานให้หมดเพื่อลดปริมาณของเหลือและขยะ เป็นต้น

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

หน่วย : ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

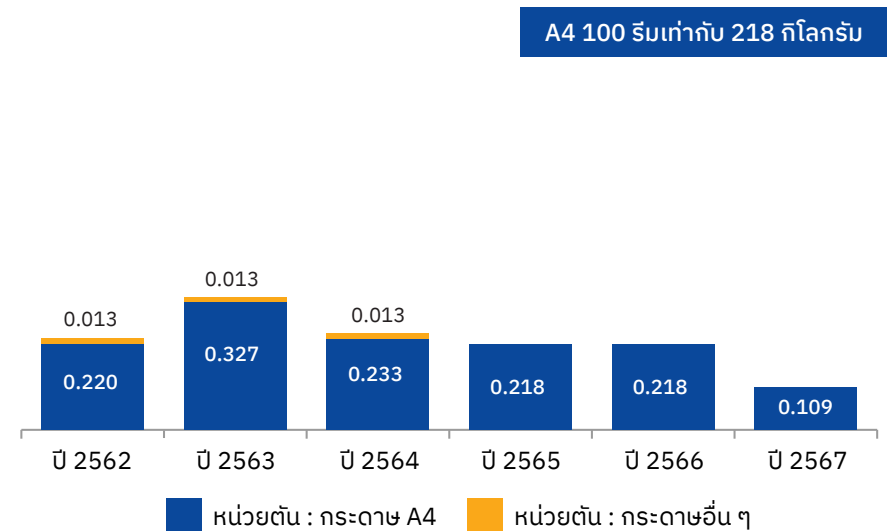


* ข้อมูลตั้งแต่ เม.ย. - ธ.ค. 2567 (9 เดือน) เนื่องจากบริษัทย้ายสำนักงาน

สร้างระบบไร้กระดาษอย่างยั่งยืนด้วย Paperless Office

การดำเนินธุรกิจของบริษัท “กระดาษ” ถือได้ว่าเป็นวัสดุสิ้นเปลืองที่จำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบธุรกิจ ทั้งในด้านการทำธุรกรรมทางการเงิน เอกสารสำคัญที่ใช้ภายในองค์กร ตลอดจนการติดต่อสื่อสารข้อมูลไปยังลูกค้า (บริษัทประกันชีวิต) คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น จดหมายเวียน ใบเสร็จ เอกสารสัญญา เอกสารพิจารณาการรับประกันภัย เป็นต้น บริษัทตระหนักดีว่าในการผลิตกระดาษจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรธรรมชาติในกระบวนการผลิตที่มีปริมาณมาก จึงได้รณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการใช้กระดาษอย่างประหยัด โดยส่งเสริมให้พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ตลอดจนผู้ถือหุ้น มีส่วนร่วมกันลดการใช้กระดาษ และเปลี่ยนมาใช้ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น และมีการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบของไฟล์บนระบบคอมพิวเตอร์ของบริษัท แทนการจัดเก็บในรูปแบบกระดาษควบคู่กับการปรับปรุงระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและช่วยลดค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานของบริษัท

ปริมาณกระดาษที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบริษัท



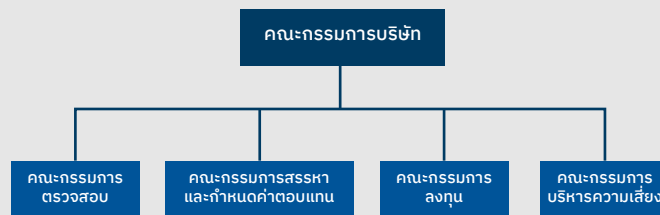
A4 100 รีมเท่ากับ 218 กิโลกรัม

การกำกับดูแล

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญและมุ่งดำเนินธุรกิจตาม นโยบาย การกำกับดูแลที่ดี ที่ครอบคลุมถึงสิทธิผู้ถือหุ้นและการปฏิบัติต่อ ผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม มีการเปิดเผยข้อมูล ด้วยความโปร่งใสและ เคารพกฎหมายอย่างเคร่งครัด พร้อมสนับสนุนความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการตามหน้าที่ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ และรักษาเงินทุนของบริษัท รวมถึงเพิ่มคุณค่าให้ผู้ถือหุ้นในระยะ ยาวภายใต้กรอบ จริยธรรมที่ดี ต่อต้านการทุจริตและเคารพสิทธิ มนุษยชน และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่นและสังคมโดยรวม ซึ่ง ถือเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร

คณะกรรมการชุดย่อย



คณะกรรมการชุดย่อยซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท มีจำนวน 4 ชุดซึ่งในการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการเข้ามาดำรง ตำแหน่งในคณะกรรมการชุดย่อยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และ กระบวนการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในหลายๆ ด้าน อาทิ วิทยุคุณ ญะวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ ความ เชี่ยวชาญในธุรกิจประกันและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จรรยา บรรณ กาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ เป็นต้น

คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ ข้อกำหนดของกฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับตลอดจนมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น อีกทั้งได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการ (Board Charter) และคณะกรรมการชุดย่อยอื่นๆ เพื่อระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและ คณะกรรมการชุดย่อยให้มีความชัดเจน รวมถึงระบุอำนาจการตัดสินใจและแนวทางการบริหารการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวได้เปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2567 ของบริษัท (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากหัวข้อ “โครงสร้างคณะกรรมการ”)

โครงสร้างของคณะกรรมการที่มีความหลากหลาย



บริษัทกำหนดให้โครงสร้างของคณะกรรมการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล ตลอดจนมีองค์ประกอบที่หลากหลาย ทั้งในด้านทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนาและความเชื่อ เพื่อให้มีความสอดคล้องตาม นโยบายและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ คณะกรรมการมีนโยบายที่จะรักษาสมดุลขององค์ประกอบที่หลากหลาย ดังกล่าว

จริยธรรมทางธุรกิจ

(% พนักงานที่ผ่านการอบรม)

100%

จรรยาบรรณพนักงาน และ Re-Orientation

100%

การต่อต้านคอร์รัปชันและประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน

100%

การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง (AML/CTPF)

บริษัทส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ มีการสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนตระหนักและรับทราบโดยทั่วกันถึงความสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและทำความเข้าใจ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน พร้อมทั้งเผยแพร่จริยธรรมและ จรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงนโยบายและมาตรการที่ส่งเสริมจริยธรรมทางธุรกิจไว้บนเว็บไซต์บริษัทและระบบ Share Point (Intranet) ของบริษัท

กรอบการบริหารจริยธรรม

จริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจเป็นวินัยอย่างหนึ่ง ซึ่งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะถูกสอบสวนและลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสมอาจถึงขั้นให้พ้นจากการเป็นพนักงานและหากมีการกระทำที่เชื่อได้ว่าผิดกฎหมายอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

จรรยาบรรณที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจประกอบด้วย



จรรยาบรรณธุรกิจ



จรรยาบรรณกรรมการ



จรรยาบรรณพนักงาน

นโยบายและมาตรการที่ส่งเสริมจริยธรรมทางธุรกิจขององค์กร



นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี



นโยบายการดูแลเรื่องการใช้อื้อมูลภายใน



จริยธรรมทางธุรกิจ



นโยบายการให้หรือรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง เงินบริจาคและการให้เงินสนับสนุน



นโยบายหลักการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง



นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์



นโยบายด้านภาษา



นโยบายควบคุมภายใน



นโยบายและขั้นตอนการทำรายการเกี่ยวโยง



แนวปฏิบัติกำหนดระยะเวลาที่จะชำระเงินให้แก่คู่ค้า



นโยบายบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม



นโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชัน



นโยบายการดูแลข้อร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิด



จรรยาบรรณคู่ค้า



นโยบายความเป็นส่วนตัวของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม



นโยบายธรรมาภิบาลการลงทุน



นโยบายสิทธิมนุษยชน

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

บริษัทจัดให้มีช่องทางสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับรายละเอียดด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจหรือการดำเนินงานตามนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blowing Policy) สำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ในการสอบถามข้อมูลด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการกระทำที่สงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ กฎีต วอวล คอรัปชัน รวมทั้งมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้มีการรายงานการแก้ไขปัญหาคณรณที่พบเห็นการกระทำที่ผิดปกตอาจเข้าข่ายเป็นการประพทุติโดยมิชอบ โดยนโยบายดังกล่าวบริษัทได้มีการสื่อสารให้บุคคลภายนอกและพนักงานรับทราบ ดังนี้

ช่องทางภายในสำหรับพนักงาน

- ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสูงสุดสายงาน
- ฝ่ายบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- โทรศัพท์
- จดหมายลงทะเบียน

ช่องทางการร้องเรียนผ่านบริษัท สำหรับพนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า หรือบุคคลอื่น ๆ

- ระบบ Whistle Blowing บนเว็บไซต์บริษัท <https://www.thairelife.co.th/th/corporate-governance-whistle-blowing.php>

ช่องทางร้องเรียนของหน่วยงานภายนอก

- ผ่านระบบ Whistle Blowing บนเว็บไซต์บริษัท <https://www.thairelife.co.th/th/corporate-governance-whistle-blowing.php>
 - อีเมลบริษัท ถึง ประธานกรรมการบริษัท ประธานกรรมการตรวจสอบ
 - ที่อยู่ บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) 92/7 อาคารสารธานี 2 ชั้น 6 ถนนสาทรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500
 - เบอร์โทรศัพท์: 02 666 9000 ต่อ 5427
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ทั้งนี้ บริษัทยังได้มีการรายงานผลการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจและหรือเมื่อได้รับเบาะแสจากช่องทางดังกล่าวให้กับคณะกรรมการบริษัทรับทราบเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปี 2567 ไม่มีผู้แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดทางกฎหมายจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ และการทุจริตคอรัปชันกับบริษัท

0 กรณี

สำหรับเหตุการณ์ทุจริตและ
ติดสินบนและฝ่าฝืนจรรยาบรรณ
ในปี 2567

ไม่มี

ผู้แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน
เกี่ยวกับการกระทำผิดทางกฎหมาย
จริยธรรมทางธุรกิจ

100%

ของพนักงานทั้งหมดผ่านการอบรม
และทดสอบความรู้ในนโยบาย
การต่อต้านคอรัปชัน

การดำเนินการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

- ในปี 2567 บริษัทจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการคอร์รัปชันซึ่งฝ่ายต่างๆ ในบริษัทจะเป็นผู้ประเมินความเสี่ยงพร้อมระบุแผนการบริหารความเสี่ยงในเบื้องต้น และฝ่ายบริหารความเสี่ยงจะรับผิดชอบในการวิเคราะห์ ติดตาม ควบคุม กระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านการคอร์รัปชัน
- ยังมีฝ่ายตรวจสอบภายในที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินและติดตามความเสี่ยงจากการคอร์รัปชันการปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากการตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงแบบองค์รวม โดยคณะกรรมการบริษัทมีการทบทวนความเหมาะสมของนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันเป็นประจำปีละ 1 ครั้ง
- ทั้งนี้ บริษัทได้สื่อสารกับพนักงานทุกคน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับพนักงานใหม่ รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ต่างๆ ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทและระบบ Intranet เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม รวมทั้งสื่อสารไปยังบุคคลภายนอก เช่น ลูกค้า คู่ค้า บริษัทร่วมผ่านทางหนังสือขอความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชันของบริษัท ซึ่งเป็นการส่งเสริมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง



ไทยริไลฟ์แสดงเจตนารมณ์อันแน่วแน่ในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ตั้งแต่ปี 2555 และได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิก ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2568 (มีอายุครั้งละ 3 ปี)

การบริหารจัดการความเสี่ยง

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริษัทต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงได้พัฒนารอบการบริ การความเสี่ยงขึ้น เพื่อช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงยังสามารถรักษาความมั่นคงทางการเงิน ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความยั่งยืน รอบการบริ การความเสี่ยงของบริษัทถูกพัฒนาขึ้นจากมาตรฐานการกำกับดูแลธุรกิจประกันภัย (Insurance Core Principles: ICP) ของสมาคมผู้กำกับดูแลธุรกิจประกันภัยนานาชาติ (International Association of Insurance Supervisors: IAIS) และสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำในการบริหารความเสี่ยงของสำนักงาน คปภ. เพื่อให้บริษัทสามารถบรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายทางธุรกิจในระยะสั้นและระยะยาว สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนให้กับบริษัท

วัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Culture)

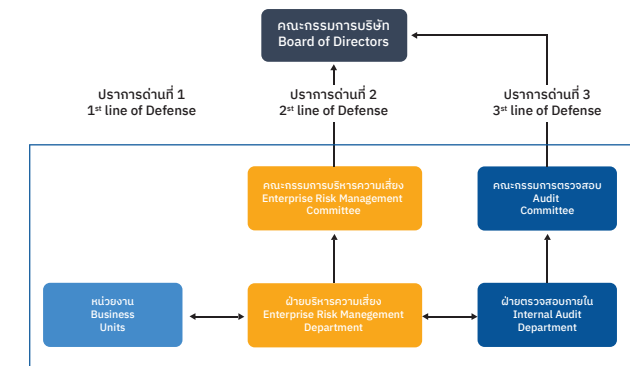
บริษัทยังมุ่งเน้นให้การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรเช่นเดิม จึงมีการสื่อสารกับพนักงานเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และแนวทางการบริหารความเสี่ยงของสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นประจำในรูปแบบของการจัดประชุม Town hall meeting ซึ่งการบริหารความเสี่ยงในองค์กรควรถูกปลูกฝังในความคิด พฤติกรรมและกิจกรรมของบุคลากรในทุกระดับ มีการเชื่อมโยงไปยังการประเมินผลการดำเนินงานและการจ่ายผลตอบแทน การบริหารความเสี่ยงนั้นจะต้องถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของพนักงานทุกคนในองค์กร ดังนี้

1. กำหนดกรอบ นโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งสื่อสารวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารความเสี่ยงขององค์กรไปยังพนักงานทุกคน เพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของการบริหารความเสี่ยง

2. จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรของบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อด้านงาน องค์กร และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความเสี่ยงระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร
3. จัดทำระบบรายงานความเสียหาย (Incident Report) ที่อาจมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อพิจารณาและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง
4. จัดให้มีการเชื่อมโยงการบริหารความเสี่ยงและเงินกองทุน เข้ากับการกำหนดกลยุทธ์และการตัดสินใจทางธุรกิจ รวมถึงกำหนดเป้าหมายที่มีความสัมพันธ์กันทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านความเสี่ยง และด้านเงินกองทุน
5. จัดให้มีการทดสอบแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan: BCP) โดยแผนฉุกเฉินดังกล่าวได้ครอบคลุมถึงการกำหนดระยะเวลาในการกู้คืนระบบ (Recovery Time Objective: RTO) ที่สอดคล้อง กับความสำคัญของระบบงานหลักของบริษัท
6. จัดให้มีการทดสอบภาวะวิกฤติเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อทำความเข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดจากเหตุการณ์วิกฤติล่วงหน้า และประเมินความเพียงพอของมาตรการบริหารความเสี่ยง โดยประกอบด้วยสถานการณ์ทดสอบอย่างน้อย 5 สถานการณ์ ได้แก่ 1. สถานการณ์เศรษฐกิจสตรึมมหภาค (Macroeconomic) 2. สถานการณ์วิกฤติทางการเงิน (Financial crisis) 3. สถานการณ์โรคระบาด (Pandemic) 4. สถานการณ์ที่บริษัทกำหนดขึ้นเอง (Self-select) และ 5. ภาวะวิกฤติแบบย้อนกลับ (Reverse stress test) รวมถึงจัดให้มีการทดสอบสภาวะวิกฤติแบบเฉพาะกิจเมื่อมีเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัท
7. กำหนดให้คณะกรรมการผลิตภัณฑ์ (Product Governance Committee) มีหน้าที่พิจารณาความเสี่ยงในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันภัยและการกำหนดเบี้ยประกัน รวมถึงความเสี่ยงด้านการพิจารณารับประกันภัยและด้านการลงทุนที่เกี่ยวข้อง

พนักงานตระหนักว่าการบริหารความเสี่ยงจะช่วยทำให้งานสำเร็จได้ดังเป้าหมาย ช่วยปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากร ช่วยลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น ช่วยในการบริหารการใช้เงินกองทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการกับวิกฤติการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงได้เปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2567 ของบริษัท (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากหัวข้อ “การบริหารจัดการความเสี่ยง”)

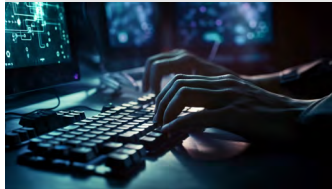
โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง



โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของบริษัทอยู่บนแนวคิด Three Lines of Defense โดยการกำกับดูแลส่วนที่ 1 (The first line of defense) เป็นส่วนกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงการดำเนินธุรกิจประจำวันของแต่ละหน่วยงาน อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน การกำกับดูแลส่วนที่ 2 (The second line of defense) เป็นส่วนกำกับดูแลความเพียงพอ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบริหารความเสี่ยงเป็นผู้สนับสนุนการทำงาน การกำกับดูแลส่วนที่ 3 (The third line of defense) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเชื่อมั่นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง ผ่านกลไกการตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบและฝ่ายตรวจสอบภายใน โดยรายละเอียดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละคณะสามารถดูรายละเอียดได้ที่ แบบ 56-1 One Report หัวข้อการบริหารจัดการความเสี่ยง

การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk)

คือ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ด้านสังคม (Social) และด้านบรรษัทภิบาล (Governance) บริษัทได้ระบุความเสี่ยงหลักด้านความยั่งยืนประจำปี 2567 รวมถึงกำหนดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนี้

ความเสี่ยง	คำอธิบายความเสี่ยง	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	มาตรการบริหารความเสี่ยง
ความเสี่ยงด้านมลพิษทางอากาศ (Air Pollution Risk) 	เป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ด้านสังคม (Social) และด้านบรรษัทภิบาล (Governance)	หากบริษัทไม่มีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อให้บริษัทเกิดความเสี่ยงด้านชื่อเสียง เชิงลบและความน่าเชื่อถือของบริษัทลดลง	ในปี 2567 ที่ผ่านมามีบริษัทยังคงดำเนินการธุรกิจและมุ่งมั่นสู่ความยั่งยืนซึ่งถือเป็นกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัทในระยะยาว นอกจากนี้บริษัทยังคงนโยบายการทำงานแบบผสม (Hybrid working) เพื่อช่วยการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะงาน (Work-Life Balance) และช่วยลดการใช้รถยนต์เดินทางซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางอากาศ ฝุ่น PM 2.5 และลดการใช้พลังงานที่ราคาปรับตัวสูงขึ้น
ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) 	คือ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ บริษัทได้ระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นใหม่ ได้แก่ 1) ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 2) ความเสี่ยงจากมลพิษทางอากาศโดยเฉพาะฝุ่น PM	- ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อให้อุณหภูมิสูงขึ้นและเกิดเหตุการณ์สภาพอากาศสุดขั้ว และ - ความเสี่ยงจากมลพิษทางอากาศโดยเฉพาะฝุ่น PM 2.5 ความเสี่ยงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคน	บริษัทได้ตระหนักถึงปัจจัยเสี่ยงดังกล่าวที่อาจส่งผลกระทบต่อดำเนินงานของบริษัทจากอัตราเจ็บป่วยและอัตราการเสียชีวิตที่อาจเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต จึงได้มีการวิเคราะห์แนวโน้มของอัตราการเจ็บป่วยและอัตราการเสียชีวิตอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งพบว่า การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยดังกล่าว ก็สามารถตอบสนองด้วยการปรับปรุงการพัฒนาออกแบบผลิตภัณฑ์และการกำหนดอัตราเบี้ยประกันภัย
ความเสี่ยงด้านไซเบอร์ (Cyber Risk) 	คือ ความเสี่ยงที่บริษัทอาจถูกโจมตีด้วย Malware/Ransomware ที่แฝงตัวเข้ามาในรูปแบบต่างๆ เพื่อที่จะทำการเข้ารหัสไฟล์แล้วจึงเรียกค่าไถ่เพื่อแลกกับการถอดรหัสข้อมูลคืนมา	อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ รวมถึงอาจเกิดการโจรกรรมข้อมูลของบริษัท	บริษัทมีการดำเนินการมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น การประเมินช่องโหว่ (vulnerability assessment) และการปิดช่องโหว่ที่พบ (patching) การ Back up ข้อมูลเป็นประจำทุกวันตามเกณฑ์ Recovery Point Objective (RPO) ไม่เกิน 24 ชั่วโมง การจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน จัดให้มีการตรวจสอบระบบสารสนเทศ (IT Audit) โดยผู้ตรวจสอบภายนอก นอกจากนี้บริษัทได้มีการทำประกันภัยไซเบอร์ (Cyber insurance) เพื่อเป็นมาตรการป้องกันและลดผลกระทบของความเสียหายต่อบริษัท รวมถึงเพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านไซเบอร์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลส่วนบุคคล

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

บริษัทในฐานะบริษัทประกันชีวิตต่อ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ต่อการดำเนินธุรกิจด้วยเช่นกัน โดยนำมาใช้เป็นโครงสร้างพื้นฐานระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและให้ทันกับวิวัฒนาการของความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทในการทำธุรกิจ อย่างไรก็ตาม การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ หากขาดการบริหารจัดการที่ดีสามารถก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ

ดังนั้น บริษัทจึงได้กำหนดให้การรักษาความปลอดภัยและควบคุมความเสี่ยงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT Risk Management) และความเสี่ยงด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cybersecurity) เป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท โดยมุ่งเน้นการควบคุมความเสี่ยงในเชิงป้องกัน (protect) ตรวจจับ (detect) รับมือ/ตอบสนอง (respond) และกู้คืนสู่สภาวะปกติ (recover) ให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยในการนำระบบ IT มาใช้ในการดำเนินธุรกิจมีความครอบคลุมและสามารถป้องกันความเสียหายได้อย่างทั่วถึงกันทั่วถึง รวมถึงบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการรักษาความปลอดภัยและการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การกำกับดูแลของสำนักงาน คปภ. ที่เป็นมาตรฐานระดับสากล

0 กรณี
ไม่มี
99%

จำนวนลูกค้าและพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดความปลอดภัยทางไซเบอร์

ค่าปรับหรือบทลงโทษที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลหรือเหตุการณ์ความปลอดภัยทางไซเบอร์

ของพนักงานทั้งหมดผ่านการทดสอบความรู้ Cyber Security Awareness



การปลูกฝังวัฒนธรรมความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

ทั้งนี้ บริษัทยังได้จัดอบรมและทดสอบความรู้ในหัวข้อเรื่องกรอบและนโยบายการบริหารความเสี่ยงและการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ รวมถึงจัดให้มีการทดสอบการทำการ Cyber Drill เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจ ตระหนัก และช่วยเฝ้าระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์ให้กับผู้บริหารและพนักงานทั้งบริษัท

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 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติฯ

อย่างไรก็ดี ด้วยปริมาณข้อมูลที่ต้องคัดสรรธุรกิจนำประมวลผลใช้ และจัดเก็บ มีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยพบว่าความเสี่ยงที่เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศและการโจมตีทางไซเบอร์ในยุคปัจจุบันเกิดขึ้นบ่อยครั้งและรุนแรงมากขึ้น ซึ่งทำให้หน่วยงานกำกับดูแลได้ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ รวมถึงบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเข้มงวด และเพื่อให้มั่นใจว่าการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ นั้นจะบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามกฎหมาย รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลทั่วทั้งองค์กร

โดยในปี 2567 บริษัทได้มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบริษัทให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ ดังนี้

1. ทบทวนปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูล การกำกับดูแลข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน กฎระเบียบและข้อกำหนดของกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป
2. จัดทำและทบทวนทะเบียนข้อมูลสำหรับข้อมูลที่เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์และไม่ใช้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของทุกหน่วยงานในบริษัท เพื่อจำแนกประเภทของข้อมูล ประเมินความเสี่ยงของข้อมูลที่มีการจัดเก็บ ใช้ และเปิดเผย และกำหนดมาตรการควบคุมและการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมตามระดับชั้นความเสี่ยงของข้อมูล
3. ให้นพนักงานลงนามให้ความยินยอมการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว
4. ได้มีการส่งแบบสำรวจการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อสำรวจการเก็บ ใช้ ส่งต่อข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี
5. ได้มีการขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องออกเอกสารสัญญาเพื่อพิจารณาว่ามีสัญญาที่ฉบับที่ต้องมีประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งออกทุกครั้งที่มีการลงนามสัญญา โดยมีเอกสารและกระบวนการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น กระบวนการการลงนามสัญญาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบฟอร์มการขอใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล
6. บันทึกการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล: Recode of Data Processing Activity (ROPA)
7. มีการจัดอบรมการให้ความรู้และทดสอบเพื่อเช็คความเข้าใจของพนักงานทุกคน โดยพนักงานทุกคนต้องทำทดสอบได้คะแนนอย่างน้อย 70% ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านการทดสอบ



0 กรณี

บริษัทไม่พบเรื่องร้องเรียนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

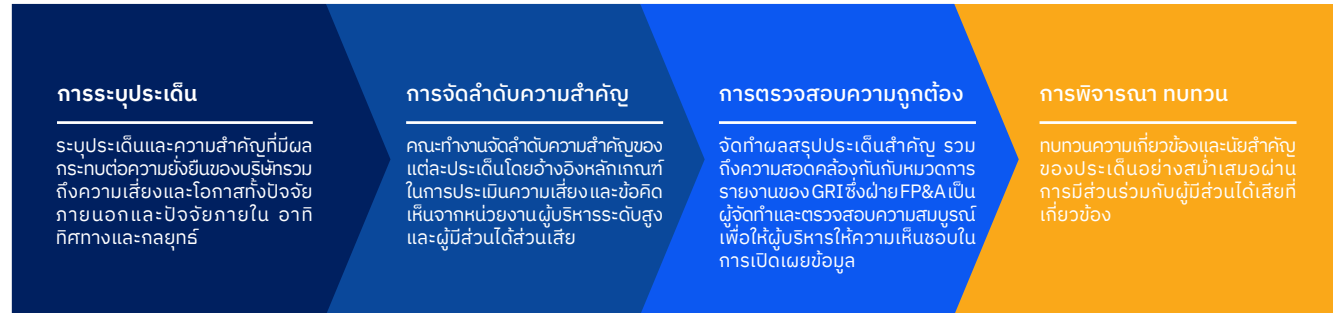
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท ไทยรีพรีเซนซ์ จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำรายงานความยั่งยืนขึ้นเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบถึงแนวทางการดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท โดยครอบคลุมผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2567

รายงานความยั่งยืนเล่มนี้ถูกจัดขึ้นตามแนวทางกรอบการจัดทำรายงานสากล Global Reporting Initiative (GRI) และจัดทำตามหลักการทวิสารัตถภาพ (Double Materiality Assessment) ของ European Sustainability Reporting Standards (ESRS) โดยพิจารณาความครอบคลุมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และบริษัทด้านความยั่งยืนที่มีความสำคัญต่อบริษัท

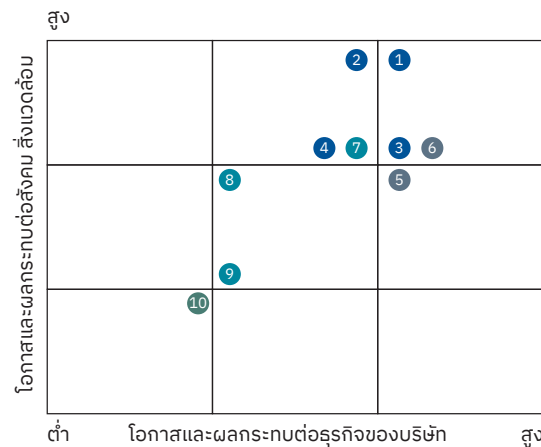
บริษัทกำหนดเนื้อหาในรายงานจากการดำเนินงานของบริษัท ผลกระทบด้านการเงินของบริษัท และผลกระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง เพื่อประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ (Materiality) ความครบถ้วนของข้อมูล (Completeness) และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการจัดทำรายงาน (Stakeholder Inclusiveness) บริษัทมีกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ โดยมีคณะทำงานเป็นผู้พิจารณา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

การกำหนดเนื้อหารายงาน



การกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนทุก 3 ปี หรือเมื่อมีสถานการณ์สำคัญเกิดขึ้น โดยนำหลักการทวิสารัตถภาพ (Double Materiality) ซึ่งเป็นการระบุประเด็นสาระสำคัญทางการเงิน (Financial Materiality) ที่เป็นผลจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (แบบ Outside-in) ผสมผสานกับผลกระทบที่เกิดจากองค์กรทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (แบบ Inside-out) รวบรวมและนำมาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีความสำคัญต่อบริษัทและผู้มีส่วนได้ เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการให้ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม



ด้านธุรกิจ

- 1 ความสามารถในการทำกำไร
- 2 ความสามารถในการเติบโต
- 3 การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ (Policy Influence)
- 4 ความรับผิดชอบในการรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านการกำกับดูแล

- 5 การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ
- 6 การบริหารจัดการความเสี่ยงและความปลอดภัยทางไซเบอร์

ด้านสังคม

- 7 การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
- 8 การให้ความรู้ทางการเงินในเรื่องระบบประกันชีวิตและสุขภาพ
- 9 การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

ด้านสิ่งแวดล้อม

- 10 การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)

การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทมีการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญตามพันธกิจของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการระบุการมีส่วนของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม เพื่อกบฏกการดำเนินงานของบริษัทที่อาจเกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

ผู้มีส่วนได้เสีย	กระบวนการการมีส่วนร่วม	ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ	การตอบสนองต่อประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ
ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน 	- การประชุมผู้ถือหุ้น - การประชุมนักวิเคราะห์ - การเปิดเผยผลการดำเนินงาน - การประสานงานกับหน่วยงาน IR - ช่องทางการรายงานเบาะแสและการร้องเรียน	- ผลประโยชน์ที่ดี - การเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนดและข้อบังคับทางกฎหมายและ/หรือหน่วยงานกำกับ - ความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของข้อมูล	- หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ - หัวข้อ การบริหารจัดการความเสี่ยง - หัวข้อ ความสามารถในการทำกำไร
พนักงาน 	- การสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล - การประเมินความผูกพันของพนักงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประชุม Town Halls - อีเมลและการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ - ช่องทางการรายงานเบาะแสและการร้องเรียน	- กระบวนการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส - ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ - การเติบโตในองค์กรและการพัฒนาศักยภาพ	- หัวข้อ การจ้างงาน - หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน - หัวข้อ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
ลูกค้า/พันธมิตรทางธุรกิจ (บริษัทประกันชีวิต) 	- การนำเสนอผลิตภัณฑ์และการบริการ - การทำสัญญาและร่วมมือทางธุรกิจ - การพบปะลูกค้า และการให้คำแนะนำช่วยเหลือ - การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่ลูกค้า (งานสัมมนา) - ช่องทางการรายงานเบาะแสและการร้องเรียน	- พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการร่วมกับลูกค้า - ส่งเสริมการให้บริการของบริษัทในเครือ ที่ดำเนินธุรกิจด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นแก่กลุ่มลูกค้าธุรกิจประกันชีวิต	- หัวข้อ ความสามารถในการทำกำไร - หัวข้อ ความสามารถในการเติบโต - หัวข้อ การมีส่วนร่วมการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์

การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้เสีย	กระบวนการการมีส่วนร่วม	ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ	การตอบสนองต่อประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ
คู่ค้าหรือเจ้าหนี้ 	- การจัดซื้อจัดจ้าง - การทำสัญญา - ช่องทางการรายงานเบาะแสและการร้องเรียน	- การพัฒนากระบวนการภายในให้พร้อมต่อการเติบโตของบริษัท - การแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างกัน	หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ
คู่แข่งทางธุรกิจ (บริษัทประกันชีวิตต่อต่างประเทศ) 	- การทำสัญญาและการร่วมมือทางธุรกิจ (Collaboration) - กิจกรรมในระดับอุตสาหกรรมประกันการสัมมนา และงานต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานกำกับดูแลและหน่วยงานภายนอก - ช่องทางการรายงานเบาะแสและการร้องเรียน	- กลยุทธ์การรับงานและการแข่งขันในตลาดและภูมิศาสตร์ที่กลุ่มบริษัทฯ แข่งขันอยู่ - การพิจารณารับงานผ่านการทำ data analytic	- หัวข้อ ความสามารถในการเติบโต - หัวข้อ การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ (Policy Influence)
หน่วยงานกำกับดูแลและหน่วยงานของรัฐ 	- กิจกรรมในระดับอุตสาหกรรมประกันการสัมมนา การฝึกอบรม และงานต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานกำกับดูแลและหน่วยงานภายนอก - การจัดส่งรายงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแล	ความสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนด เช่น PDPA	- หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ - หัวข้อ การบริหารจัดการความเสี่ยง - หัวข้อ ความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลส่วนบุคคล
ชุมชนและสังคม 	- การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม - การเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นด้านการสร้างความรู้ทางการเงินในเรื่องระบบประกันชีวิตและสุขภาพ - ช่องทางการรายงานเบาะแสและการร้องเรียน	- การส่งเสริมสนับสนุนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในกิจกรรมที่ร่วมกับชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้อง - การเลือกใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	- หัวข้อ การเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นด้านการสร้างความรู้ทางการเงินในเรื่องระบบประกันชีวิตและสุขภาพ - หัวข้อ การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น - หัวข้อ การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Operational Eco-efficiency)

การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ



บริษัทส่งเสริมให้คนในสังคมดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ผ่านโครงการการพัฒนาชุมชนที่สนับสนุนชุมชนห่างไกล ให้เข้าถึงความเป็นอยู่ที่ดี



บริษัทส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ของเยาวชนผ่านการดำเนินกิจกรรมสนับสนุน เช่น การส่งเสริมทักษะด้านกีฬา การสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ทางการเงินและประกันและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน



บริษัทส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ ผ่านกิจกรรมที่ให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมและมีโอกาสที่เท่าเทียมในการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจในองค์กร รวมถึงการไม่เลือกปฏิบัติในทุกกระบวนการของห่วงโซ่มูลค่า



บริษัทมุ่งขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนผ่านนโยบายการรับประกันต่อจากบริษัทประกันชีวิต (Policy Influence) และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการเข้าถึงการประกันและบริการทางการเงินแก่สังคม

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมั่นใจว่าการจ้างงานสวัสดิการและค่าตอบแทน ถูกกำหนดอย่างเป็นธรรม



