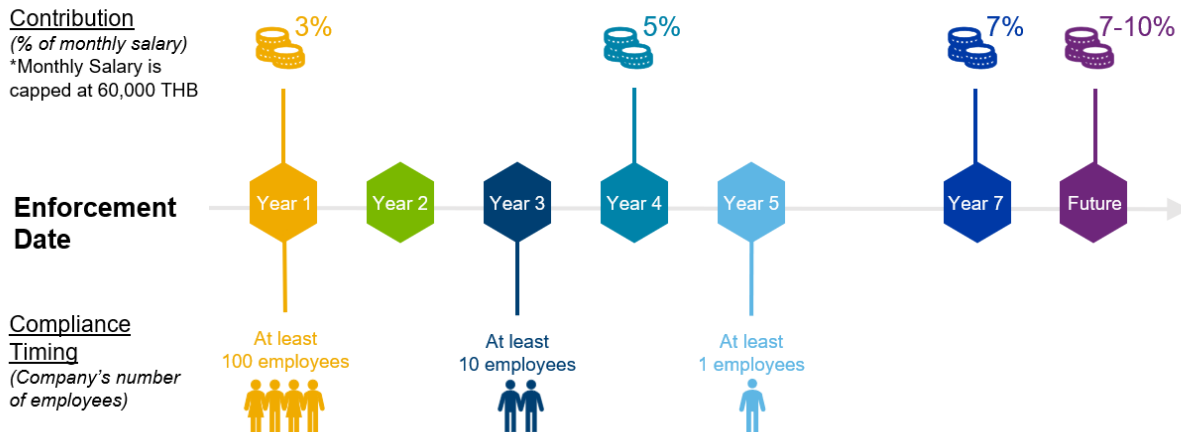


Are you ready for National Pension Fund?

Information updated as of March 2021

National Pension Fund Timeline



Background

Like other Asian countries, Thailand faces demographic changes that could see the nation age rapidly and threaten its retirement system. The average life expectancy in Thailand in 1960 was around 55 years, while in 2020 it had increased to 77 years. By year 2050, it will be at 82 years. Thailand will have an estimated one million more new retirees annually starting from year 2023.

On March 30, 2021, the Cabinet has approved in principle the idea of setting up the National Pension Fund (NPF).

As people are living longer and healthier, this policy is aiming to reduce the effect of aging population by ensuring that long-term savings of elderly after retirement will be sufficient for the increasing life expectancy and increasing demand for better quality life.

The government is hoping that the NPF scheme might help to ease government expenditure on old-age health care as well as to strengthen the retirement safety net of the people.

Who will be required to participate in the NPF?

The NPF will require all formal employees, ages 15 to 60 years, who are not members of the existing provident fund (PVD), including employees of government agencies and state enterprises to participate.

The time of compliance to the NPF will be based on the company's size.

Company size	Compliance
≥ 100 employees	After 360 days
≥ 10 employees	Within 3 years
≥ 1 employee	Within 5 years

Note: The compliance timing will be from the date of enforcement, pending official announcement from the Fiscal Policy Office

▪ **What are the mandatory contribution rates?**

Employee and employer matching contributions starts at 3% of salaries, slowing increasing over the future years.

Year of enforcement	Minimum contribution
Year 1 – 3	Not less than 3% of salary
Year 4 – 6	Not less than 5% of salary
Year 7 – 9	Not less than 7% of salary

Note: Minimum contribution rate is not expected to exceed 10% of salary

- Maximum monthly salary for mandatory minimum contribution will be capped at 60,000 Baht.
- Employees with monthly salaries less than 10,000 Baht are considered low-income workers and are not required to contribute to the NPF. Only the employers will contribute.

▪ **Will employees be able to contribute more than minimum contributions?**

- Contributions above the minimum mandatory rates are allowed if employers are willing to match the same contribution amounts.
- The ceiling contribution, for both employee and employer, is not more than 30% of employee’s salaries each. No ceiling on salary for voluntary top-up contributions.

▪ **When will employees be able to withdraw their monies?**

- Upon reaching 60 years, employees can choose between lump sum payment or periodic payments over the next 20 years.
- Full or partial withdrawals may be allowed if an employee is terminated due to disability or serious illness prior to reaching 60 years.

