



LIFE FOR SUSTAINABLE

รายงานความยั่งยืน 2568
บริษัท ไทยรีประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

สารบัญ

1	บทนำ	3	สารจากกรรมการผู้จัดการ
		4	รู้จักบริษัทไทยรีประกันชีวิต
		5	ห่วงโซ่คุณค่าของไทยรีไลฟ์
		6	กลยุทธ์การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน
		7	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน
10	รางวัลและความสำเร็จด้านความยั่งยืน		
2	ธุรกิจ	12	ความสามารถในการทำกำไร
		13	ความสามารถในการเติบโต
		14	การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ
		15	ความรับผิดชอบต่อสังคมในการรับประกันภัยต่อ
		18	การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
3	สิ่งแวดล้อม	19	การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
		24	การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
4	สังคม	30	ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
		31	การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
		32	การส่งเสริมความรู้ทางการเงินในเรื่องระบบประกันชีวิตและสุขภาพ
		33	การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม
		35	การกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ
5	การกำกับดูแล	38	การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต
		40	ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
		42	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
6	ภาคผนวก	42	การกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
		43	การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
		47	ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน
		51	GRI Contents Index

สารจากกรรมการผู้จัดการ



ปี 2568 นับเป็นอีกหนึ่งปีที่ธุรกิจประกันชีวิตต้องเผชิญกับความท้าทายจากสภาพแวดล้อมที่มีความผันผวน ทั้งด้านเศรษฐกิจที่ชะลอตัว อัตราเงินเฟ้อทางการแพทย์ที่สูงขึ้น อัตราดอกเบี้ยขาลง ผลกระทบจากภัยพิบัติ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มขั้นตลอด จนพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในทุกกิจกรรม ภายใต้บริบทดังกล่าว บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด ยังคงยึดมั่นในวิสัยทัศน์ในการเป็นพันธมิตรด้านการรับประกันภัยต่อชีวิตที่มีความเชี่ยวชาญ พร้อมมุ่งพัฒนาและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่สร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า เศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม ธุรกิจยังคงเผชิญความท้าทายจากความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกำลังซื้อของผู้บริโภค ทำให้บางส่วนชะลอ การตัดสินใจซื้อประกันชีวิตหรือเลือกแผนประกันที่มีเบี้ยต่ำลง อีกทั้งการเริ่มบังคับใช้มาตรฐานรายงานทางการเงิน TFRS 17 ในปี 2568 ส่งผลให้บริษัทประกันต้องปรับแนวทางการรายงานรายได้และกำไร รวมถึงการออกแบบผลิตภัณฑ์อย่างรอบคอบมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน อัตราดอกเบี้ยที่ปรับลดลงยังส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ที่เน้นผลตอบแทนสูงได้รับความนิยมน้อยลง และทำให้การเติบโตของ เบี้ยประกันใหม่ชะลอตัวในบางส่วน

สำหรับการดำเนินธุรกิจรับประกันภัยต่อของบริษัทในปี 2568 บริษัทมุ่งมั่นดำเนินกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบ ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน ผ่านการปรับสัดส่วนผลิตภัณฑ์ที่มีความเสี่ยงสูง การปรับเงื่อนไขการรับประกันภัยต่อ และการแสวงหา โอกาสในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ ตลาด และพันธมิตรใหม่ ๆ ส่งผลให้บริษัทมีรายได้จากเบี้ยประกันภัยต่อรับรวมจำนวน 4,041 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 11.4 เมื่อเทียบกับปีก่อน แบ่งเป็นเบี้ยประกันภัยต่อรับจากการรับประกันภัยต่อแบบดั้งเดิมจำนวน 2,641 ล้านบาท และแบบร่วมพัฒนาจำนวน 1,400 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วน 65:35 ตามลำดับ โดยเบี้ยประกันภัยต่อรับมาจาก ผลิตภัณฑ์ประกันกลุ่มจำนวน 1,987 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 49.2 ของเบี้ยประกันภัยรับทั้งหมดซึ่งสอดคล้องกับการเติบโต ของตลาดประกันชีวิต ขณะที่ผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตรายสามัญ ประกันชีวิตเพื่อคุ้มครองสินเชื่อ ประกันสุขภาพรายบุคคลและประกัน อุบัติเหตุส่วนบุคคล จำนวน 2,054 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนรวม ร้อยละ 50.8

จากการดำเนินธุรกิจภายใต้นโยบายการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยคำนึงถึงมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับ หลักธรรมาภิบาล ในปีนี้บริษัทได้รับการประเมินให้เป็น “หุ้นยั่งยืน” SET ESG Ratings ในระดับ A จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 รวมทั้งได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับดีเลิศ (5 ดาว) หรือ Excellent CG Scoring ต่อเนื่องเป็นปีที่ 9 และได้รับการจัดอันดับอยู่ในกลุ่ม TOP QUARTILE COMPANIES จากการสำรวจ CGR ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 นอกเหนือจากด้านธรรมาภิบาลและความยั่งยืน บริษัทฯ ยังได้รับรางวัล Outstanding Investor Relations Awards จากงาน SET Awards 2025 ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการสื่อสารข้อมูลกับผู้ลงทุนอย่างโปร่งใส ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังได้ รับเกียรติบัตรจากโครงการ ESG DNA จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเช่นเดียวกัน ตลอดจนการปลูกฝังแนวคิดด้านความ ยั่งยืนให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรในทุกระดับ

จากผลการดำเนินงานที่กล่าวมา ในฐานะตัวแทนของบริษัท ผมขอแสดงความขอบคุณและขอให้เชื่อมั่นว่าจะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย พลักดันให้บริษัทดำเนินธุรกิจสู่ออนาคตที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

นายวิพล วรเสาทฤท
กรรมการผู้จัดการ

รู้จักบริษัทไทยรีประกันชีวิต

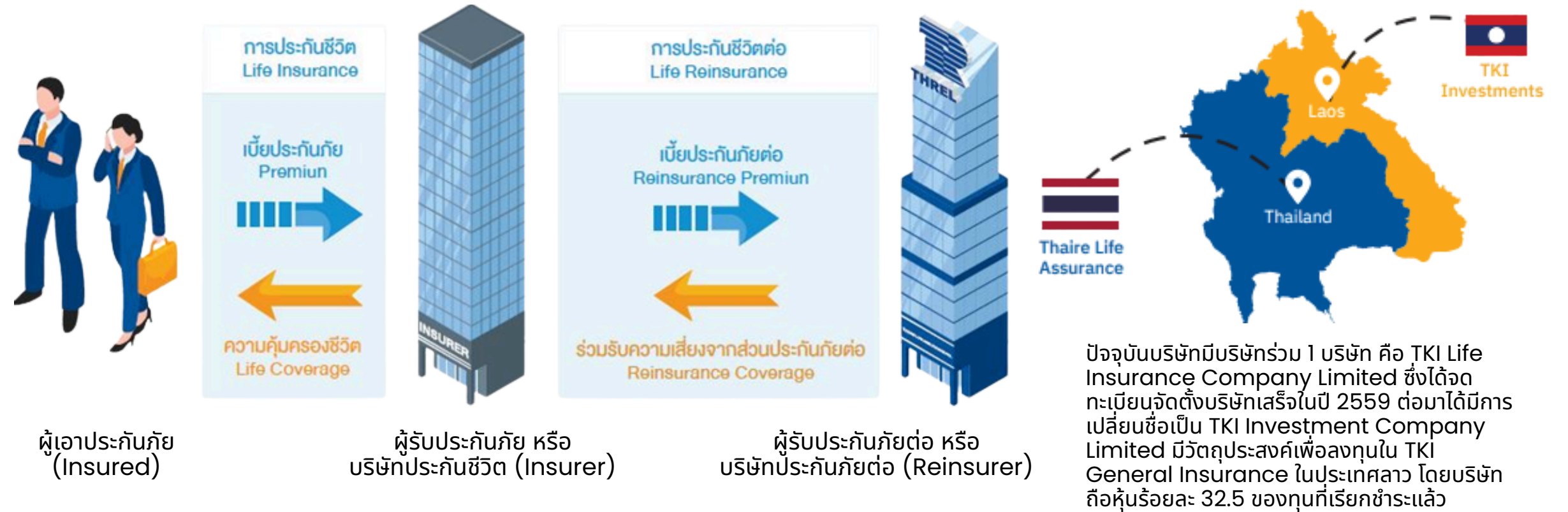
ไทยรีประกันชีวิต จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2543 ประกอบกิจการในประเทศไทยโดยมีธุรกิจหลักคือ ดำเนินธุรกิจประกันภัยต่อด้านประกันชีวิต

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 ด้วยการรับการถ่ายโอนความเสี่ยงภัยของบริษัทประกันชีวิต ที่กระจายความเสี่ยงด้านทุนประกันที่รับประกันภัยไว้ตามสัญญาประกันชีวิตกับผู้เอาประกันชีวิต ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทรับประกันภัยต่อจากบริษัทประกันชีวิตได้แก่ ประกันภัยชีวิต รายสามัญ ประกันชีวิตกลุ่ม ประกันชีวิตเพื่อคุ้มครองสินเชื่อ ประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพ

ลักษณะการประกอบธุรกิจ



ปัจจุบันบริษัทมีบริษัทร่วม 1 บริษัท คือ TKI Life Insurance Company Limited ซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทเสร็จในปี 2559 ต่อมาได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น TKI Investment Company Limited มีวัตถุประสงค์เพื่อลงทุนใน TKI General Insurance ในประเทศลาว โดยบริษัทถือหุ้นร้อยละ 32.5 ของทุนที่เรียกชำระแล้ว

ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทรับประกันภัยต่อ

- 1 Ordinary Life
- 2 Group Insurance
- 3 Credit Life & Mortgage
- 4 Personal Accident
- 5 Health Rider

บริการของเรา

- REINSURANCE SOLUTION
- PRODUCT DEVELOPMENT
- TECHNICAL TRAINING
- MEDICAL / UNDERWRITING

ห่วงโซ่คุณค่าของไทยรีไลฟ์

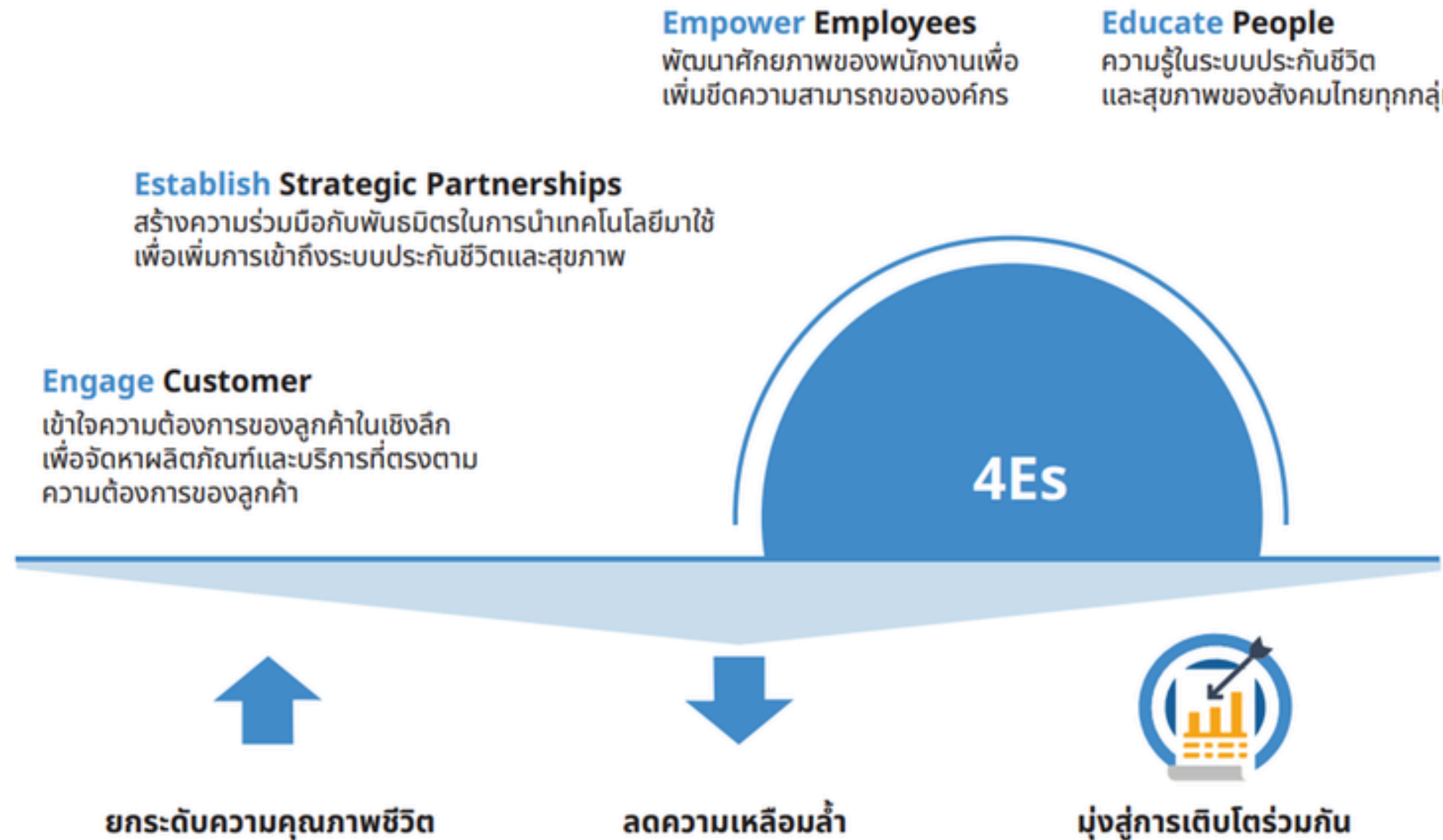


ฐานะการเงินที่มั่นคง	การบริหารความเสี่ยง	กระบวนการพิจารณารับประกันและสินไหม	การพัฒนาผลิตภัณฑ์	ช่องทางการจัดจำหน่าย	บริการที่ครอบคลุม
<p>เรารักษาระดับความมั่นคงทางการเงินเพื่อสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น และเป็นเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจประกันชีวิต ช่วยให้บริษัทประกันชีวิต มีความสามารถในการแข่งขัน และเป็นหลักประกันที่มั่นคง</p>	<p>บริษัทต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน เราจึงได้จัดทำการบริหารความเสี่ยงองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนำไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน</p>	<p>บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการพิจารณาในการรับประกัน เพื่อใช้ในการกลั่นกรองและประเมินความเสี่ยงในการรับงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลสถิติกรณีที่มีการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน มาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ (Data Analytics) ในการพิจารณารับประกันและกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน</p>	<p>บริษัทมุ่งเน้นการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยการทำธุรกิจเชิงรุกด้วยการเข้าร่วมกับบริษัทประกันชีวิตในทุก ๆ กิจกรรม ตั้งแต่การคิดค้นพัฒนาผลิตภัณฑ์ วางแผนการตลาด รวมถึงช่องทางการจัดจำหน่าย เพื่อให้สามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าออกสู่สังคม สามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าบริษัทประกันชีวิตและผู้บริโภค (End User)</p>	<p>บริษัทมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจเชิงรุกในฐานลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ด้วยการพัฒนาบริการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมกับความต้องการของลูกค้าในทุก ๆ ด้าน การเพิ่มช่องทางการขายและรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ ให้ลูกค้า เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มส่วนแบ่งของธุรกิจและมุ่งสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน</p>	<p>บริษัทมุ่งหมายที่จะเป็นผู้ให้บริการครบวงจรแก่ลูกค้า โดยที่บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตและบริการใหม่ ๆ (Products & Services) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด ให้เป็นที่รู้จักและจดจำ (Brand Awareness) กับกลุ่มบริษัทลูกค้า ในประเทศและต่างประเทศ</p>

กลยุทธ์การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

บริษัทมีความมั่นใจว่าทุกคนในองค์กร มีความรู้ความเข้าใจธุรกิจประจักษ์ชีวิตตามมาตรฐานสากล รวมถึงมีความเข้าใจถึงความต้องการผลิตภัณฑ์ประจักษ์ชีวิตของคนไทยเป็นอย่างดี มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิค การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การวิจัยและการวางแผน ตลอดจนการบริหารความเสี่ยง มีความสามารถบริหารและพัฒนาธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้วิสัยทัศน์ **“ไทยริประจักษ์ชีวิตมุ่งเป็นพันธมิตรในการให้บริการรับประจักษ์ภัยต่อด้านชีวิต พร้อมพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ที่สร้างคุณค่าให้กับลูกค้า เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน”** ซึ่งบริษัทได้นำแนวคิดด้านความยั่งยืนทั้งมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งกับการพัฒนาองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาธุรกิจกับคู่ค้ารายใหม่ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจประจักษ์ชีวิตและที่มีความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่คุณค่า เพื่อเพิ่มศักยภาพของบริษัท และส่งมอบคุณค่าผ่านผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าและสังคมไทย อีกทั้งยังเป็นการช่วยเสริมสร้างให้บริษัทแข็งแกร่งท่ามกลางความท้าทายที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองและเติบโตไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย

“ความยั่งยืน” เป็นหนึ่งในวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจของไทยริประจักษ์ชีวิต เป็นแนวคิดที่สนับสนุนการขยายผลกระทบเชิงบวกผ่านการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสีย เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินการต่างๆ ช่วยพัฒนาสร้างสรรคผลิตภัณฑ์และบริการภายใต้กลยุทธ์ที่ชื่อว่า **4Es: Engage, Establish, Empower และ Educate** เพื่อส่งผลกระทบเชิงบวกให้กับเศรษฐกิจ สังคม และระบบประจักษ์ชีวิต/สุขภาพของคนในประเทศ



ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

ในปี 2568 บริษัทได้ผนวกรวมตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

กรอบการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน ปี 2568
			ปี 2573	ปี 2568	
<p>ความยั่งยืนทางธุรกิจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ประสิทธิภาพการบริหาร Portfolio และต้นทุนการรับประกัน สัดส่วน Combined Ratio 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 	<ul style="list-style-type: none"> บริหารจัดการสัดส่วนของรายได้จากผลิตภัณฑ์ต่างๆ (Portfolio mix) ให้มีความสมดุลเพื่อการเติบโตและกระจายความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ claim ลดลงจากการสร้าง awareness เรื่องการรักษาสุขภาพผ่าน application health tracker ต่างๆ ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ commission มีความสอดคล้องกับค่าสินไหม โดยกำหนดเงื่อนไขการจ่าย commission ตามคุณภาพของผลการรับประกัน พัฒนาระบบการรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในรูปแบบ มีติข้อมูล และระยะเวลาที่สั้น เพื่อตอบสนองอย่างทันก่วงที 	<ul style="list-style-type: none"> มีการปรับปรุงเงื่อนไขการต่อสัญญาประกันสุขภาพกลุ่ม เพื่อให้ราคาสะท้อนตามต้นทุนค่าสินไหมที่เพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> งานประกันสุขภาพกลุ่ม สามารถปรับราคาได้ตามเป้าหมาย คือปรับขึ้น 20%-30% เบี้ยของงานประกันกลุ่ม ลดลง 14% โดยเป็นผลจากการยกเลิกสัญญาที่มีผลขาดทุน และปรับเงื่อนไขการรับงานใหม่ เพื่อควบคุมคุณภาพ และให้มีสัดส่วน Portfolio mix สมดุล Combined ratio อยู่ที่ 99.8% ลดลงกว่าปีก่อน (ปี 2567 = 123.9%)
	<ul style="list-style-type: none"> รายได้ อัตราการเติบโต จำนวนสัญญาหรือลูกค้าใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> ล้านบาท ร้อยละ จำนวนสัญญา 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างธุรกิจเติบโตเป็น 2 เท่าภายใน 10 ปีข้างหน้า เป้าหมายรายได้ 4,000 ล้าน ภายในปี 2573 มีส่วนร่วมในการผลักดันให้ penetration rate ของประเทศไทยเพิ่มขึ้นจาก 40% เป็นอย่างน้อย 50% 	<ul style="list-style-type: none"> มีเบี้ยจาก New business ไม่ต่ำกว่า 10% ของเบี้ยทั้งหมด หรือประมาณ 400 ล้านบาท มีสัญญาใหม่ จากลูกค้าที่เป็น Non-major customer เพื่อสร้างการกระจายตัวของฐานลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> มีเบี้ยประกันภัยต่อรับ 4,040 ล้านบาท ลดลง 11% แต่หากไม่รวมสัญญาที่บริษัทยุติเพื่อปรับปรุงพอร์ต จำนวนประมาณ 900 ล้านบาท บริษัทมีอัตราการเติบโตประมาณ 10% บริษัทมีสัญญาใหม่จากบริษัทลูกค้าที่เป็น Non-major customer จำนวน 3 สัญญา มีการปรับปรุงเงื่อนไขสัญญาประกันสุขภาพ สำหรับการต่ออายุปี 2568 จำนวน 6 สัญญา

