

เอกสารรับฟังความคิดเห็น

เลขที่ อนป. 51/2566

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และหลักการที่ปรับปรุงเพิ่มเติม

เผยแพร่เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2566

สำนักงานได้จัดทำเอกสารฉบับนี้ขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง
ท่านสามารถ download เอกสารเผยแพร่ฉบับนี้ได้จาก www.sec.or.th

ท่านสามารถส่งความเห็นหรือข้อเสนอแนะให้สำนักงานได้
ตามที่ติดต่อด้านล่าง หรือ e-mail: pajaree@sec.or.th thitimam@sec.or.th

วันสุดท้ายของการแสดงความคิดเห็น วันที่ 3 ธันวาคม 2566

ท่านสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้จากเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ดังนี้

1. นางสาวปจรรย์ เวชชบูล โทรศัพท 0-2263-6023
2. นางสาวฐิติมา มารุ่งเรือง โทรศัพท 0-2033-9572

สำนักงานขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น
และให้ข้อเสนอแนะมา ณ โอกาสนี้

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
เลขที่ 333/3 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ 1207 หรือ 0-2033-9999 โทรสาร: 0-2033-9660 อีเมล info@sec.or.th

1. ที่มา

1.1 สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (“สำนักงาน ก.ล.ต.”) ได้เปิดรับฟังความคิดเห็นต่อหลักการและร่างกฎหมายในการปรับปรุงพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (“พ.ร.บ. PVD”) ตามเอกสารรับฟังความคิดเห็นที่ อนป. 2/2566¹ เรื่อง การปรับปรุง พ.ร.บ. PVD เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (“PVD”) ระหว่างวันที่ 3 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 4 มีนาคม 2566 ผู้ให้ความเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักการที่เสนอ เพื่อ

(1) ปรับปรุงโครงสร้าง PVD เพื่อรองรับพัฒนาการ ความต้องการใช้ PVD ในปัจจุบัน โดยเฉพาะความต้องการใช้กองทุนหลายนายจ้างในลักษณะ pooled fund เพิ่มขึ้น แทนการจัดตั้งกองทุน แยกรายนายจ้างหรือกลุ่มนายจ้างที่อาจมีค่าใช้จ่ายสูงสำหรับนายจ้างขนาดเล็ก และการเปิดให้นายทะเบียนกลาง เพื่อให้ นายจ้างส่งเงินให้ลูกจ้างที่มีหลายกองทุนได้สะดวกขึ้น และช่วยให้ลูกจ้างเห็นภาพรวมนโยบายการลงทุนและสามารถติดตามจัดการกองทุนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(2) PVD มีกลไกการกำกับดูแลและคุ้มครองสมาชิกให้ได้รับความเป็นธรรมและมีความโปร่งใส เช่น การจัดให้มีข้อมูล PVD การกำหนดหลักเกณฑ์ของเอกสารจัดตั้งกองทุน การกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุน (fund committee : “FC”) การเพิ่มความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของนายจ้าง FC และผู้จัดการกองทุน รวมทั้งการปรับปรุงอำนาจในการกำกับดูแลกองทุนให้ชัดเจนขึ้น

(3) เพิ่มความยืดหยุ่นของการสะสมเงิน การจัดการเงินออม และรับเงินจากกองทุน เพื่อให้ PVD สามารถเป็นกลไกการออมและการลงทุนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การส่งเสริมการออมใน PVD ด้วยการมีเงื่อนไขการสมัครเป็นสมาชิกอัตโนมัติ (“automatic enrollment”) การเพิ่มความเหมาะสมในการเลือกนโยบายการลงทุนกรณีลูกจ้างไม่ได้แจ้งเลือกนโยบาย (default portfolio) การเพิ่มความยืดหยุ่นให้การรับเงิน การคงเงิน การรับเงินงวด เป็นต้น

1.2 สำนักงาน ก.ล.ต. ได้รับฟังความคิดเห็นของร่างกฎหมาย ไปพร้อมการรับฟังความคิดเห็น หลักการตามข้อ 1.1 โดย

(1) ร่างกฎหมายดังกล่าวยังไม่รวมประเด็น ตาม 1.1(1) และการปรับปรุงอำนาจในการกำกับดูแล PVD

(2) มีผู้แสดงความคิดเห็นที่สำคัญหลายประการ ส่วนมากต้องการความชัดเจนในทางปฏิบัติของการปรับปรุงโครงสร้างของ PVD ตามข้อ 1.1 และการปรับปรุงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจดทะเบียนและการดำเนินการอื่น ๆ ของนายจ้าง หรือ FC

(3) มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้กองทุนหลายนายจ้างประเภท pooled fund สามารถรองรับเงิน PVD ของลูกจ้างที่ไม่มีนายจ้างแล้วได้ เช่น เงิน PVD ที่ลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพแล้วและประสงค์จะโอนย้ายไปที่ pooled fund กองอื่น เพื่อให้ลูกจ้างมีทางเลือกในการลงทุนต่อเนื่องเพิ่มขึ้น และการพัฒนาแนวคิดเรื่องนายทะเบียนกลางเพิ่มเติม เพื่อช่วยในการรวบรวมข้อมูลภาพรวมการลงทุนของสมาชิก PVD

¹ <https://www.sec.or.th/Documents/PHS/Main/864/hearing022566.pdf>

และสามารถพัฒนาระบบเพื่อเก็บข้อมูลสมาชิก PVD รองรับการโอนย้ายระหว่างกองทุนสำหรับลูกจ้างที่มีการย้ายงาน และรองรับการให้ลูกจ้างเลือกลงทุนเองได้จากหลาย ๆ บริษัทจัดการ² (“บลจ.”) รวมทั้งประเด็นทางปฏิบัติอื่นๆ

