

**การสร้างผลตอบแทนที่ยั่งยืนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ด้วยธรรมาภิบาลการลงทุน
(Responsible Investment)**



รพี สุจริตกุล
เลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.
วันพฤหัสบดีที่ 28 มิถุนายน 2561





Overview : พนักงานห้างไกลเป้าหมาย “เกษียณสุข”



เงินไม่พอ
→
ไม่รู้ว่าจะไม่พอ



Fact
50% < 1 ล้านบาท
(ข้อมูลผู้รับเงินเมื่อเกษียณปี 2557
จากการสอบถาม 5 บลจ.)

- รายได้ไม่พอลำบาก
- ขาดความรู้
- ขาดวินัย
- Behavioral Bias



*ที่มา : โครงการการศึกษาวิเคราะห์ระดับสินทรัพย์การออมขั้นต่ำที่ผู้เกษียณอายุพึงมีสำหรับการประกันคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐาน (วัยสูงอายุ)

ปัญหาเงินไม่พอ

ลูกจ้าง - ขาดความรู้ลึกเป็นเจ้าของเงิน PVD

ทำให้ละเลยการหาความรู้และบริหารจัดการเงิน PVD ของตัวเอง

- สะสม **น้อย** ออม **ไม่ต่อเนื่อง**

- **ขาดความรู้** และ **ทางเลือกที่เหมาะสม**

- กลัว **ความผันผวนระยะสั้น**

- จัดการเงิน **หลังเกษียณ** ไม่เป็น

บลจ.

- เข้าไม่ถึงตัวสมาชิก -> **ความรู้และทางเลือก**

- กำลังคนจำกัด

กรรมการกองทุน (FC)

- ถูก **สมาชิกคาดหวัง** แบบไม่ถูกต้อง

- เลือกแผนที่ไม่เหมาะสม (fixed income) ซึ่งเป็นไปตาม

ความต้องการ ของสมาชิกส่วนใหญ่

- เป็น **Voluntary** เปลี่ยนบ่อย ไม่ต่อเนื่อง

- **ขาดเครื่องมือ** เผยแพร่ความรู้แก่สมาชิก

ออมช้า

Avg. start
40 yrs.

ไม่ลงทุน

Avg. 16%
in equity

นายจ้าง

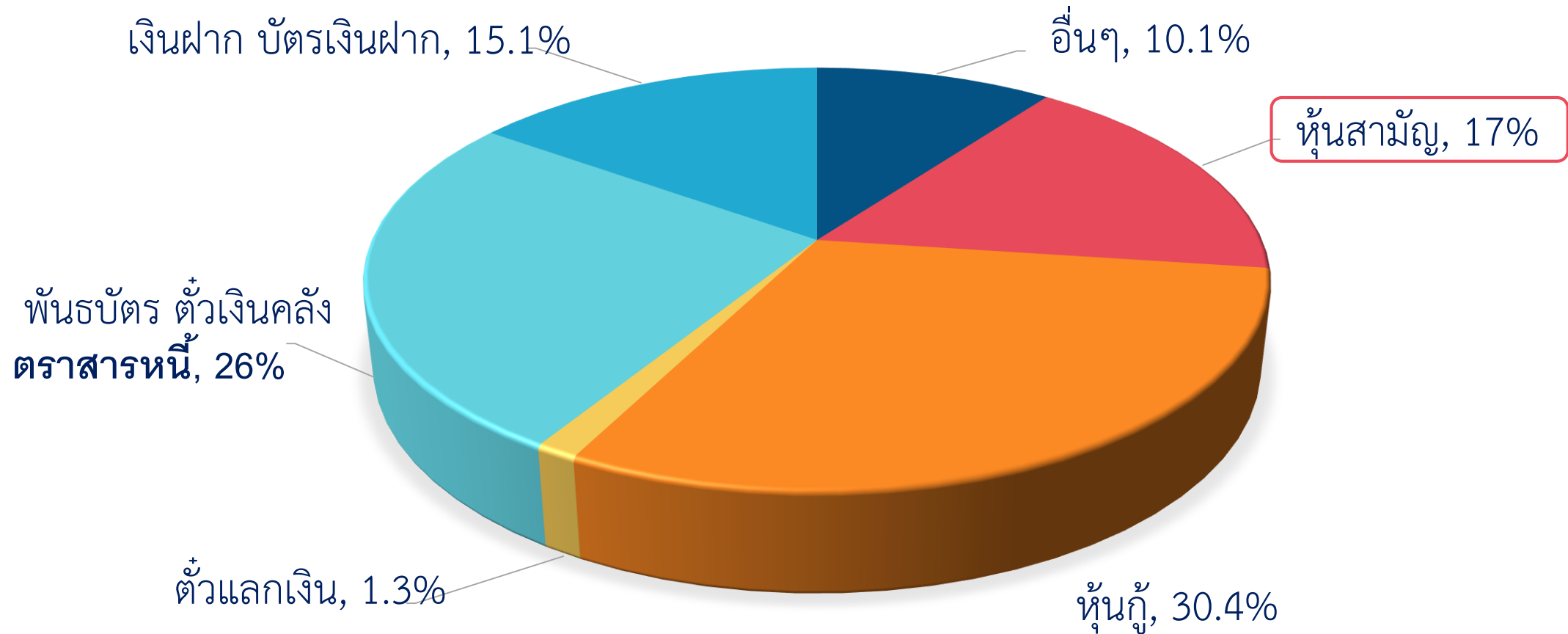
- มองว่า **การออม** เป็นเรื่อง **ส่วนตัว**

