

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น เงินของกองทุนมาจากเงินที่ลูกจ้างจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสะสม" และนายจ้างจ่ายเงินเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสมทบ" นั่นคือ นอกจากลูกจ้างจะออมแล้ว นายจ้างยังช่วยลูกจ้างออมอีกแรงหนึ่งด้วย และนายจ้างจะจ่ายสมทบในจำนวนเท่ากันหรือมากกว่าที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเสมอ จึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นรูปแบบหนึ่งของการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง จึงช่วยสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างนานๆ

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนอกจากจะทำให้ลูกจ้างมีการออมอย่างต่อเนื่อง มีวินัย และมีนายจ้างช่วยออมแล้ว ยังมีการนำเงินไปบริหารให้เกิดดอกผลออกเงยโดยผู้บริหารโดยมีอาชีพที่เรียกว่า "บริษัทจัดการ" โดยดอกผลที่เกิดขึ้นจะนำมาเฉลี่ยให้กับสมาชิกกองทุนทุกคนตามสัดส่วนของเงินที่แต่ละคนมีอยู่ในกองทุน

เงินออมของสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะเติบโตจากเงินสะสมและเงินสมทบที่ต้องมีการนำส่งเข้ากองทุนทุกเดือน รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนของกองทุน อย่างไรก็ตาม กองทุนจะไม่มีการจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินปันผลให้สมาชิก เนื่องจากจะสะสมยอดเงินทั้งหมดให้เป็นก้อนใหญ่ เพื่อเก็บไว้รอจ่ายคืนให้สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ เช่น เมื่อลาออกจากงาน นอกจากนี้ กองทุนจะไม่ให้สมาชิกถอนเงินออกบางส่วน เพราะจะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกนำเงินไปใช้ซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการออมเงินเพื่อไว้ใช้หลังเกษียณ สมาชิกกองทุนมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนเมื่อความเป็นสมาชิกสิ้นสุดลง โดยจะได้รับส่วนของเงินสะสมเต็มจำนวนทุกกรณี พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสะสม สำหรับในส่วนเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน ซึ่งสมาชิกสามารถขอดูรายละเอียดของข้อบังคับกองทุนได้ที่ คณะกรรมการกองทุน

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนงาน สมาชิกอาจขอคงเงินไว้ในกองทุนของนายจ้างเดิมเป็นการชั่วคราวเพื่อรอโอนเงินจากกองทุนเดิมไปออมต่อในกองทุนนายจ้างรายใหม่ ซึ่งเป็นการออมอย่างต่อเนื่องในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ เพื่อสมาชิกจะได้มีเงินออมจำนวนที่มากพอเมื่อถึงวันเกษียณอายุ และมีชีวิตในวัยเกษียณอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ การออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้จนเกษียณอายุ เงินที่รับออกจากกองทุนจะได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวนด้วย

ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาในการจัดตั้งกองทุน

● เจาะลึกข้อมูลสำคัญ

1. นายจ้าง

เพื่อให้ระบบสวัสดิการขององค์กรยืนอยู่บนเงื่อนไขสภาพความจริงของนายจ้าง เราต้องเริ่มต้นทำความเข้าใจรวมทั้งสำรวจความพร้อมของนายจ้างว่าสามารถรองรับระบบงานที่จะเกิดขึ้นหรือไม่

1.1 องค์กรของคุณใหญ่ขนาดไหน? ให้มองที่ขนาดของธุรกิจว่าบริษัทคุณอยู่ในกลุ่มที่เป็นยักษ์ใหญ่ ปานกลาง หรือว่าขนาดย่อม โดยอาจดูจากขนาดของสินทรัพย์ หรือรายได้ของบริษัทเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันก็ได้

1.2 การเติบโตขององค์กรเป็นอย่างไร? ดูได้จากการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของยอดขาย รายได้ หรือกำไร แล้วมาประเมินภาพของตัวเองในอนาคตดู

1.3 ความสามารถในการจ่ายเงินเพิ่มเติมเข้ากองทุนมีมาก/น้อยเพียงไร? หมายถึงอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนของฝั่งนายจ้าง

1.4 มีพนักงานรับผิดชอบในเรื่องนี้หรือไม่/อย่างไร? นายจ้างควรมีบุคลากรที่สามารถติดต่อเรื่องการนำส่ง

เงินเข้ากองทุนและการจัดหารายชื่อสมาชิกกองทุน รวมทั้งรับผิดชอบงานธุรการอื่นๆ ได้ โดยอาจเป็นบุคลากรจากฝ่ายการพนักงานหรือฝ่ายการเงินก็ได้

2. ลูกจ้าง

ลองเช็คว่าผู้ที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกในกองทุนนี้ มีองค์ประกอบหรือลักษณะเด่น-ด้อยอย่างไร ซึ่งมีส่วนทำให้กองทุนมีลักษณะเป็นอย่างไร?