▪ **Will there be any tax benefits for employees?**

Employee contributions are tax-deductible, whereas interest from accumulated returns and amounts withdrawn at/after retirement age are tax-exempt.

▪ **Will there be any tax benefits for employers?**

To date, there has not been any mention of tax benefits for employers. However, it is anticipated to be similar to the existing PVD.

▪ **Who will be responsible for the provident fund management?**

The fund will be managed by private fund managers selected by NPF. There will be at least 3 fund managers selected. List of fund managers will be available at a later date.

▪ **Will employees be able to select investment funds available under the NPF?**

There will be a default investment plan based on age of employees. In addition, it is anticipated that employee choice is available.

▪ **Are the accumulated savings in NPF protected?**

To date, there has not been any mention of government guarantee on accumulated savings.

▪ **My company currently provides voluntary provident fund (PVD). Do I need to join the NPF?**

Companies offering similar or better benefits under the PVD would be exempted from contributing to the NPF.

▪ **What if my company’s PVD contribution rate is lower than the minimum?**

Companies could consider increasing the voluntary provident fund contributions to at least match the minimum NPF contributions. If not, when the NPF becomes effective, employees whose contributions are below the minimum contribution limit will be required to participate in NPF.

▪ **How much financial impact should companies and employees expect from the change?**

The amount of increase in cost is dependent on the your current PVD plan benefit, as well as employee demographics and salaries.

▪ **Who are the NPF committee?**

The NPF Committee consists of 13 people with the Prime Minister as the Chairman and the Director of the Fiscal Policy Office is a member and secretary.

- **What are the responsibilities of the NPF committee?**

The NPF Committee, is responsible for offering suggestions on policies and guidance to develop the pension system covering all NPF members. It will also supervise the coordination of relevant agencies in the public and private sectors concerning the pension system.

- **As an employer, what should I do now?**

Although there is limited information regarding the functions and structure of the NPF, if your company currently provides voluntary provident fund, you can get a head start by reviewing and revisiting your existing plan, and conduct cost analysis to better understand the consequences of the changes.

For companies currently providing voluntary provident fund benefit, but with contributions below the minimum required contribution of 3%, it is advisable to start budgeting for the differences in contribution rates between your current rates, and the proposed minimum rates.

For companies currently providing voluntary provident fund contributions above the minimum rate of 3%, we recommend to keep up to date with the changes in minimum rates, and make sure that your existing contribution structure is always above the minimum requirement.

In addition, it is also essential to educate your employees on retirement plans in order to ensure that they understand the importance of financial security after retirement.

Contact Information

We are here to empower results. If you would like further information or discuss these or other retirement matters, please reach out to:

Aon Retirement & Investment

Xiulin Loo

Director & Practice Lead,
Thailand & Indochina, R&I
+66 91 787 9930
xiulin.loo@aon.com

Ajjima Jenakom

Senior Consultant, R&I
+66 81 900 3830
ajjima.jenakom@aon.com

Nathawan Jirasaengchotti

Senior Consultant, R&I
+66 98 914 4455
nathawan.jirasaengchotti@aon.com

Suvimol Sthavorn

Consultant, R&I
+66 82 005 7445
suvimol.sthavorn@aon.com

About Aon

Aon plc (NYSE:AON) is a leading global professional services firm providing a broad range of risk, retirement and health solutions. Our 50,000 colleagues in 120 countries empower results for clients by using proprietary data and analytics to deliver insights that reduce volatility and improve performance.

The information contained herein and the statements expressed are of a general nature and are not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information and use sources we consider reliable, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

Copyright 2021 Aon plc



คุณพร้อมหรือไม่สำหรับ กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบช.)