1.3 สำนักงาน ก.ล.ต. ได้นำหลักการที่ปรับปรุงดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (“คณะกรรมการ ก.ล.ต.”) เพื่อพิจารณาในการประชุมครั้งที่ 13/2566 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2566 และคณะกรรมการ ก.ล.ต. มีมติเห็นชอบหลักการตามที่สำนักงาน ก.ล.ต. เสนอ และให้ดำเนินการตามกระบวนการร่างกฎหมายต่อไป สำนักงาน ก.ล.ต. จึงดำเนินการร่างพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. (“ร่าง พ.ร.บ. PVD”) และเปิดรับฟังความคิดเห็นต่อหลักการที่ปรับปรุงเพิ่มเติม และร่าง พ.ร.บ. PVD ทั้งฉบับในครั้งนี (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

2. เป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (Intended Outcome)

การเสนอแก้ไข พ.ร.บ. PVD ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

2.1 รองรับพัฒนาการของโครงสร้าง PVD ประเภท pooled fund เพื่อให้การบริหารจัดการเงิน PVD เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาล (“governance”) ที่เหมาะสม และลดข้อจำกัดในการคัดเลือกนโยบายการลงทุนซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างสามารถเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมได้ รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติมากขึ้น

2.2 เพิ่มประสิทธิภาพของ PVD ให้มีกลไกการคุ้มครองและดูแลสิทธิประโยชน์สร้างความยืดหยุ่นและเป็นธรรมให้แก่สมาชิก PVD

2.3 ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในการกำกับดูแล มีการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม รวมถึงการทำให้เกิดมาตรฐาน ความชัดเจน และลดภาระในการปฏิบัติงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. สรุปสาระสำคัญของร่าง พ.ร.บ. PVD และการแก้ไข

3.1 การปรับโครงสร้าง และยกระดับ governance ของ PVD

โครงสร้างปัจจุบัน : พ.ร.บ. PVD ปัจจุบันกำหนดให้ PVD จะมีขึ้นได้ต่อเมื่อลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันจัดตั้งขึ้นและได้จดทะเบียนตาม พ.ร.บ. PVD โดยมี FC ทำหน้าที่เป็นผู้แทนนิติบุคคลในการเลือกผู้จัดการกองทุน กำหนดนโยบายการลงทุน และดำเนินการอื่น

โครงสร้างดังกล่าวมีแนวคิดมาจากการตั้งกองทุนขึ้นมารองรับการจัดการเงินสำรองเลี้ยงชีพซึ่งประกอบด้วยเงินสะสมและเงินสมทบของลูกจ้างที่มีนายจ้างรายเดียวกัน (single fund) โดยกองทุนเป็นนิติบุคคลต่างหาก เพื่อแยกเงินสำรองเลี้ยงชีพออกจากทรัพย์สินของนายจ้าง

² หมายถึงบริษัทที่สามารถประกอบธุรกิจจัดการ PVD

โดยที่การจัดตั้งกองทุนแยกของนายจ้างแต่ละราย อาจเป็นต้นทุนในสัดส่วนที่สูงของกองทุนที่มีสมาชิกหรือเงินในกองทุนไม่มาก จึงได้มีการแก้ไข พ.ร.บ. PVD ให้รองรับการจัดตั้งกองทุนที่มีนายจ้างหลายรายได้เพื่อเฉลี่ยต้นทุนกันได้ เช่น นายจ้างที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน รวมตัวกันจัดตั้งกองทุนขึ้นเพื่อบริหาร PVD ของลูกจ้างในกลุ่ม (group fund) เป็นต้น โดยยังสามารถใช้โครงสร้างกองทุน และการมี FC ดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงการคัดเลือกผู้จัดการกองทุน และการกำหนดนโยบายการลงทุนได้

อย่างไรก็ดี ในกรณีลูกจ้างขนาดเล็ก การจัดตั้งกองทุน หรือรวมกลุ่มกับนายจ้างอื่น อาจทำได้ไม่สะดวกนัก ในทางปฏิบัติ บลจ. จึงได้จัดให้มีกองทุนในลักษณะคล้ายกองทุนรวม (pooled fund) และชวนนายจ้างและลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก โดยนายจ้างแต่ละรายไม่จำเป็นต้องรู้จักกัน และสมาชิกสามารถเลือกลงทุนในนโยบายที่ บลจ. เสนอให้เลือกได้ ซึ่งช่วยลดต้นทุนในการดำเนินการ และช่วยให้ FC และลูกจ้างมีทางเลือกในการลงทุนมากขึ้น ในช่วงที่ผ่านมา กองทุนในลักษณะ pooled fund จึงมีการเติบโตสูง โดยมีข้อมูลกองทุนแต่ละประเภท ณ 30 มิถุนายน 2566 ดังนี้

ประเภทกองทุน	NAV (ล้านบาท)	จำนวนกอง	จำนวนนายจ้าง	จำนวนสมาชิก
Single fund	272,942	112	109	322,113
Group fund	578,103	207	2,206	799,144
Pooled fund	535,651	42	20,650	1,783,542
รวม	1,386,696	361	22,965	2,904,799

ปัญหา : พ.ร.บ. PVD ปัจจุบันไม่ได้มีโครงสร้างรองรับ pooled fund ไว้เป็นการเฉพาะ การจัดตั้ง pooled fund ที่ผ่านมา จึงใช้โครงสร้างของกองทุนหลายนายจ้าง โดยต้องมีนายจ้างลูกจ้างตกลงกันจัดให้มี PVD ของนายจ้างแต่ละราย เป็นส่วนหนึ่งของการจัดตั้ง pooled fund และมีคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนนายจ้างลูกจ้างเป็น FC ดังนั้น จึงทำให้

(1) โครงสร้างการกำกับดูแล (governance structure) และข้อบังคับของ pooled fund ไม่มีประสิทธิภาพ อาจมี FC เป็นพันธมิตร ไม่สะท้อนโครงสร้างนิติสัมพันธ์ที่ลูกจ้างนายจ้างแต่ละรายตกลงกันเรื่องการจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ และแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะส่วนนายจ้างนั้น ๆ