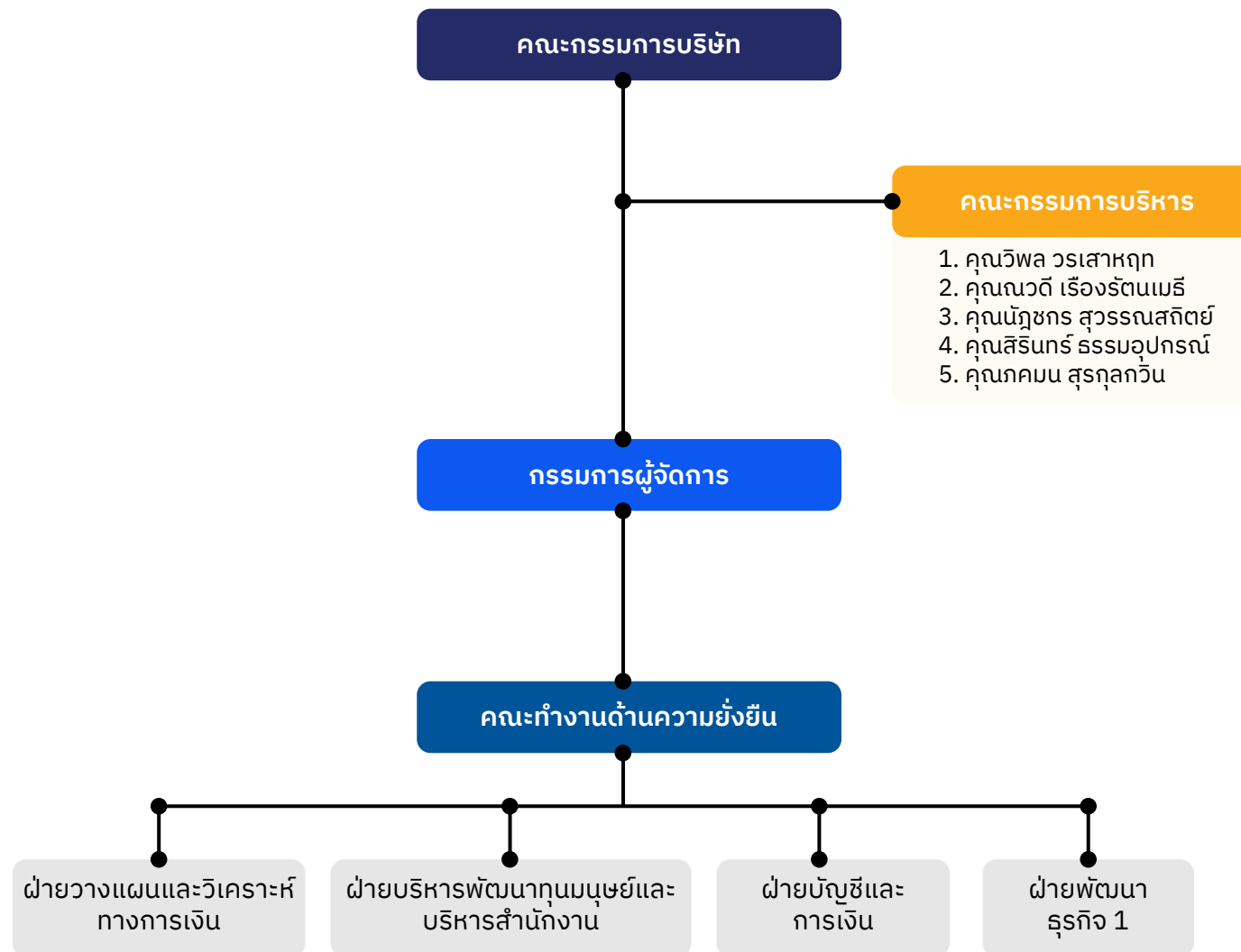
บริษัทใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนช่วยลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



บริษัทปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางที่เข้มงวดเพื่อส่งเสริมความเสมอภาค ความยุติธรรม และการต่อต้านการทุจริตและการคอร์รัปชัน รวมถึงการรับสินบนทุกรูปแบบ เพื่อป้องกันความขัดแย้งในสังคม

โครงสร้างการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน

บริษัทได้กำหนดโครงสร้างการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน และมีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ดังนี้



• ตัดสินใจในประเด็นที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย โดยการอนุมัติกรอบการดำเนินงาน นโยบาย วัตถุประสงค์และพันธกิจ

• ติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

• ผลักดันการมีส่วนร่วมของพนักงาน

• ผนวกกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนกับกลยุทธ์ของบริษัท

• ติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

• คณะทำงานด้านความยั่งยืนประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายงานหลักที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการขับเคลื่อนโครงการด้านความยั่งยืน

• ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานกับผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายทุกส่วนงาน

• พัฒนาแผนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติของอุตสาหกรรม

• สื่อความด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งภายในและภายนอกของบริษัท ตลอดจนรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงาน และเปิดเผยสู่สาธารณะต่อไป

ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

เนื่องจากบริษัท ได้ย้ายที่ตั้งสำนักงานมาอยู่ที่ อาคารสารธานี ชั้น 6 เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2567 ที่ผ่านมา ทำให้การเก็บข้อมูลการใช้ไฟฟ้า น้ำ กระดาษ การจัดการของเสีย น้ำมันเชื้อเพลิง และการใช้ทรัพยากรอื่นที่เข้า จะเป็นข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายน 2567 ถึง 31 ธันวาคม 2567 (รวมระยะเวลา 9 เดือน) ส่งผลให้บริษัทต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกองค์กรในปีถัด ๆ ไป

ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม	หน่วย	2567	2566	2565
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก				
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (GHG Scope 1)	Ton CO2e	10.00	5.00	3.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (GHG Scope 2)	Ton CO2e	31.00	40.00	34.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงและทางอ้อมรวม (GHG Scope 1 และ 2)	Ton CO2e	41.00	45.00	37.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (GHG Scope 1+2+3) ต่อคน	คน	1.86	0.98	0.92
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ (GHG Scope 3)	Ton CO2e	52.00	9.00	8.00
หมวดหมู่ที่ 1 การซื้อวัตถุดิบและบริการ				
การใช้กระดาษ	Ton CO2e	2.38	NA	NA
การใช้น้ำประปา-การประปานครหลวง	Ton CO2e	0.4	NA	NA
หมวดหมู่ที่ 2 สินค้าประเภททุน				
โน้ตบุ๊ก และหน้าจอ monitor	Ton CO2e	3.81	NA	NA
หมวดหมู่ที่ 3 กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเชื้อเพลิงและพลังงาน				
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าและเชื้อเพลิง	Ton CO2e	6.77	NA	NA
หมวดหมู่ที่ 4 การขนส่ง และกระจายสินค้าต้นน้ำ				
การรับเอกสารของ messenger	Ton CO2e	0.10	NA	NA
หมวดหมู่ที่ 5 การจัดของเสียที่เกิดจากกิจกรรมขององค์กร				
การกำจัดขยะในครัวเรือน โดยวิธีฝังกลบ	Ton CO2e	0.33	NA	NA
การกำจัดพลาสติกทั่วไป โดยวิธี Recycle (Close-loop)	Ton CO2e	0	NA	NA

ทั้งนี้ การคำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรที่เกิดขึ้นจัดทำโดยบริษัท ไอเน็กซ์ บรอดแบนด์ จำกัด ซึ่งให้คำปรึกษาและตรวจสอบข้อมูลในการจัดทำรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม	หน่วย	2567	2566	2565
หมวดหมู่ที่ 6 การเดินทางเพื่อธุรกิจ				
เครื่องบิน เที่ยวบินระยะสั้น	Ton CO2e	2.71	NA	NA
หมวดหมู่ที่ 7 การเดินทางของพนักงาน				
รถไฟฟ้า (MRT, BTS)	Ton CO2e	6.22	NA	NA
รถโดยสารประจำทาง รถประจำทาง	Ton CO2e	4.53	NA	NA
รถยนต์ส่วนตัว รถยนต์ส่วนตัว น้ำมันเบนซิน	Ton CO2e	18.77	NA	NA
รถจักรยานยนต์ทั่วไป	Ton CO2e	2.13	NA	NA
รถยนต์ส่วนตัว รถยนต์ส่วนตัว ไม่ทราบชนิดน้ำมัน	Ton CO2e	2.08	NA	NA
เรือข้ามฟาก เรือเฟอร์รี่ ขนส่งโดยเฉลี่ย	Ton CO2e	1.09	NA	NA
หมวดหมู่ที่ 9 การขนส่งและกระจายสินค้า				
การขนส่งเอกสารของ messenger	Ton CO2e	0.49	NA	NA
การปล่อยก๊าซอื่น ๆ				
การเผาไหม้เชื้อเพลิง Bio gasoline (Ethanol) , CO2	Ton CO2e	0.34	NA	NA
การเผาไหม้เชื้อเพลิงไบโอดีเซล B7 , CO2	Ton CO2e	0.04	NA	NA
การใช้น้ำ				
การใช้น้ำรวม	ลูกบาศก์เมตร	315.00	723.00	406.00
การใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม	คน	6.30	13.15	8.29
การใช้ไฟฟ้า				
การใช้ไฟฟ้ารวม	กิโลวัตต์	67,378.00	78,159.00	67,378.00
การใช้ไฟฟ้ารวมต่อคน	คน	1,236.42	1,421.07	1,375.06

