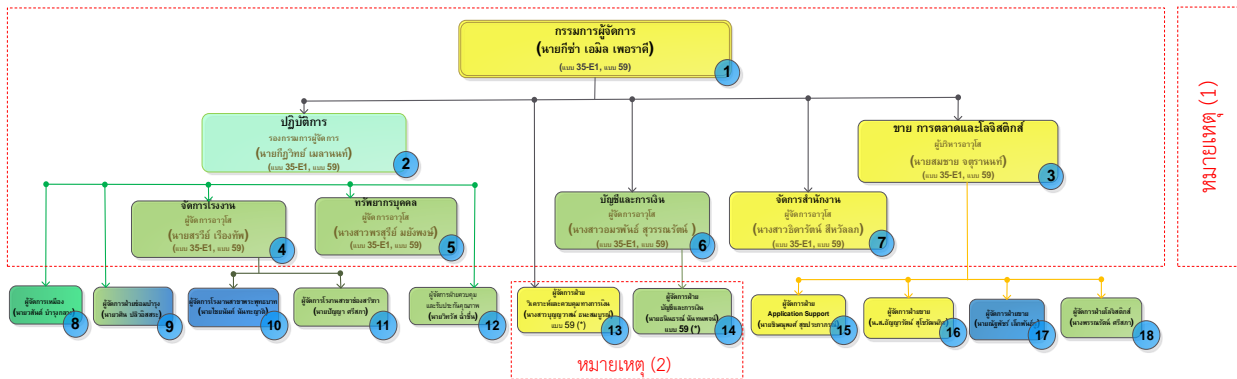


ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งผู้บริหาร



ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 รายชื่อผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารฝ่ายจัดการ โดยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการตามแผนผังองค์กร รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 ท่าน ^(*/3) (ไม่รวมผู้บริหารงานภายในบริษัทย่อย) ดังนี้

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1. นายกีซ่า เอมิล เพอราตี ⁽¹⁾	กรรมการผู้จัดการ
2. นายกีภูวิทย์ เมลานนท์ ⁽¹⁾	รองกรรมการผู้จัดการ ฝ่ายปฏิบัติการ
3. นายสมชาย จตุรานนท์ ⁽¹⁾	ผู้บริหารอาวุโสฝ่ายขาย การตลาด และโลจิสติกส์, นักลงทุนสัมพันธ์ (IR)
4. นายสรวิทย์ เรืองทัฬ ⁽¹⁾	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายการผลิต
5. นางสาวพรสุรีย์ มัยยพงษ์ ⁽¹⁾	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล
6. นางสาวอมรพันธ์ สุวรรณรัตน์ ⁽¹⁾	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบัญชีและการเงิน
7. นางสาวอิติรัตน์ สีหาลลภ ⁽¹⁾	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายจัดการสำนักงาน และเลขานุการบริษัท
8. นายวสันต์ บำรุงกลาง	ผู้จัดการเหมือง
9. นายวศิน พลิวอิสสระ	ผู้จัดการฝ่ายผลิตซ่อมบำรุง
10. นายไชยวัฒน์ นันทะญาติ	ผู้จัดการฝ่ายผลิตและวิศวกรรมการผลิตสาขาพระพุทธรบาท จ.สระบุรี
11. นายปัญญา ศรีสภา	ผู้จัดการฝ่ายผลิตและวิศวกรรมการผลิตสาขาช่องทางจ.ลพบุรี
12. นายวิทวัส ฉ่ำชื่น	ผู้จัดการงานฝ่ายควบคุมและรับประกันคุณภาพ
13. นายธนินธรณ์ นันทนพจน์ ⁽²⁾	ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน
14. นางสาวบุญญาวสน์ ธนะสมบุญ ⁽²⁾	ผู้จัดการงานวิเคราะห์และควบคุมทางการเงิน
15. นายชิษณุพงษ์ สุขประภากรณ์	ผู้จัดการฝ่าย Application Support
16. นางสาวอัญญารัตน์ สุโขวัฒน์กิจ	ผู้จัดการฝ่ายขาย
17. นายณัฐพัชร เล็กพันธ์ภู	ผู้จัดการฝ่ายขาย
18. นางพรรณรัตน์ ศรีสภา	ผู้จัดการฝ่ายโลจิสติกส์
CEO / MD	1 - Management Males 11 64 % Females 7 36%
Local (GRI 202-2)	11 7 Foreigner 1 6%
94%	

หมายเหตุ :

(1) โดยผู้บริหาร ในลำดับที่ 1-7, เป็นผู้บริหารที่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการตลาดทุนที่ ทจ.23/2551 สำหรับนิยามผู้บริหาร หรือผู้จัดการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายงานแรกนับต่อจากกรรมการผู้จัดการลงมา หรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารรายที่สี่ ทุกราย โดยข้อมูลผู้บริหารที่เป็นไปตามขอบเขตนิยามดังกล่าว หากมีการเปลี่ยนแปลง จะเปิดเผยข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงแจ้งต่อตลาดหลักทรัพย์และสำนักงาน กสท. และหากมีการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท (หรือถือหุ้น SUTHA) จะต้องมีการรายงานการถือครองและรายการเปลี่ยนแปลงการถือครองจากการซื้อหรือจากรายการขายหุ้นของบริษัท ตามแบบรายงาน 59 ของสำนักงาน กสท.