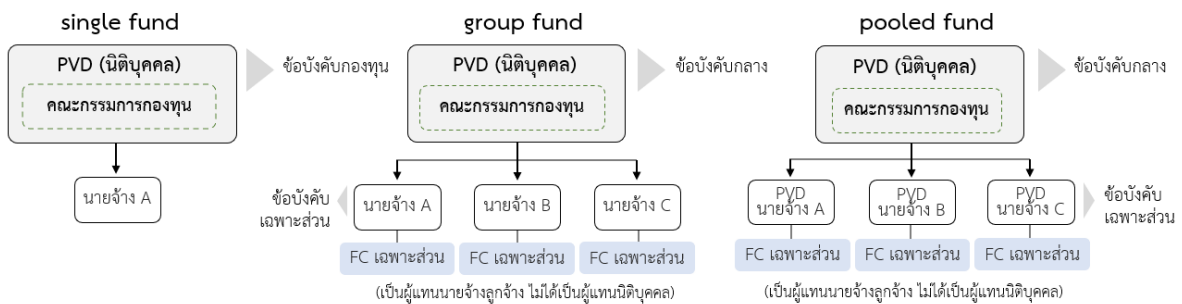
(2) เมื่อข้อบังคับเฉพาะส่วน เป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับ pooled fund การย้ายกองทุนเพื่อเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม อาจหมายถึงการเลิกกองทุนเฉพาะส่วน และจดทะเบียนข้อบังคับกับกองทุนใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความยุ่งยากและเป็นอุปสรรคต่อการเลือกการลงทุนที่ดีที่สุดของ FC หรือสมาชิก นอกจากนี้ โครงสร้างดังกล่าวยังไม่รองรับให้สมาชิกสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้เอง ซึ่งการเลือกนโยบายการลงทุนยังต้องพึ่งพิงกับการมีข้อบังคับเฉพาะส่วนรายนายจ้างนั้นๆ รองรับด้วย

(3) ในกรณีที่นายจ้างและ FC จัดให้ลูกจ้างสามารถเลือกลงทุนได้ในหลายกองทุน ต้องมีการจัดทำข้อบังคับกองทุนหรือข้อบังคับเฉพาะส่วนรายนายจ้างสำหรับแต่ละกองทุนที่มีข้อกำหนดเรื่องอัตราสะสม-สมทบ เงื่อนไขการจ่ายเงิน และรายการอื่นที่กำหนดตามกฎหมายทุกกองทุน ทั้ง ๆ ที่การหักเงินและการจ่ายเงินสะสม เงินสมทบของลูกจ้างในทุกกองทุนต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขข้อตกลงเดียวกัน หากลูกจ้างเลือกลงทุนหลายกองทุนและมีข้อพิพาทในเรื่องดังกล่าว หรือหากมีการแก้ไขเงื่อนไขที่ตกลงดังกล่าวแต่ไม่ได้ดำเนินการแก้ไขให้ตรงกันในทุกกองทุน อาจเกิดความไม่สอดคล้องในการปฏิบัติได้

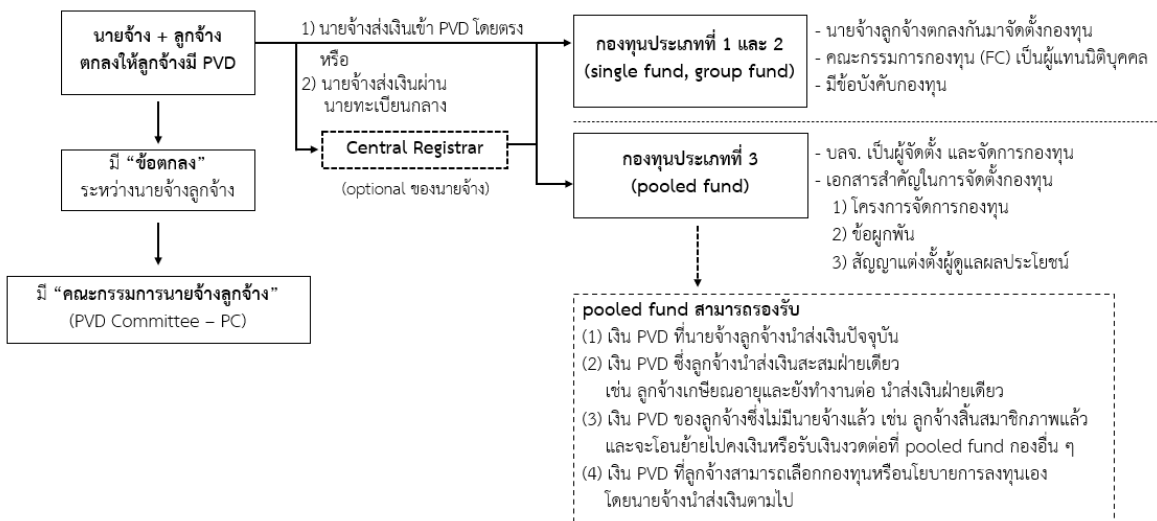
นอกจากนี้ กฎหมายปัจจุบันยังไม่รองรับหรือครอบคลุมไปถึงการจัดให้มีคณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วน
รายนายจ้างด้วย

(4) เมื่อมีกรรมการกองทุนกระจายตัวจำนวนมาก จึงไม่มีกรรมการรายใดหรือ
กลไกในการติดตามการบริหารจัดการลงทุนอย่างเพียงพอ โดยไม่มีกลไกในทำนองเดียวกับผู้ดูแลผลประโยชน์
ของกองทุนรวม เพื่อทำหน้าที่ในการติดตามการลงทุนให้เป็นไปตามนโยบายการลงทุนที่กำหนด มีการคำนวณ
NAV ถูกต้อง หรือมีการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเพียงพอ

โครงสร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพปัจจุบัน



แนวทางที่เสนอ เห็นควรแก้ไข พ.ร.บ. PVD เพื่อรองรับการจัดให้ลูกจ้างมี PVD ดังนี้



3.1.1 รูปแบบ และการจัดให้มี PVD

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างมีเงินสำรองเลี้ยงชีพ และเป็น
สมาชิก PVD โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบได้ใน 3 ลักษณะคือ

กองทุนประเภทที่ 1 หรือกองทุนที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตั้งขึ้นเพื่อจัดการ
เงินสำรองเลี้ยงชีพรายนายจ้าง เช่นเดียวกับ PVD นายจ้างคนเดียวปัจจุบัน (**single fund**)

กองทุนประเภทที่ 2 หรือกองทุนประเภทที่ 1 ที่มีหลายนายจ้าง ทำนองเดียวกับ
กองทุนหลายนายจ้างของบริษัทในกลุ่มปัจจุบัน (**group fund**)

กองทุนประเภทที่ 3 หรือกองทุนที่ บลจ. จัดตั้งขึ้น เพื่อรองรับการจัดการเงินสำรองเลี้ยงชีพที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุน กองทุนนี้กำหนดขึ้นเพิ่มเติมเพื่อรองรับ **pooled fund** โดยมีโครงสร้างและการกำกับดูแลในลักษณะเทียบเคียงกับกองทุนรวม

3.1.2 บทบาทอำนาจหน้าที่ และนิติสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ

ข้อบังคับ PVD ปัจจุบัน เป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ 3 ด้านไว้ในที่เดียว คือ (1) การตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องการจ่ายเงินสะสม การจ่ายเงินสมทบ การรับเงินเพื่อรองรับการจัดให้ลูกจ้างมี PVD (2) การจัดตั้งกองทุนเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้าง ลูกจ้าง และ บลจ. โดยมี FC เป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน และ (3) การบริหารจัดการการลงทุนในกองทุน การรวมดังกล่าวทำให้ต้องมีการจัดทำหรือยกเลิกข้อบังคับหรือข้อบังคับเฉพาะส่วนรายนายจ้างทุกครั้งที่มีการเพิ่ม ลด หรือเปลี่ยนกองทุนที่จัดให้ลูกจ้างเลือกลงทุน

เพื่อให้เกิดความชัดเจน อำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างสามารถเลือกลงทุน (employee's choice) ได้อย่างแท้จริง จึงเห็นควรแยกการกอนิติสัมพันธ์ และบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อการจัดให้ลูกจ้างมี PVD

ให้รองรับด้วยข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (“ข้อตกลงฯ”) ซึ่งตกลงกันในเรื่องการจ่ายเงินสะสม การจ่ายเงินสมทบ การจัดให้เป็นสมาชิกกองทุน การรับเงิน การนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบ การจ่ายเงินเมื่อสิ้นสมาชิกภาพจาก PVD และสิทธิหน้าที่ต่าง ๆ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นต้น

ในการดำเนินการดังกล่าว ให้มีคณะกรรมการนายจ้างและลูกจ้าง (Provident Fund Committee: “PC”) เพื่อดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลง ดังนี้

(ก) คัดเลือกประเภทกองทุน บลจ. และนโยบายการลงทุนเพื่อให้ลูกจ้างเลือกเป็นสมาชิกหรือจัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสำหรับการจัดการเงินสำรองเลี้ยงชีพ

(ข) ดูแลให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลงฯ รวมทั้งดูแลการแก้ไขข้อตกลงฯ ซึ่งหากเป็นการแก้ไขที่กระทบสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างหรือนายจ้างอย่างมีนัยสำคัญ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือนายจ้างด้วย

(ค) เป็น FC หรือแต่งตั้งกรรมการบางส่วนเป็น FC ในกรณีกองทุนประเภทที่ 1 (single fund) และกองทุนประเภทที่ 2 (group fund)

(ง) หน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการ ก.ล.ต. ประกาศกำหนด

ทั้งนี้ PC ดังกล่าวมีหน้าที่ร่วมกันพิจารณาตัดสินใจเพื่อรักษาประโยชน์ของลูกจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว ให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จัดทะเบียนข้อตกลงฯ จัดทะเบียนรายชื่อกรรมการ PC เป็นต้น

(2) การจัดตั้งกองทุนเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีได้ 3 ประเภทตาม 3.1.1 โดย

กองทุนประเภทที่ 1 (single fund) หรือ กองทุนประเภทที่ 2 (group fund) กองทุนดังกล่าวจัดตั้งด้วยข้อบังคับกองทุน ซึ่งกำหนดสิทธิหน้าที่ของบุคคลต่างๆ กองทุนดังกล่าว ดำเนินการโดยมี FC ซึ่งกำหนดให้ PC ทำหน้าที่เป็น FC เว้นแต่ PC จะแต่งตั้งให้กรรมการบางส่วนเป็น FC โดยต้องมาจากผู้แทนจากฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ FC อาจมอบหมายให้กรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนได้ และจดทะเบียนต่อสำนักงาน ก.ล.ต.

กองทุนประเภทที่ 3 (pooled fund) ที่ บลจ. จัดตั้งขึ้น โดย บลจ. ต้อง ยื่นขออนุมัติจัดตั้งต่อสำนักงาน ก.ล.ต. โดยมี

(ก) โครงการจัดการกองทุน ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการกองทุน ในภาพรวม และมีนโยบายการลงทุนแยกตามนโยบาย ซึ่งสามารถขอจดทะเบียนเพิ่ม-ลดในภายหลังได้ และต้องจัดการให้เป็นไปตามโครงการจัดการกองทุนและนโยบายการลงทุนที่ได้ยื่นไว้ โดยนำบทบัญญัติ เกี่ยวกับกองทุนรวมมาใช้บังคับโดยอนุโลม

(ข) ข้อผูกพัน ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ บลจ. สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและ ลูกจ้าง การแต่งตั้งผู้ดูแลผลประโยชน์ เป็นต้น