2.1 ลูกจ้างมีกี่คน? จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว...ทั้งหมด

2.2 ลักษณะโครงสร้างของลูกจ้างเป็นเช่นไร? ไม่ว่าจะเป็นสัดส่วนของลูกจ้างประจำต่อลูกจ้างชั่วคราว อัตราการเข้า - ออกของลูกจ้าง โครงสร้างอายุของลูกจ้าง เป็นต้น เพื่อจะได้รู้ว่าในองค์กรมีภาวะลูกจ้างเข้า - ออกบ่อยเพียงไร เป็นภาระสำหรับงานเอกสาร หรืองานด้านธุรการมากน้อยเพียงไร

2.3 ความสามารถในการออมของลูกจ้างอยู่ในระดับไหน? โดยอาจพิจารณาจากอายุของลูกจ้างหรือรายได้ต่อเดือนของลูกจ้าง และประมาณการจำนวนเงินที่สามารถออมได้

2.4 การศึกษาและความรู้มากน้อยเพียงไร? เฉพาะเจาะจงถึงความเข้าใจของลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและความสำคัญของการออมเพื่อเกษียณอายุ สรรวจดูด้วยว่าลูกจ้างมีความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากน้อยเพียงไร เพื่อคุณสามารถวางแผนสำหรับการให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าวแก่พวกเขาได้อย่างเหมาะสม

3. ประมาณการขนาดของเงินกองทุน

สำหรับเงินก้อนนี้...คงต้องประเมินว่าน่าจะมีขนาดสักเท่าไร จะมีเงินเข้า-ออกในแต่ละเดือน เป็นจำนวนเท่าไร และจะเติบโตไปในทิศทางใด?

3.1 มีเงินเริ่มแรกเท่าไร? เช่น ณ วันที่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสมทบทั้งหมดที่นายจ้างจ่ายเพิ่มเติมให้ และเงินสะสมที่ลูกจ้างใส่ไว้ในกองทุนจะเป็นเท่าไร

3.2 จำนวนเงินสะสมและสมทบ ในแต่ละเดือนเท่ากับเท่าไร? ลองประเมินจำนวนโดยตั้งหลักไว้ก่อนเลยว่า นายจ้างจะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ ในจำนวนไม่น้อยกว่าที่ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม

3.3 อัตราการขยายตัวของเงินกองทุนน่าจะเป็นเช่นไร? มองออกไปข้างหน้าเลยว่า ในอนาคตถ้าเกิดมีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมและเงินสมทบเพิ่มสูงขึ้น หรือหากนายจ้างขยายรับลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น ขนาดของเงินกองทุนจะเป็นอย่างไร

4. บริษัทจัดการ

นักบริหารเงินมืออาชีพ ด้วยความที่ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีองค์ประกอบสำคัญคือ ผู้บริหารเงินที่ต้องเป็นบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ นายจ้าง คุณจึงต้องมองหาข้อมูลเกี่ยวกับมืออาชีพที่จะเข้ามาช่วยบริหารเงินกองทุนก้อนนี้ โดยผู้ประกอบธุรกิจรับบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องได้รับใบอนุญาตจากทางสำนักงาน ก.ล.ด. ให้สามารถประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลได้ เพราะกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบบนี้ ถูกจัดให้เป็นกองทุนส่วนบุคคลประเภทหนึ่ง แต่นอกจากจะรู้ข้อมูลว่า บริษัทจัดการที่ดำเนินธุรกิจอยู่ในประเทศไทยมีใครอยู่บ้างแล้วยังต้องรู้ให้ลึกลงไปอีกว่า บริษัทจัดการที่น่าจะจ้างไว้ต้องมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง โดยศึกษาข้อมูลของบริษัทจัดการก่อนทำการคัดเลือก