- ไม่มี **employee's choice** ที่เหมาะสม

สมทบต่ำ มองเป็น **ภาระค่าใช้จ่าย**



สถานการณ์ปัจจุบัน : การจัดสรรเงินลงทุนของ PVD



* ข้อสังเกต : สัดส่วนการลงทุนในตราสารทุนน้อย แม้ว่าผลตอบแทนจากตราสารหนี้จะลดลงอย่างต่อเนื่อง



โครงการบริษัทเกษียณสุข



สร้างแนวร่วม “บริษัทเกษียณสุข”

โดยมีสมาชิกเป็นกลุ่มนายจ้างที่ห่วงใยและใส่ใจพนักงาน เพื่อให้ลูกจ้าง “เกษียณ HAPPY” ด้วย PVD ผ่านการรณรงค์และสนับสนุนให้พนักงาน

○ ออมเต็มพิกัด

- ออมเงินต่อเดือนให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ
- สมาชิกสะสมเต็มสิทธิ 15 %
- นายจ้างสมทบอย่างเหมาะสม
- ใช้ PVD เป็นเครื่องมือ auto saving

○ จัดแผนเป็น

- ลงทุนในแผนที่เหมาะสมกับความเสี่ยงและเป้าหมายเกษียณ ซึ่งจะช่วยให้เงินเติบโต
- นายจ้างมีแผนหลากหลายและเหมาะสมให้เลือก
- สมาชิกเลือกเป็น/ มีกลไก auto กรณีเลือกไม่เป็น

○ เห็นเงินพอ

- รู้เป้าหมายเงินที่ต้องมี ณ วันเกษียณ
- เป้าหมายขั้นต่ำ
- เป้าหมายตาม aspiration
- มีความรู้วิธีจัดการเงินของตัวเอง



สิ่งที่บริษัทจะได้รับ

- ☑ ได้แสดงความมุ่งมั่นว่าบริษัทมีความตั้งใจ **ช่วยประเทศชาติและสังคม** ในด้าน **retirement saving** โดยส่งเสริมการออมของพนักงานในสังกัดให้มีเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในวัยเกษียณ
- ☑ มีความโดดเด่นในฐานะ **“บริษัทเกษียณสุข”** ที่เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของพนักงาน
- ☑ **พนักงาน** รู้สึก **ประทับใจ** ที่บริษัทต้องการให้เขา **เกษียณมั่นคง**
- ☑ เป็น **“employer of choice”** ที่ดึงดูดผู้มีความสามารถ ให้เข้ามาร่วมงาน

การสนับสนุนบริษัทที่เข้าร่วมโครงการจาก ก.ล.ต. และพันธมิตร

- อบรม **“Train the Trainer”** - สำหรับ HR เพื่อสร้างผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดความรู้สู่ลูกจ้างของตนเอง โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
- อบรม **“Certified FC”** - สำหรับ FC กับ สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้ FC มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ทำหน้าที่คัดเลือกบริษัทจัดการและมีทางเลือกแผนการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนและตอบโจทย์เป้าหมายเกษียณอย่างมีคุณภาพของพนักงาน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
- สื่อการเรียนรู้** - สำหรับสร้าง awareness และ educate ให้พนักงาน พร้อมทั้งสื่อ digital mass โดย ก.ล.ต. และ ตลาดหลักทรัพย์
- Recognition** บริษัทที่เข้าร่วมโครงการ พร้อมทั้งมอบรางวัลตามความสำเร็จในแต่ละระดับ

สื่อการเรียนรู้และเครื่องมือจาก ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์



www.happyPVD.com

เว็บไซต์เผยแพร่ความรู้และระบบสมาชิก
ผู้เข้าร่วมโครงการ พร้อมลิงค์ไปยังเว็บไซต์
พันธมิตร