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

กรอบการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน ปี 2568
			ปี 2573	ปี 2568	
E ความยั่งยืนด้าน สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 และ 2 เทียบกับปีฐาน⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 	<ul style="list-style-type: none"> อยู่ระหว่างพิจารณา 	-	<ul style="list-style-type: none"> 42.11 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า⁽²⁾
	<ul style="list-style-type: none"> ลดการใช้พลังงานรวม⁽³⁾ (น้ำมันเชื้อเพลิง + ไฟฟ้า) เทียบกับปีฐาน⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 	<ul style="list-style-type: none"> อยู่ระหว่างพิจารณา 	-	<ul style="list-style-type: none"> 67,029 กิโลวัตต์-ชั่วโมง 2,991.88 ลิตร
	<ul style="list-style-type: none"> ลดขยะสู่หลุมฝังกลบ เทียบกับปีฐาน⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 	<ul style="list-style-type: none"> อยู่ระหว่างพิจารณา 	-	<ul style="list-style-type: none"> 1,445.26 กิโลกรัม⁽⁴⁾
S ความยั่งยืนด้าน สังคม	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปี 	<ul style="list-style-type: none"> ชั่วโมง 	<ul style="list-style-type: none"> มากกว่าหรือเท่ากับ 80 ชั่วโมงต่อคนต่อปี 	<ul style="list-style-type: none"> มากกว่าหรือเท่ากับ 60 ชั่วโมงต่อคนต่อปี 	<ul style="list-style-type: none"> 59.5 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
	<ul style="list-style-type: none"> คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 88 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 82 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 81.73
	<ul style="list-style-type: none"> อัตราความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Readiness Rate) ที่พร้อมสืบทอดตำแหน่ง ภายใน 3-5 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 	<ul style="list-style-type: none"> มากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป 	<ul style="list-style-type: none"> Successor ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาครบร้อยละ 100 	<ul style="list-style-type: none"> Successor ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาครบร้อยละ 100
	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนกิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> 3 กิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> 2 กิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> 2 กิจกรรม
	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนกรณีการแจ้งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน 	<ul style="list-style-type: none"> กรณี 	<ul style="list-style-type: none"> 0 กรณี 	<ul style="list-style-type: none"> 0 กรณี 	<ul style="list-style-type: none"> 0 กรณี
	<ul style="list-style-type: none"> การเกิดอุบัติเหตุเท่ากับศูนย์ 	<ul style="list-style-type: none"> กรณี 	<ul style="list-style-type: none"> 0 กรณี 	<ul style="list-style-type: none"> 0 กรณี 	<ul style="list-style-type: none"> 0 กรณี

หมายเหตุ: (1) กำหนดให้ปี 2568 เป็นปีฐาน

(2) ค่าที่รายงานเป็นค่าปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

(3) ค่าที่รายงานเป็นค่าปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง

(4) ค่าที่รายงานเป็นค่าปริมาณขยะที่นำไปฝังกลบ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

กรอบการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	หน่วย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน ปี 2568
			ปี 2573	ปี 2568	
<p>ความยั่งยืนด้าน บรรษัทภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> ผลการประเมิน Corporate Governance Report (CGR) 	<ul style="list-style-type: none"> คะแนน 	<ul style="list-style-type: none"> 100 	<ul style="list-style-type: none"> 100 	<ul style="list-style-type: none"> 105
	<ul style="list-style-type: none"> ได้รับการรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) 	<ul style="list-style-type: none"> ได้/ไม่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ได้รับการรับรอง 	<ul style="list-style-type: none"> ได้รับการรับรอง 	<ul style="list-style-type: none"> ได้รับการรับรอง
	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารความเสี่ยงที่คำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> ใช่/ไม่ใช่ 	<ul style="list-style-type: none"> ใช่ 	<ul style="list-style-type: none"> ใช่ 	<ul style="list-style-type: none"> ใช่
	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนพนักงานได้รับการฝึกอบรมและทดสอบความรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 	<ul style="list-style-type: none"> 100 	<ul style="list-style-type: none"> 100 	<ul style="list-style-type: none"> 99

รางวัลและความสำเร็จด้านความยั่งยืน

ในปี 2568 บริษัทได้รับรางวัลและความสำเร็จต่าง ๆ ดังนี้



ได้รับผลการประเมินหุ้นยั่งยืน ระดับ A
และได้รับคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อหุ้นยั่งยืน SET ESG Rating ตั้งแต่ปี 2564



SET AWARDS 2025
รางวัล Outstanding Investor Relations Awards จากการดำเนินงานด้านนักลงทุนสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ



ได้รับรางวัล “ดีเลิศ”
จากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 9



สมาคมส่งเสริมการลงทุนไทย
THAI INVESTORS ASSOCIATION

ผลการประเมิน 100 คะแนนเต็ม
จากการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2568



ได้รับการรับรองการต่ออายุ
การเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ตั้งแต่ปี 2555



ได้รับเกียรติบัตรจากโครงการ ESG DNA
จากการที่พนักงานบริษัทผ่านการอบรมตามหลักสูตรด้านความยั่งยืนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ธุรกิจ

ความสามารถในการทำกำไร

ความสามารถในการเติบโต

การเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ

ความรับผิดชอบต่อสังคมในการรับประกันภัยต่อ



ความสามารถในการทำกำไร

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

เป้าหมายระยะยาว ปี 2567 – 2569	ความคืบหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ปี 2568
<ul style="list-style-type: none"> บริหารจัดการสัดส่วนของรายได้จากผลิตภัณฑ์ต่างๆ (Portfolio mix) ให้มีความสมดุล เพื่อการเติบโตและกระจายความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ claim ลดลงจากการสร้าง awareness เรื่องการรักษาสุขภาพผ่าน application health tracker ต่างๆ ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับ commission มีความสอดคล้องกับค่าสินไหม โดยกำหนดเงื่อนไขการจ่าย commission ตามคุณภาพของผลการรับประกัน พัฒนาระบบการรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในรูปแบบ มีติข้อมูล และระยะเวลาที่สั้น เพื่อตอบสนองอย่างทันทั่วทั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทดำเนินการปรับปรุงเงื่อนไขสัญญาประกันภัยต่อเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการความสามารถในการทำกำไร อาทิเช่น การคำนวณอัตราค่าคอมมิชชั่นให้มีความสอดคล้องกับอัตราค่าสินไหม (Sliding commission scheme) สำหรับสัญญาประกันกลุ่ม บริษัทดำเนินการศึกษาอัตราแนวโน้มค่ารักษาพยาบาลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ต้นทุนของพอร์ตประกันสุขภาพ ทั้งที่มีอยู่ (existing business) และแนวโน้มค่าสินไหมในอนาคต เพื่อให้มั่นใจว่าราคาเบี้ยประกันมีความเหมาะสมกับต้นทุนค่ารักษาพยาบาล บริษัททำการประเมินความเสี่ยงของอัตราค่ารักษาพยาบาลที่อาจเพิ่มสูงขึ้น (Medical inflation) ที่อาจกระทบต่อความสามารถในการทำกำไร และหารือร่วมกับลูกค้า เพื่อแก้ดำเนินการมาตรการร่วมกัน อาทิเช่น ยุติการขายแบบประกันสุขภาพที่มีความเสี่ยงเกินกว่าการเกณฑ์ราคาเดิมที่เคยกำหนดไว้ และออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีผลประโยชน์เหมาะสมกับความเสี่ยงด้านการรักษาพยาบาล แต่มีกลไกป้องกันต้นทุนค่าสินไหมที่เกินความจำเป็น อาทิเช่น Co-payment หรือ การระบุผลประโยชน์เป็นรายรายการ แทนการเหมาจ่าย ในปี 2568 บริษัทมีการจัดทำสัญญาเอาประกันต่อเพื่อบริหารความเสี่ยงสำหรับพอร์ตที่มีความเสี่ยงสูงเป็นการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากค่าสินไหมมีความผันผวนโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายด้านค่ารักษาพยาบาล (Medical Inflation) บริษัทจัดทำระบบข้อมูล และรายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินงานรายสัญญาโดยวัดตามมาตรฐานการบัญชีประกันภัยฉบับที่ 17 (TFSR#17) เพื่อประเมิน และติดตามผลการรับประกันภัยรายสัญญา
เป้าหมายปี 2568	กลยุทธ์ส่งเสริมเป้าหมายความสามารถในการทำกำไร
<ul style="list-style-type: none"> มีการปรับปรุงเงื่อนไขการต่อสัญญาประกันสุขภาพกลุ่ม เพื่อให้ราคาสะท้อนตามต้นทุนค่าสินไหมที่เพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาเงื่อนไขการพิจารณารับประกัน (underwriting policy) – บริษัทฯมีการทบทวนเงื่อนไขการรับประกัน เพื่อให้สอดคล้องกับความเสี่ยงใหม่ในภาคธุรกิจ รวมถึงระดับความเสี่ยงที่เหมาะสมของบริษัทฯ ตลอดจนพัฒนาความสามารถของพนักงานในฝ่ายพิจารณารับประกัน ให้มีความพร้อมต่อโรคระบาดใหม่ รวมถึงแนวทางการรักษาพยาบาล เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพการพิจารณารับประกัน

ผลการดำเนินงาน



Combined Ratio อยู่ที่ **99.8%**
ลดลงกว่าปีก่อน (ปี 2567 = 123.9%)



งานประกันสุขภาพกลุ่ม สามารถปรับราคาได้
ตามเป้าหมาย คือ **ปรับขึ้น 20%-30%**




เบี้ยของงานประกันกลุ่ม **ลด 14%** โดยเป็นผลจากการยกเลิกสัญญาที่มีผลขาดทุน และปรับเงื่อนไขการรับงานใหม่ เพื่อควบคุมคุณภาพ และให้มีสัดส่วน Portfolio mix สมดุล

ความสามารถในการเติบโต

ไทยรีไลฟ์เป็นบริษัทรับประกันที่ดำเนินกลยุทธ์แบบ Non-conventional มากกว่า 15 ปี เป็นการสร้างการเติบโตโดยลดการพึ่งพาการแข่งขันของตลาดประกันต่อ จากนั้นในช่วงปี 2563 บริษัทปรับกลยุทธ์เพื่อสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนผ่าน New S-Curve กล่าวคือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ (New product) การขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศ (New market) และการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อต่อยอดศักยภาพ (New partner) เพื่อเพิ่มการเติบโตของธุรกิจ ซึ่งผลการดำเนินงานตลอด 5 ปีที่ผ่านมา สะท้อนให้เห็นศักยภาพในการเติบโต แม้มีความผันผวนของสถานการณ์ค่าสินไหมจากทั้งปัจจัยของสถานการณ์ COVID-19 และ Medical inflation แต่บริษัทยังคงสามารถเติบโตโดยมีจำนวนสัญญาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ส่งเสริมเป้าหมายความสามารถในการเติบโต

- พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ร่วมกับลูกค้า (Non-conventional business) โดยบริษัทเล็งเห็นความต้องการของผู้เอาประกันที่ต้องการมีแบบประกันสุขภาพ ในขณะที่ยังมีแรงกดดันของต้นทุนค่ารักษาพยาบาล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่รัดกุม โดยการทำงานร่วมกับบริษัท Ceding company จะทำให้บริษัทสามารถเติบโตในตลาดประกันสุขภาพได้โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณภาพการรับงาน
- การทบทวน %share – เพื่อรักษาสมดุลของสัดส่วนผลิตภัณฑ์ (portfolio mix) บริษัทฯจึงมีการทบทวนการรับงานจาก ceding company เพื่อชะลอการเติบโตของงานประกันสุขภาพ เนื่องจากการเติบโตของความต้องการของตลาดที่เพิ่มอย่างสูงเมื่อเทียบกับการเติบโตของผลิตภัณฑ์อื่นๆ

เป้าหมายระยะยาว ปี 2563 – 2573	ความคืบหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ปี 2568	
 สร้างธุรกิจเติบโตเป็น 2 เท่า ภายใน 10 ปี ข้างหน้า  เป้าหมายรายได้ 4,000 ล้านบาท ภายในปี 2573  มีส่วนร่วมในการผลักดันให้ penetration rate ของประเทศไทย เพิ่มขึ้นจาก 40% เป็นอย่างน้อย 50%	<p>ในช่วง 5 ปีหลังจากบริษัทดำเนินตามกลยุทธ์ New S-curve ก็สามารถสร้างธุรกิจจนเบียดประกันสูงถึงระดับ 4,559 ล้านบาทในปี 2567 ซึ่งเร็วกว่าเป้าหมายระยะยาวที่เคยกำหนดไว้ ซึ่งเกิดจากทั้งการสร้างธุรกิจลักษณะ non-conventional เพิ่มขึ้น และประกอบกับการเติบโตของตลาดประกันสุขภาพของภาคธุรกิจ ที่ส่งผลต่องาน conventional เช่นกัน</p> <p>อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลิตภัณฑ์ประกันสุขภาพจะเป็นความต้องการของตลาด แต่ก็เป็นธุรกิจที่ผลกำไรมีความผันผวนขึ้นกับหลายปัจจัย ทั้งโรคระบาด พฤติกรรมผู้เอาประกัน รวมถึงอัตราเงินเฟ้อของรักษาพยาบาล (medical inflation) ดังนั้น จากการที่สถานการณ์ค่าสินไหมจากค่ารักษาพยาบาลตลอดปี 2566 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งจากจำนวนการเข้ารักษาพยาบาลที่มีความถี่เฉลี่ยต่อรายสูงขึ้น และจากมูลค่าค่าใช้จ่ายต่อครั้งที่เข้ารักษาสูงขึ้น ทำให้บริษัทฯเร่งดำเนินกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพของผลการรับประกัน รวมถึงกำหนดนโยบายในการชะลอการเติบโตของงานประกันสุขภาพ เพื่อให้มั่นใจว่า การรับงานต้องเป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลขาดทุน หรือภาระในระยะยาวต่อบริษัท</p>	
เป้าหมายระยะยาว ปี 2563 – 2573	<p>การดำเนินงานในปี 2568 บริษัทฯจึงมุ่งเน้นการทบทวนเงื่อนไขของสัญญาประกันสุขภาพทั้งหมด ทั้งด้านเงื่อนไขการรับประกัน (underwriting policy) การกำหนดราคาเบี้ย (pricing policy) การกำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าคอมมิชชั่น (commission policy) การลดขนาดการรับงาน (%share) และการจัดทำเอาประกันภัยต่อ (Retrocession) เพื่อบริหารจัดการให้การรับงานประกันสุขภาพมีคุณภาพ ลดความผันผวน และลดผลกระทบที่อาจมีต่อผลการรับประกันในระยะยาวของบริษัท ส่งผลให้เบี้ยรับของบริษัทลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อน แต่หากพิจารณาโดยไม่รวมการปรับพอร์ตตามกลยุทธ์แล้ว บริษัทยังสามารถเติบโตอยู่ในระดับ 10% โดยมีสัญญาใหม่จำนวน 5 สัญญา</p>	
ผลการดำเนินงาน ปี 2568		
 <p>มีเบี้ยประกันภัยต่อรับ 4,040 ล้านบาท ลดลง 11% แต่หากไม่รวมสัญญาที่บริษัทยุติเพื่อปรับปรุงพอร์ต จำนวนประมาณ 900 ล้านบาท บริษัทมีอัตราการเติบโตประมาณ 10%</p>	 <p>บริษัทมีสัญญาใหม่จากบริษัทลูกค้าที่เป็น Non-major customer จำนวน 3 สัญญา</p>	 <p>มีการปรับปรุงเงื่อนไขสัญญาประกันสุขภาพ สำหรับการต่ออายุปี 2568 จำนวน 6 สัญญา</p>

การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ (Policy Influence)

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



นโยบายการเอาประกันภัยต่อของ ceding company

คือ การส่งต่อเบี้ยประกันจากบริษัทลูกค้า อาทิ 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		
<p>การศึกษาตลาด วิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค และร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตและสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เอาประกันแต่ละกลุ่ม</p>	<p>กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความมั่นคงทางการเงิน</p>	<p>กำหนดให้บริษัทต้องมีการบริหารงานโดยมีเงินกองทุน (CAR ratio) ให้อยู่ในระดับสูงกว่า 300% เพื่อให้มี credit risk charge ต่ำที่สุดสำหรับบริษัทลูกค้า</p>
แผนการดำเนินงานในปี 2566 - 2568	การดำเนินงานตามแผนงาน	
<p>ศึกษาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตที่เหมาะสมกับ aging society</p>	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษาแนวโน้มโครงสร้างประชากร และต้นทุนในการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบต่างๆ ศึกษาทางเลือกในการบริหารจัดการผู้สูงอายุ ที่เป็นผู้ป่วย และทุกขัณผลภาพ โดยศึกษาแนวปฏิบัติของต่างประเทศ ศึกษาและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิต ที่คาดว่าจะสามารถลดภาระสำหรับผู้สูงอายุและทุกขัณผลภาพ โดยมีทั้งการลดภาระของผู้เอาประกันเอง รวมถึงภาระต่อภาครัฐ 	
<p>ร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่กับ Ceding Company เพื่อนำเสนอประกันชีวิตและสุขภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ออกขายสัญญาประกันสุขภาพแบบ IPD และเหมาจ่าย ในวงเงิน และราคาต่ำ โดยขายผ่านช่องทาง online เพื่อให้ผู้บริโภครายได้น้อย หรือมีประกันของบริษัทอยู่แล้ว แต่ต้องการเพิ่มเติมในงบที่จำกัด สามารถเข้าถึงการมีประกันสุขภาพและตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ เพิ่มข้อเสนอความคุ้มครองสำหรับสัญญาประกันสุขภาพเดิม ที่เคยคุ้มครองกรณี IPD ให้ครอบคลุมการรักษาการล้างไต และเคมีบำบัด ออกขายสัญญาประกันชีวิตที่มีการช่วยวางแผนการเงินระยะยาว พร้อมเงินคืนระหว่างทาง เพื่อส่งเสริมการออมและวางแผนการเงิน 	
<p>ศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ที่จะจัดทำ Reinsurance Hub ของประเทศไทย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ในปี 2566 THREL มีการศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ของการมี reinsurance hub หรือ การร่วมศูนย์ด้านข้อมูลการประกันชีวิต เพื่อให้ข้อมูลการประกันชีวิตของประเทศไทย รวมถึงมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการประกันต่อของประเทศไทย มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปี 2569 จะมีการหารือร่วมกับ สำนักงาน คปภ. หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่อไป 	

ความรับผิดชอบในการรับประกันภัยต่อด้านชีวิต

เมื่อพูดถึง "รับประกันภัยต่อ" ธุรกิจของบริษัทเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความเสี่ยงของธุรกิจประกันชีวิต ซึ่งจะช่วยสนับสนุนเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและส่งเสริมการเติบโต ทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีบทบาทที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการรับประกันภัย (Capacity) ความมั่นคงทางการเงิน สภาพคล่อง ความเพียงพอของเงินกองทุน และช่วยให้บริษัทประกันชีวิตสามารถรับมือกับความผันผวนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