เลือกรูปแบบกองทุน

โดยทั่วไปแล้วรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมี 2 ประเภท ได้แก่กองทุนที่มีนายจ้างรายเดียวจัดตั้งขึ้น (single fund) หรือกองทุนเดี่ยว และกองทุนที่มีนายจ้างหลายรายร่วมกันจัดตั้ง (pooled fund) หรือกองทุนร่วม

การที่จะเลือกเป็น Single Fund หรือ Pooled Fund คณะทำงานต้องพิจารณาดูให้ถ้วนถี่ในหลาย ๆ เรื่อง ลองเอาปัจจัยที่รวบรวมจากการสำรวจข้อมูลในขั้นตอนแรกมาซึ่งนำหนักดูก่อน หากนายจ้างไม่ได้มีเงื่อนไข ขนาด และความ ต้องการที่ลึกซึ้งซับซ้อนมาก ก็อาจจะเหมาะสมกับการรวมตัวอยู่เป็นส่วนหนึ่งของ Pooled Fund ซึ่งหากเทียบกับการซื้อเสื้อผ้า ก็เข้าตำรา "เหมาไหลถูกกว่า" ด้วยมีระบบการบริหารที่ร่วมกันแชร์ค่าใช้จ่ายได้ ในขณะที่ระบบ Single Fund ออกจะเป็นระบบ "สั่งตัด" ที่ทำเพื่อให้พอดีตัวคุณ โดยเฉพาะบริการหรือเงื่อนไขความต้องการย่อมจะเป็นได้...ตั้งใจ ไม่ว่าจะ จุกจิกจู้จี้มากแค่ไหน..แต่นั้นคือกองทุนต้องแบกรับภาระเรื่องค่าใช้จ่ายไว้เพียงผู้เดียว

อย่างไรก็ดี ขนาดเงินของกองทุนขึ้นอยู่กับการตกลงกับบริษัทจัดการด้วย

รายการ	Single Fund	Pooled Fund
1) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ	รับภาระทั้งหมด (ค่าธรรมเนียมขั้นต่ำ)	เฉลี่ยค่าใช้จ่ายกับ นายจ้างรายอื่น
2) อำนาจในการตัดสินใจของ คณะกรรมการกองทุน เช่น การแก้ไขนโยบายการลงทุน หรือข้อบังคับกองทุน เป็นต้น	อิสระ	ขึ้นอยู่กับนายจ้างรายอื่นด้วย

• พิจารณา...ค่าใช้จ่าย

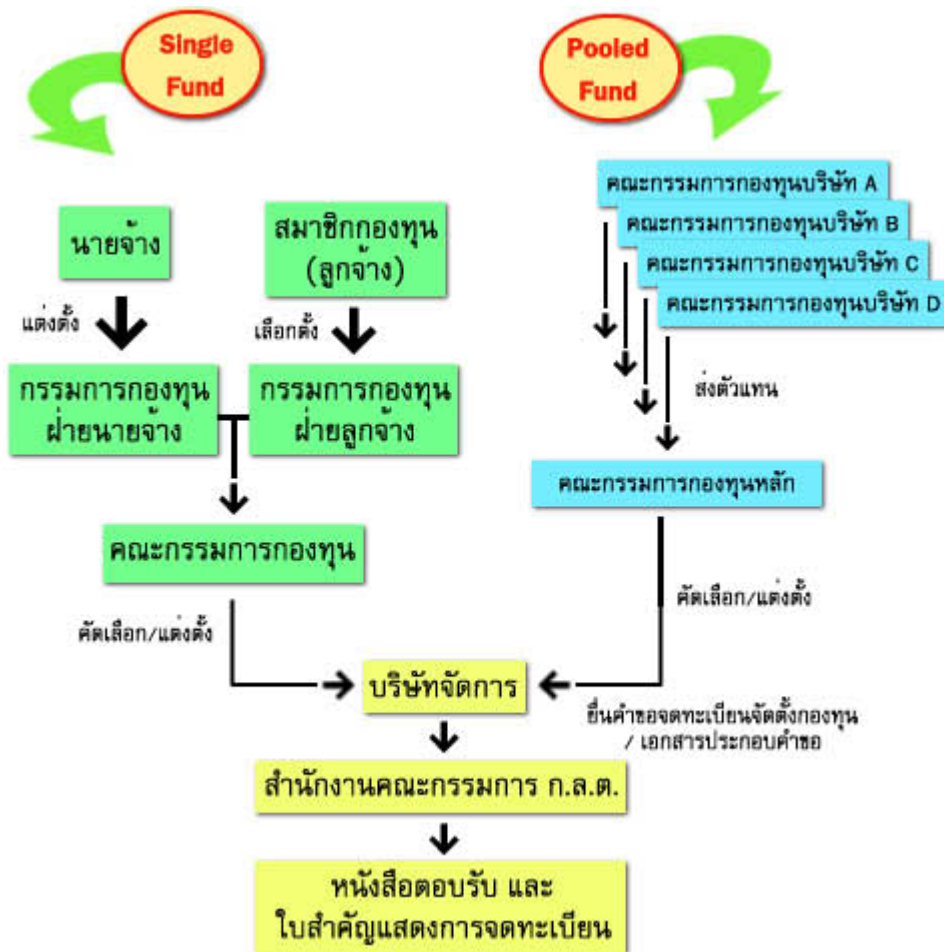
เรื่องค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ ประกอบด้วยเรื่องหลัก ๆ 4 เรื่อง ได้แก่