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย
ThaiPVD.com

จัดการเงินเป็น
อนาคต**ปัง**



บทความผ่าน นสพ. Post Today 1 ครั้ง / เดือน



Application

- Retirement-checkup calculator
- Start-to-invest

Fanpage : ออมสนุกสุขเกษียณ



หนังสือ

- คู่มือจากตลาดหลักทรัพย์
- คู่มือสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของ ก.ล.ต. และชุด Infographics

Digital mass media

- โฆษณาสั้น 3 เรื่อง
- หนังสือทางเลือก 1 เรื่อง
- Serie 30 นาทีจำนวน 7 ตอน
- Online VDO course
- VDO ความรู้ และ infographic จากตลาดหลักทรัพย์





สิ่งที่ ก.ล.ต. ขอความร่วมมือจากนายจ้าง

- ร่วม **ประกาศเจตนารมณ์** แสดงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีเงินเพียงพอสำหรับวัยเกษียณ
- แก้ไขข้อบังคับและกระตุ้นให้พนักงาน **สะสมเต็มสิทธิ 15%** ของเงินเดือน
- ส่ง FC และ HR **เข้าร่วมอบรม** กับทางโครงการโดยไม่มีค่าใช้จ่าย
- สร้าง **awareness** และ **ความรู้** ให้กับพนักงาน โดยใช้เครื่องมือที่โครงการจัดเตรียมไว้ให้
- จัดให้มี **แผนการลงทุนที่เหมาะสม** กับทุกช่วงอายุและความเสี่ยง
- รายงานผล** ความคืบหน้าปีละ 2 ครั้ง

แผนการลงทุนที่เหมาะสม

จัดให้มี **แผนการลงทุนที่หลากหลายและเหมาะสม** ให้กับพนักงาน เพื่อเป้าหมายการมีเงินใช้ในวัยเกษียณอย่างเพียงพอ โดยมี

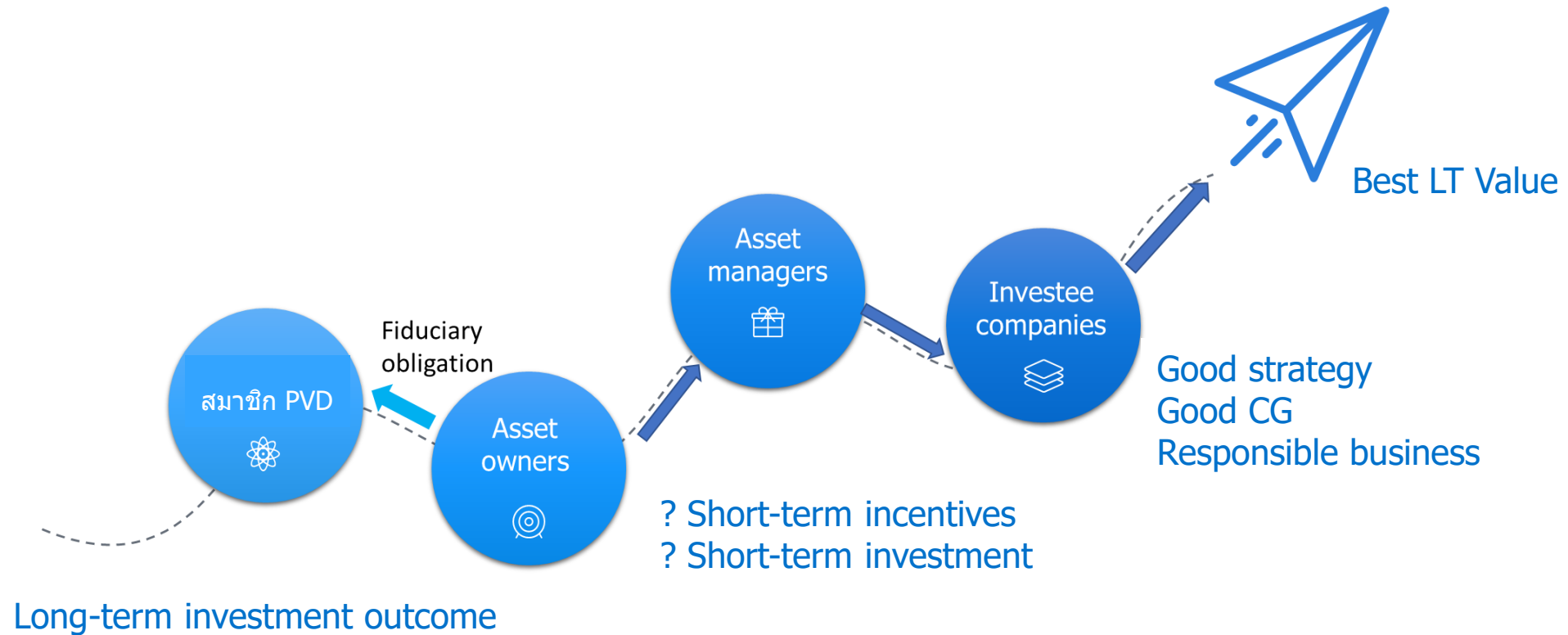
1. แผนการลงทุน ที่ครอบคลุมทุก **ช่วงอายุและความเสี่ยง** ที่รับได้ของพนักงาน
2. แผนการลงทุน ที่มีสัดส่วนการลงทุนในตราสารทุน **40% หรือมากกว่า** อย่างน้อย 1 แผน