(ค) สัญญาแต่งตั้งผู้ดูแลผลประโยชน์ เพื่อให้กองทุนมีผู้ดูแลผลประโยชน์ ให้สมาชิกโดยรวม เช่น ดูแลให้ บลจ. จัดการกองทุนให้เป็นไปตามโครงการจัดการกองทุนและนโยบายการลงทุน การคำนวณมูลค่ากองทุน การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ บลจ. เป็นต้น

ทั้งนี้ บลจ. ต้องยื่นเอกสารเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกองทุน และนโยบาย การลงทุนต่อสำนักงาน ก.ล.ต. ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. ประกาศกำหนด ก่อนนำไปเสนอขาย หรือชี้ชวนต่อ PC นายจ้าง หรือลูกจ้างด้วย

ด้วยโครงสร้างข้างต้น ทำให้กองทุนประเภทที่ 3 สามารถรองรับการให้ ลูกจ้างเลือกเข้าร่วมเป็นสมาชิกใน pooled fund ได้เอง นอกเหนือจาก PVD หรือนโยบายการลงทุนที่ PC พิจารณาคัดเลือกให้ (หากข้อตกลงฯ เปิดให้ทำได้) รวมทั้งรองรับลูกจ้างที่ประสงค์จะคงเงินหรือรับเงินงวด ใน pooled fund อื่นที่นายจ้างของลูกจ้างรายนั้นไม่ได้เข้าร่วมในกองทุนได้ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการเลือก นโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเองและการบริหารจัดการเงินหลังจากสิ้นสุดสมาชิกภาพแล้ว

(3) การบริหารจัดการการลงทุนในกองทุน

กองทุนประเภทที่ 1 (single fund) หรือ กองทุนประเภทที่ 2 (group fund) มีลักษณะเดียวกับปัจจุบัน คือ FC และนายจ้างร่วมกันแต่งตั้ง บลจ. ที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจ หลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลเป็นผู้ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุน มีการลงทุน ตามนโยบายการลงทุนที่กำหนดในสัญญาแต่งตั้ง โดยนำข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการกองทุนส่วนบุคคล มาใช้บังคับด้วย

กองทุนประเภทที่ 3 (pooled fund) ที่ บลจ. จัดตั้งขึ้น โดยต้องเป็น บลจ. ที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนรวม และนำข้อกำหนด เกี่ยวกับการจัดการกองทุนรวมมาใช้บังคับ

3.1.3 บทเฉพาะกาลรองรับการปรับโครงสร้าง

มีการกำหนดบทเฉพาะกาลรองรับการปรับโครงสร้างโดยให้ PVD ยังคงสภาพเป็นนิติบุคคลต่อไปได้ และมีระยะเวลาให้จดทะเบียนแก้ไขเอกสารเกี่ยวกับกองทุน ดังนี้

(1) **กรณีกองทุนประเภทที่ 1 (single fund) หรือกองทุนประเภทที่ 2 (group fund)** ให้นำเจ้ามาจดทะเบียนข้อตกลงฯ จดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายนี้ภายใน 180 วันนับแต่วันที่กฎหมายที่แก้ไขมีผลใช้บังคับ และในระหว่างที่ยังไม่ได้นำข้อตกลงฯ มาจดทะเบียน ให้ถือว่า

(ก) ข้อบังคับในเรื่องเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเข้ากองทุน ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงที่กำหนดในกฎหมายนี้ และรายการอื่นที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด เป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรายนั้น

(ข) FC ตามโครงสร้างเดิมเป็น PC และเป็น FC ตามโครงสร้างใหม่ด้วย

(2) **กรณี pooled fund** ให้ บลจ. ดำเนินการจดทะเบียนแปลงสภาพกองทุนหลายนายจ้างที่ไม่ใช่นายจ้างในกลุ่ม เป็นกองทุนประเภทที่ 3 ภายในระยะเวลา 180 วันนับแต่วันที่กฎหมายที่แก้ไขมีผลใช้บังคับ โดย

(ก) ให้ บลจ. มีอำนาจยื่นขอจดทะเบียนข้อผูกพัน สัญญาแต่งตั้งผู้ดูแลผลประโยชน์ โครงการจัดการกองทุน และนโยบายการลงทุนให้เป็นไปตามกฎหมายนี้ โดยสมาชิกของกองทุนยังมีสิทธิในกองทุนเช่นเดิมทุกประการ

(ข) ให้ บลจ. อำนวยความสะดวกให้นายจ้างดำเนินการจดทะเบียนข้อตกลงฯ และจดทะเบียนกรรมการ PC ภายใน 180 วันนับแต่วันที่กฎหมายที่แก้ไขมีผลใช้บังคับ

ในระหว่างที่ บลจ. ได้จดทะเบียนแปลงสภาพกองทุนตาม (ก) แล้ว และยังมีนายจ้างที่ยังไม่ได้จดทะเบียนข้อตกลงฯ และจดทะเบียนกรรมการ PC ให้ถือว่าข้อบังคับกองทุนเดิมในส่วนที่กำหนดให้ใช้เฉพาะรายนายจ้างยังมีผลใช้บังคับต่อไป โดยถือว่าข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงฯ ที่กำหนดในกฎหมายนี้ และรายการอื่นที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด เป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรายนั้น และถือว่า FC ที่เป็นตัวแทนของนายจ้างลูกจ้างของนายจ้างรายใด (คณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วน) ตามโครงสร้างเดิม เป็น PC ของนายจ้างรายนั้น

ทั้งนี้ ให้บุคคลที่บริหารจัดการ pooled fund เดิมภายใต้ใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลยังคงสามารถบริหารจัดการ pooled fund เดิมต่อไปได้ แต่ให้นำบริบทของโครงสร้างกองทุนรวมตามที่กำหนดในกฎหมายใหม่มาใช้กับ pooled fund ที่แปลงสภาพกองทุนแล้วด้วย อย่างไรก็ตาม ในการจัดตั้ง pooled fund กองใหม่ต้องดำเนินการภายใต้ใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนรวม

ให้คณะกรรมการ ก.ล.ต. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ หรือการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อให้การจดทะเบียนข้อตกลงฯ การจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับ การจดทะเบียนแปลงกองทุน การจดทะเบียน PC ให้เป็นไปตามกฎหมายนี้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และรักษาสีทธิของสมาชิกและ

ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้คณะกรรมการ ก.ล.ต. สามารถขยายระยะเวลาในการจดทะเบียนหรือการแปลงสภาพได้เมื่อมีเหตุจำเป็นสมควร อย่างไรก็ตาม การกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างมาจดทะเบียนข้อตกลงฯ แก่ไขข้อบังคับ และจดทะเบียนกรรมการ PC ให้เป็นไปตามกฎหมายภายใน 180 วันนับแต่วันที่กฎหมายที่แก้ไขมีผลใช้บังคับ เป็นเพียงการกำหนดระยะเวลาเพื่อเร่งรัดการดำเนินการเท่านั้น

3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพและกลไกเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ สร้างความยืดหยุ่น และเป็นธรรมให้แก่สมาชิก

เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้างสามารถใช้ PVD เป็นกลไกในการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างสามารถใช้ PVD เพื่อสะสมเงินลงทุนรองรับความต้องการใช้เงินหลังเกษียณหรือออกจากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ จึงเห็นควรปรับปรุง พ.ร.บ. PVD ให้มีความยืดหยุ่นและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้มากขึ้น ดังนี้ (ส่วนมากเป็นประเด็นที่ได้รับฟังความเห็นต่อหลักการแล้ว)

(1) กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก PVD โดยอัตโนมัติ (automatic enrollment) เว้นแต่ลูกจ้างจะปฏิเสธการสมัครเป็นสมาชิก เพื่ออำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกได้โดยง่ายและส่งเสริมให้ PVD ครอบคลุมลูกจ้างได้มากขึ้น รวมทั้งกำหนดบทเฉพาะกาลไม่ให้นำ automatic enrollment มาใช้บังคับกับลูกจ้างเดิมของนายจ้างที่มี PVD อยู่แล้วก่อนวันที่กฎหมายที่แก้ไขมีผลใช้บังคับ

(2) เพิ่มความยืดหยุ่นให้แก่ลูกจ้างและนายจ้างในการจ่ายเงินสะสม-สมทบ เช่น

- เพิ่มอัตราเพดานการส่งเงินสะสมและเงินสมทบเป็นเลือกได้ถึง 30%
- ให้ลูกจ้างที่เข้าเงื่อนไขเกษียณอายุและทำงานต่อไปสามารถส่งเงินสะสม

เข้า PVD ต่อได้ แม้นายจ้างจะไม่จ่ายเงินสมทบ

- ปรับลดเงินเพิ่มกรณีนายจ้างนำส่งเงินล่าช้า
- เปิดให้รัฐมนตรีมีอำนาจในการหยุด ลดหย่อน หรือเลื่อนการนำส่งเงินเข้ากองทุนรวมถึงการนำเงินออกจากกองทุนได้บางส่วนในกรณีวิกฤติ
- ให้ลูกจ้างหยุดนำส่งเงินได้เป็นการชั่วคราวในกรณีมีเหตุจำเป็นสมควร

(3) มีกลไกช่วยให้สมาชิก PVD มีนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม โดยในกรณีที่ลูกจ้างไม่แสดงเจตนาเลือกนโยบายการลงทุนจะกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับกรณีดังกล่าว (default portfolio) เพื่อให้เป็นนโยบายการลงทุนที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างความเสี่ยงของเงินออมรองรับการเกษียณและระดับความเสี่ยงของการลงทุน ซึ่งอาจรวมถึง life path หรือ target date ได้ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกมีการออมอย่างเพียงพอรองรับการเกษียณ

(4) มีบทบาทผู้ดูแลการแต่งตั้งนายทะเบียนกลาง (central registrar) โดยนายจ้างและ PC อาจจัดให้มีนายทะเบียนทำหน้าที่รับและนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนที่ลูกจ้างเลือก รวมทั้งรวบรวมข้อมูลการลงทุนในกองทุน หรือนโยบายการลงทุนต่างๆ ให้ลูกจ้างติดตามการลงทุนของตนเองได้ โดยต้องเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตเป็นนายทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ด้วย

- (5) เพิ่มความยืดหยุ่นและความเป็นธรรมในการรับเงินเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ เช่น
- เปิดให้ลูกจ้างที่สิ้นสุดสมาชิกภาพด้วยเหตุลาออกจากงานหรือลาออกจากกองทุนสามารถเลือกรับเงินทั้งก้อนในคราวเดียว คงเงินไว้ใน PVD รับเงินเป็นงวด หรือโอนย้ายไปกองทุนเพื่อการเกษียณอื่นได้
 - ให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งการสิ้นสุดสมาชิกภาพของลูกจ้างและหากนายจ้างไม่ดำเนินการ ลูกจ้างสามารถแจ้งการสิ้นสุดสมาชิกภาพด้วยตนเองได้
 - ให้ บลจ. สามารถจ่ายเงินแยกส่วนของนายจ้างและลูกจ้างได้เมื่อมีเหตุจำเป็นสมควร เพื่อให้ลูกจ้างสามารถรับเงินในส่วนที่ตนเองมีสิทธิได้รับไปก่อนได้
 - มีบทบัญญัติรองรับการโอนย้ายกองทุนหรือชำระการขายเป็นหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นแทนเงินได้ (pay in kind) เช่น กรณีบริษัทต้องการแบ่งเงินบางส่วนของ PVD ไปจัดตั้งเป็นกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพที่รองรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (RMF for PVD) เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ทางภาษีให้แก่สมาชิก เป็นต้น โดยการโอนย้ายทรัพย์สินระหว่างกองทุนจะช่วยลดต้นทุนในการทำธุรกรรมและหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อภาวะตลาดในการขายทรัพย์สินของกองทุน
- (6) มีบทบัญญัติรองรับการจัดการเงินคงค้างใน PVD ซึ่งยังไม่มีผู้รับเงิน เพื่อให้การจัดการเงินคงค้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้รัฐมนตรีและผู้มีสิทธิได้รับผลประโยชน์สามารถมาขอรับเงินได้ในภายหลัง
- (7) ปรับปรุงหลักเกณฑ์อื่นๆ เช่น การจ่ายเงินให้แก่สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพด้วยเหตุเสียชีวิต การกำหนดระยะเวลาดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องกัน บทกำหนดโทษและอายุความผิด เป็นต้น