ข้อมูล ณ มีนาคม 2564

กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ

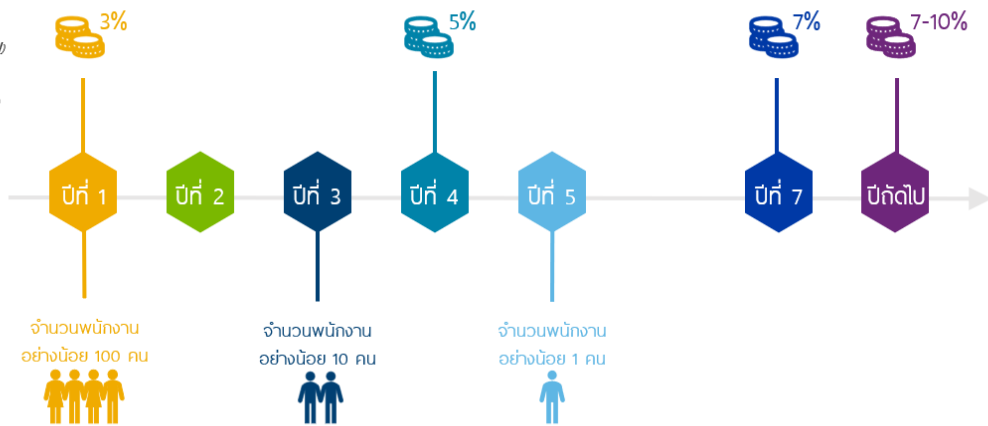
เงินสมทบ

(ร้อยละของเงินเดือนพนักงาน)
• กำหนดให้เงินเดือนเงินสมทบ
สูงสุดต่อเดือนสูงสุด 60,000
บาท

ปีที่บังคับใช้

เวลาการเข้าร่วม

(จำนวนพนักงานในบริษัท)



ความเป็นมา

เช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทย กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรโดย ประชากรมีอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อระบบ การเกษียณอายุ โดยประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยอายุประชากร ในปี พ.ศ. 2503 อยู่ที่ประมาณ 55 ปี ในขณะที่ปี 2563 เพิ่มขึ้นถึง 77 ปี และในปี พ.ศ. 2593 คาดว่า ประชากรไทยจะมีอายุขัยเฉลี่ยที่ 82 ปี โดยประเทศไทยจะมีประชากรที่เกษียณอายุประมาณหนึ่งล้านคนต่อปีตั้งแต่ ปี 2566 เป็นต้นไป

โดย วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2564 คณะรัฐมนตรีได้มีการอนุมัติหลักการสำหรับร่างพระราชบัญญัติกองทุน บำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบช.)

เนื่องจากประชากรไทยมีอายุที่ยืนยาวและแข็งแรงขึ้น นโยบายนี้มีเป้าหมายเพื่อลดผลกระทบของประชากร สูงอายุโดยการประกันว่าการออมระยะยาวของผู้สูงอายุ หลังเกษียณจะเพียงพอสำหรับอายุขัยที่เพิ่มขึ้นและความ ต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีที่เพิ่มขึ้น

โดยรัฐบาลหวังว่ากองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบช.) อาจช่วยลดค่าใช้จ่ายของรัฐบาลในการดูแล สุขภาพของวัยชราและเสริมสร้างความปลอดภัยในการ เกษียณอายุของประชาชน

▪ **ใครจำเป็นต้องมี กบช. ?**

กบช. จะกำหนดให้ลูกจ้างทุกคนที่อยู่ในช่วงอายุ 15 - 60 ปี ซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมถึงพนักงานของหน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ

สำหรับปีที่บริษัทต่างๆต้องเข้าร่วม กบช. จะขึ้นอยู่กับขนาดของบริษัท

ขนาดของบริษัท	เข้าร่วมเมื่อ
พนักงาน ≥ 100 คน	พ้น 360 หลังบังคับใช้กฎหมาย
พนักงาน ≥ 10 คน	พ้นปีที่ 3 หลังบังคับใช้กฎหมาย
พนักงาน ≥ 1 คน	พ้นปีที่ 5 หลังบังคับใช้กฎหมาย

หมายเหตุ: ปีแรกที่มีผลในการบังคับใช้อยู่ระหว่างการประกาศอย่างเป็นทางการจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

▪ **อัตราเงินสมทบจะเป็นเท่าไร ?**

อัตราเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างจะเท่ากัน โดยเริ่มต้นที่ 3% ของเงินเดือน โดยมีการค่อยๆ เพิ่มขึ้นของอัตราเงินสมทบในปีถัดไป