หรือ

3. แผนการลงทุนหรือระบบ ที่มีการปรับสัดส่วนการลงทุนอัตโนมัติตามช่วงอายุของสมาชิก
(**แผนสมดุลตามอายุ**)

How to deliver best long-term investment outcome to beneficiaries (สมาชิก PVD)

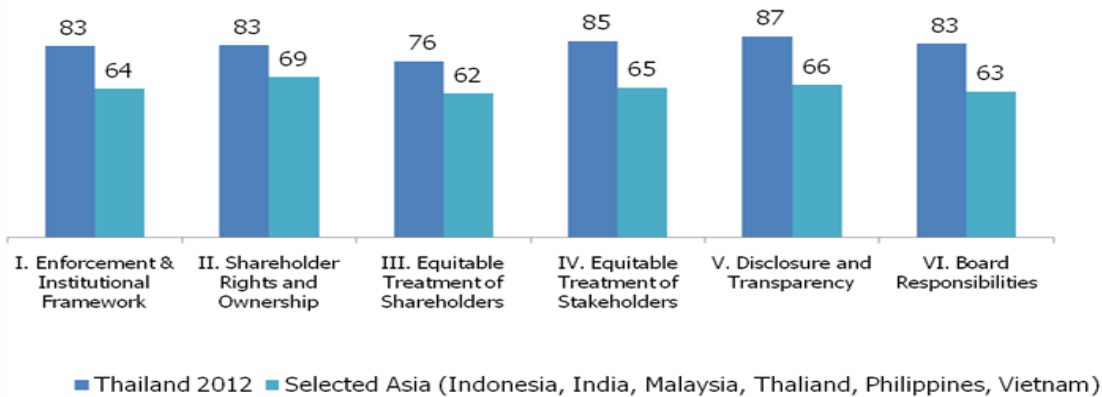
➔ Drive for long-term value creation in investees, and align interest throughout investment chain



Thailand's CG development has been well-recognised internationally

**The World Bank's CG ROSC:
Thailand receives higher scores than regional averages in every category.**

Thailand Country Assessment vs. Regional Averages



ASEAN CG Scorecard

2013-2014 Average scores of the top 100 Thai listed companies were the highest in the region.

2015 23 Thai listed companies were among the top 50 ASEAN companies receiving the highest ranking, and two of them earned the top 5 ASEAN PLCs Awards.

CG Watch market scores : 2007 to 2014

2007	2010	2012	2014
1. Hong Kong (67)	1. Hong Kong (67)	1. Singapore (69)	1. Hong Kong (65)
2. Singapore (65)	2. Singapore (65)	2. Hong Kong (66)	2. Singapore (64)
3. India (56)	3. Japan (57)	3. Thailand (58)	3. Japan (60)
4. Taiwan (54)	4. Thailand (55)	4. Japan (55)	4. Thailand (58)
5. Japan (52)	5. Taiwan (55)	5. Malaysia (55)	5. Malaysia (58)
6. Korea (49)	6. Malaysia (52)	6. Taiwan (53)	6. Taiwan (56)
7. Malaysia (49)	7. India (49)	7. India (51)	7. India (54)
8. Thailand (47)	8. China (49)	8. Korea (49)	8. Korea (49)
9. China (45)	9. Korea (45)	9. China (45)	9. China (45)
10. Philippines (41)	10. Indonesia (40)	10. Philippines (41)	10. Philippines (40)
11. Indonesia (37)	11. Philippines (37)	11. Indonesia (37)	11. Indonesia (39)

Sources:

1. ACGA (2012) CG Watch Report.
2. The World Bank (2013) Report on the Observance of Standards and Codes: Corporate Governance Country Assessment.
3. IOD (2014) Seminar on ASEAN Corporate Governance Scorecard Country Reports and Assessments 2013-2014.
4. IOD's Press Release Thai listed firms lead regional pack in 2015 ASEAN CG Scorecard.