1. ค่าธรรมเนียมการจัดการ
2. ค่าธรรมเนียมผู้รับฝากทรัพย์สิน อิงตามมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน
3. ค่าทะเบียนสมาชิก
4. ค่าผู้สอบบัญชี

สำหรับค่าใช้จ่าย 2 เรื่องแรก ส่วนใหญ่มักจะอิงตามมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุน ทำให้ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของ Single Fund และ Pooled Fund ไม่แตกต่างกันมากนัก ขึ้นอยู่กับข้อตกลงกับบริษัทจัดการ ส่วนค่าทะเบียนสมาชิกอาจคิดจากจำนวนสมาชิกหรือบางบริษัทจัดการอาจคิดรวมกับค่าธรรมเนียมการจัดการ นอกจากนี้ ค่าสอบบัญชีส่วนใหญ่จะมีค่าธรรมเนียมขั้นต่ำ ซึ่งเป็นต้นทุนคงที่ หากเป็นกองทุนที่มีขนาดเล็ก ก็จะไม่มีคนอื่นมาช่วยแบ่งเบาระยะ แต่หากเป็นกองทุนที่มีขนาดใหญ่ เช่น Pooled Fund แม้จะมีค่าสอบบัญชีสูงขึ้น แต่ก็มีนายจ้างหลายรายมาช่วยแบ่งเบาระยะ

• กลไกบริหารงาน

กลไกสำคัญของการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็คือ คณะกรรมการกองทุน ซึ่งจะมีที่มาจาก 2 ฝ่ายสำคัญ คือ กรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง มาจากการแต่งตั้งของนายจ้าง และกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง มาจากการเลือกตั้งของลูกจ้างในฐานะสมาชิกกองทุน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนของ Single Fund และ Pooled Fund จะมีบทบาทที่แตกต่างกัน



คณะกรรมการกองทุนในระบบ Single Fund จะมีหน้าที่ในการคัดเลือก และทำสัญญากับบริษัทจัดการ ผู้รับฝากทรัพย์สิน ผู้สอบบัญชี เสนอแก้ไขข้อบังคับกองทุน รวมทั้งประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แต่ถ้าเป็นคณะกรรมการกองทุนในระบบ Pooled Fund แล้ว คณะกรรมการกองทุนของแต่ละบริษัทจะมีบทบาทในด้านการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเฉพาะส่วนของบริษัทตน เช่น อัตราเงินสะสมและสมทบ การจ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์เมื่อสิ้นสมาชิกภาพ ในขณะที่งานหลักในด้านการบริหาร การกำหนดนโยบายและข้อบังคับหลักจะตกอยู่กับบริษัทจัดการ

อย่างไรก็ดี นอกจากจะทำหน้าที่ต่าง ๆ เองแล้ว คณะกรรมการกองทุนยังสามารถมอบหมายให้บริษัทจัดการทำหน้าที่แทนได้ในส่วนของการคัดเลือกผู้รับฝากทรัพย์สิน ผู้สอบบัญชี รวมทั้งมอบหมายให้บริษัทจัดการเป็นตัวแทนในการยื่นขอจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือขอแก้ไขข้อบังคับกองทุนกับสำนักงาน ก.ล.ต.

ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุน

ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

• รณรงค์ความรู้เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นจะดำเนินการไปได้ด้วยดี ก็ต่อเมื่อนายจ้างและลูกจ้างให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ดังนั้น นายจ้างที่ยังไม่เคยมีระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาก่อน จึงต้องไม่ลืมที่จะจัดโปรแกรมประชาสัมพันธ์ความรู้ในเรื่องดังกล่าว ให้ลูกจ้างภายในองค์กรเข้าใจว่า การสะสมเงินผ่านกองทุนนี้มีระบบดำเนินการอย่างไร รวมทั้งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ผู้เป็นสมาชิกกองทุนอย่างไรบ้าง สิทธิประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

ภาษี เหล่านี้ยอมเป็นไปเพื่อสร้างความยอมรับในระบบการออมเงินเพื่ออนาคต รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมต่อกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายจ้างอาจเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะของลูกจ้างภายในองค์กร โดยอาจใช้สื่อสิ่งพิมพ์หรือการจัดสัมมนาโดยร่วมมือกับบริษัทจัดการ นอกจากนี้อาจจัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบที่ให้ความรู้ในเรื่องอย่างต่อเนื่อง โดยทำหน้าที่ในการให้ความรู้ แจงข่าว รวมทั้งตอบคำถามข้อข้องใจของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

● ประสานงานเพื่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1. จัดตั้งคณะกรรมการ

หลังจากที่ทั้งลูกจ้างและนายจ้างมีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องกองทุนที่จะตั้งขึ้นแล้ว ก็หมายความว่าทุกฝ่ายมีความพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทในการจัดตั้งกองทุน ดังนั้น คณะทำงานสามารถสานต่อภารกิจ ในเรื่องของการจัดตั้งคณะกรรมการกองทุนได้เลย ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนดังกล่าวจะประกอบด้วยคนของทั้ง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างแต่งตั้งกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเลือกตั้งตัวแทนเข้าทำหน้าที่เป็นกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง

2. เลือก และจ้างบริษัทจัดการ

ดูบริษัทจัดการ ในขั้นตอนนี้ คณะกรรมการกองทุนต้องร่วมกันพิจารณาข้อมูลของบริษัทจัดการ เพื่อหาบริษัทที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่บริหารเงินก่อนนี้ โดยปัจจัยที่ในการพิจารณาบริษัทจัดการดูได้จากการคัดเลือกบริษัทจัดการ นอกจากนี้คณะกรรมการกองทุนอาจเชิญให้บริษัทจัดการแต่ละรายเข้ามาแนะนำตัวและนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารกองทุน อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการกองทุนอาจพิจารณาเลือกบริษัทจัดการมากกว่า 1 รายเข้ามาทำหน้าที่ก็ได้ ถ้ามองเห็นแล้วว่า เงินกองทุนก่อนนี้จะมีจำนวนไม่น้อย แต่ต้องไม่ลืมว่าการจ้างบริษัทจัดการมากกว่า 1 ราย ก็จะทำให้เป็น การเพิ่มงานปฏิบัติการและต้องมีระบบที่รองรับ

ผู้ให้บริการด้านอื่นๆ ในการดำเนินงานเพื่อบริหารกองทุนของบริษัทจัดการนี้ บริษัทจัดการไม่ได้ดำเนินการเพียงผู้เดียว แต่มีผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพราะกฎหมายได้กำหนดเงื่อนไขสำคัญในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแยกทรัพย์สินของกองทุนออกเป็นนิติบุคคลต่างหาก ไม่ปะปนกับทรัพย์สินของนายจ้างและบริษัทจัดการ ดังนั้น บริษัทจัดการจึงต้องจัดให้มีอีก 2 ฝ่ายสำคัญ ได้แก่ ผู้รับฝากทรัพย์สิน ซึ่งจะดูแลและเก็บรักษาทรัพย์สินของ กองทุนไว้ทั้งหมด ผู้สอบบัญชีดูแลสอบเช็คและรับรองรายงานทางการเงิน ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายนี้ ต้องเป็นผู้ที่ทางการคือ สำนักงาน ก.ล.ด. ให้ความเห็นชอบให้ประกอบธุรกิจประเภทดังกล่าวได้ นอกจากนี้ยังมีนายทะเบียนสมาชิก ที่คอยดูแล ข้อมูลของสมาชิกกองทุนอีกด้วย