ปีที่บังคับใช้	เงินสมทบขั้นต่ำ
ปีที่ 1 - 3	ไม่น้อยกว่า 3% ของเงินเดือน
ปีที่ 4 - 6	ไม่น้อยกว่า 5% ของเงินเดือน
ปีที่ 7 - 9	ไม่น้อยกว่า 7% ของเงินเดือน

หมายเหตุ: อัตราเงินสมทบขั้นต่ำ คือ คาดว่าจะไม่เกิน 10% ของเงินเดือน

- กำหนดให้เงินเดือนเงินสมทบสูงสุดต่อเดือน สูงสุด 60,000 บาท
- พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ต่อเดือนถือเป็นแรงงานที่มีรายได้น้อยและไม่จำเป็นต้องสมทบเงินให้กบช. กำหนดให้เฉพาะนายจ้างเท่านั้นที่จะต้องสมทบเงิน

▪ **ลูกจ้างสามารถสมทบเงินมากกว่าเงินสมทบขั้นต่ำได้หรือไม่ ?**

- การสมทบเงินมากกว่าเงินสมทบขั้นต่ำนั้น จะต้องเท่ากับจำนวนเงินสมทบของนายจ้าง
- เพดานของเงินสมทบสำหรับทั้งลูกจ้างและนายจ้างที่กฎหมายกำหนด คือ ไม่เกิน 30% ของเงินเดือนพนักงาน โดยไม่มีเพดานเงินเดือน

▪ **ลูกจ้างจะสามารถถอนเงินสมทบออกได้เมื่อไร ?**

- เมื่ออายุครบ 60 ปี ลูกจ้างจะสามารถเลือกได้ระหว่างเงินบำเหน็จหรือบำนาญที่จ่ายให้ลูกจ้างเป็นระยะเวลา 20 ปี
- ในกรณีที่มีการเลิกจ้างเนื่องจากการถูกพัวภาพหรือการเจ็บป่วยร้ายแรงก่อนอายุ 60 ปี ลูกจ้างมีสิทธิที่จะถอนเงินทั้งก้อนหรือบางส่วนได้

▪ **มีสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับลูกจ้างหรือไม่ ?**

ส่วนของเงินสมทบของลูกจ้างจะสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ สำหรับดอกเบี้ยจากผลตอบแทนสะสมและจำนวนเงินที่ถอนเมื่อเกษียณหรือหลังเกษียณจะได้รับการยกเว้นภาษี

▪ **มีสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับนายจ้างหรือไม่ ?**

ณ ปัจจุบัน ยังไม่มีการพูดถึงสิทธิประโยชน์ทางภาษีในฝั่งของนายจ้างในตอนนี้ อย่างไรก็ตามคาดว่าจะเหมือนกับสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีอยู่ ณ ตอนนี้

▪ **ใครมีหน้าที่ในการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ?**

กบช. จะถูกบริหารโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนเอกชนที่จะต้องมีความสัมพันธ์ครบถ้วนและผ่านเกณฑ์ จะมีอย่างน้อย 3 บริษัทที่ถูกเลือก รายชื่อของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนจะถูกเลือกโดยคณะกรรมการ กบช. โดยจะสามารถทราบได้ในภายหลัง

▪ **ลูกจ้างจะสามารถเลือกกองทุนภายใน กบช. ได้หรือไม่ ?**

กบช. จะมีแผนการลงทุนแบบเริ่มต้นให้ แต่อย่างไรก็ตามคาดว่าลูกจ้างสามารถเลือกแผนการลงทุนเองได้เช่นกัน

▪ **การออมเงินสะสมใน กบช. จะได้รับความคุ้มครองหรือไม่ ?**

ณ ปัจจุบัน ยังไม่มีการพูดถึงการรับประกันผลตอบแทนจากการส่งเงินสมทบและการออมเงินสะสม

▪ **หากบริษัทมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบบสมัครใจอยู่แล้ว บริษัทยังคงต้องเข้าร่วม กบช. หรือไม่ ?**

หากบริษัทให้ผลประโยชน์เทียบเท่าหรือดีกว่า กบช. ภายใต้วงทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทจะได้รับการยกเว้นในการเข้าร่วม กบช.