CG Watch 2016 - Thailand's overall score remains at 58%, albeit a place drop in ranking



CG Watch market scores: 2010 to 2016						
(%)	2010	2012	2014	2016	Change 2014 vs 2016 (ppt)	Direction of CG reform
Australia	-	-	-	78	-	
1. Singapore	67	69	64	67	(+3)	Mostly sunny, but storms ahead?
2. Hong Kong	65	66	65	65	-	Action, reaction: the cycle of Hong Kong life
3. Japan	57	55	60	63	(+3)	Cultural change occurring, but rules still weak
4. Taiwan	55	53	56	60	(+4)	The form is in, now need the substance
5. Thailand	55	58	58	58	-	Could be on the verge of something great, if...
6. Malaysia	52	55	58	56	(-2)	Regulation improving, public governance failing
7. India	49	51	54	55	(+1)	Forward movement impeded by vested interests
8. Korea	45	49	49	52	(+3)	Forward movement impeded by vested interests
9. China	49	45	45	43	(-2)	Falling further behind, but enforcement better
10. Philippines	37	41	40	38	(-2)	New policy initiatives, but regulatory ennui
11. Indonesia	40	37	39	36	(-3)	Losing momentum after progress of recent years

Source: Asian Corporate Governance Association

➤ Thailand's CG development was mainly owing to:

- Governance reform and law amendments – class action, private placements, Anti-corruption Act, and SOE Act;
- SEC enforcement on high profile cases; and
- market force by institutional investors

➤ The highest score category: Accounting and Auditing (77%)

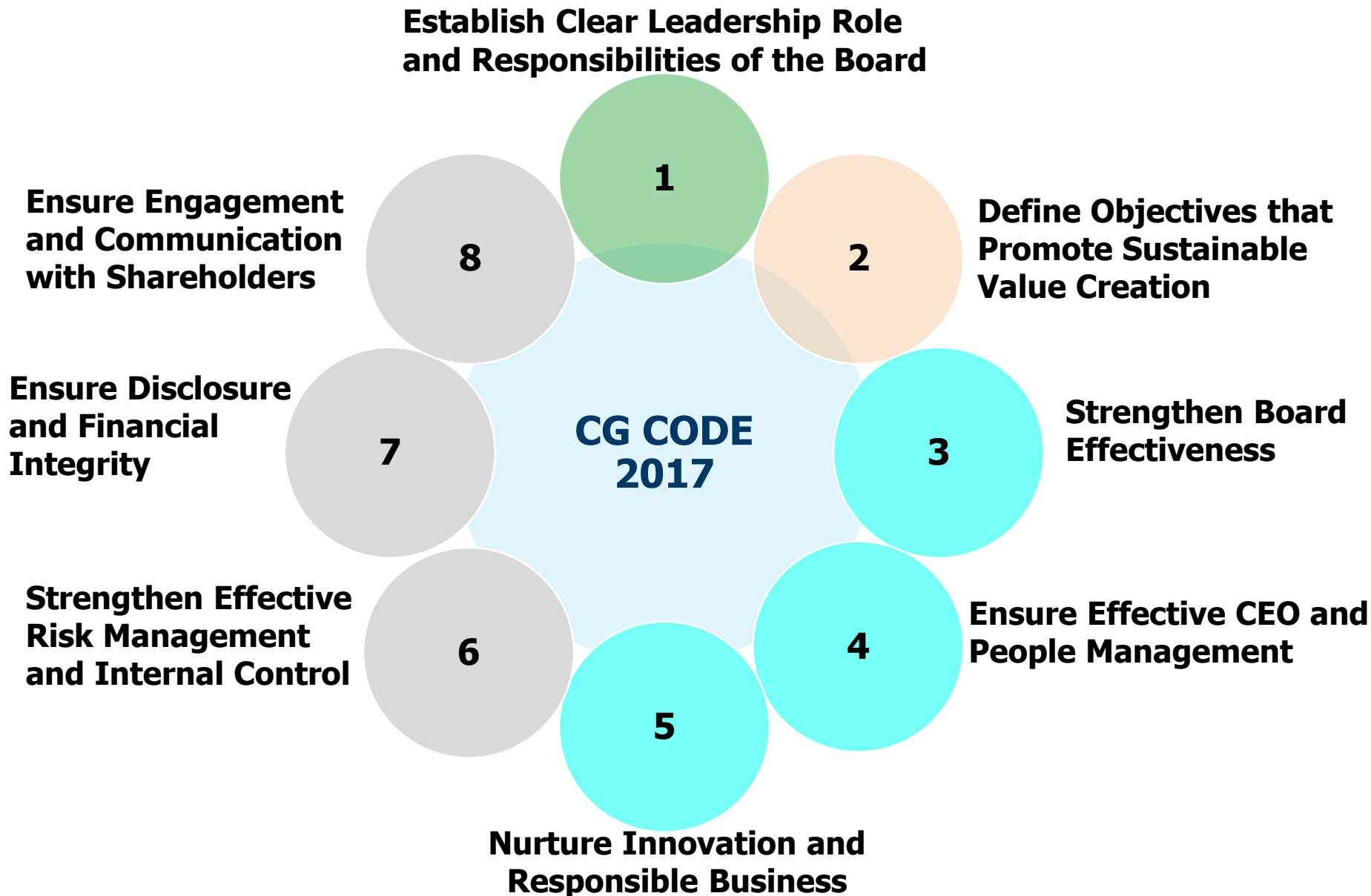
➤ The lowest score category: Political and Regulatory (45%)