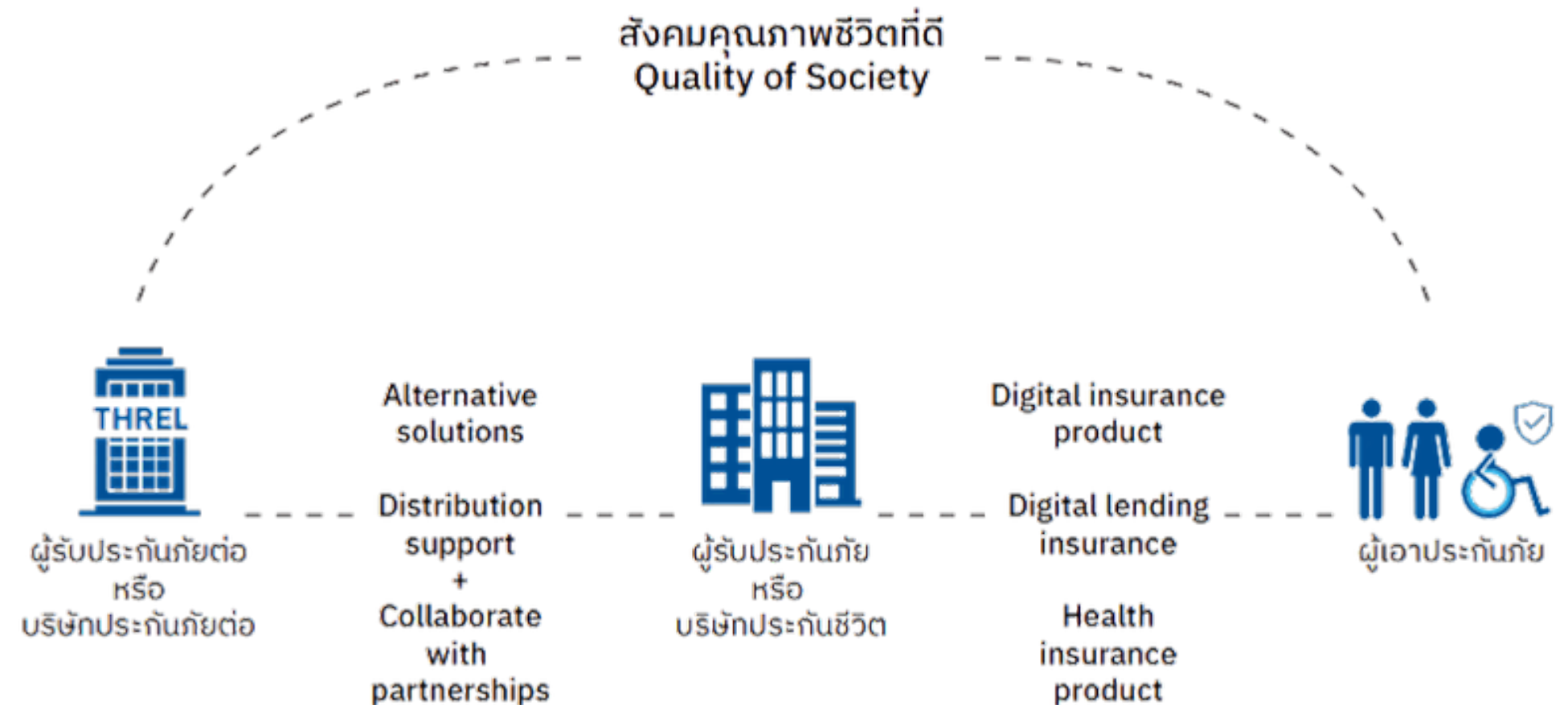
บริษัทพยายามที่จะบรรเทาความเสี่ยงโดยนำประเด็นความยั่งยืนมาพิจารณาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับประกันภัยต่อตามกรอบการบริหารการรับประกันภัยต่อของบริษัท โดยถูกพัฒนาขึ้นจากมาตรฐานการกำกับดูแลธุรกิจประกันภัย (Insurance Core Principle : ICP) ของสมาคมผู้กำกับดูแลธุรกิจประกันภัยนานาชาติ (International Association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



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

ความยั่งยืนในการรับประกันภัยต่อ (Sustainable in Reinsurance)

ไทยรีไลฟ์เราคือส่วนหนึ่งของความคิดริเริ่มและผลิตภัณฑ์ของบริษัทประกัน โดยส่งมอบคุณค่าผ่าน Business model แบบ B2B2C



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

การแสวงหาโอกาสทางการตลาดร่วมกับคู่ค้า (บริษัทประกันชีวิต) ด้วยการพัฒนาและนำเสนอกรรมธรรม์ประกันชีวิต

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

1

การวิเคราะห์จุดเด่นของลูกค้าแต่ละราย และนำเสนอการร่วมผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสเติบโตและมีกำไร ตัวอย่างเช่น จุดเด่นด้านโอกาสทางธุรกิจจาก partner/shareholder จุดเด่นด้านช่องทางการขายที่เป็นโอกาสในการสร้างธุรกิจ จุดแข็งด้านทีมงาน

2

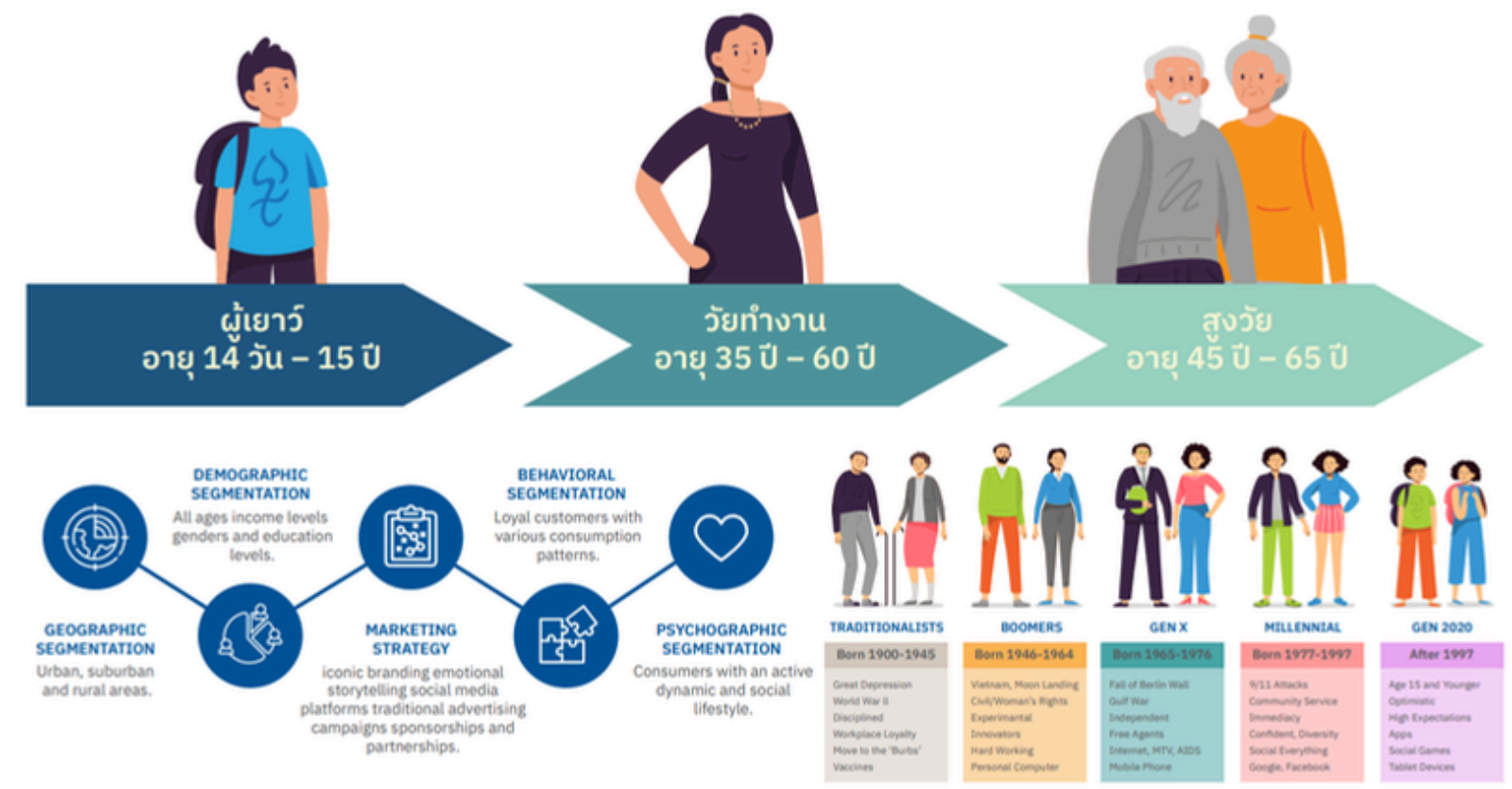
การวิเคราะห์ผลการรับประกันชีวิตของผลิตภัณฑ์ที่เคยร่วมพัฒนากับลูกค้าในอดีต เพื่อปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสมกับตลาดยิ่งขึ้นและนำผลิตภัณฑ์ที่มีผลกำไรดีมาสร้างธุรกิจใหม่

3

บริษัทฯ ได้ริเริ่มนโยบายบริหารความเสี่ยงคือโครงการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation project) ด้วยการสรรหาผลิตภัณฑ์ที่ยังไม่เคยมีในตลาดหรือผลิตภัณฑ์ที่บริษัทยังไม่เคยพัฒนาที่มีแนวโน้มของผลกำไรดีมาพัฒนา ร่วมกับลูกค้า โดยต้องมีความเสี่ยงที่ยอมรับได้

4

การติดตามแนวโน้มการขายสินค้าผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือดิจิทัล เพื่อสรรหาและจัดทำผลิตภัณฑ์ และแนวทางการขายที่เหมาะสมเพื่อนำเสนอลูกค้า



ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ในปัจจุบัน โรงพยาบาลชั้นนำหลายแห่งได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการให้บริการและดูแลรักษาพยาบาลกับประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับการรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพและบรรเทาความเจ็บป่วยในระยะยาว ความก้าวหน้าและความสะดวกสบายเหล่านี้มาพร้อมกับการเพิ่มขึ้นของอัตราค่ารักษาพยาบาลที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ปัจจัยสำคัญอีกด้าน คือการที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ภายในประมาณ 3 ปีข้างหน้า บริษัทเล็งเห็นถึงแสวงหาโอกาสทางธุรกิจด้วยการตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มวัยกลางคนจนถึงกลุ่มผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมายใหญ่

สิ่งแวดล้อม

การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

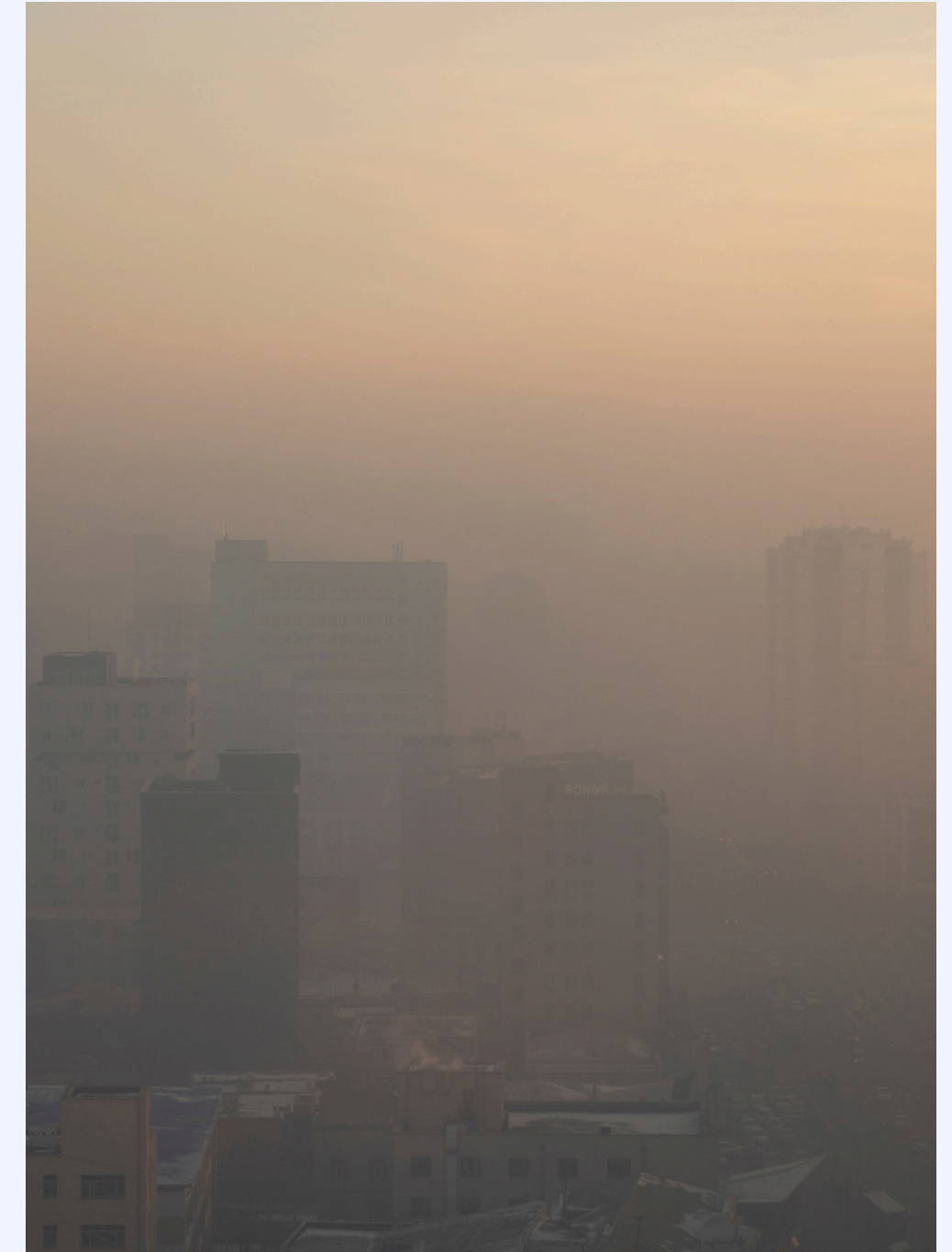
บริษัทตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว ทั้งในมิติของความเสี่ยงและโอกาส โดยเฉพาะต่ออุตสาหกรรมประกันชีวิตซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง ภายใต้แนวโน้มด้านกฎระเบียบและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่เพิ่มขึ้น บริษัทจึงอยู่ระหว่างการศึกษานโยบายในการบริหารจัดการประเด็นดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

ปัจจุบันบริษัทอยู่ในระยะเริ่มต้นของการศึกษากรอบการกำกับดูแลและการบริหารจัดการความเสี่ยงด้าน climate change โดยมีแผนที่จะบูรณาการประเด็นดังกล่าวเข้ากับกระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยงในภาพรวม รวมถึงแนวทางการประเมิน climate-related risks and opportunities ครอบคลุมทั้งความเสี่ยงทางกายภาพ (physical risks) และความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน (transition risks) รวมถึง แนวทางการวิเคราะห์สถานการณ์ (scenario analysis) เพื่อประเมินความสามารถในการปรับตัวของธุรกิจในระยะยาว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน ฐานะทางการเงิน และมูลค่าของสินทรัพย์ในระยะยาว โดยเฉพาะในด้านการรับประกันภัย

ในด้านการจัดการข้อมูล บริษัทได้จัดทำบัญชีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas Inventory) และรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (Carbon Footprint Organization) ครอบคลุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ Scope 1, Scope 2 และ Scope 3 โดยครอบคลุมกิจกรรมที่มีนัยสำคัญในห่วงโซ่คุณค่า ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตัวชี้วัด (metrics) และเป้าหมาย (targets) ที่เกี่ยวข้องกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในอนาคต

ทั้งนี้ บริษัทอยู่ระหว่างการพิจารณากำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของธุรกิจและความพร้อมขององค์กรต่อไป

อย่างไรก็ตาม ในปี 2568 จึงได้มีการทบทวนประเด็นสำคัญ (Materiality Matrix) เพื่อให้บริษัทสามารถตอบสนองและมีมาตรการรับมือกับผลกระทบจากความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ได้อย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับการบริหารการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ลดลงตามเป้าหมาย พร้อมทั้งมีผลประกอบการที่ดีและมีความสามารถในการเติบโตทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารจัดการความยั่งยืนในประเด็นสำคัญอื่น ๆ บริษัทยังคงดำเนินการต่อเนื่องและพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยตั้งเป้าหมายให้ยังสามารถรักษาระดับผลการประเมินด้าน ESG (SET ESG Rating) อยู่ในระดับ A Rating โดยการประกาศผล SET ESG Rating ในปี 2568 จะเป็นปีสุดท้าย ก่อนที่ทางตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จะเริ่มประกาศผลการประเมินตาม มาตรฐานสากล FTSE Russell ESG Scores ตั้งแต่ปี 2569 เป็นต้นไป



การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (OPERATIONAL ECO-EFFICIENCY)

การบริหารจัดการพลังงานไฟฟ้า

บริษัทตระหนักดีต่อการให้ความสำคัญต่อการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด โดยได้มีการผลักดัน โครงการต่างๆ เกี่ยวกับการลดการบริโภคและอนุรักษ์พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งนอกเหนือจากจะช่วยลดต้นทุนของการบริโภค พลังงานด้านไฟฟ้าแล้ว ยังช่วยลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอันเกิดจากการใช้พลังงานของบริษัททั้งทางตรง และทางอ้อม อีกทั้งยังมีการนำเทคโนโลยีประหยัดพลังงานมาใช้และโครงการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดผล กระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ตารางการเปิด-ปิดแอร์ห้อง AHU : WEEKLY						
	เปิด-ปิด	โซนห้องคุณวิภา	โซนห้องคุณสุภร	โซนห้องศรีว	โซนห้องน้ำ	REMARK
MON	07.30-17.00 น.		✓		✓	1.ขอความร่วมมือพนักงานที่ออกจากออฟฟิศคนสุดท้ายตรวจเช็คและปิดแอร์ 2.กรณีต้องการเปิดแอร์นอกเหนือจากตารางให้แจ้งฝ่ายADMIN เพื่อเก็บเป็นข้อมูล
TUE			✓		✓	
WED		✓		✓	✓	
THU			✓		✓	
FRI		✓			✓	

โซนห้องคุณวิภา : K.วิภา,K.บัญชา,BD1-2, BDA,PD,UDW,ERM,INV,VP K.ไฉ่-K.ปิ้อง

โซนห้องคุณสุภร : K.สุภร, ห้องประชุมบอร์ด, ACC&FIN, FP&A, IT, DO, VP K.จำ-ก.จีเอ

โซนห้องศรีว : K.สิรินทร์, ห้องประชุม1, ห้องศรีว, HR&ADM, IA&COMP

โซนห้องน้ำ : K.ณวดี, K.ภคมน, โถงRECEPTION, CO-WORKING, ห้องPRINTING, ห้องน้ำหญิง-ชาย

แม้ว่าห้องชุดสำนักงานให้เช่าจะมีข้อจำกัดด้านการอนุรักษ์พลังงาน บริษัทมอบหมายให้ฝ่ายบริหารสำนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานด้านความยั่งยืน เป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการลดการบริโภค และการอนุรักษ์พลังงาน และได้จัดให้มีการใช้มาตรการเชิงรุกเพื่อลดการใช้พลังงานภายในสำนักงานผ่านการปรับเวลาเปิด-ปิดระบบปรับอากาศ (AHU) โดยเริ่มทดลองใช้มาตรการดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นมา

ผลการดำเนินงาน

จากมาตรการการปรับเวลาเปิด-ปิดระบบปรับอากาศ (AHU) ส่งผลให้ในปี 2568

- บริษัทมีการใช้พลังงานไฟฟ้าเฉลี่ย 5,585.75 กิโลวัตต์ชั่วโมงต่อเดือน **ลดลงจากปี 2567 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 6,869 กิโลวัตต์ชั่วโมงต่อเดือน หรือคิดเป็นการลดลงประมาณ 15%**
- ส่วนในด้านค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้า บริษัทมีค่าไฟฟ้าเฉลี่ย 27,628.71 บาทต่อเดือน **ลดลงจากปี 2567 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 35,779.59 บาทต่อเดือน หรือคิดเป็นการลดลงประมาณ 20%**
- ส่งผลให้บริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าได้รวม **63,435.73 บาท** ในช่วงระยะเวลา 9 เดือน สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการพลังงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

“ปิด-ปลด” ทุกครั้งหลังเลิกใช้งาน

1 เครื่องฟอกอากาศ



ปิดก่อนออกจากออฟฟิศ

2 ห้องประชุม



ปิดไฟและอุปกรณ์ หลังเลิกใช้งาน

3 ปิด-ปลด



ปิดไฟและปลดปลั๊กไฟ ก่อนออกจากออฟฟิศ

4 เครื่องปรับอากาศ



ตรวจเช็คและปิดแอร์ ก่อนออกจากออฟฟิศ

การบริหารจัดการน้ำ

บริษัทมีการใช้น้ำประปาในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ โดยมอบหมายให้ฝ่ายบริหารสำนักงานและร่วมกับ นิติบุคคลจัดการอาคารรับผิดชอบกำกับดูแลการบริหารจัดการ การใช้น้ำ คุณภาพน้ำ และมาตรฐานการระบายน้ำ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย

รวมถึงบริษัทยังส่งเสริมการเลือกซื้อและเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีนวัตกรรมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ อุปกรณ์จ่ายน้ำ และโถ สุขภัณฑ์ที่ช่วยประหยัดน้ำ การปรับอัตราการไหลของน้ำที่ก๊อกน้ำ และอุปกรณ์ต่อสายฉีดชำระ ทำให้บริษัทสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการใช้น้ำ และประหยัดน้ำได้มากกว่าอุปกรณ์จ่ายน้ำทั่วไป

ผลการดำเนินงาน

แม้ว่าการอนุรักษ์น้ำในอาคารสำนักงานให้เข้าจะมีข้อจำกัดบางประการ บริษัทได้มีการดำเนินโครงการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



1. บริษัทให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตรวจสอบการใช้น้ำเป็นประจำ เพื่อลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็นผ่านการส่งเสริมพฤติกรรมลดการใช้น้ำของพนักงาน และติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดน้ำ ในพื้นที่ที่มีการใช้งานสูง เช่น ห้องน้ำ ห้องครัว บริเวณอ่างล้างจาน เป็นต้น
2. การทำงานร่วมกับนิติบุคคลจัดการอาคาร การตรวจสอบและการรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้มั่นใจได้ว่าการจัดการน้ำ สามารถรักษา คุณภาพน้ำและมาตรฐานการระบายน้ำให้เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย และแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้น เกี่ยวกับการระบายน้ำได้ทันเวลา
3. บริษัทดำเนินการตรวจสอบการรั่วไหลเป็นประจำ รวมถึงบำรุงรักษาอุปกรณ์ประหยัดน้ำ มาตรการเหล่านี้ช่วยให้สามารถระบุ และแก้ไขจุดที่ไม่มีประสิทธิภาพได้อย่างทันที่ ส่งผลให้การใช้น้ำลดลงอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

การบริหารจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมุ่งมั่นลดการเกิดของเสียและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้สอดคล้องกับ เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดไว้ โดยยึดแนวทางลำดับขั้นการจัดการของเสีย (Waste Hierarchy) กล่าวคือบริษัทให้ความสำคัญกับการป้องกันการเกิดของเสียเป็นอันดับแรก ตามด้วยการนำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) การรีไซเคิล (Recycling) และการกำจัดของเสียอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทส่งเสริมหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยลดปริมาณของเสียที่ต้อง นำไปฝังกลบ และสนับสนุนการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่มากที่สุดและดำเนินมาตรการคัดแยกของเสียตามประเภท เช่น กระดาษ พลาสติกและเศษ อาหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการรีไซเคิล ซึ่งไม่เพียงช่วยลดต้นทุนการจัดการของเสีย แต่ยังสร้างผลประโยชน์เชิงสิ่งแวดล้อม

ผลการดำเนินงาน



บริษัทให้ความสำคัญกับการคัดแยกขยะของเสียที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ โดยมีการแยกประเภทขยะรีไซเคิล เช่น กระดาษ พลาสติก กระป๋องอลูมิเนียม และขวดแก้ว ภายในพื้นที่สำนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อรวบรวมและส่งมอบให้กับ โครงการ Recycle Day ซึ่งเป็นโครงการที่ส่งเสริมการนำทรัพยากรกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างเหมาะสม การเข้าร่วมโครงการดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะของบริษัท โดยช่วยลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปกำจัดหรือฝังกลบ สนับสนุนการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีส่วนร่วมช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการคัดแยกและใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น โดยปี 2568 **บริษัทสามารถส่งมอบขยะรีไซเคิล (Recycle) รวมจำนวน 126.15 กิโลกรัมต่อปี**

การจัดการของเสีย

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

บริษัทมีการจัดการขยะและของเสียในกระบวนการดำเนินงานธุรกิจอย่างเป็นระบบตามหลักการ 3R (Reduce Reuse Recycle) มีระบบการคัดแยกขยะตามประเภทที่มีประสิทธิภาพ โดยบริษัทได้นำเครื่องย่อยเศษอาหารมาช่วยทำให้ขยะจากเศษอาหารเหลือทิ้งให้กลายเป็นปุ๋ยธรรมชาติและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ ควบคู่ไปกับการสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อลดการกำจัดขยะด้วยวิธีการฝังกลบ

เปลี่ยนเศษอาหารให้เป็นอาหารต้นไม้

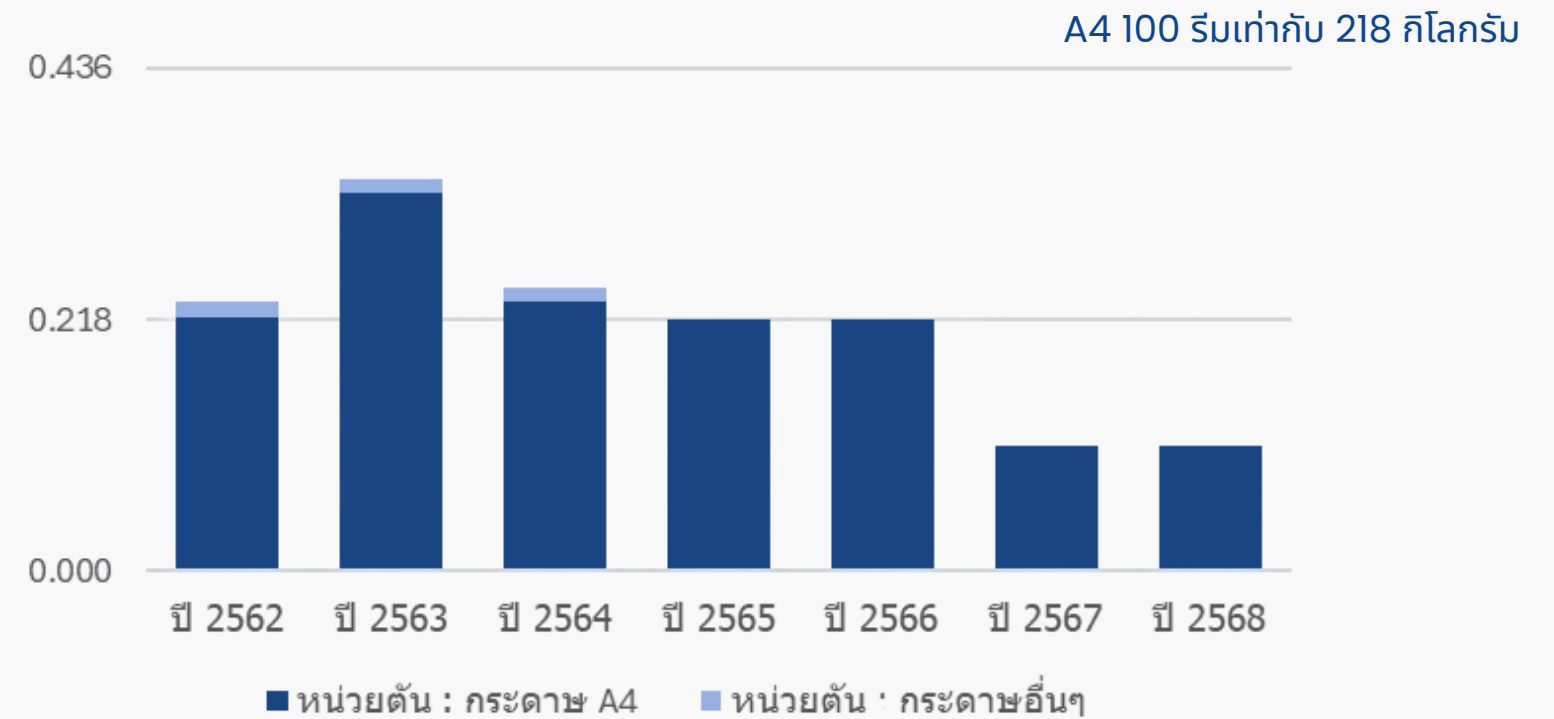


ลดปริมาณ
ขยะเศษอาหาร
ภายในสำนักงาน
▼ 90%

ในปี 2568 บริษัทให้ความสำคัญต่อการจัดการขยะจากเศษอาหารเหลือทิ้งให้กลายเป็นปุ๋ยธรรมชาติโดยได้นำเครื่องย่อยเศษอาหารอัตโนมัติเข้ามาใช้ภายในพื้นที่สำนักงาน และสามารถลดปริมาณขยะเศษอาหารได้ถึง 90% และนำไปใช้ประโยชน์เป็นปุ๋ยให้กับต้นไม้ซึ่งเป็นพื้นที่สีเขียวของสำนักงานได้อีกด้วย นอกจากนี้ บริษัทมีการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมในสำนักงานและรอบสถานประกอบการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในปี 2568 พบว่าค่ามาตรฐานคุณภาพอากาศ กลิ่น เสียง แสงสว่างอยู่ในเกณฑ์ปกติตามที่กฎหมายกำหนด และไม่พบกรณีสารเคมีรั่วไหลจากการดำเนินธุรกิจ

โครงการสร้างระบบไร้กระดาษอย่างยั่งยืนด้วย Paperless Office

การดำเนินธุรกิจของบริษัท ถือได้ว่าเป็นวัสดุสิ้นเปลืองที่จำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบธุรกิจ ทั้งในด้านการทำธุรกรรม "กระดาษ" ทางการเงิน เอกสารสำคัญที่ใช้ภายในองค์กร ตลอดจนการติดต่อสื่อสารข้อมูลไปยังลูกค้า (บริษัทประกันชีวิต) คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น จดหมายเวียน ใบเสร็จเอกสารสัญญา เอกสารพิจารณาการรับประกันภัย เป็นต้น บริษัทตระหนักดีว่าในการผลิตกระดาษจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรธรรมชาติในกระบวนการผลิตที่มีปริมาณมาก จึงได้บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพผ่านนวัตกรรมดิจิทัลมากขึ้น เพื่อลดการใช้กระดาษและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมผ่านระบบการทำงาน และมีการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบของไฟล์บนระบบคอมพิวเตอร์ของบริษัท แทนการจัดเก็บในรูปแบบกระดาษควบคู่กับการปรับปรุงระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และช่วยลดค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานของบริษัท ทั้งนี้ บริษัทได้จัดซื้อกระดาษ A4 และมีปริมาณการใช้เครื่องถ่ายเอกสาร ดังนี้



จากข้อมูลดังกล่าว พบว่าในปี 2568 บริษัทมีปริมาณการใช้เครื่องถ่ายเอกสารเฉลี่ย 3,481.58 แผ่นต่อเดือน ลดลงจากปี 2567 ซึ่งมี ค่าเฉลี่ย 3,614.22 แผ่นต่อเดือน หรือคิดเป็นการลดลงประมาณ 4% สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ Paperless Office ที่ช่วยลดการใช้กระดาษและสนับสนุนการดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม

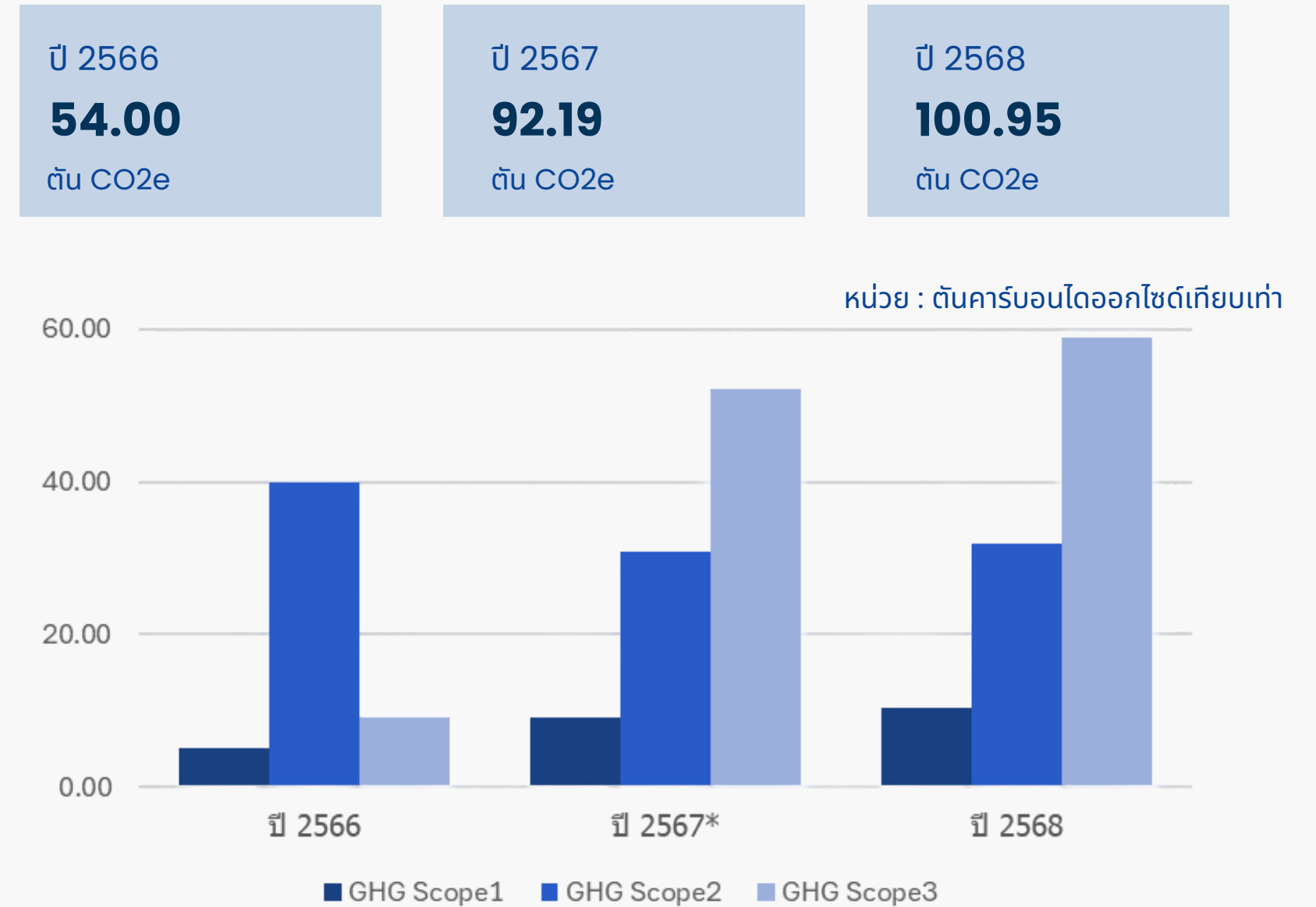
การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ถึงแม้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทจะไม่ได้ส่งผลกระทบต่อในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงในปริมาณมากเช่นอุตสาหกรรมอื่น แต่ บริษัทก็ไม่ได้ละเลยในการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ผ่านมาตรการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมการชดเชยการปล่อยคาร์บอน (Carbon Offset) เช่น การรณรงค์ให้พนักงานเดินทางโดยรถสาธารณะ การลดใช้กระดาษในการดำเนินธุรกิจ การจัดประชุมในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น รวมถึงบริษัทได้เก็บข้อมูลคาร์บอนฟุตพริ้นต์ของ องค์กร และคำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท โดยมีที่ปรึกษาจาก บริษัท คาร์บอนสมิธ จำกัด ซึ่งให้คำปรึกษาและตรวจสอบข้อมูลในการจัดทำรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทคาดหวังว่าจะจัดให้มีการทวนสอบจาก ผู้ประเมินที่ได้รับการรับรอง Carbon Footprint for Organization (CFO) จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ในปี 2569 เนื่องจากบริษัทมีการย้ายสำนักงานแห่งใหม่เมื่อเดือนเมษายน 2567 ที่ผ่าน มา ปัจจุบันบริษัทอยู่ระหว่างการติดตามและรวบรวมข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร เพื่อจัดทำข้อมูลปีฐาน (Base year) ภายใต้สภาพแวดล้อมการดำเนินงานของสำนักงานแห่งใหม่ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดเป้า หมายและแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกที่เหมาะสมในอนาคต

นอกจากนี้ บริษัทอยู่ระหว่างการศึกษานำแนวทางเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD) และ (International Financial Reporting Standards 2: IFRS S2) มาใช้ ซึ่งครอบคลุมด้านการกำกับดูแล กลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง รวมถึงตัวชี้วัดและเป้าหมาย โดยแนวทางนี้จะช่วยให้กลยุทธ์ด้าน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของบริษัทสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติในระดับสากล พร้อมยกระดับความรับผิดชอบต่อสังคม และความ โปร่งใส

ผลลัพธ์การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ในปี 2568 บริษัทมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมต่าง ๆ ครอบคลุมการดำเนินงานขอบเขตที่ 1-3 ดังนี้



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

สังคม

การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

การส่งเสริมความรู้ทางการเงินในเรื่องระบบประกันชีวิตและสุขภาพ

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยบริษัทดำเนินการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training Needs Analysis) ผ่านหลายมิติ ได้แก่ การพิจารณาตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) รวมถึงการพิจารณาแนวโน้มทางธุรกิจ กฎระเบียบ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และตอบโจทย์ทิศทางเชิงกลยุทธ์ของบริษัท



บริษัทกำหนด เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยมุ่งให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อาทิ การกำหนดเป้าหมายจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อพนักงานต่อปี รวมถึงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งครอบคลุมทั้งทักษะด้านวิชาชีพ (Technical Skills) ทักษะด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ (Leadership Skills) และทักษะด้านพฤติกรรมและการทำงานร่วมกัน (Soft Skills) โดยเฉพาะด้าน Empathy การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและเป้าหมายในการพัฒนาไปสู่การเป็น High Performance Organization (HPO)

บริษัทให้ความสำคัญกับ การติดตามและการวัดผลลัพธ์จากการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและทักษะในการทำงานของพนักงาน ผ่านการประเมินโดยหัวหน้างาน ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และความสามารถในการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้จริงในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดข้อผิดพลาด และยกระดับคุณภาพของผลงานโดยรวม

ในระดับองค์กร การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool และ Successor) เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน ลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ และสนับสนุนการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ บริษัทใช้ข้อมูลจากผลการประเมินและการติดตามผลการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลของโครงการพัฒนาบุคลากร และนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างยั่งยืน

ผลการดำเนินงานปี 2568

บริษัทมีพนักงานจำนวน 49 คน โดยพนักงานได้รับการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 250 หลักสูตร คิดเป็นจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมรวมประมาณ **2,867 ชั่วโมง** หรือเฉลี่ย **58.5 ชั่วโมงต่อพนักงานหนึ่งคน** ซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุมกลุ่มความรู้และทักษะที่หลากหลาย เช่น ความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะสายงาน การพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมและกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการทำงาน ตลอดจนหลักสูตรด้านภาวะผู้นำและการพัฒนาบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

เป้าหมายระยะยาว ปี 2570



จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปี
เฉลี่ยมากกว่า **80** ชั่วโมงขึ้นไป

เป้าหมาย ปี 2568



จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปี
เฉลี่ยมากกว่า **60** ชั่วโมงขึ้นไป

การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารความต่อเนื่องขององค์กรและการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสำหรับตำแหน่งสำคัญ โดยในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการจัดทำ ข้อมูลตำแหน่งงานเป้าหมาย (Critical Position Profile) อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิงสำคัญในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การสรรหาและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง ตลอดจนการออกแบบแผนพัฒนาศักยภาพผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง สำหรับการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งจากบุคลากรภายในองค์กร บริษัทพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพโดยอ้างอิงจาก Critical Position Profile ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งสำคัญขององค์กร เพื่อประเมินความพร้อมและศักยภาพของพนักงานในการรองรับบทบาทที่สูงขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ แผนสืบทอดตำแหน่งดังกล่าวถูกนำมาใช้รองรับกรณีตำแหน่งว่างลงจากการแต่งตั้ง โยกย้าย การลาออก หรือการพ้นจากตำแหน่งตามเกณฑ์อายุงานหรือเหตุอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่สะดุด



ผลการดำเนินงานปี 2568

ในปี 2568 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็น **Candidate Successor** ได้เข้าสู่กระบวนการ **ประเมินศักยภาพ (Assessment Test)** เพื่อประเมินความสามารถที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งในอนาคต **ครบ 100%** โดยผลการประเมินถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) รวมถึงการออกแบบกิจกรรมพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ ในปีที่ผ่านมา **บริษัทได้พัฒนาศักยภาพกลุ่ม Successor ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning)** โดยมอบหมาย **Project Assignment** ให้ผู้สืบทอดตำแหน่งมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งโครงการดังกล่าวไม่เพียงช่วยเสริมสร้างทักษะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การทำงานข้ามสายงาน และการบริหารโครงการให้แก่ผู้เข้าร่วมเท่านั้น แต่ยังสามารถนำผลลัพธ์จากโครงการมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการเติบโตขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