▪ **หากบริษัทมีอัตราเงินสมทบน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำของ กบช. ?**

บริษัทสามารถพิจารณาเพิ่มอัตราเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบบสมัครใจเพื่อที่อย่างน้อยจะได้เทียบเท่ากับอัตราขั้นต่ำของ กบช. ไม่เช่นนั้นเมื่อ กบช. บังคับใช้ ลูกจ้างที่สมทบเงินน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำของ กบช. จะต้องเข้าร่วม กบช.

▪ **การเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายสำหรับบริษัทและลูกจ้างคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเท่าไร ?**

จำนวนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับแผนผลประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปัจจุบัน รวมถึงลักษณะทางด้านประชากรของลูกจ้างและเงินเดือน

▪ **ใครเป็นคณะกรรมการ กบช. ?**

คณะกรรมการ กบช. ประกอบด้วย 13 คน โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานและผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเป็นกรรมการและเลขานุการ

▪ **หน้าที่ของคณะกรรมการ กบช. คืออะไร ?**

คณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบช.) ที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานมีหน้าที่ในการเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาระบบบำนาญรวมถึงประชากรที่เกษียณ รวมถึงกำกับการประสานงานของผู้ที่เกี่ยวข้องในการเชื่อมโยงข้อมูลจากทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความกังวลเกี่ยวกับระบบบำนาญ

▪ ในฐานะที่เป็นนายจ้าง ควรจะปฏิบัติอย่างไรในตอนนี้ ?

แม้ว่าจะมีข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่และโครงสร้างของ กบช. หากบริษัทมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คุณ สามารถที่จะเริ่มทบทวนและตรวจตราแผน ผลประโยชน์ที่มีอยู่แล้ว และจัดทำการวิเคราะห์ ค่าใช้จ่ายเพื่อที่จะเข้าใจผลลัพธ์ที่จะตามมาเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลง

สำหรับบริษัทในตอนนี้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแต่มี อัตราเงินสมทบที่น้อยกว่า 3% จะแนะนำให้เริ่ม สำรองค่าใช้จ่ายสำหรับผลต่างที่จะเกิดขึ้นระหว่าง อัตราที่จะบังคับใช้และอัตราที่มีอยู่ปัจจุบันของบริษัท สำหรับบริษัทที่มีการสมทบเงินในกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพมากกว่าอัตราขั้นต่ำ 3% จะแนะนำให้ติดตาม ข้อมูลปัจจุบันหากมีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสมทบ ขึ้นต่ำ และทำให้แน่ใจว่าอัตราเงินสมทบของบริษัทนั้น มากกว่าอัตราเงินสมทบขั้นต่ำ

นอกจากนี้ สำคัญมากที่บริษัทจะต้องให้ความรู้แก่ พนักงานในเรื่องแผนการเกษียณเพื่อที่จะแน่ใจว่า พนักงานเข้าใจความสำคัญของความปลอดภัยทาง การเงินหลังจากเกษียณอายุ

ข้อมูลติดต่อ

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม หรือปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องอื่น ในด้านการเกษียณอายุ และอื่นๆ สามารถติดต่อ:

Aon Retirement & Investment

ซูหลิน ลู

ผู้อำนวยการและหัวหน้าทีม
xiulin.loo@aon.com
+66 91 787 9930

อัจจิมา เจนาคคม

ที่ปรึกษาอาวุโส
ajjima.jenakom@aon.com
+66 81 900 3830

ณัฐฐาวรรณ จิรแสงโชติ

ที่ปรึกษาอาวุโส
nathawan.jirasaengchotti@aon.com
+66 98 914 4455

สุวิมล สทาว

ที่ปรึกษา
suvmol.sthavorn@aon.com
+66 82 005 7445

About Aon

Aon plc (NYSE:AON) is a leading global professional services firm providing a broad range of risk, retirement and health solutions. Our 50,000 colleagues in 120 countries empower results for clients by using proprietary data and analytics to deliver insights that reduce volatility and improve performance.

The information contained herein and the statements expressed are of a general nature and are not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information and use sources we consider reliable, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

Copyright 2021 Aon plc