Three Pillars of Discipline for building trust and transparency in the Thai capital market

The ecosystem supporting trust and transparency of the capital market requires a combination of mechanisms, based on:

1. regulatory discipline;
2. self-discipline; and
3. market force

Corporate Governance Code 2017



Paradigm Shift



Shareholders focus

- Max shareholders' wealth
- Short-term financial focus, corporate success = share price



Stakeholders centric



- ✓ Sustainable company's health
- ✓ Long-term sustainable value creation

Corporate governance with shareholders focus is not enough.

Governance Outcome

CG Principle 2012



1. Respect SH Rights
2. Equitable treatment
3. Role of stakeholders
4. Disclosure
5. Board responsibilities



CG Code 2017



1. Performance with long-term perspective
2. Responsible business
3. Good corporate citizen
4. Corporate resilience

เน้นทั้ง compliance and performance roles of the board

I Code: Practice for driving LT value creation to clients

Best LT investment
outcome for beneficiaries



- Active monitoring
- **Escalating engagement**
- Voting
- Collective action

NEW

- Investment policy
- Handling conflict of interest
- Reporting compliance

Investment Governance Code for Institutional Investors “I Code”

1.
II should adopt a clear written governance policy.

2.
II should properly prevent and manage COI and prioritise advancing the best interest of clients.

3.
II should make informed investment decisions and engage in active ongoing monitoring of investee companies.

4.
II should apply enhanced monitoring of engagement with the investee companies if monitoring is considered insufficient.

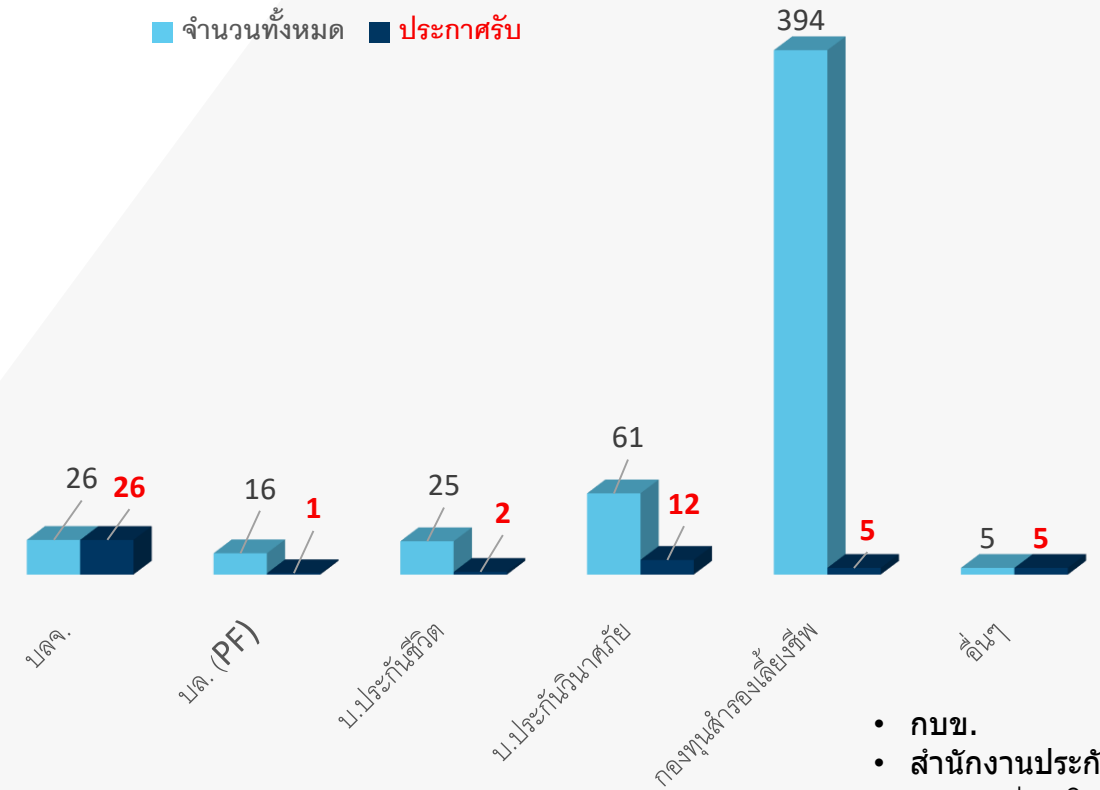
5.
II should have a clear policy on exercising voting rights and disclosure of voting results.