3. ทำสัญญา

สัญญาเพื่อว่าจ้างบริษัทจัดการนี้ ไม่ควรจะมีอายุสัญญาสั้นเกินไปเนื่องจากโดยทั่วไปกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรมุ่งเน้นการลงทุนระยะยาว ดังนั้น การเปลี่ยนสัญญากับบริษัทจัดการบ่อยจะทำให้การลงทุนไม่ต่อเนื่องและอาจทำให้ บริษัทจัดการมุ่งลงทุนเพียงเพื่อผลการดำเนินการในระยะสั้นเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงกรณีที่เป็นการต่อสัญญาโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ ก่อนที่จะมีการลงนามในสัญญาร่วมกับบริษัทจัดการ คณะกรรมการกองทุนต้องไม่ลืมที่จะศึกษาปัจจัยและ เงื่อนไขต่าง ๆ ในสัญญาให้ถี่ถ้วนก่อนเพื่อมิให้เกิดปัญหาขึ้นในภายหลัง

4. จดทะเบียนจัดตั้งกองทุน

เพื่อให้กองทุนที่จัดตั้งขึ้น เป็นนิติบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมาย หลังจากได้ทำทุกขั้นตอนเสร็จสิ้นจนถึงขั้นลงนาม ในสัญญากับบริษัทจัดการแล้ว คณะกรรมการกองทุนอาจเปิดทางให้บริษัทจัดการมีบทบาทมากขึ้น ในการประสานงาน ระหว่างคณะกรรมการกองทุนและสำนักงาน ก.ล.ด. เพื่อการจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนหรือแก้ไขข้อบังคับกองทุน หากตก อยู่ในกรณีใด ๆ ที่ต้องมีการแก้ไขข้อบังคับกองทุน

Single Fund : บริษัทจัดการอาจเข้ามาช่วยในการเตรียมเอกสาร เพื่อยื่นข้อบังคับกองทุนและขอจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อสำนักงาน ก.ล.ด. Pooled Fund : บริษัทจัดการอาจเข้ามาช่วยในการเตรียมเอกสารจัดทำข้อบังคับกองทุนเฉพาะ ส่วนซึ่งแตกต่างจากข้อบังคับหลัก เช่น เรื่องอัตราการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ เป็นต้น และแก้ไขข้อบังคับกองทุนหลัก เพื่อนำไปยื่นต่อสำนักงาน ก.ล.ด.

การเตรียมเอกสาร

- ข้อบังคับกองทุน
- สำเนาหนังสือสำคัญแสดงการเป็นนิติบุคคล หรือบุคคลธรรมดาของนายจ้าง
- รายชื่อคณะกรรมการกองทุน/กรรมการผู้มีอำนาจลงนามของกองทุน

1. ที่ตั้งสำนักงาน
2. วัตถุประสงค์
3. ข้อกำหนดด้านจำนวนกรรมการ
4. วาระการดำรง/พ้นตำแหน่ง
5. เงินสะสม/สมทบ จ่ายเข้ากองทุน
6. วิธีรับสมาชิกและการสิ้นสมาชิกภาพ
7. วิธีเลือกตั้งและแต่งตั้งกรรมการกองทุน
8. การประชุมของคณะกรรมการกองทุน
9. หลักเกณฑ์/วิธีการคำนวณผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ
10. หลักเกณฑ์ วิธีการระยะเวลาในการจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพหรือเมื่อเลิกกองทุน
11. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน

5. บริหารกองทุน และรายงานผลการดำเนินการ

ระบบสงเงิน & ทะเบียน นายจ้างต้องจัดให้มีบุคคลที่รับผิดชอบในเรื่องการจัดทำทะเบียนสมาชิกในบริษัทอย่างชัดเจน โดยอาจเป็นฝ่ายการเงินหรือฝ่ายการพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินเดือนพนักงานอยู่แล้ว เพื่อเก็บรายละเอียดเกี่ยวกับอัตราการจ่ายเงินสะสมของสมาชิกแต่ละราย รวมทั้งจำนวนเงินสะสมและเงินสมทบทั้งหมดในแต่ละงวดที่จะต้องจ่ายเข้ากองทุน เพื่อให้บริษัทจัดการนำเงินไปจัดการลงทุน โดยนายจ้างจะต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุน ภายใน 3 วันนับแต่วันที่นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้าง มิฉะนั้นจะต้องเสียค่าปรับในการนำส่งเงินล่าช้าในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมและเงินสมทบที่ต้องนำส่งในงวดนั้น นอกจากนี้ นายจ้างควรจัดให้มีการตรวจสอบว่า มีการนำส่งเงินเข้ากองทุนถูกต้องหรือไม่ เพื่อมิให้เกิดปัญหาในภายหลัง