ข้อมูลสถิติด้านสังคม

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2567			2566			2565		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ข้อมูลด้านบุคลากร										
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	13	37	50	16	39	55	14	35	49
แยกตามประเภทสัญญาจ้าง										
พนักงานประจำ	คน	13	37	50	16	39	55	14	35	49
พนักงานสัญญาจ้าง	คน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
จำแนกตามระดับ										
Top Management	คน	1	4	5	2	4	6	1	4	5
Middle Management	คน	4	9	13	4	11	15	4	10	14
Junior Management	คน	1	14	15	2	12	14	1	11	12
Supervisor	คน	4	8	12	3	10	13	0	0	0
Officer	คน	3	2	5	5	2	7	8	10	18
จำแนกตามอายุ										
22 - 30	คน	4	6	10	5	4	9	5	2	7
31 – 40	คน	5	13	18	6	17	23	5	18	23
41 – 50	คน	1	14	15	3	15	18	3	13	16
51 – 60	คน	3	4	7	1	3	4	0	2	2
61 ขึ้นไป	คน	0	0	0	1	0	1	1	0	1
จำนวนพนักงานพิการ										
จำนวนพนักงานพิการ	คน	3	8	11	2	5	7	4	15	19
จำนวนพนักงานพิการ	ร้อยละ	22%			14%			39%		
จำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมดในรอบปี										
จำนวนพนักงานใหม่	คน	0	5	5	4	8	12	4	12	16
ความหลากหลายทางเพศ และการตอบแทนพนักงานที่เท่าเทียมกัน										
จำนวนบุคลากรที่เป็นเพศหญิงทั้งหมด	คน		37	37		39	39		35	35
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง	คน		27	27		27	27		25	25

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2567			2566			2565		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้จัดการ	คน		14	14		23	23		21	21
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้บริหารระดับสูง	คน		4	4		4	4		4	4
จำนวนพนักงานเพศหญิงที่ดำเนินงานบริหารจัดการในฝ่ายที่สร้างรายได้ให้กับองค์กร อาทิ การขาย การตลาด การพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายลงทุน	คน		10	10		10	10		8	8
อัตราส่วนค่าตอบแทนพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	ร้อยละ	2.95			2.45			2.76		
ค่าเฉลี่ยการฝึกอบรม										
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปี	ชม/คน	62.50			69.00			69.00		
การมีส่วนร่วมของพนักงาน										
เป้าหมายการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวม	ร้อยละ	80.00			80.00			55.00		
ผลการประเมินสุขภาพองค์กร (คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร)	ร้อยละ	82.55			81.81			46.00		
ร้อยละของพนักงานที่ร่วมตอบแบบประเมิน	ร้อยละ	100			100			94		
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ										
ร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมกองทุน	ร้อยละ	98			96			98		
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย										
ชั่วโมงทำงาน	ชั่วโมง	105,403.83			115,918.33			102,596.58		
สถิติการเจ็บป่วย เนื่องจากการปฏิบัติงาน	ครั้ง	0			0			0		
สถิติอุบัติเหตุไม่ร้ายแรง อาทิ ตกบันได สิ้นสับ และชนประตู เป็นต้น	ครั้ง	0			0			0		
สถิติอุบัติเหตุร้ายแรงถึงแก่ชีวิต	ครั้ง	0			0			0		
ความรับผิดชอบต่อสังคม										
เงินสนับสนุนรวม	บาท	410,800.00			163,018.56			335,600.00		
เงินบริจาค	บาท	60,750.00			30,000.00			20,000.00		
การบริจาคในรูปแบบของสิ่งของและบริการ	บาท	12,277.86			35,865.15			97,123.50		
พนักงานที่ดำเนินงานจัดการกิจกรรมเพื่อสังคม	คน	3			3			3		

หมายเหตุ :

1. ผู้จัดการ หมายถึง ผู้บริหารระดับ Junior Management - Middle Management
2. ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารระดับ Top Management
3. บริษัทใช้จำนวนพนักงานทั้งหมด ณ สิ้นปีรายงานเป็นพื้นฐานในการคำนวณตัวชี้วัดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน
4. จำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด = (จำนวนพนักงานประจำ x จำนวนวันทำงาน x จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติ (ต่อวัน)) + จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาทั้งหมด - จำนวนชั่วโมงวันลาทั้งหมด

ข้อมูลสถิติด้านเศรษฐกิจ

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	หน่วย	2567	2566	2565	2564	2563	2562
ผลประกอบการในรอบปี							
เบี่ยงเบนกำไรต่อหุ้นรวม	บาท	4,559,204	3,455,281	2,964,553	2,913,425	2,338,705	2,339,703
เบี่ยงเบนกำไรต่อหุ้นสุทธิ	บาท	4,375,126	3,426,059	2,931,348	2,890,845	2,319,390	2,324,110
กำไร (ขาดทุน) ก่อนภาษี	บาท	-109,822	71,386	181,549	113,011	142,588	232,005
กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	บาท	-84,633	62,113	153,105	98,496	121,435	194,256
กำไรสุทธิต่อหุ้น (บาท)	บาท	-0.14	0.10	0.26	0.16	0.20	0.32
ฐานะการเงิน ณ วันสิ้นปี							
สินทรัพย์รวม	พันบาท	3,047,549	2,737,159	2,875,416	2,797,530	2,700,104	2,426,164
หนี้สินรวม	พันบาท	1,772,696	1,369,281	1,428,653	1,328,458	1,276,108	967,550
ทุนเรียกชำระแล้ว	พันบาท	620,000	609,998	600,000	600,000	600,000	600,000
เงินกองทุน (ส่วนของผู้ถือหุ้น)	พันบาท	1,241,788	1,367,878	1,446,763	1,469,072	1,423,996	1,458,614
มูลค่าหุ้นตามบัญชี	บาทต่อหุ้น	2.00	2.24	2.41	2.45	2.37	2.43
เงินปันผล	บาทต่อหุ้น	n/a	0.0863934	0.166666	0.12	0.14	0.26
อัตราส่วนทางการเงินที่สำคัญ							
อัตรากำไรสุทธิต่อรายได้รวม	ร้อยละ	-1.9	1.8	5.1	3.5	5.2	8.1
อัตราผลตอบแทนต่อเบี่ยงเบนกำไรต่อหุ้นสุทธิ	ร้อยละ	-1.9	1.8	5.2	3.4	5.2	8.4
อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น	ร้อยละ	-6.5	4.4	10.5	6.8	8.4	13.4
อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์รวม	ร้อยละ	-2.9	2.2	6.4	4.1	5.6	9.7
อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน	ร้อยละ	3.2	3.4	3.4	3.1	1.7	5.1
อัตราความเสียหาย	ร้อยละ	80.4	72.1	69.1	70.0	64.5	64.4
อัตราส่วนรวมค่าสินไหมและค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	ร้อยละ	104.1	99.9	96.4	98.0	95.2	94.0
อัตราส่วนการรับเสี่ยงภัยไว้เอง	ร้อยละ	96.0	99.2	98.9	99.2	99.2	99.3
อัตราส่วนความเพียงพอของเงินกองทุน (CAR Ratio)	ร้อยละ	340.6	329.4	345.9	338.1	429.0	407.4