6.
II should act collectively with other investors and stakeholders as appropriate.

7.
II should regularly disclose the investment governance policy and compliance with the policy.



51 signatories have asset under management of THB 9.3 trillion, accounting for 60% of GDP 2017

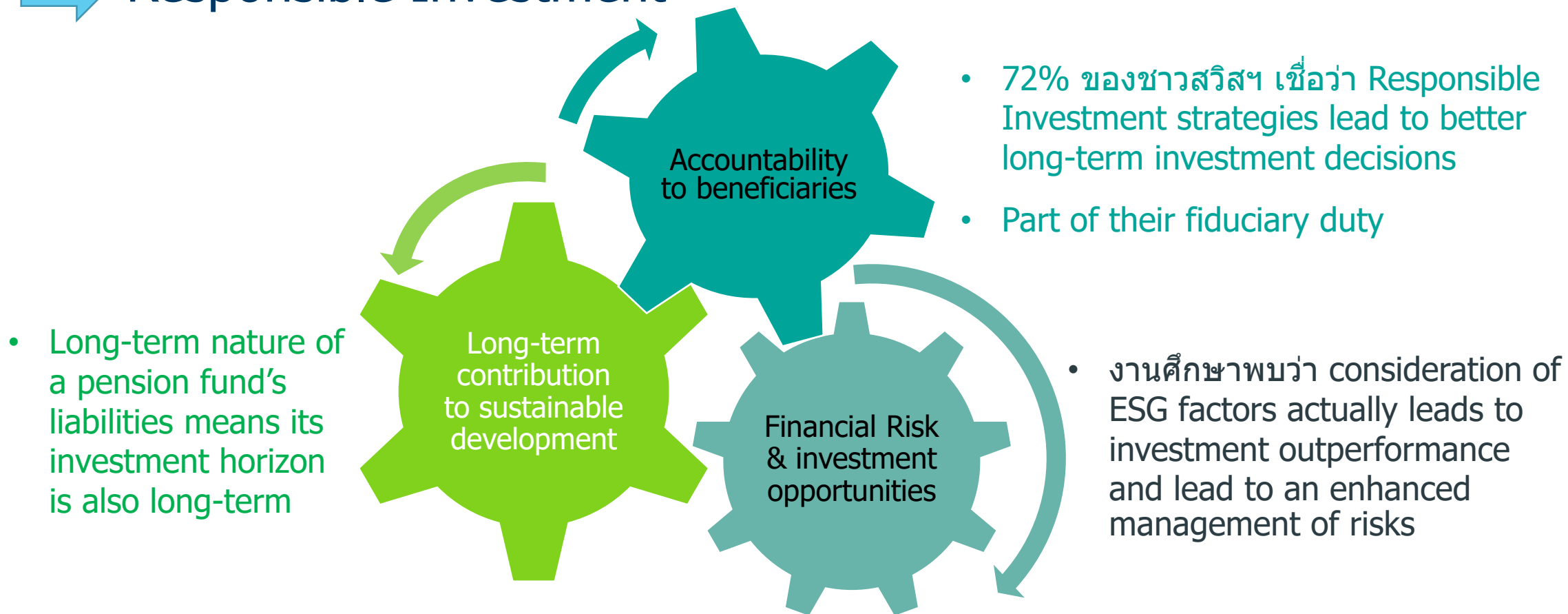


- กบข.
- สำนักงานประกันสังคม
- สมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย
- บริษัทในต่างประเทศ
- สำนักงาน ก.ล.ด.

✓ จำนวนผู้ประกาศรับการปฏิบัติตาม I Code 51 ราย (19 มิ.ย. 2561)

ทำไมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรประกาศรับ I Code

➔ Responsible Investment



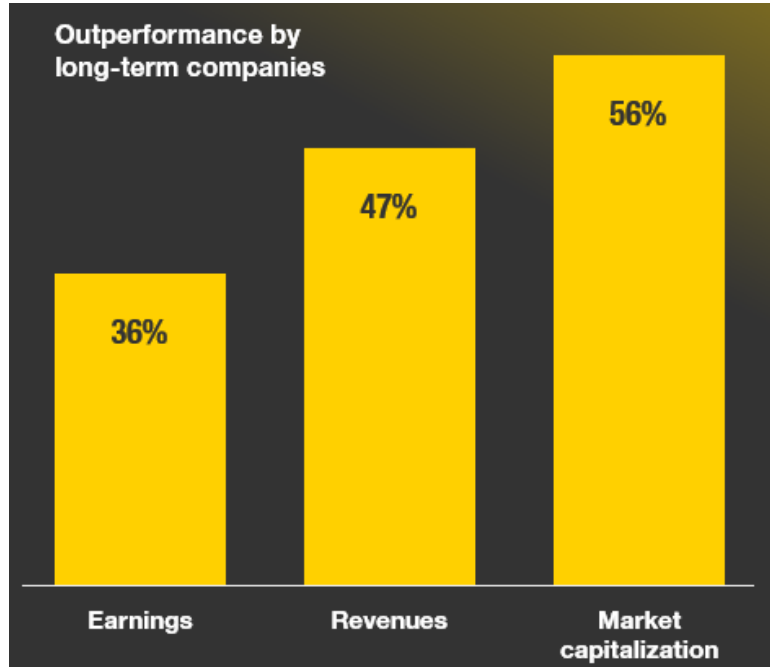
หมายเหตุ: 1. survey by RobecoSAM

2. Arabesque Asset Management, Oxford University, Mercer and Harvard University

Source: Swiss Pension Fund and Responsible Investment 2015/2016 report

<https://shareaction.org/wp-content/uploads/2016/05/WWFEnglishReport.pdf>

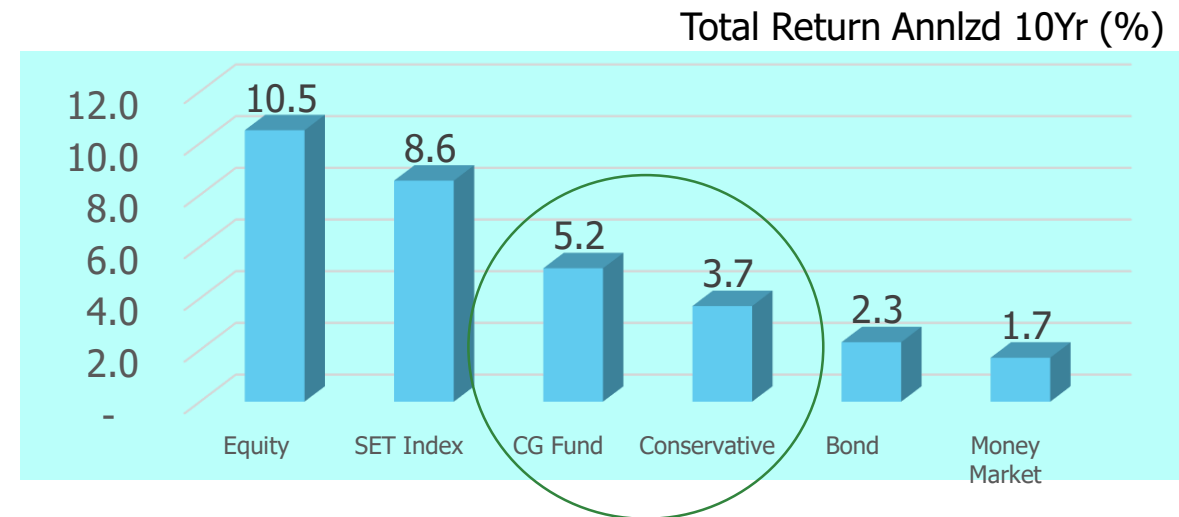
ตัวอย่างการศึกษาพบว่า บริษัทที่เป็น Long-term จะ outperform



- Long-term oriented companies in US outperform their industry peers

Source: <http://www.mckinsey.com/global-themes/long-term-capitalism/Where-companies-with-a-long-term-view-outperform-their-peers>

- ผลตอบแทนของกองทุน Conservative fund (ใกล้เคียง PVD) จะต่ำกว่ากองทุนที่เป็น ESG



หมายเหตุ: CG Fund, Total Return Annlzd 5Yr

Source: Morningstar Direct

บทบาทของคณะกรรมการกองทุนภายใต้การประกาศรับ I Code

3 simple actions

1. Incorporating stewardship criteria into manager searches
2. Monitoring their activities in order to gain a greater understanding of their stewardship approach
3. Ensure they are aligned to and adhering to the funds' own policy

Implementation Questionnaire

- Has the fund chosen to commit to the stewardship code?
- Which approach has the fund adopted for stewardship?
(delegated to asset managers; managed internally, etc.)
- Has the fund included its policy on stewardship?
- The fund monitors its investee companies by:
Outsourcing to asset managers; undertaking direct engagement with companies
- Does the fund oversee their managers' compliance with the agreed policies?



ก.ล.ต. ดูแลตลาดทุน เพื่อให้คุณมั่นใจ

www.sec.or.th โทรศัพท์ 1207