เป้าหมายระยะยาว ปี 2573



อัตราความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Readiness Rate) ที่พร้อมสืบทอดภายใน 3-5 ปี **มากกว่า 50%**

เป้าหมาย ปี 2568



Successor ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนา **ครบ 100%**

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทกำหนดให้ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation Model) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ โดยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการถ่ายทอดและเชื่อมโยง ความต้องการขององค์กรไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานและพนักงานแต่ละบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนมีทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร การกำหนดระบบประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ช่วยให้สามารถวัดผล และประเมินความสำเร็จของพนักงานได้อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสื่อสารแนวทางการประเมินผลให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและเข้าใจ เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ระบบประเมินผลที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

เพื่อผลักดันให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่บริษัทกำหนด บริษัทได้กำหนด ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) พร้อมเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งการประเมินผลนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ

Key Performance Indicators (KPIs)	Competency
<ul style="list-style-type: none"> Corporate KPIs – ตัวชี้วัดระดับองค์กร Department KPIs – ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน Individual KPIs – ตัวชี้วัดระดับบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> Core Employee Competency – ความสามารถพื้นฐานที่พนักงานทุกคนต้องมี Managerial Competency – ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

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

บริษัทได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนของพนักงานทั่วทั้งองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการปรับเงินเดือน โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งกำหนดการติดตามผลการดำเนินงานทุก ๆ 6 เดือน เพื่อให้พนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสามารถรับทราบระดับความสำเร็จของตนเอง ทั้งนี้ ในปี 2568 พนักงานของบริษัททุกคนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 100%

การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน



บริษัทกำหนดระเบียบปฏิบัติด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานอย่างชัดเจน โดยยึดหลักความเหมาะสม ความเป็นธรรม และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลงานในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ บริษัทได้ทบทวนและปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงานทั้งหมดให้สอดคล้องกับ กฎหมายแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขล่าสุด เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎหมาย มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และหลักธรรมาภิบาล บริษัทมีการเปรียบเทียบระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการกับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันเป็นระยะ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยนโยบายค่าตอบแทนของบริษัทครอบคลุมทั้งค่าตอบแทนระยะสั้นและระยะยาว อาทิ เงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ค่าเดินทาง ค่าล่วงเวลา รวมถึงสวัสดิการด้านการประกันชีวิต อุบัติเหตุ และสุขภาพ นอกจากนี้ บริษัทยังจัดให้มีสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม สวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉิน และสวัสดิการเงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย

เพื่อเป็นหลักประกันทางการเงินสำหรับพนักงานเมื่อต้องออกจากงานหรือเกษียณอายุ บริษัทได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเปิดให้พนักงานเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจ กองทุนนี้เป็นการสมทบจาก เงินสะสมของพนักงานและเงินสมทบจากบริษัทตามอายุงาน รวมถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุน โดยบริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการเลือกนโยบายการลงทุน (Employee Choice) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการเงินและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนนโยบายการลงทุนได้ ปีละ 4 ครั้ง

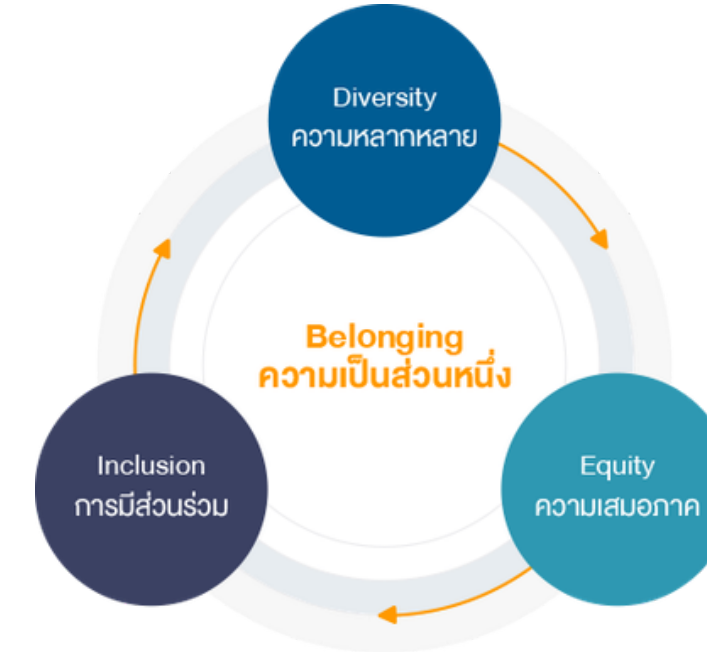
การจ้างงาน



บริษัทมีการวางแผนและบริหารจัดการอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยดำเนินการสรรหาพนักงานทดแทนทั้งจากภายในและภายนอกตามความจำเป็นทางธุรกิจ ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับคุณสมบัติ ศักยภาพ และความพร้อมของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน รวมถึงพิจารณาอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรม กระบวนการสรรหาพนักงานของบริษัทมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์บริษัท เว็บไซต์รับสมัครงานและโครงการ Friend Get Friend ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแนะนำบุคคลที่มีศักยภาพเข้าร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับองค์กร บริษัทให้ความสำคัญกับการพิจารณาพนักงานภายในก่อนเป็นอันดับแรกสำหรับตำแหน่งงานใหม่หรือตำแหน่งงานทดแทน และหากไม่สามารถสรรหาบุคลากรจากภายในได้ จึงจะพิจารณาสรรหาจากภายนอกต่อไป สำหรับกรณีการลาออกของพนักงาน

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการกระบวนการ Exit Interview กับพนักงานที่ลาออกทุกคน โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการโดยตรง เพื่อนำ Feedback และ Insight ที่ได้รับมาวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดทั้งปี และไม่มีพนักงานที่เป็น KeyMan ลาออกจากองค์กร

ความหลากหลาย การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม



บริษัทมีกระบวนการคัดเลือกพนักงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ คุณสมบัติ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยไม่มีการพิจารณาจาก ถิ่นกำเนิด สีผิว เพศ เพศสภาพ ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง ฐานะ ชาติตระกูล หรือปัจจัยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บริษัทส่งเสริม**ความหลากหลาย (Diversity)** และการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (**Equity & Inclusion**) โดยให้ความเคารพในสิทธิมนุษยชน ปฏิเสธการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ รวมถึงไม่นำเรื่องเพศ เพศสภาพ หรือเชื้อชาติมาเป็นอุปสรรคต่อโอกาสของบุคคลในการเข้าร่วมปฏิบัติงาน บริษัทสนับสนุนให้พนักงานสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของตนเองได้อย่างเหมาะสมภายใต้กรอบที่ไม่กระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีกระบวนการกำหนดค่าตอบแทนและโบนัสโดยไม่คำนึงถึงเพศ และมีการตรวจสอบความเท่าเทียมของสัดส่วนค่าตอบแทนอยู่เสมอ สามารถดูรายละเอียดความหลากหลายทางเพศและการตอบแทนพนักงานที่เท่าเทียมกันได้ที่หัวข้อ ข้อมูลสถิติด้านสังคม

นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแล้ว บริษัทให้ความสำคัญกับ สวัสดิการและการดูแลพนักงานที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถขอปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพและความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ได้รับผลกระทบต่อสุขภาพน้อยที่สุด พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การสร้างความผูกพันและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน



การดูแลและพัฒนาพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จ และความยั่งยืนขององค์กร บริษัทมุ่งเน้นการสร้าง ประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน (Employee Experience) ควบคู่ไปกับการเสริมสร้าง ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) เพื่อให้พนักงานมี ความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญ กับ การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะของพนักงานให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์องค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำผลจากการสำรวจความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Survey) ซึ่งดำเนินการเป็นประจำทุก ปีมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา บุคลากร บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของ Empathy และได้นำมา เป็น พื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งมีการ ทบทวนและ ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและ Core Employee Competency โดยผสมผสานแนวคิดของ Empathy เข้าไปอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อ ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน, ความร่วมมือ, และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความสำเร็จร่วมกัน

แนวทางดังกล่าวได้นำไปสู่ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในทิศทาง ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ทำให้พนักงานมี ประสบการณ์ที่ดี, มี ความผูกพัน, และมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถ ดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความสำเร็จใน ระยะยาว บริษัทมุ่งเน้นในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความเป็นผู้นำในการเป็น ผู้นำที่มีความเข้าใจ (Empathetic Leader) สำหรับผู้บริหารในทุก กระดับ โดยมีการวางรูปแบบการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายให้ผู้ บริหารไปดำเนินการต่อหลังการฝึกอบรมและมีการติดตามผลอย่างเป็นรูป ธรรม ทั้งนี้ เรายังมุ่งเน้นการสื่อสารกับพนักงานในด้านการแจ้งผลการ ดำเนินงานและเรื่องราวที่สำคัญผ่าน Townhall และ Executive Talk และเรายังคงมุ่งมั่นในการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ ภายในบริษัทอย่างต่อเนื่อง **ส่งผลให้ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานสูงถึง ร้อยละ 81.73% ซึ่งบริษัทได้มีการชี้แจงผลการสำรวจความผูกพันของพนักงาน ในกิจกรรม Townhall เพื่อสื่อสารให้พนักงานทราบ**

บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในทุกมิติ ทั้ง ด้านร่างกาย จิตใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่ตั้งอยู่บนความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพ ในความหลากหลาย (**Empathy, Well-being and Diversity, Equity & Inclusion: DEI**) บริษัทได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความผ่อนคลายและความ ผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ การจัดกิจกรรม Happy Hour เป็น ประจำเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้พบปะ พุดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ซึ่ง**ช่วยลด ความตึงเครียด เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม** และส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างแท้จริง

บริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกันทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการคิด ออกแบบ และ**จัดกิจกรรม Happy Hour ในแต่ละเดือน โดยพนักงานจะมี ส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดธีม** รูปแบบกิจกรรม ไปจนถึงการดำเนินกิจกรรม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม และการคำนึงถึง ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เช่น จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพของพนักงาน อย่างรอบด้าน อาทิ **การเชิญหมอนวดแผนไทยซึ่งเป็นผู้พิการทางสายตามา ให้บริการนวดผ่อนคลาย** เพื่อช่วยบรรเทาความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ควบคู่กับการจัดกิจกรรมเกมเพื่อการผ่อนคลายและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ภายในองค์กร นอกจากนี้ บริษัทได้จัด**กิจกรรม “Thank You & Sorry” เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้สื่อสารความรู้สึกเชิงบวกต่อกัน** ผ่านการเขียน การ์ดแสดงความขอบคุณและการขอโทษซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยส่งเสริมการ ตระหนักถึงอารมณ์ ความเข้าใจในมุมมองของผู้อื่น และการยอมรับความ แตกต่างระหว่างบุคคล โดยกิจกรรมดังกล่าวได้รับการตอบรับที่ดีจากพนักงาน สะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นโยบาย Hybrid Working และระบบ Flexi Time

บริษัทได้ปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับ รูปแบบปกติใหม่ (New Normal) อย่างต่อเนื่อง โดยยังคงนโยบาย Hybrid Working ซึ่งกำหนดให้พนักงานเข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงาน สัปดาห์ละ 3 วัน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นและการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ บริษัทขอความร่วมมือให้พนักงานเข้ามาทำงานพร้อมกันทุกวัน 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

นอกเหนือจากสวัสดิการข้างต้น บริษัทได้จัดตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีตัวแทนพนักงานจากฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 7 คน ร่วมเป็นสมาชิก เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับสวัสดิการ ผลประโยชน์ และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน โดยคณะกรรมการสวัสดิการยังมีบทบาทในการร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพนักงาน เช่น กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี งานปีใหม่ และงานเกษียณอายุพนักงาน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในองค์กร และบริษัทได้จัดตั้ง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎกระทรวงแรงงาน เพื่อดูแลและพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน โดยมีการประชุมติดตามและกำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีมาตรฐานที่เหมาะสมและปลอดภัย ซึ่งในปี 2568 ที่ผ่านมา บริษัทไม่มีอุบัติเหตุภายในองค์กร สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพของพนักงาน



นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในช่วงสำคัญของชีวิต โดยเฉพาะสิทธิและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และการดูแลครอบครัว ซึ่งบริษัทได้ ปรับปรุงแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ พ.ศ. 2568 โดยกำหนดให้พนักงานหญิงมีสิทธิลาคลอด 120 วันต่อการตั้งครรภ์ และ ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนจากนายจ้างใน 60 วัน ทั้งนี้ ในกรณีที่มิภาวะเจ็บป่วยรุนแรงหรือมีความพิการที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร พนักงานสามารถลาเพิ่มเติมได้อีก ไม่เกิน 15 วัน โดยได้รับค่าจ้างในอัตรา ร้อยละ 50 ตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับบทบาทของครอบครัวและการมีส่วนร่วมของคู่สมรสในการดูแลหลังคลอด โดยกำหนดให้พนักงาน (ไม่จำกัดเพศ) มีสิทธิลาเพื่อช่วยคู่สมรสที่คลอดบุตรได้สูงสุด 15 วัน โดยต้องใช้สิทธิ ภายใน 90 วันนับแต่วันที่คู่สมรสคลอดบุตร และได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนจากนายจ้าง ทั้งนี้ สิทธิการลาดังกล่าวเป็นไปตามแนวความคิดส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและการแบ่งปันบทบาทความรับผิดชอบในครอบครัว นอกจากสิทธิการลาแล้ว บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานที่ตั้งครรภ์หรือเพิ่งคลอดบุตรสามารถขอปรับเปลี่ยนลักษณะงานหรือรูปแบบการทำงาน เช่น การปรับหน้าที่การทำงานชั่วคราว หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ทั้งก่อนและหลังคลอด โดยบริษัทจะพิจารณาปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและบริบทของแต่ละบุคคล เพื่อคำนึงถึงความปลอดภัย สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัวอย่างรอบด้าน

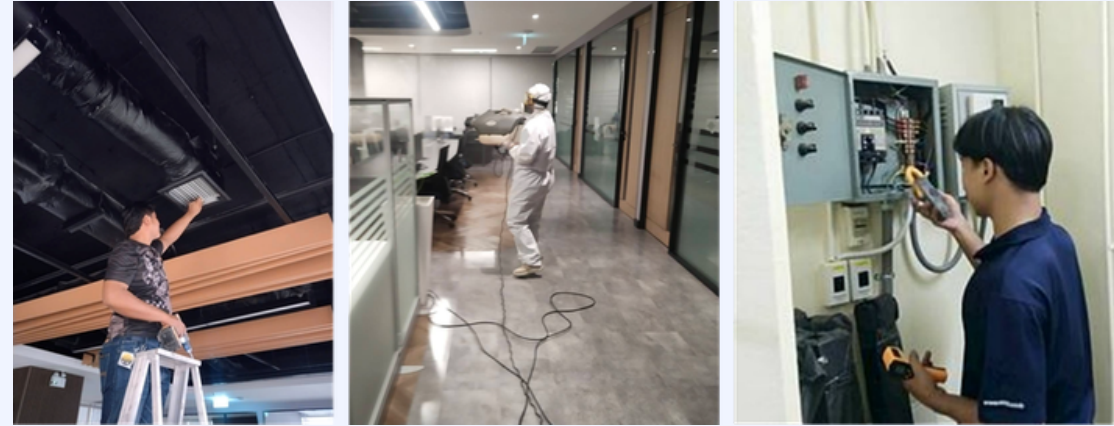
ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้างาน โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานก่อนเข้าทำงาน และมีการตรวจสุขภาพต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีตามกลุ่มอายุ จัดให้มีห้องสำหรับให้พนักงานจัดประชุมหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการรักษาสภาพแวดล้อมภายในบริษัทและชุมชนโดยรอบให้สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการอยู่ร่วมกันระหว่างองค์กรกับชุมชนและสังคมที่อยู่รอบ

ทั้งนี้ บริษัทมอบหมายให้ฝ่ายบริหารสำนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่พนักงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยในการทำงาน โดยได้จัดให้มีการอบรมพนักงานและบุคลากรให้เกิดความตระหนักด้านความปลอดภัย เช่น หลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น การซ่อมอพยพหนีไฟและกรณีเกิดแผ่นดินไหว เป็นประจำทุกปี เป็นต้น มีการตรวจสอบปรับปรุงซ่อมแซมสภาพของอุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ ให้พนักงานมีความปลอดภัยในการใช้งานและสามารถพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา โดยในปี 2568 ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย สุขลักษณะ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบริษัท
2. พัฒนาและปรับปรุงความปลอดภัย สุขลักษณะ และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน และ/หรือมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน และบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อกับ บริษัท
3. ปกป้องคุ้มครองพนักงานไม่ให้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยหรือเสี่ยงอันตราย เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุหรือการ เจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน
4. จัดหรือปรับปรุงสภาพงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. จัดให้มีการตรวจวัดคุณภาพอากาศ น้ำดื่ม กลิ่น เสียง แสงสว่าง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปกติตามที่กฎหมายกำหนด และไม่พบสารเคมีรั่วไหลจากการดำเนินธุรกิจ
6. จัดให้มีแผนควบคุมและป้องกันเหตุฉุกเฉินเพื่อจัดการกับเหตุฉุกเฉินหรือสภาวะวิกฤตของบริษัทย่างมีประสิทธิภาพ โดยซักซ้อมความพร้อมต่อการจัดการเหตุการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้นจนอาจทำให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงักได้

ทั้งนี้ ในปี 2568 ผลการตรวจประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง



การเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน

การดำเนินธุรกิจของบริษัทภายใต้สภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ อาทิ ภัยพิบัติ โรคระบาด หรือเหตุฉุกเฉิน หากเกิดขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจไม่สามารถดำเนินงานหรือให้บริการได้ตามปกติ จึงจำเป็นต้องอย่างยั้งที่บริษัทต้องจัดทำแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และเตรียมความพร้อมของทรัพยากร เพื่อรองรับการดำเนินงานในสถานการณ์ฉุกเฉินให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ รวมถึงมีการสื่อสารความรู้ความเข้าใจในบทบาทความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ โดยทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การดูแลสุขภาพของพนักงาน

บริษัทจัดให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพขั้นพื้นฐานแก่พนักงาน เพื่อดูแลสุขภาพ ปลอดภัย สุขภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการป้องกันความเสี่ยงด้านสุขภาพ การดูแลสุขภาพเบื้องต้น และการรองรับเหตุฉุกเฉินระหว่างเวลาทำงาน ผ่านการจัดสวัสดิการและมาตรการที่ครอบคลุม อาทิ การฉีดวัคซีนป้องกันโรค สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล รวมถึงการจัดให้มีเวชภัณฑ์พื้นฐานภายในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

เป้าหมายระยะยาว ปี 2568 – 2572



จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานเป็น **0** กรณี

ผลการดำเนินงาน



จำนวนการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานเป็น **0** กรณี

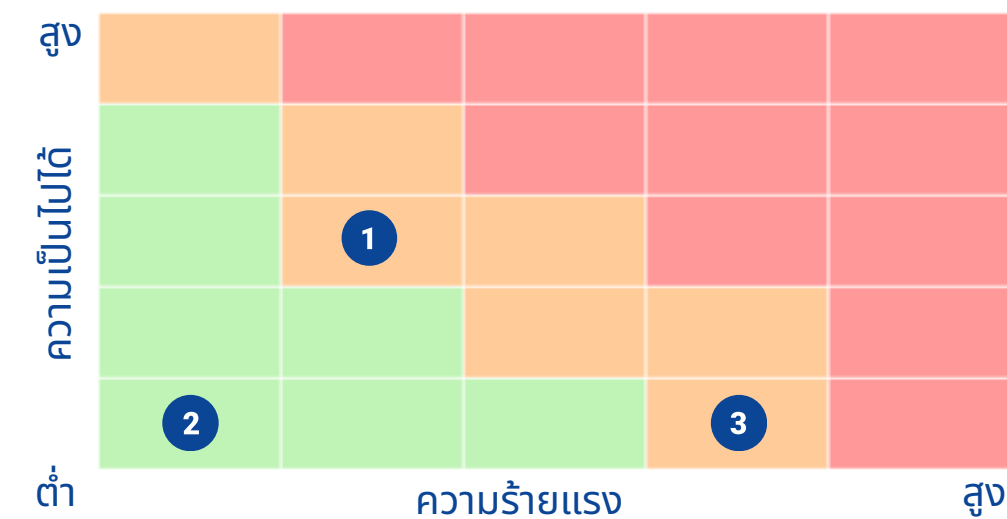
การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