GRI content index

General disclosures

GRI Standard	Disclosure	Location			Omission Note	SDGs
		One Report	Sustainability Report	Website		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	p.77	p.77	https://www.thairelife.co.th/th/our-business-types.php		
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting		p.39			
	2-3 Reporting period, frequency, and contact point		p.39			
	2-4 Restatements of information		p.44			
	2-5 External assurance		p.50			
	2-6 Activities, value chain, and other business relationships	p.15-29	p.5			
	2-7 Employees	p.106-108	p.45			8
	2-8 Workers who are not employees		p.45			
	2-9 Governance structure and composition	p.77-83				
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	p.77, p.92-95				
	2-11 Chair of the highest governance body	p.78				
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	p.111-112				
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	p.81-91				
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting		p.43			
	2-15 Conflicts of interest	p.153-155				16
	2-16 Communication of critical concerns	p.110				
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	p.116, p.160-p.174				

GRI Standard	Disclosure	Location			Omission Note	SDGs
		One Report	Sustainability Report	Website		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	p.113-115				
	2-19 Remuneration policies	p.99-100				
	2-20 Process to determine remuneration	p.99-100				
	2-21 Annual total compensation ratio				The Company's confidential information	
	2-22 Statement on sustainable development strategy	p.8-9, p.38	p.4, p.7	https://www.thairelife.co.th/th/sustainability.php		
	2-23 Policy commitments	p.38-41	p.7			
	2-24 Embedding policy commitments	p.38-41	p.7			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	p.32-p.37				
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns		p.10, p.40-p.41			
	2-27 Compliance with laws and regulations	p.73, p.125, p.128	p.33-p.34			16
	2-28 Membership associations		p.50			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	p.39	p.39-41	https://www.thairelife.co.th/th/sustainability.php		
	2-30 Collective bargaining agreements				The Company's currently does not collaborate with trade union for establishing Collective bargaining agreement	

GRI content index

Material topics

GRI Standard	Disclosure	Location			Omission Note	SDGs
		One Report	Sustainability Report	Website		
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics		p.39			
	3-2 List of material topics		p.39			
Profits Capability						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.12			
Competitive Advantage						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.13			
Policy Influence						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.14			
Responsible in Reinsurance						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.15			
Operational Eco-efficiency						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.28			7,12,13
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization		p.28, p.30			7,12,13
	302-2 Energy consumption outside of the organization		p.44			7,12,13
	302-3 Energy intensity		p.44			7,12,13
	302-4 Reduction of energy consumption		p.28			7,12,13
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-3 Water withdrawal		p.28, p.44			6
	303-4 Water discharge				NA	
	303-5 Water consumption		p.28, p.44			6

GRI Standard	Disclosure	Location			Omission Note	SDGs
		One Report	Sustainability Report	Website		
GRI 306: Waste 2020	306-2 Management of significant waste-related impacts		p.39			12
	306-3 Waste generated		p.29, p.44			12
	306-4 Waste diverted from disposal		p.29, p.44			12
	306-5 Waste directed to disposal		p.29, p.44			12
Climate actions						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.30			12,13
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions		p.30, p.44			12,13
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions		p.30, p.44			12,13
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions		p.30, p.44			12,13
	305-4 GHG emissions intensity		p.44			12,13
	305-5 Reduction of GHG emissions		p.8, p.30			12,13
Employee Development & Well-being						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.19-p.21			4,5,8
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee		p.45			4,5
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs		p.23			4,5
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews		p.21			4,5

GRI Standard	Disclosure	Location			Omission Note	SDGs
		One Report	Sustainability Report	Website		
Employee welfare and well-being						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.20-p.21			
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover		p.45			5,8,10
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees		p.19-p.21			3
	401-3 Parental leave		p.21			5
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	p.121, p.126				3
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation		p.45			3
	403-3 Occupational health services	p.121				3
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	p.121, p.126				3
	403-5 Worker training on occupational health and safety		p.45			3
	403-6 Promotion of worker health	p.121	p.20	https://www.thairelife.co.th/th/sustainability.php		3
	403-9 Work-related injuries		p.45			3
	403-10Work-related ill health		p.45			3
Talent attraction and retention						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.23			4
Human rights						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.22			5,10
Financial Well-being and financial literacy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.24			1,4,8,10

GRI Standard	Disclosure	Location			Omission Note	SDGs
		One Report	Sustainability Report	Website		
Diversity, equity and inclusion						
GRI 305: Emissions 2016	3-3 Management of material topics		p.19			5,10
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees		p.19			5,10
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men		p.45			5,10
GRI 406: Non-Discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken		p.22			5,10
Cybersecurity and data privacy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.37-p.38			
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data		p.37-p.38			16
Corporate governance						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.32			
Business ethics						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.33-p.34			
GRI 205: Anti-Corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption		p.34			
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures		p.34			16
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken		p.34			16
Risk and Crisis management						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.35			
Sustainable supply chain						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p.10			

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท



ชื่อบริษัท

บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)



กลุ่มอุตสาหกรรม

กลุ่มธุรกิจการเงิน (ประกัน)



ลักษณะกิจการ

บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



พื้นที่ดำเนินธุรกิจ

ประเทศไทย



ที่ตั้งสำนักงานใหญ่

92/7 อาคารสารธรณี 2 ชั้น 6 ถนนสาทรเหนือ
แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500



เลขทะเบียนบริษัท

0107554000241



โทรศัพท์

02 666 9000



เว็บไซต์

www.thairelife.co.th

การเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ

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

การรับรองคุณภาพรายงาน

ข้อมูลทางการเงินในรายงานฉบับนี้ นำข้อมูลมาจากระบบบัญชีเดียวกันกับที่ใช้จัดทำงบการเงินและข้อมูลทางการเงินที่แสดงในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2567 ของบริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สำหรับเนื้อหาและข้อมูลอื่นๆ นอกเหนือจากข้อมูลทางการเงินที่แสดงในรายงาน อาทิ ข้อมูลจากกระบวนการดำเนินงาน การบันทึกค่าจากหลักฐานทางบัญชี การประเมินค่าตัวเลขบนพื้นฐานที่มีหลักการ และยังไม่ได้มีการรับรองจากหน่วยงานภายนอก

ช่องทางการติดต่อกรณีที่มีคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาของรายงาน

ฝ่ายวางแผนและวิเคราะห์ทางการเงิน (Financial Planning and Analysis)

บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

92/7 อาคารสารธรณี 2 ชั้น 6 ถนนสาทรเหนือ

แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500 โทรศัพท์: 02 666 9000

รายงานฉบับก่อนหน้า

รายงานความยั่งยืน 2566 บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