- (2) ลำดับที่ 13-14 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป หรือเทียบเท่า และหากมีการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท (หรือถือหุ้น SUTHA) จะต้องมีการรายงานการถือครองและรายการเปลี่ยนแปลงการถือครองจากการซื้อหรือจากการขายหุ้นของบริษัท ตามแบบรายงาน 59 ของสำนักงานกสท.
- (3) โดยจำนวนผู้บริหารข้างต้นเป็นผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่ง ณ 31 ธันวาคม 2566 โดยมีจำนวนซึ่งอาจแตกต่างที่จากจำนวนในการรายงานในตารางคำตอบแทนประจำปี โดยผลต่างจากผู้บริหารอาจมีการลาออก หรือเปลี่ยนแปลงในระหว่างในระหว่างปี

การแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการ

1. คณะกรรมการกำหนดอำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการใหญ่แบ่งแยกกันอย่างชัดเจน และเพื่อไม่ให้คนหนึ่งมีอำนาจโดยไม่จำกัด โดยแยกบุคคลที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ ออกจากบุคคลที่ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่
2. กรรมการผู้จัดการเป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูงสุดของฝ่ายจัดการ โดยเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินธุรกิจประจำวันของบริษัท และบริษัทย่อยตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบประกอบด้วย

บทบาทหน้าที่ของกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ระดับสูงสุดของฝ่ายจัดการ

ฝ่ายจัดการและผู้บริหาร มีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท มติ คณะกรรมการบริษัท มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น และนโยบายบริษัท ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์สุจริต (เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพรบ.หลักทรัพย์ มาตรา 89/7, มาตรา 89/8, มาตรา 89/9 และมาตรา 89/10)

- มาตรา 89/7 ในการดำเนินกิจการของบริษัทผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท และมติ คณะกรรมการ ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- มาตรา 89/8 ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและความระมัดระวัง ผู้บริหารต้องกระทำเยี่ยงวิญญูชนผู้ประกอบธุรกิจเช่นนั้นจะพึงกระทำภายใต้สถานการณ์อย่างเดียวกัน การใดที่ผู้บริหารพิสูจน์ได้ว่า ณ เวลาที่พิจารณาเรื่องดังกล่าว การตัดสินใจของตนมีลักษณะครบถ้วนดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและความระมัดระวังตามวรรคหนึ่งแล้ว
 - (1) การตัดสินใจได้กระทำไปด้วยความเชื่อโดยสุจริตและสมเหตุสมผลว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทเป็นสำคัญ
 - (2) การตัดสินใจได้กระทำบนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อโดยสุจริตว่าเพียงพอ และ
 - (3) การตัดสินใจได้กระทำไปโดยตนไม่มีส่วนได้เสีย ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในเรื่องที่ตัดสินใจนั้น
- มาตรา 89/9 ในการพิจารณาว่าผู้บริหารแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและความระมัดระวังหรือไม่ ให้คำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้ด้วย
 - (1) ตำแหน่งในบริษัทที่บุคคลดังกล่าวดำรงอยู่ ณ เวลานั้น
 - (2) ขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งในบริษัทของบุคคลดังกล่าวตามที่กำหนดโดยกฎหมายหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ และ
 - (3) คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ รวมทั้งวัตถุประสงค์ของการแต่งตั้ง
- มาตรา 89/10 ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารต้อง
 - (1) กระทำการโดยสุจริตเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทเป็นสำคัญ
 - (2) กระทำการที่มีจุดมุ่งหมายโดยชอบและเหมาะสม และ
 - (3) ไม่กระทำการใดอันเป็นการขัดหรือแย้งกับประโยชน์ของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ

ก) ควบคุมดูแลและรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทในส่วนของกำไรและขาดทุน