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

อย่างไรก็ตาม หากพบว่ามีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทได้กำหนดแนวทางและขั้นตอนในการจัดการเพื่อลดผลกระทบและจำกัดความรุนแรงตามกรณี โดยยึดถือแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ในคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process : HRDD)

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



ประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนประเด็น

- 1 การมีชั่วโมงการทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน
- 2 การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมต่อผู้ถือหุ้น
- 3 การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า/พันธมิตรทางธุรกิจ

ประเด็นสำคัญที่มีความเสี่ยงสูงสุด คือ การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า/พันธมิตรทางธุรกิจ

ผลกระทบที่อาจจะเกิด : อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ อาจเกิดการโจรกรรม การสูญเสียบัญชีข้อมูลของบริษัท การปฏิบัติที่ไม่รัดกุมรอบคอบ เช่น การรวบรวมการจัดเก็บ การส่ง การเข้ารหัส การค้นหาและการลบข้อมูล รวมถึงการใช้ข้อมูลลูกค้าในทางที่ผิด อาจส่งผลให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้

มาตรการบรรเทาผลกระทบ : บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อปกป้องข้อมูลของลูกค้า เช่น นโยบายความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของลูกค้า นโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ นโยบายการควบคุมการเข้าถึงระบบแผนการจัดการเหตุละเมิดความปลอดภัยระบบสารสนเทศและไซเบอร์ โดยระบบการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลถูกผนวกอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน : บริษัทจัดให้มีช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้เสียในรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดกระบวนการตรวจสอบการบังคับใช้มาตรการทางวินัย การป้องกัน การบรรเทาผลกระทบ และการเยียวยาตามที่ระบุไว้ในกฎระเบียบบริษัทที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งมั่นที่จะสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

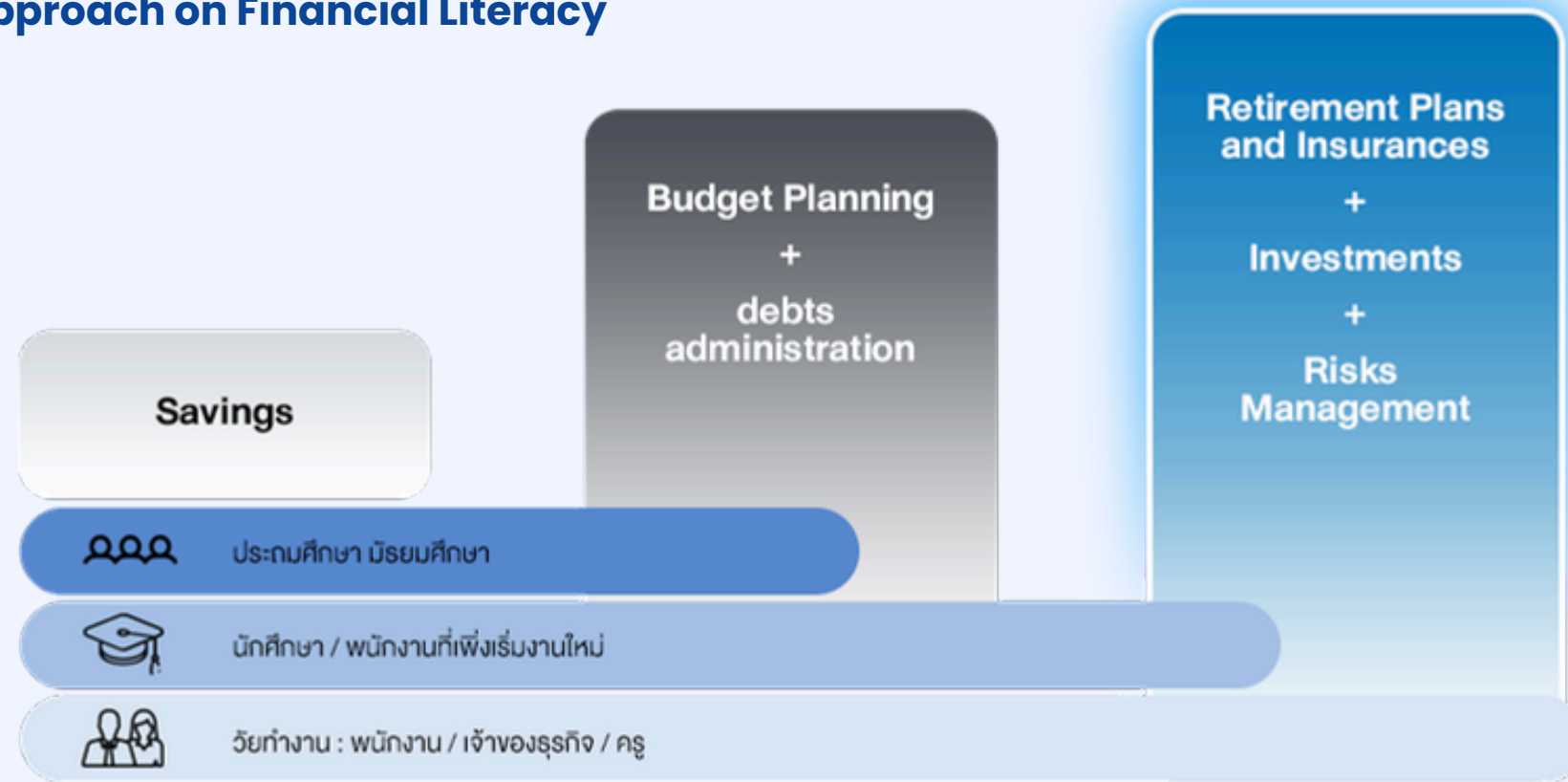
การป้องกัน บรรเทาและเยียวยา ผลกระทบที่เกิดขึ้น : ในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทมุ่งมั่นดำเนินการมาตรการแก้ไข และเยียวยาอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังทบทวนแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนมีประสิทธิภาพตลอดห่วงโซ่คุณค่า

เป้าหมาย: จำนวนกรณีการแจ้งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็น 0 กรณี
ผลการดำเนินงาน: จำนวนกรณีร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน 0 กรณี

การเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นด้านการสร้างความรู้ทางการเงินในเรื่องระบบประกันชีวิตและสุขภาพ

การให้ความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ในเรื่องระบบประกันชีวิตและสุขภาพ เป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลักด้านความยั่งยืนของบริษัท บริษัทได้เริ่มจัดให้มีโครงการ Financial Literacy มาตั้งแต่ปี 2562 โดยบริษัทจะเน้นการดำเนินงานใน 2 ด้านหลัก คือ ด้านที่ 1 การพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการเงินขั้นพื้นฐานของพนักงานบริษัท เนื่องจากพนักงานถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียสำคัญหลัก จำเป็นที่จะต้องมีความตระหนักรู้และเข้าใจการมีรากฐานทางการเงินที่ดี จึงควรเริ่มที่ตัวเองก่อน โดยท้ายที่สุดแล้ว พนักงานเองก็จะสามารถส่งมอบคุณค่าของเรื่องดังกล่าวไปยังลูกค้าและคนอื่นๆ ในสังคมให้เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ร่วมกัน และใน ด้านที่ 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

โครงการ “ESG DNA ชุดความรู้ด้านความยั่งยืนขององค์กร”

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



บริษัทได้รับมอบเกียรติบัตร โครงการ ESG DNA จัดขึ้น ณ หอประชุมศุภกรีย์ แก้วเจริญ อาคารตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งโครงการดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อสร้างการตระหนักรู้ให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร ให้เข้าใจหลักการพัฒนาองค์กรตามกรอบ ESG และปลูกฝัง DNA ด้านความยั่งยืนให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานภายในองค์กร ต่อยอดการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ พนักงานของ THREL ได้ผ่านการอบรมตามหลักสูตร และพร้อมเดินหน้าขับเคลื่อนองค์กรตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ESG) และตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในหมู่พนักงานนับเป็นพลังขับเคลื่อนในการเดินทางธุรกิจต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ โดยบริษัทสนับสนุนให้พนักงานใช้เวลาบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ เพื่อปลูกฝังค่านิยมแห่งการช่วยเหลือ เสริมสร้างให้เกิดความรัก ความสามัคคี และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมในหมู่พนักงาน โดยมุ่งเน้นทำกิจกรรม เพื่อสังคมที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ คือ กิจกรรมด้านการศึกษาและสาธารณสุข กิจกรรมช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน กิจกรรมดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม โดยแต่ละปีมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นพนักงานจิตอาสา ประมาณร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ในหลากหลายกิจกรรม

โครงการ "ไทยริไลฟ์หนึ่งคนให้ หลายคนรับ"



บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกิจของศูนย์บริจาคโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย ในการจัดหาปริมาณโลหิตให้มีความเพียงพอต่อการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในประเทศ เพื่อสนับสนุนให้คนในสังคมมีสุขภาพและชีวิตที่ดีขึ้น โดยร่วมรณรงค์ในการบริจาคโลหิตและสร้างการรับรู้เพื่อขยายเครือข่ายผู้บริจาคไปยังหมู่พนักงานและบุคคลภายนอก โดยเริ่มให้มีโครงการดังกล่าวมาตั้งแต่ปี 2562

การมีส่วนร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม

การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมนั้น เป็นบทบาทและหน้าที่สำคัญของทุกคนบนโลก เพื่อส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และจำเป็นในการดำรงชีวิตไปยังลูกหลานรุ่นต่อๆ ไป เพราะหากปราศจากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแล้ว มนุษย์คงไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยลำพัง บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการกระทำดังกล่าวไม่เพียงแต่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจแต่ยังก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

"กิจกรรมปล่อยปู ฟันฟูธรรมชาติ"



ร่วมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล จึงดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ภายใต้หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability) โดยได้จัดกิจกรรมปล่อยปู ณ กลุ่มประมงเรือเล็กอ่างศิลา เพื่อมีส่วนร่วมในการเพิ่มจำนวนสัตว์ทะเลและฟื้นฟูระบบนิเวศทางทะเล ตลอดจนสนับสนุนชุมชนประมงท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 14: Life Below Water)

ทั้งนี้ พนักงานของบริษัท จำนวน 40 คน ซึ่งคิดเป็น 80% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ได้เข้าร่วมกิจกรรม "ปล่อยปู ฟันฟูธรรมชาติ" ณ วนอุทยานปูม้า กลุ่มประมงเรือเล็กอ่างศิลา เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 โดยกิจกรรมในครั้งนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ บริษัท ในการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ระหว่างองค์กร ชุมชน และสิ่งแวดล้อม พร้อมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน

การกำกับดูแล

การกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ

การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

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

คณะกรรมการชด้อย

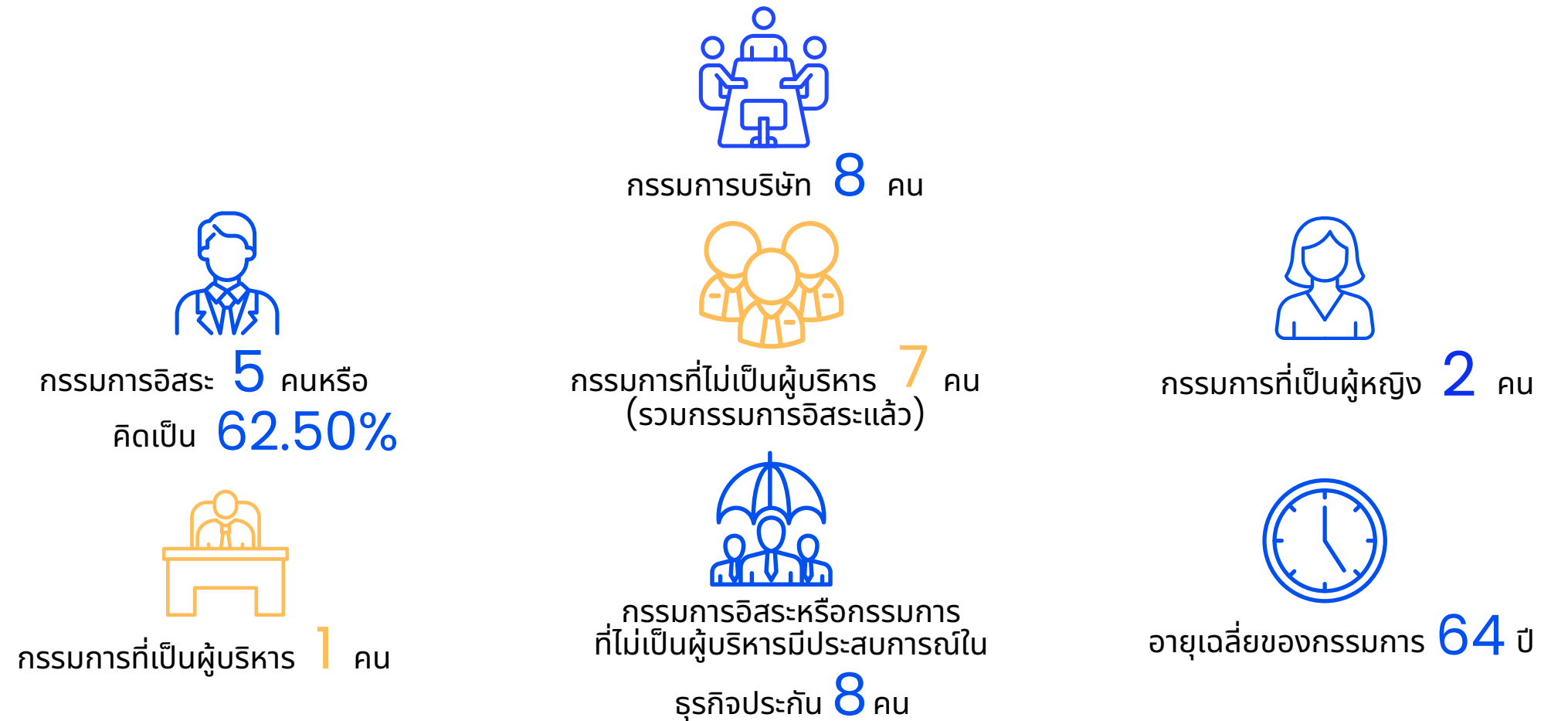


คณะกรรมการชด้อยซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทมีจำนวน 4 ชุด ซึ่งในการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการเข้ามาดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการชด้อยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกระบวนการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในหลายๆ ด้าน อาทิ วิทยุคุณวุฒิ ทัศนคติทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ ความเชี่ยวชาญในธุรกิจประจักษ์และธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จรรยาบรรณ ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ เป็นต้น

คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ ข้อกำหนดของกฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับตลอดจนมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น อีกทั้งได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการ (Board Charter) และคณะกรรมการชด้อยอื่นๆ เพื่อระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชด้อยให้มีความชัดเจน รวมถึงระบุอำนาจการตัดสินใจและแนวทางบริหารการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวได้เปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2568 ของบริษัท (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากหัวข้อ “โครงสร้างคณะกรรมการ”)

โครงสร้างของคณะกรรมการที่มีความหลากหลาย



บริษัทกำหนดให้โครงสร้างของคณะกรรมการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล ตลอดจนมีองค์ประกอบที่หลากหลาย ทั้งในด้านทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนาและความเชื่อ เพื่อให้มีความสอดคล้องตามนโยบายและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ คณะกรรมการมีนโยบายที่จะรักษาสมดุลขององค์ประกอบที่หลากหลายดังกล่าว

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

(% พนักงานที่ผ่านการอบรม)

100%

จรรยาบรรณพนักงาน และ Re-Orientation

100%

การต่อต้านคอร์รัปชันและประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน

100%

การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธนิวเคลียร์ทำลายล้างสูง (AML/CTPF)

บริษัทส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจรรยาบรรณธุรกิจ มีการสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ตระหนักและรับทราบโดยทั่วกันถึงความสำคัญของจรรยาบรรณและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและทำความเข้าใจ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน พร้อมทั้งเผยแพร่จรรยาบรรณและจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงนโยบายและมาตรการที่ส่งเสริมจรรยาบรรณทางธุรกิจไว้บนเว็บไซต์บริษัท และระบบ Share Point (Intranet) ของบริษัท

จรรยาบรรณทางธุรกิจ

จรรยาบรรณและจรรยาบรรณธุรกิจเป็นวินัยอย่างหนึ่ง ซึ่งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะถูกสอบสวนและลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสมอาจถึงขั้นให้พ้นจากการเป็นพนักงานและหากมีการกระทำที่เชื่อได้ว่าผิดกฎหมาย อาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

จรรยาบรรณที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจประกอบด้วย



จรรยาบรรณธุรกิจ



จรรยาบรรณกรรมการ



จรรยาบรรณพนักงาน

นโยบายและมาตรการที่ส่งเสริมจรรยาบรรณทางธุรกิจขององค์กร



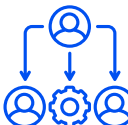
นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี



นโยบายการให้หรือรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง เงินบริจาคและการให้เงินสนับสนุน



นโยบายและขั้นตอนการทำรายการเกี่ยวโยง



นโยบายความเป็นส่วนตัวของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม



นโยบายด้านภาษี



นโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชัน



นโยบายการดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน



นโยบายหลักการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง



แนวปฏิบัติกำหนดระยะเวลาที่จะชำระเงินให้แก่คู่ค้า



นโยบายธรรมาภิบาลการลงทุน



นโยบายการดูแลข้อร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิด



จรรยาบรรณทางธุรกิจ



นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์



นโยบายควบคุมภายใน



นโยบายบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม



จรรยาบรรณคู่ค้า



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

บริษัทจัดให้มีช่องทางสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับรายละเอียดด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจหรือการดำเนินงานตามนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blowing Policy) สำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ในการสอบถามข้อมูลด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการกระทำที่สงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทูริต จีแอล คอร์ปอเรชั่น รวมถึงมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้มีการรายงานการแก้ไขปัญหาคากรณีที่พบเห็นการกระทำที่ผิดปกตอาจเข้าข่ายเป็นการประพฤติโดยมิชอบ โดยนโยบายดังกล่าวบริษัทได้มีการสื่อสารให้บุคคลภายนอกและพนักงานรับทราบ ดังนี้

ช่องทางภายในสำหรับพนักงาน	ช่องทางร้องเรียนของหน่วยงานภายนอก
<ul style="list-style-type: none"> ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสูงสุดสายงาน ฝ่ายบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ โทรศัพท์ จดหมายลงทะเบีย <p>ช่องทางการร้องเรียนผ่านบริษัท สำหรับพนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า หรือบุคคลอื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> ระบบ Whistle Blowing บนเว็บไซต์บริษัท https://www.thairelife.co.th/th/corporate-governance-whistle-blowing.php 	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านระบบ Whistle Blowing บนเว็บไซต์บริษัท https://www.thairelife.co.th/th/corporate-governance-whistle-blowing.php <ul style="list-style-type: none"> 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 2568 ไม่มีผู้แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดทางกฎหมายจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชันกับบริษัท

0

กรณี สำหรับเหตุการณ์ทุจริตและติดสินบน และฝ่าฝืนจรรยาบรรณในปี 2568

ไม่มี

ผู้แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดทางกฎหมายจริยธรรมทางธุรกิจ

100%

ของพนักงานทั้งหมดผ่านการอบรมและทดสอบความรู้ในนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน

การดำเนินการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

- ในปี 2568 บริษัทจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการคอร์รัปชันซึ่งฝ่ายต่างๆ ในบริษัทจะเป็นผู้ประเมินความเสี่ยงพร้อมระบุแผนการบริหารความเสี่ยงในเบื้องต้น และฝ่ายบริหารความเสี่ยงจะรับผิดชอบในการวิเคราะห์ ติดตาม ควบคุม กระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านการคอร์รัปชัน
- ยังมีฝ่ายตรวจสอบภายในที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินและติดตามความเสี่ยงจากการคอร์รัปชันการปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากการตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงแบบองค์รวม โดยคณะกรรมการบริษัทมีการทบทวนความเหมาะสมของนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันเป็นประจำปีละ 1 ครั้ง
- ทั้งนี้ บริษัทได้สื่อสารกับพนักงานทุกคน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับพนักงานใหม่ รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ต่างๆ ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทและระบบ Intranet เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม รวมทั้งสื่อสารไปยังบุคคลภายนอก เช่น ลูกค้า คู่ค้า บริษัทร่วม ผ่านทางหนังสือขอความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชันของบริษัท ซึ่งเป็นการส่งเสริมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง



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

การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

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

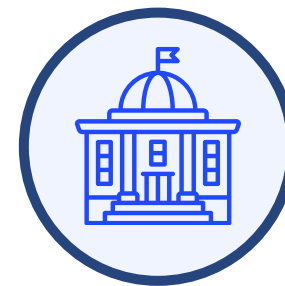
นโยบายการบริหารความเสี่ยง

บริษัทได้กำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยงของบริษัท ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการกำกับและการบริหาร ความเสี่ยงแบบองค์รวมและการประเมินความเสี่ยงและความมั่นคงทางการเงินของบริษัทประกันชีวิต พ.ศ. 2567 เพื่อสร้างความเข้าใจให้พนักงานทุกคนทราบถึงวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินการบริหารความเสี่ยง รวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในกระบวนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ความเสี่ยงทุกประเภท ได้รับการระบุ ประเมิน ติดตาม และควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลธุรกิจประกันภัยตามฐานะความเสี่ยง (Risk-Based Supervision)

ทั้งนี้ ในระหว่างปี 2568 บริษัทได้มีการดำเนินการตามกระบวนการ Feedback loop โดยคณะกรรมการบริษัท ที่มีต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และหน่วยงานบริหารความเสี่ยง กล่าวคือ มีการพิจารณาเห็นสมควรให้ยกระดับบริษัทมีการติดตามความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎเกณฑ์ (Compliance risk) ขึ้นเป็นความเสี่ยงหลักประจำปี 2568 รวมถึงเพิ่มการติดตามความเสี่ยงเกิดใหม่ (Emerging risk) ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละไตรมาส เช่น เหตุการณ์แผ่นดินไหว สถานการณ์มาตรการภาษีสหรัฐฯ สถานการณ์ความขัดแย้งภูมิรัฐศาสตร์

การทดสอบภาวะวิกฤตล่วงหน้า

สำนักงาน คปภ. ใช้การทดสอบสถานะของบริษัท ภายใต้สถานการณ์ความเสี่ยงจำลอง (Stress Test) เป็นเครื่องมือในการประเมินความทนทานของระบบประกันภัย และวัดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัยรวมกัน ที่ส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงินของบริษัท ซึ่งถูกใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามแบบ forward-looking โดยการจัดทำ Stress Test เป็นลักษณะ Top-Down Scenario เพื่อพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในเชิงมหภาคในระบบประกันภัย และเพื่อดูผลกระทบที่อาจมีความเชื่อมโยงกับภาคการเงินอื่น ซึ่งการทำการทดสอบดังกล่าว มีการจัดทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ บริษัทได้มีการจัดทำ การทดสอบ Stress test ตามแบบสำนักงาน คปภ. กำหนด และการทดสอบ Internal stress test ตามแบบการบริหารความเสี่ยงแบบองค์รวม (Enterprise Risk Management: ERM) และการประเมินความเสี่ยงและความมั่นคงทางการเงิน (Own Risk and Solvency Assessment: ORSA) หรือเรียกว่า ERM ORSA ภายใต้สถานการณ์ ดังนี้



สถานการณ์ทดสอบ Stress test ตามแบบสำนักงาน คปภ.

สถานการณ์แบบ Adverse ด้วย 2 ปัจจัยทดสอบ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการเงิน
2. ปัจจัยด้านประกันภัย



สถานการณ์ทดสอบตาม Internal stress test ตามแบบ ERM ORSA

โดยทำการทดสอบ 5 สถานการณ์ ได้แก่

1. สถานการณ์เศรษฐกิจมหภาค (Macroeconomic)
2. สถานการณ์วิกฤตทางการเงิน (Financial crisis)
3. สถานการณ์โรคระบาด (Pandemic)
4. สถานการณ์ที่บริษัทกำหนดขึ้นเอง (Self-select) และ
5. ภาวะวิกฤตแบบย้อนกลับ (Reverse stress test)

ผลการทดสอบในภาพรวมพบว่า บริษัทสามารถผ่านทุกสถานการณ์ที่กำหนดได้ โดยระดับเงินกองทุนยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่เพียงพอ ภายใต้ทุกสภาวะ สะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงและความสามารถในการรองรับความเสี่ยงของบริษัทได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ผลการทดสอบดังกล่าวได้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และนำเสนอสำนักงาน คปภ. เรียบร้อยแล้ว

วัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Culture)

บริษัทยังมุ่งเน้นให้การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรเช่นเดิม จึงมีการสื่อสารกับพนักงานเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และแนวทางการบริหาร ความเสี่ยงของสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นประจำในรูปแบบ ของการจัดประชุม Town hall meeting ซึ่งการบริหารความเสี่ยงใน องค์กรควรถูกปลูกฝังในความคิด พฤติกรรมและกิจกรรมของบุคลากรในทุก ระดับ มีการเชื่อมโยงไปยังการประเมินผลการดำเนินงานและการจ่ายผล ตอบแทน การบริหารความเสี่ยงนั้นจะต้องถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการ ทำงานของพนักงานทุกคนในองค์กร ดังนี้

1. กำหนดกรอบ นโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยง รวมทั้ง สื่อสารวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารความเสี่ยงของ องค์กรไปยังพนักงานทุกคน เพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของ การบริหารความเสี่ยง
2. จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรของบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารความเสี่ยงให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจ เกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อฝ่ายงาน องค์กร และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความเสี่ยงระหว่างหน่วยงาน ต่างๆ ภายในองค์กร
3. จัดทำระบบรายงานความเสียหาย (Incident Report) ที่อาจมีผลกระทบ ต่อการดำเนินงานของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อพิจารณาและเสนอแนะแนวทางปรับปรุง
4. จัดให้มีการเชื่อมโยงการบริหารความเสี่ยงและเงินกองทุน เข้ากับการ กำหนดกลยุทธ์และการตัดสินใจทางธุรกิจ รวมถึงกำหนดเป้าหมายที่มีความ สัมพันธ์กันทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านความเสี่ยง และด้านเงินกองทุน

5. จัดให้มีการทดสอบแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan: BCP) โดยแผนฉุกเฉินดังกล่าวได้ ครอบคลุมถึงการกำหนดระยะเวลาในการกู้คืนระบบ (Recovery Time Objective: RTO) ที่สอดคล้อง กับความสำคัญของระบบงานหลักของ บริษัท
6. จัดให้มีการทดสอบภาวะวิกฤติเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อ ทำความเข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดจากเหตุการณ์วิกฤติล่วงหน้า และ ประเมินความเพียงพอของมาตรการบริหารความเสี่ยง รวมถึงจัดให้มีการ ทดสอบสภาวะวิกฤติแบบเฉพาะกิจเมื่อมีเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อ อย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัท

พนักงานทุกคนตระหนักว่าการบริหารความเสี่ยงจะช่วยทำให้งานสำเร็จได้ดัง เป้าหมาย ช่วยปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากร ช่วยลดความสูญเสียที่จะเกิด ขึ้น ช่วยในการบริหารการใช้เงินกองทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการกับวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ที่จะ เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ได้เปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2568 ของบริษัท (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากหัวข้อ “การบริหารจัดการความเสี่ยง”)

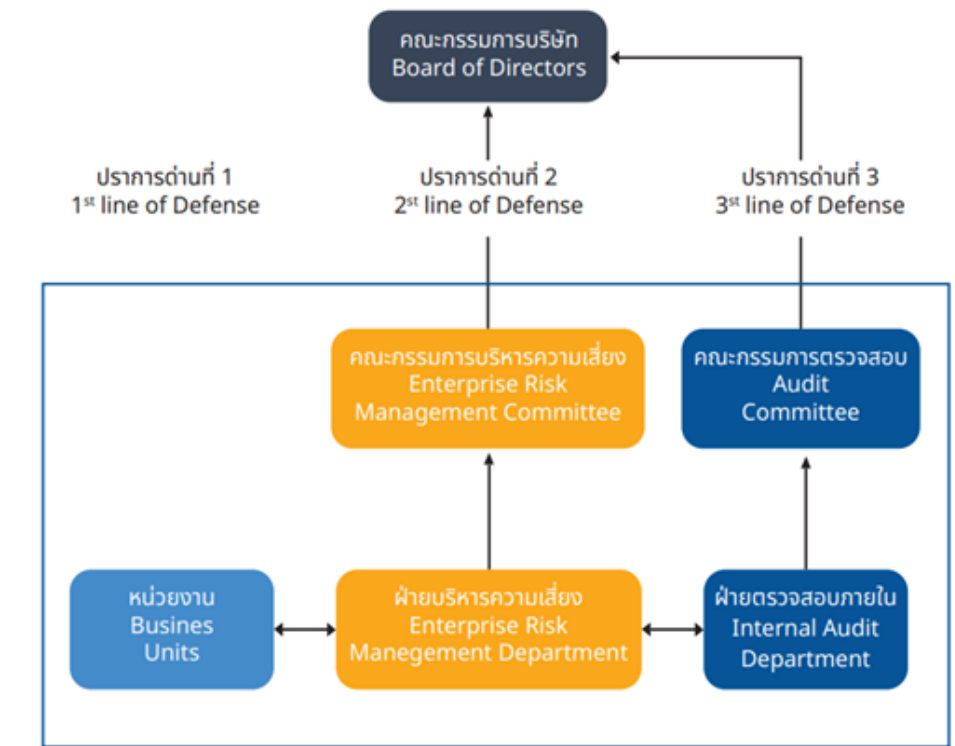


เป้าหมาย: การบริหารความเสี่ยงที่คำนึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล



ผลการดำเนินงาน: การบริหารความเสี่ยงขององค์กร ครอบคลุมประเด็นความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล

โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง



โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของบริษัทอยู่บนแนวคิด Three Lines of Defense โดยการกำกับดูแลส่วนที่ 1 (The first line of defense) เป็นส่วนกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงการดำเนินงานประจำวันของแต่ละหน่วยงาน อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารของแต่ละหน่วย งาน การกำกับดูแลส่วนที่ 2 (The second line of defense) เป็นส่วน กำกับดูแลความ ความเพียงพอ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ บริหารความเสี่ยง อยู่ภายใต้ การควบคุมดูแลของคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบริหารความ เสี่ยงเป็นผู้สนับสนุนการทำงาน การกำกับดูแลส่วนที่ 3 (The third line of defense) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเชื่อมั่นเกี่ยวกับประสิทธิผล ของการบริหารความเสี่ยงผ่านกลไกการตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย คณะ กรรมการตรวจสอบและฝ่ายตรวจสอบภายใน โดยรายละเอียดบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการแต่ละคณะสามารถดูรายละเอียดได้ที่ แบบ 56-1 One Report หัวข้อ การบริหารจัดการความเสี่ยง

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจประจักษ์ต้องเผชิญความท้าทายจากสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง และเทคโนโลยีที่เติบโตอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด ทำให้ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ หลายบริษัทในธุรกิจประจักษ์ จึงนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน พัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการลูกค้า เช่น การขายผลิตภัณฑ์ประจักษ์ชีวิตผ่านช่องทางออนไลน์ ระบบการจัดเก็บข้อมูลลูกค้า ระบบการพิจารณารับประกันภัย ระบบการเงินและบัญชี ระบบการจ่ายค่าสินไหมทดแทนและการจ่ายผลประโยชน์ตามกรมธรรม์ ประจักษ์ชีวิต ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยมีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นนั้น ย่อมมีความเสี่ยงแฝงมาด้วย ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Risk) และความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Threats) ที่ปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเป็นอย่างมาก อาจก่อให้เกิดความเสียหายและมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชน

บริษัทในฐานะบริษัทประจักษ์ชีวิตต่อ 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 มาใช้ในการดำเนินธุรกิจมีความครอบคลุมและสามารถป้องกันความเสียหายได้อย่างทันที่ รวมถึงบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการรักษาความปลอดภัยและการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สอดคล้องตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การกำกับดูแลของสำนักงาน คปภ. ที่เป็นมาตรฐานระดับสากล

0 กรณี

จำนวนลูกค้าและพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดความปลอดภัยทางไซเบอร์

ไม่มี

ค่าปรับหรือบทลงโทษที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลหรือเหตุการณ์ความปลอดภัยทางไซเบอร์

99%

ของพนักงานทั้งหมดผ่านการทดสอบความรู้ Cyber Security Awareness

การปลูกฝังวัฒนธรรมความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

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



ทั้งนี้ บริษัทยังได้จัดอบรมและทดสอบความรู้ในหัวข้อเรื่องกรอบและนโยบายการบริหารความเสี่ยงและการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ รวมถึงจัดให้มีการทดสอบการทำ 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 การจัดทำกิจกรรมหรือสิทธิพิเศษผ่านเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน แพลตฟอร์มที่บริษัทฯ และ/หรือ พันธมิตรทางธุรกิจใช้เป็นช่องทางในการโฆษณาสินค้า หรือ กรณีที่บริษัทฯ เข้าร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายในรูปแบบต่าง ๆ บริษัทฯ อาจมีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรงตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติฯหรืออาจได้รับข้อมูลส่วนบุคคลโดยอ้อมผ่านทางพันธมิตรทางธุรกิจตามมาตรา 27 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติฯ

อย่างไรก็ดี ด้วยปริมาณข้อมูลที่องค์กรธุรกิจนำประมวลผล ใช้ และจัดเก็บ มีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยพบว่าความเสี่ยงที่เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศและการโจมตีทางไซเบอร์ในยุคปัจจุบัน เกิดขึ้นบ่อยครั้งและรุนแรงมากขึ้น ซึ่งทำให้หน่วยงานกำกับดูแลได้ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์รวมถึงบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเข้มงวด และเพื่อให้มั่นใจว่าการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทนั้น จะบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามกฎหมาย รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลทั่วทั้งองค์กร

โดยในปี 2568 บริษัทได้มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบริษัทให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ ดังนี้

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



0 กรณี

บริษัทไม่พบเรื่องร้องเรียนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำรายงานความยั่งยืนขึ้นเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบถึงแนวทางการดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท โดยครอบคลุมผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2568

บริษัทมีการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนทุก 3 ปี หรือเมื่อมีสถานการณ์สำคัญเกิดขึ้น โดยพิจารณาถึงความเสี่ยงและโอกาสที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม Impact Materiality (Inside-Out) รวมถึงการพิจารณาประเด็นด้านความยั่งยืนที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานฐานะการเงิน และความสามารถในการสร้างมูลค่าของบริษัท Financial Materiality (Outside-In) โดยนำมารวบรวมและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นตามระดับผลกระทบที่มีต่อธุรกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม

บริษัทได้ดำเนินการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Topics) ตามหลักการ Double Materiality ของระเบียบว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนในภาคเอกชน (Corporate Sustainability Reporting Directive: CSRD) ของสหภาพยุโรปและใช้มาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI) ในการจัดทำรายงานความยั่งยืนฉบับนี้

การกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ปัจจุบันบริษัทได้ดำเนินการระบุและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืนจำนวน 10 ประเด็น โดยจะจัดกลุ่มตามระดับความสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ประเด็นสำคัญสูง (High Material Topics)

ประเด็นที่มีระดับผลกระทบสูงทั้งมิติของ Impact Materiality และ Financial Materiality ซึ่งบริษัทให้ความสำคัญในระดับเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดเป้าหมายแนวทาง และมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน พร้อมทั้งติดตามและรายงานผลการดำเนินงานอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญปานกลาง (Moderate Material Topics)

ประเด็นที่มีระดับผลกระทบในระดับปานกลาง ซึ่งบริษัทได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทธุรกิจ รวมถึงมีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามความเหมาะสม

ประเด็นที่ต้องเฝ้าระวัง (Monitoring Topics)

ประเด็นที่บริษัทมีการติดตามและเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานและแนวปฏิบัติมีความสอดคล้องกับมาตรฐาน กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ระดับ	ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
ประเด็นสำคัญสูง (High Material Topics)	ความสามารถในการทำกำไร
	ความสามารถในการเติบโต
	การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต
	ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
	ความรับผิดชอบในการรับประกันภัยต่อ
ประเด็นสำคัญปานกลาง (Moderate Material Topics)	การพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
	การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ
ประเด็นที่ต้องเฝ้าระวัง (Monitoring Topics)	การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
	การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
	การให้ความรู้ทางการเงินในเรื่องระบบประกันชีวิตและสุขภาพ

■ ด้านธุรกิจ ■ ด้านการกำกับดูแล ■ ด้านสังคม ■ ด้านสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุ : การปรับปรุงประเด็นจากปี 2567 ดังนี้

- เพิ่มประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นประเด็นใหม่ที่ต้องเฝ้าระวัง
- แยกประเด็นการบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต และประเด็นความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ออกจากกันอย่างชัดเจน
- พิจารณาทบทวนนำประเด็นการเสริมสร้างเศรษฐกิจของประเทศ และการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม ออกจากประเด็นสำคัญของบริษัท อย่างไรก็ตามบริษัทยังมีการดำเนินงานต่อประเด็นข้างต้นตามแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทธุรกิจ

การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทมีการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญตามพันธกิจของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการระบุการมีส่วนของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม เพื่อทบทวนการดำเนินงานของบริษัท ที่อาจเกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ - การเติบโตในองค์กรและการ พัฒนาศักยภาพ - กระบวนการสรรหาบุคลากร และการจ้างงานที่โปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ยุติธรรมและ โปร่งใส - การเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อรองรับการแข่งขันธุรกิจ - สื่อสารเงื่อนไขการจ้างงาน สิทธิประโยชน์ และนโยบายบริษัทอย่างโปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การรับเรื่องข้อร้องเรียน - การสำรวจความผูกพันพนักงาน - การอบรม / สัมมนา - การประชุม Town Halls
ผู้ถือหุ้น และนักลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นบริษัทที่มีผลประกอบการที่ดี มีความมั่นคง - สื่อความ แลกเปลี่ยนข้อมูล มีความโปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล - มีธรรมาภิบาลและปฏิบัติตามกฎหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารทิศทางกลยุทธ์ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ถือหุ้น ผ่านการประชุมผู้ถือหุ้น - เผยแพร่ข้อมูลต่อผู้ถือหุ้น นักลงทุน และนักวิเคราะห์ ผ่าน Opportunity Day และ Analyst Meeting 	<ul style="list-style-type: none"> - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี - การประชุมนัก วิเคราะห์ / การประชุม Opportunity Day - การประสานงานกับ หน่วยงาน Investor Relations (IR)
คู่ธุรกิจ / พันธมิตรทางธุรกิจ (บริษัท ประกันชีวิต) และลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ที่มีคุณภาพและสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและเศรษฐกิจกับ ลูกค้าซึ่งเป็นบริษัทประกันชีวิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ - สนับสนุนข้อมูล ความรู้ และความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ - พัฒนางานธุรกิจและปรับปรุงระบบงานให้ทันสมัย 	<ul style="list-style-type: none"> - เข้าพบกับลูกค้า เพื่อรับฟัง และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า รวมทั้ง แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของลูกค้า - ส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการ ที่มีคุณภาพตามความต้องการลูกค้า - ให้ข้อมูลโปร่งใส ชัดเจน และมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นธรรม รวมทั้งพัฒนาระบบงานเพื่อสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และตรงกับความต้องการลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การอบรม/ สัมมนา - การเข้าพบ/ประชุมกับลูกค้า (บริษัทประกันชีวิต)/พันธมิตรทางธุรกิจเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานธุรกิจของลูกค้าและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ลูกค้าหรือเจ้านาย	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาระบบภายในให้ พร้อมต่อการเติบโตของบริษัท - การแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมกับลูกค้า เพื่อหาแนวทางพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบงาน/โครงการ - ติดต่อหาโอกาสความร่วมมือและผลประโยชน์ร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - การรับเรื่องข้อร้องเรียน - การจัดซื้อจัดจ้าง / การทำสัญญา
หน่วยงานกำกับดูแลและหน่วยงานของรัฐ	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนนโยบายของหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อรักษาความมั่นคงทางการเงิน สภาพคล่อง ความเพียงพอของเงินกองทุน และการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจ - การปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลถูกต้องและครบถ้วนตามกฎระเบียบ - ทราดและให้ข้อคิดเห็น ข้อมูลด้านประกันภัยต่อของประเทศไทย เพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายเกี่ยวกับการประกันภัยต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก - การอบรม / สัมมนา - การเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์บริษัท
ชุมชนและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนโครงการเพื่อยก ระดับคุณภาพชีวิต เช่น กิจกรรมส่งเสริมด้านการ ศึกษา พัฒนาเยาวชน ด้านสาธารณสุข กิจกรรมช่วยเหลือ บรรเทาสาธารณภัย - ดำเนินกิจกรรมที่คำนึงถึง ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดกิจกรรมเพื่อสังคมผ่านโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ได้แก่ - โครงการ "ไทยรีไลฟ์แบ่งปัน สานฝันเพื่อน้อง" - โครงการ "ไทยรีไลฟ์หนึ่งคนให้ หลายคนรับ" - การมีส่วนร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การรับเรื่องข้อร้องเรียน

การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ



บริษัทส่งเสริมให้คุณในสังคมดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ผ่านโครงการการพัฒนาชุมชนที่สนับสนุนชุมชนห่างไกล ให้เข้าถึงความเป็นอยู่ที่ดี



บริษัทส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ของเยาวชนผ่านการดำเนินกิจกรรมสนับสนุน เช่น การส่งเสริมทักษะด้านกีฬา การสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ทางการเงินและประกันและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน



บริษัทส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ ผ่านกิจกรรมที่ให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมและมีโอกาสที่เท่าเทียมในการเป็นผู้นำ ในทุกระดับการตัดสินใจในองค์กรรวมถึงการไม่เลือกปฏิบัติในทุกกระบวนการของห่วงโซ่คุณค่า



บริษัทมุ่งขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนผ่านนโยบายการรับประกันต่อจากบริษัทประกันชีวิต (Policy Influence) และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการเข้าถึงการประกันและบริการทางการเงินแก่สังคม

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมั่นใจว่าการจ้างงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน ถูกกำหนดอย่างเป็นธรรม



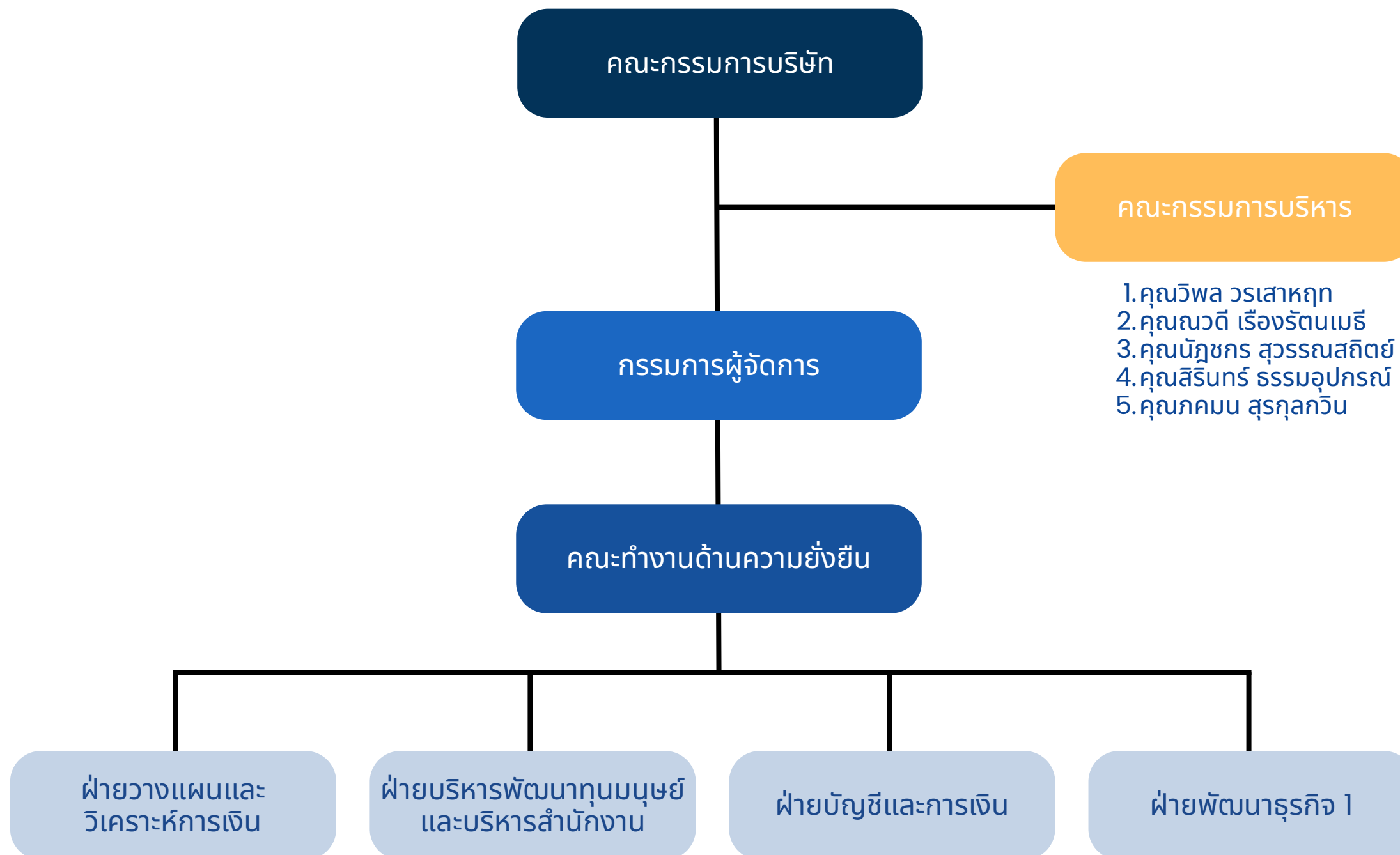
บริษัทใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนช่วยลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



บริษัทปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางที่เข้มงวด เพื่อส่งเสริมความเสมอภาค ความยุติธรรม และการต่อต้านการทุจริตและการคอร์รัปชัน รวมถึงการรับสินบนทุกรูปแบบ เพื่อป้องกันความขัดแย้งในสังคม

โครงสร้างการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน

บริษัทได้กำหนดโครงสร้างการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน และมีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ดังนี้



- ตัดสินใจในประเด็นที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย โดยการอนุมัติกรอบ การดำเนินงาน นโยบาย วัตถุประสงค์และพันธกิจ

- ติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- ผลักดันการมีส่วนร่วมของพนักงาน

- พนวกกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนกับกลยุทธ์ของบริษัท
- ติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

- คณะทำงานด้านความยั่งยืนประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายงานหลักที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการขับเคลื่อนโครงการด้านความยั่งยืน
- ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานกับผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายทุกส่วนงาน
- พัฒนาแผนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติของอุตสาหกรรม
- สื่อความด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งภายในและภายนอกของบริษัท ตลอดจนรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงาน และเปิดเผยสู่สาธารณะต่อไป

ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม	หน่วย	2568	2567	2566
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก				
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (GHG Scope 1)	Ton CO2e	10.27	10	5
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (GHG Scope 2)	Ton CO2e	31.84	31	40
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงและทางอ้อมรวม (GHG Scope 1 และ 2)	Ton CO2e	42.11	41	45
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (GHG Scope 1+2+3) ต่อคน	คน	2.06	1.86	0.98
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ (GHG Scope 3)	Ton CO2e	58.84	52.21	9
การใช้ไฟฟ้า				
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม	กิโลวัตต์-ชั่วโมง	67,029.00	61,821.00	78,159.00
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้	กิโลวัตต์-ชั่วโมง	67,029.00	61,821.00	78,159.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	กิโลวัตต์-ชั่วโมง	1,367.94	1,236.42	1,421.07
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน (พนักงาน))	กิโลวัตต์-ชั่วโมง	1,340.58	1,188.87	1,421.07
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม	บาท	331,544.47	322,016.30	443,689.80
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม	ร้อยละ	0.01	0.01	0.01
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม	ร้อยละ	0.01	0.01	0.01
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	บาท	6,766.21	6,440.33	8,067.09
การใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท				
น้ำมันเบนซิน	ลิตร	2,991.88	2,442.38	1,464.94

ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม	หน่วย	2568	2567	2566
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม	บาท	99,492.30	92,826.90	56,240.45
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม	บาท	0.00	0.00	0.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม	บาท	0.00	0.00	0.00
การใช้พลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)				
ปริมาณการใช้พลังงานรวม	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	70,020.88	64,263.38	79,623.94
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท	บาท	0.02689166	0.02336037	0.02338671
ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วย (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / คน (พนักงาน))	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	1,400.4176	1,235.8342	1,447.7080
การใช้น้ำ				
การใช้น้ำรวม	ลูกบาศก์เมตร	396	315	723
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น	ลูกบาศก์เมตร	396	315	723
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	ลูกบาศก์เมตร	8.08	6.30	13.15
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท)	บาท	0.00	0.00	0.00
ปริมาณการใช้น้ำสุกต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ตารางเมตร)	ลูกบาศก์เมตร	0.71480	0.56859	0.68857
ปริมาณการใช้น้ำสุกต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / คน (พนักงาน))	ลูกบาศก์เมตร	7.92000	6.05769	13.14545
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม	บาท	7,722.00	5,917.50	9,395.64
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม	บาท	0.00	0.00	0.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม	บาท	0.00	0.00	0.00
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	บาท	157.59	118.35	170.83

ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม	หน่วย	2568	2567	2566
ขยะและของเสีย				
ปริมาณขยะและของเสียรวม	กิโลกรัม	1,445.26	734.00	NA
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม	กิโลกรัม	1,445.26	734.00	NA
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การฝังกลบ	กิโลกรัม	1,445.26	734.00	NA
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม	กิโลกรัม	0.00	0.00	NA
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท)	บาท	0.00	0.00	NA
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท)	บาท	0.00	0.00	NA
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท)	บาท	0.00	0.00	NA
ขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle)				
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม	กิโลกรัม	126.15	86.00	71.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle)	กิโลกรัม	126.15	86.00	71.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle)	กิโลกรัม	126.15	86.00	71.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle)	กิโลกรัม	0.00	0.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม	ร้อยละ	8.73	11.72	NA
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม	ร้อยละ	8.73	11.72	NA

ข้อมูลสถิติด้านสังคม

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2568			2567			2566		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ข้อมูลด้านบุคลากร										
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	14	35	49	13	37	50	16	39	55
แยกตามประเภทสัญญาจ้าง										
พนักงานประจำ	คน	14	35	49	13	37	50	16	39	55
พนักงานสัญญาจ้าง	คน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
จำแนกตามระดับ										
Top Management	คน	1	4	5	1	4	5	2	4	6
Middle Management	คน	4	6	10	4	9	13	4	11	15
Junior Management	คน	2	15	17	1	14	15	2	12	14
Supervisor	คน	4	7	11	4	8	12	3	10	13
Officer	คน	3	3	6	3	2	5	5	2	7
จำแนกตามอายุ										
22 - 30	คน	4	6	10	4	6	10	5	4	9
31 - 40	คน	6	12	18	5	13	18	6	17	23
41 - 50	คน	1	13	14	1	14	15	3	15	18
51 - 60	คน	2	4	6	3	4	7	1	3	4
61 ขึ้นไป	คน	1	0	1	0	0	0	1	0	1
จำนวนพนักงานพิการ										
จำนวนพนักงานพิการ	คน	0	4	4	3	8	11	2	5	7
อัตราพนักงานพิการ	ร้อยละ	8%			22%			14%		

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2568			2567			2566		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมดในรอบปี										
จำนวนพนักงานใหม่	คน	1	2	3	0	5	5	4	8	12
ความหลากหลายทางเพศ และการตอบแทนพนักงานที่เท่าเทียมกัน										
จำนวนบุคลากรที่เป็นเพศหญิงทั้งหมด	คน		35	35		37	37		39	39
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง	คน		25	25		27	27		27	27
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้จัดการ	คน		21	21		14	14		23	23
จำนวนพนักงานเพศหญิงในระดับผู้บริหารระดับสูง	คน		4	4		4	4		4	4
จำนวนพนักงานเพศหญิงที่ดำเนินงานบริหารจัดการในฝ่ายที่สร้างรายได้ให้กับองค์กร อาทิ การขาย การตลาด การพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายลงทุน	คน		49	49		10	10		10	10
อัตราส่วนค่าตอบแทนพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	ร้อยละ	2.46			2.95			2.45		
ค่าเฉลี่ยการฝึกอบรม										
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยฝึกอบรมพนักงานต่อคนต่อปี	ชม/คน	58.5			62.5			69		
การมีส่วนร่วมของพนักงาน										
เป้าหมายการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวม	ร้อยละ	80			80			80		
ผลการประเมินสุขภาพองค์กร (คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร)	ร้อยละ	81.73			82.55			81.81		
ร้อยละของพนักงานที่ร่วมตอบแบบประเมิน	ร้อยละ	100			100			100		
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ										
ร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมกองทุน	ร้อยละ	100			98			96		

ข้อมูลสถิติด้านสังคม

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2568			2567			2566		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย										
ชั่วโมงทำงาน	ชั่วโมง	85,180.25			85,903.83			94,055.83		
สถิติการเจ็บป่วย เนื่องจากการปฏิบัติงาน	ครั้ง	0			0			0		
สถิติอุบัติเหตุไม่ร้ายแรง อาทิ ตกบันได สลื่นล้ม และชนประตู เป็นต้น	ครั้ง	0			0			0		
สถิติอุบัติเหตุร้ายแรงถึงแก่ชีวิต	ครั้ง	0			0			0		
ความรับผิดชอบต่อสังคม										
เงินสนับสนุนรวม	บาท	292,864.00			410,800.00			163,018.56		
เงินบริจาค	บาท	21,400.00			60,750.00			30,000.00		
การบริจาคในรูปแบบของสิ่งของและบริการ	บาท	401.00			12,277.86			35,865.15		
พนักงานที่ดำเนินงานจัดการกิจกรรมเพื่อสังคม	คน	3.00			3.00			3.00		

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

GRI content index

General disclosures

GRI Standard	Disclosure		Location		Omission Note	SDGs
			One Report	Sustainability Report		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Organizational details	p.107	p.54		
	2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	p.107	p.54		
	2-3	Reporting period, frequency, and contact point		p.54		
	2-4	Restatements of information		p.42		
	2-5	External assurance		p.54		
	2-6	Activities, value chain, and other business relationships		p.4-6		
	2-7	Employees		p.49-50		8
	2-8	Workers who are not employees		p.49-50		
	2-9	Governance structure and composition	p.107-108	p.35,46		16
	2-10	Nomination and selection of the highest governance body	p.89	p.35		
	2-11	Chair of the highest governance body	p.108	p.35		
	2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	p.117-118			
	2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	p.107	p.35,46		
	2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting		p.35		
	2-15	Conflicts of interest	p.160	p.36-37		16
	2-16	Communication of critical concerns	p.162-163	p.37		
	2-17	Collective knowledge of the highest governance body	p.145-148			

GRI Standard	Disclosure		Location		Omission Note	SDGs
			One Report	Sustainability Report		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	p.148-150			
	2-19	Remuneration policies	p.130-131			
	2-20	Process to determine remuneration	p.130-131			
	2-21	Annual total compensation ratio	p.131			
	2-22	Statement on sustainable development strategy		p.6, p.46		
	2-23	Policy commitments	p.31-33	p.6		
	2-24	Embedding policy commitments	p.31-33	p.6		
	2-25	Processes to remediate negative impacts		p.37, 43-44		
	2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	p.96, 162-163	p.37, 43-44		
	2-27	Compliance with laws and regulations	p.95-101	p.36-37		16
	2-28	Membership associations		p.54		
	2-29	Approach to stakeholder engagement	p.34-36	p.43-44		
	2-30	Collective bargaining agreements	p.54	p.29		

GRI content index

Material topics

GRI Standard	Disclosure		Location		Omission Note	SDGs	GRI Standard	Disclosure		Location		Omission Note	SDGs
			One Report	Sustainability Report						One Report	Sustainability Report		
GRI 3: Material Topics 2021	3-1	Process to determine material topics		p.42			GRI 306: Waste 2020	306-2	Management of significant waste-related impacts		p.21		12
	3-2	List of material topics		p.42				306-3	Waste generated		p.21, p.48		12
Profits Capability								306-4	Waste diverted from disposal		p.21, p.48		12
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.12				306-5	Waste directed to disposal		p.21, p.48		12
Competitive Advantage							Climate actions						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.13			GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.18,22		13
Responsible in Reinsurance							GRI 305: Emissions 2016	305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions		p.22, p.47		13
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.15				305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions		p.22, p.47		13
Operational Eco-efficiency								305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions		p.22, p.47		13
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.19		7,12,13		305-4	GHG emissions intensity		p.47		13
GRI 302 : Energy 2016	302-1	Energy consumption within the organization		p.19-20, p.47-48		7,12,13		305-5	Reduction of GHG emissions		p.19, p.47		13
	302-2	Energy consumption outside of the organization		p.47-48		7,12,13	Employee Development & Well-being						
	302-3	Energy intensity		p.47-48		7,12,13	GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.24 -29		4,5,8
	302-4	Reduction of energy consumption		p.19-21		7,12,13	GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Average hours of training per year per employee		p.24		4,5
GRI 303 : Water and Effluents 2018	303-3	Water withdrawal		p.20, p.47		6		404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs		p.24-25		4,5
	303-4	Water discharge		p.20	NA			404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews		p.25		4,5
	303-5	Water consumption		p.20, p.47		6							



GRI Standard	Disclosure		Location		Omission Note	SDGs
			One Report	Sustainability Report		
Employee welfare and well-being						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.28-p.29		
GRI 401: Employment 2016	401-1	New employee hires and employee turnover		p.49		5,8,10
	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees		p.26, p.49		3
	401-3	Parental leave		p.29		5
Occupational health and safety						
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1	Occupational health and safety management system	p.99-p.100	p.30		3
	403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation		p.30		3
	403-3	Occupational health services		p.30		3
	403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety		p.30		3
	403-5	Worker training on occupational health and safety		p.30		3
	403-6	Promotion of worker health		p.30		3
	403-9	Work-related injuries		p.30, p.50		3
	403-10	Work-related ill health		p.30, p.50		3
Talent attraction and retention						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	p.51, p.52	p.24, p.28		4
Human rights						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.31		5,10
Financial Well-being and financial literacy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.32		1,4,8,10

GRI Standard	Disclosure		One Report	Sustainability Report	Omission Note	SDGs
GRI 305: Emissions 2016	3-3	Management of material topics		p.27		5,10
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Diversity of governance bodies and employees		p.27		5,10
	405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men		p.49		5,10
GRI 406: Non-Discrimination 2016	406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken		p.31		5,10
Cybersecurity and data privacy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.40-p.41		
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data		p.40-p.41		16
Corporate governance						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	p.89-p.105	p.35		
Business ethics						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.36		
GRI 205: Anti-Corruption 2016	205-1	Operations assessed for risks related to corruption		p.37		
	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures		p.37		16
	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken		p.37		16
Risk and Crisis management						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics		p.38-39		

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ชื่อบริษัท

บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

เลขทะเบียนบริษัท

0107554000241

กลุ่มอุตสาหกรรม

กลุ่มธุรกิจการเงิน (ประกัน)

โทรศัพท์

02 666 9000

ลักษณะกิจการ

บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

เว็บไซต์

www.thairelife.co.th

พื้นที่ดำเนินธุรกิจ

ประเทศไทย

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่

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

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

การเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ

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

การรับรองคุณภาพรายงาน

ข้อมูลทางการเงินในรายงานฉบับนี้ นำข้อมูลจากระบบบัญชีเดียวกันกับที่ใช้จัดทำงบการเงินและข้อมูลทางการเงินที่แสดงในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2568 ของบริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สำหรับเนื้อหาและข้อมูลอื่นๆ นอกเหนือจากข้อมูลทางการเงินที่แสดงในรายงาน อาทิ ข้อมูลจากระบบการดำเนินงาน การบันทึกค่าจากหลักฐานทางบัญชี การประเมินค่าตัวเลขบนพื้นฐานที่มีหลักการ และยังไม่ได้มีการรับรองจากหน่วยงานภายนอก

รายงานฉบับก่อนหน้า

รายงานความยั่งยืน 2567 บริษัท ไทยริประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