3.3 การปรับปรุงบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน

ร่าง พ.ร.บ. PVD ฉบับนี้ ได้เพิ่มเติมการกำกับดูแล การออกกฎเกณฑ์เพิ่มเติม ในหลายประเด็น เพื่อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การวางหลักเกณฑ์การปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้เคยรับฟังความเห็นในครั้งก่อน เช่น

- กำหนดให้นายจ้างยื่นรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ PVD และสมาชิก เพื่อให้สำนักงาน ก.ล.ต. มีข้อมูลในการนำไปวิเคราะห์ ติดตามดูแล และพัฒนา PVD
- กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและการบันทึกรายได้และค่าใช้จ่ายของกองทุน
- กำหนดมาตรฐานของเอกสารและแนวทางการรับจดทะเบียน
- กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายให้ชัดเจนขึ้น เป็นต้น

ในด้านบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ. PVD ปัจจุบันกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียน และรัฐมนตรีได้แต่งตั้งให้สำนักงาน ก.ล.ต. ทำหน้าที่เป็นนายทะเบียน PVD และโดยที่ร่าง พ.ร.บ. PVD นี้ ได้กำหนดให้มีการกำกับดูแลกองทุนและผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น จึงสมควรกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนของกระทรวงการคลัง คณะกรรมการ ก.ล.ต. คณะกรรมการกำกับตลาดทุน

และสำนักงาน ก.ล.ต. ในการกำกับดูแล PVD ให้สอดคล้องกับกฎหมายฉบับอื่นที่อยู่ในกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. โดยมีแนวทางการกำหนดอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์กรที่เกี่ยวข้อง	กระทรวงการคลัง	คณะกรรมการ ก.ล.ต.	คณะกรรมการกำกับตลาดทุน	สำนักงาน ก.ล.ต.
อำนาจหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> - กำกับและควบคุมโดยทั่วไปให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. PVD - กำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายในภาพรวมของ PVD 	<ul style="list-style-type: none"> - วางนโยบายการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแล PVD - กำหนดหลักเกณฑ์ที่มีผลกระทบต่อวงกว้างและมีผลกระทบต่อ นายจ้างและลูกจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติการตาม พ.ร.บ. PVD โดยต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ ก.ล.ต. - กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับบุคคลที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. 	<ul style="list-style-type: none"> - กำกับดูแล PVD ปฏิบัติการตาม พ.ร.บ. PVD - กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรายละเอียดวิธีการจดทะเบียนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนของ PVD
ตัวอย่างการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - การหยุด ลดหย่อนหรือเลื่อนการส่งเงินและนำเงินออกจาก PVD กรณีเกิดวิกฤต - การจัดการเงินคงค้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ PC - การให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก PVD - การกำหนดนโยบายการลงทุนสำหรับลูกจ้างที่ไม่แสดงเจตนาเลือก - การจ่ายเงินแยกส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดตั้งและเปิดเผยข้อมูล pooled fund - การจัดทำบัญชีบันทึกรายได้และค่าใช้จ่ายของ PVD - การให้ PVD รองรับการโอนย้ายกองทุนหรือชำระการขายเป็นหลักทรัพย์หรือทรัพย์สินอื่นแทนเงินได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานของเอกสารและแนวทางการรับจดทะเบียน - การรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ PVD - การให้นายจ้างแจ้งสิ้นสุดสมาชิกภาพของลูกจ้าง

3.4 วันมีผลใช้บังคับ

กำหนดให้ พ.ร.บ. PVD ที่ปรับปรุงแก้ไขฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้น 180 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

4. ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

การปรับปรุง พ.ร.บ. PVD มีผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ ดังนี้

ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบเชิงบวก	ผลกระทบเชิงลบ
1) นายจ้างและสมาชิก PVD	- ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของ PVD ให้สามารถครอบคลุมลูกจ้างได้มากขึ้น มีกลไกช่วยให้เกิดการลงทุนที่เหมาะสม มีการกำกับดูแลและคุ้มครองสมาชิก และเพิ่มความยืดหยุ่นของการสะสมเงิน การจัดการเงินออม และการรับเงินจาก PVD เพื่อให้ PVD สามารถเป็นกลไกการออมเพื่อรองรับการเกษียณที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	- นายจ้างมีบทบาทหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องกับ PVD มากขึ้น อย่างไรก็ตาม การกำหนดบทบาทหน้าที่ของนายจ้างในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ นายจ้างสามารถมอบหมายให้บุคคลอื่นกระทำการแทนได้ เพื่อช่วยลดภาระในการดำเนินการของนายจ้าง
2) PVD และผู้ดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ PVD	- ปรับปรุงให้การบริหารจัดการเงิน PVD เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มี governance ที่เหมาะสม และลดข้อจำกัดในการคัดเลือกนโยบายการลงทุน รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติมากขึ้น	- ในช่วงแรก PVD ต้องดำเนินการแปลงสภาพเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้าง PVD ที่มีการปรับปรุง - การเพิ่มบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการต่าง ๆ จะมีการกำหนดบทลงโทษสำหรับกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายด้วย
3) บลจ.	- การปรับปรุงกฎหมายจะช่วยให้งานด้านการจัดการ PVD มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับโครงสร้าง PVD มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมภาคธุรกิจให้เกิดการพัฒนาและแข่งขันในด้านการจัดการและการให้บริการเกี่ยวกับ PVD ได้มากขึ้น	- อาจมีต้นทุนในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านการจัดการ PVD ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง PVD ที่ได้ปรับปรุง
4) ก.ล.ต.	- การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล PVD มีความชัดเจนมากขึ้น โดยช่วยให้มีการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับกฎหมายอื่นที่อยู่ในความดูแลของ ก.ล.ต. ซึ่งจะส่งผลให้การจัดสรรทรัพยากรมีความเหมาะสมมากขึ้น	- อาจมีต้นทุนในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

5. เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดให้มีระบบอนุญาต ระบบคณะกรรมการ หรือการกำหนดโทษอาญา รวมทั้งหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้ามี)

5.1 การมีระบบอนุญาต เช่น ผู้ที่จะให้บริการเป็นนายทะเบียนกลาง (central registrar) จะต้องได้รับใบอนุญาตการให้บริการเป็นนายทะเบียนหลักทรัพย์ เป็นต้น เนื่องจากบุคคลที่จะทำหน้าที่ เฉพาะด้านดังกล่าวจำเป็นต้องมีความพร้อมและระบบงานที่เกี่ยวข้องรองรับในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงเห็นควรให้มีการใช้ระบบอนุญาต เพื่อให้มีการกำกับดูแลบุคคลที่จะทำหน้าที่ดังกล่าวและการดำเนินการต่าง ๆ ได้

5.2 การมีระบบคณะกรรมการ โดยปรับปรุงให้มีคณะกรรมการ ก.ล.ต. และ คณะกรรมการกำกับตลาดทุน เพื่อทำหน้าที่ในการวางนโยบายเพื่อส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแล PVD รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ที่มีผลกระทบวงกว้างต่อนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงบุคคลที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ ก.ล.ต. ซึ่งการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลดังกล่าวจะช่วยให้มีการตรวจสอบถ่วงดุล การใช้อำนาจอย่างเหมาะสมมากขึ้น และสอดคล้องกับกฎหมายอื่นที่อยู่ในความดูแลของ ก.ล.ต.

5.3 การกำหนดโทษอาญา มีการปรับปรุงเพื่อลดบทกำหนดโทษปรับทางอาญาในบางมาตรา และเปลี่ยนเป็นโทษปรับเป็นพินัยแทน เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 และคงบทกำหนดโทษทางอาญาไว้เฉพาะสำหรับการกระทำความผิดที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือมีผลกระทบต่อส่วนรวม เช่น กรณี บลจ. ทำให้เกิดความเสียหายแก่กองทุน การชำระบัญชีกองทุนไม่เป็นไปตามที่กำหนด และผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ชัดขวาง หรือไม่ให้ความสะดวกแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

5.4 การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น การให้รัฐมนตรีมีอำนาจหยุด ลดหย่อน หรือเลื่อนการส่งเงินในภาวะวิกฤติและนำเงินออกจาก PVD ได้บางส่วน การให้สำนักงาน ก.ล.ต. มีอำนาจยกเลิกกองทุนและกองทุนเฉพาะส่วนรายนายจ้างเมื่อมีพฤติการณ์ที่การดำเนินการขัดต่อกฎหมายหรือกองทุนไม่อาจดำเนินการต่อไปได้ เป็นต้น เพื่อให้ผู้มีอำนาจหน้าที่สามารถกำหนดแนวทางในการกำกับดูแล และช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างให้มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเงิน PVD และบริหารจัดการสภาพคล่องของตนเองได้ในกรณีมีเหตุจำเป็นสมควร

แบบสำรวจความคิดเห็น

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อมูลทั่วไป

อาชีพ / สถานะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนส่วนบุคคลที่บริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- นายจ้าง
- อื่น ๆ (ระบุ) _____

ชื่อ นามสกุล _____

บริษัท / องค์กร _____

ตำแหน่ง _____

โทรศัพท์ / อีเมล _____

สำนักงาน ก.ล.ต. ขอข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้พิจารณาประกอบการรับฟังความคิดเห็นและประโยชน์ในการติดต่อกลับเพื่อขอข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็นของท่านเพิ่มเติม โดยสำนักงาน ก.ล.ต. คำนึงถึงความสำคัญของข้อมูลและเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของท่าน จึงขอให้ท่านอ่านและทำความเข้าใจในนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล Privacy Policy แล้วจึงพิจารณาให้ความยินยอมให้สำนักงาน ก.ล.ต. ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

ยินยอม

ไม่ยินยอม

กรณีต้องการยกเลิกความยินยอมหรือขอใช้สิทธิ โปรดติดต่อไปที่ email: DPO@sec.or.th

กรุณาส่งแบบสำรวจความคิดเห็นกลับไป

ฝ่ายนโยบายผู้ประกอบการธุรกิจ สำนักงาน ก.ล.ต.

เลขที่ 333/3 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทรศัพท์ 1207

หรือ email : pajaree@sec.or.th thitimam@sec.or.th

*** สำนักงานขอขอบคุณท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นในครั้งนี้ ***

ท่านเห็นด้วยกับหลักการที่ปรับปรุงเพิ่มเติม และร่างพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ หรือไม่

1. การปรับโครงสร้าง และยกระดับ governance ของ PVD		
1.1 รูปแบบ และการจัดให้มี PVD	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกตเพิ่มเติม		
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		
1.2 บทบาทอำนาจหน้าที่ และนิติสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกตเพิ่มเติม		
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		
1.3 บทเฉพาะกาลรองรับการปรับโครงสร้าง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกตเพิ่มเติม		
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		
2. การเพิ่มประสิทธิภาพและกลไกเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ สร้างความยืดหยุ่นและเป็นธรรมให้แก่สมาชิก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกตเพิ่มเติม		
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		

3. ปรับปรุงบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกตเพิ่มเติม <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		
4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)		
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		