ลงทุนตามนโยบาย หลังจากที่นายจ้างนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนแล้ว บริษัทจัดการก็จะนำเงินนั้นไปลงทุนตามนโยบายที่ระบุไว้ในสัญญา โดยมีคณะกรรมการกองทุนทำหน้าที่ติดตามการทำงานของบริษัทจัดการว่า มีการลงทุนเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ล.ด. ได้เปิดโอกาสให้สมาชิกมีทางเลือกในการลงทุนตามความเหมาะสมของตนเอง (employee's choice) หรือระบบลูกจ้างเลือกลงทุน เพื่อให้สมาชิกสามารถเลือกลงทุนในนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับวัย ผลตอบแทนที่ต้องการ และความเสี่ยงที่ยอมรับได้ แต่ทั้งนี้การจะนำระบบลูกจ้างเลือกลงทุนมาใช้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความเข้าใจในเรื่องของการเลือกนโยบายการลงทุนของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและความพร้อมด้านระบบงานของนายจ้างเป็นหลัก

รายงานอยู่เสมอ บริษัทจัดการจะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ว่ามีการนำเงินกองทุนไปลงทุนในทรัพย์สินประเภทใดบ้าง และได้ผลตอบแทนเท่าไรให้แก่คณะกรรมการกองทุนและสมาชิกทราบ โดยจะรายงานผลการดำเนินการดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการกองทุนเป็นรายเดือนและรายปีและมีการรายงานให้สมาชิกทราบถึงเงินสะสมเงินสมทบและผลประโยชน์ที่ตนได้รับ ปีละ 2 ครั้ง อย่างไรก็ตาม หากสมาชิกต้องการทราบว่าบริษัทจัดการนำเงินไปลงทุนอย่างไร ก็สามารถขอตรวจรายงานผลการดำเนินการได้ที่คณะกรรมการกองทุนเช่นกัน

วันที่อัปเดตล่าสุด 10/02/2553

โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

• โครงสร้างของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ก่อนที่จะลงมือจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลองมารู้จักโครงสร้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกันก่อน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หากปราศจากนายจ้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้น นายจ้างจึงเป็นบุคคลที่มีความหวังดีต่อลูกจ้างในการให้สวัสดิการที่ดีเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินก้อนไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุ ออกจากงาน หรือออกจากกองทุน นายจ้างทำหน้าที่หลักในการนำเงินสะสมและสมทบเข้ากองทุน

2. ลูกจ้าง

เป็นส่วนประกอบสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น มีหน้าที่ยอมให้นายจ้างหักค่าจ้างเป็นเงินสะสมเข้ากองทุน และต้องยินยอมปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อบังคับกองทุน

3. คณะกรรมการกองทุน

คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด เป็นตัวแทนของนายจ้างและสมาชิกในการบริหารกองทุน ดูแลเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการประสานงานเพื่อจัดตั้งกองทุน คัดเลือกบริษัทจัดการ การกำหนดนโยบายการลงทุนที่สอดคล้องกับโครงสร้างของกองทุน หรือแก้ไขข้อบังคับกองทุน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากทีเดียว เนื่องจากอำนาจและหน้าที่บางอย่าง เช่น การแก้ไขข้อบังคับกองทุนจะมีผลผูกพันกับสมาชิกให้ต้องปฏิบัติตาม และการกำหนดนโยบายการลงทุนจะมีผลต่อความมั่นคง และผลตอบแทนของกองทุน ดังนั้น ก่อนที่จะเลือกบุคคลมาเป็นตัวแทนของนายจ้างหรือสมาชิกควรพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน เลือกคนดีที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีมีความตั้งใจจริง มีความเสียสละและสามารถอุทิศเวลาให้แก่เพื่อนๆ สมาชิกได้ในทำนองเดียวกัน คณะกรรมการกองทุนก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตระมัดระวังสมกับที่ได้รับไว้วางใจจากนายจ้างและสมาชิก ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนแบ่งเป็น

- คณะกรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง นายจ้างจะเป็นคนแต่งตั้ง อาจจะได้ไม่ได้เป็นลูกจ้างก็ได้

คณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง มาจากการเลือกตั้งของลูกจ้าง คนที่ได้รับเลือกจากลูกจ้างอาจไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนอยู่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่จะกำหนดไว้ในข้อบังคับ แต่ตามหลักแล้ว คณะกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้างก็ควรจะเป็นสมาชิกอยู่ในกองทุนเอง เพราะคงไม่มีใครเข้าใจสมาชิกได้ดีเท่ากับสมาชิกด้วยกัน

หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

หรือเรียกย่อๆ ว่า " สำนักงาน ก.ล.ด." ทำหน้าที่ควบคุมดูแลบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นบริษัทจัดการ ผู้รับฝากทรัพย์สิน และผู้สอบบัญชี เป็นต้น และอีกบทบาทหน้าที่หนึ่งคือ ทำหน้าที่ในฐานะนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการรับจดทะเบียนจัดตั้งกองทุน การแก้ไขข้อบังคับกองทุน รวมทั้งควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนด้วย

5. บริษัทจัดการ

ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการเงินของกองทุน โดยนำไปลงทุนเพื่อให้ออกดอกออกผลเพื่อเป็นประโยชน์แก่สมาชิกกองทุน ดังนั้น คณะกรรมการกองทุนต้องร่วมกันเลือกบริษัทจัดการที่เหมาะสมเข้ามาบริหารจัดการกองทุน โดยบริษัทจัดการจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลด้วย

6. ผู้สอบบัญชี

ทำหน้าที่ตรวจสอบรายงานทางการเงิน รับรองความถูกต้องของข้อมูลตามรายงานทางการเงินของกองทุน ก่อนที่จะทำการเลือกผู้สอบบัญชีของกองทุน จะต้องทราบว่ามีสมาชิกในกองทุนมีจำนวนเท่าใด หากกองทุนที่มีจำนวนสมาชิกไม่เกิน 100 ราย ให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทั่วไปตรวจสอบและแสดงความเห็นในงบการเงินของกองทุนได้ แต่หากกองทุนมีสมาชิกเกิน 100 ราย ต้องให้ผู้สอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ด. ตรวจสอบและแสดงความเห็นในงบการเงินของกองทุน

7. ผู้รับฝากทรัพย์สิน

ทำหน้าที่ดูแลและเก็บรักษาทรัพย์สินของกองทุน ติดตามสิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินปันผล และสิทธิต่างๆ ที่ได้จากการถือหุ้นในบริษัทที่กองทุนลงทุน โดยผู้รับฝากทรัพย์สินต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ด.

8. ผู้รับรองมูลค่า

ทำหน้าที่ตรวจทานการคำนวณมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) ของบริษัทจัดการว่าถูกต้องหรือเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ เนื่องจากข้อมูล NAV มีความสำคัญต่อการคำนวณจำนวนหน่วยสำหรับสมาชิกที่นำส่งเงินเข้ากองทุน และการจ่ายเงินให้แก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพ โดยผู้รับรองมูลค่าต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ล.ด.

9. นายทะเบียนสมาชิก

ทำหน้าที่รับเงินจากนายจ้างเข้ากองทุน จ่ายเงินจากกองทุนให้สมาชิกที่ลาออก จัดทำบัญชีรายชื่อสมาชิก จำนวนเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของสมาชิกแต่ละราย และจัดส่งรายงานรายตัวสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้สมาชิกทราบทุกงวด 6 เดือนของปีปฏิทิน โดยรายงานจะต้องแสดงจำนวนหน่วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มูลค่าต่อหน่วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มูลค่าของเงินสะสมของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสมทบของนายจ้าง พร้อมทั้งผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบ โดยส่วนใหญ่แล้วบริษัทจัดการมักจะทำหน้าที่นี้เอง แต่ก็อาจมอบหมายให้บริษัทอื่นที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงาน ก.ล.ด. ทำหน้าที่แทนก็ได้ โดยที่ผู้ปฏิบัติกรกองทุนทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก ดังนั้น จึงมักเรียกกันโดยทั่วไปว่า "นายทะเบียนสมาชิก"