- ข) ควบคุม ดูแลการดำเนินงานกิจการ และ/หรือบริหารงานประจำวันของฝ่ายจัดการบริหาร เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้รับจากคณะกรรมการและนโยบายจากกลุ่มบริษัทผู้ถือหุ้น รวมถึงดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ค) การควบคุมเพื่อให้มีการปฏิบัติตามอย่างถูกต้องในด้านบัญชี ภาษี แรงงาน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ง) เป็นตัวแทนผู้รับมอบอำนาจจากบริษัทตามกฎหมายในการติดต่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม, หน่วยงานที่ออกใบอนุญาตต่าง ๆ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หน่วยงานภาครัฐ, ธนาकार รวมถึงองค์กรภาคเอกชน)
- จ) ดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายแผนงานและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการหรือคณะกรรมการบริหาร รวมถึงนโยบายจากกลุ่มบริษัทผู้ถือหุ้น รวมถึงขอบเขตในเรื่อง ดังต่อไปนี้
- 1) การพัฒนากลยุทธ์ แผนงาน การดำเนินการ และติดตามผล
 - 2) การพัฒนาธุรกิจภายใต้การประสานงานการสนับสนุนในกิจการที่ได้รับอนุญาต ทั้งด้านการผลิต การลงทุนควบคู่กับการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการจัดการความเสี่ยง
 - 3) กฎเกณฑ์ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง;
 - 4) การจัดการทรัพยากรบุคคลและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล และการสื่อสารกับพนักงานให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและกระบวนการทางวินัยและเพื่อให้มั่นใจว่ามีการวางแผนทรัพยากรอย่างเพียงพอ
 - 5) การดำเนินการและจัดการเพื่อปฏิบัติงานในบรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างมีอาชีพและได้ประสิทธิภาพ
 - 6) เป็นผู้นำในการเจรจาต่อรองด้านการจัดซื้อและดำเนินการในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านสินทรัพย์ที่สำคัญ
 - 7) การบริหารจัดการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามแนวนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ
3. เป็นผู้รับมอบอำนาจของบริษัทในการบริหารกิจการของบริษัทให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบ ข้อกำหนด คำสั่ง มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น และ/หรือมติที่ประชุมคณะกรรมการ และคณะกรรมการบริหารของบริษัททุกประการ

อย่างไรก็ตาม อำนาจของกรรมการผู้จัดการจะไม่รวมถึงการอนุมัติรายการใดที่อาจมีความขัดแย้ง หรือรายการใดที่กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกรรมการผู้จัดการมีส่วนได้เสีย หรือผลประโยชน์ในลักษณะอื่นใดขัดแย้งกับบริษัทหรือบริษัทย่อย ตามกฎเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งการอนุมัติรายการในลักษณะดังกล่าวจะต้องเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาและอนุมัติรายการดังกล่าวตามที่ข้อบังคับของบริษัทหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด เว้นแต่เป็นการอนุมัติรายการที่เป็นลักษณะการดำเนินธุรกรรมการค้าปกติทั่วไปของบริษัทที่คณะกรรมการกำหนดกรอบการพิจารณาไว้ชัดเจนแล้วโดยคณะกรรมการ

คำตอบแทนผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร

บริษัทกำหนดคำตอบแทนสำหรับผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารในการบริหารงานโดยมีการจ่ายคำตอบแทนให้กับผู้บริหารตามเงื่อนไขที่ได้มีการตกลงในการจ้างงานในระดับที่เหมาะสมโดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารในแต่ละราย รวมถึงมีการประเมินผลการดำเนินงาน (KPI) และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในแต่ละรายร่วมกับผลการดำเนินงานโดยรวมของบริษัท โดยมีการประเมินถึงแนวโน้มของสภาพเศรษฐกิจและแผนงานของบริษัทซึ่งนำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคำตอบแทนสำหรับผู้บริหารด้วย

แนวทางปฏิบัติ

- 1) การพิจารณาคำตอบแทนสำหรับผู้บริหารสูงสุดจะมีการพิจารณารวมโดยกลุ่มผู้ถือหุ้นหลัก หากผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้บริหารที่เสนอโดยกลุ่มผู้ถือหุ้นหลัก โดยอัตราการจ่ายเป็นไปตามสัญญาว่าจ้างที่ผู้บริหารได้มีข้อตกลงกับผู้ถือหุ้นหลัก และการปรับและการประเมินในการพิจารณารางวัล คณะกรรมการสรรหาพิจารณาความเหมาะสมเพื่อให้ความเห็นก่อนเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำปี
- 2) การเสนอคำตอบแทนสำหรับผู้บริหารสูงสุด และคำตอบแทนผู้บริหาร ประจำปี โดยบริษัทมีการเปิดเผยผลรวมของการจ่ายคำตอบแทนผู้บริหารสูงสุดและการจ่ายคำตอบแทนผู้บริหารโดยยอดรวมประจำปี ต่อที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาพิจารณาคำตอบแทนและคณะกรรมการ และมีการเปิดเผยผ่านรายงานประจำปี และผ่านเว็บไซต์ของบริษัท

คำตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นที่มีใช้ตัวเงิน

นอกจากการจ่ายคำตอบแทนให้แก่กรรมการและผู้บริหารในรูปตัวเงินแล้ว บริษัทยังมีการจ่ายคำตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นที่มีใช้ตัวเงิน ที่นำไปรวมคำนวณเป็นรายได้ของกรรมการหรือผู้บริหาร มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ประกันความรับผิดชอบของกรรมการและเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทและบริษัทย่อย และการชดใช้ค่าเสียหายแก่บริษัท (Directors and Officers' Liability Insurance (D&O) โดยมีความคุ้มครอง กรรมการและเจ้าหน้าที่ระดับบริหารสำหรับความผิดพลาดในการบริหารจัดการ (Managerial Liability) โดยประมาณ/ไม่เจตนา ไม่ว่าจะกระทำขึ้นจริง/ถูกกล่าวอ้างว่าได้กระทำขึ้น โดยมีความคุ้มครองหลัก (ความเสียหายทางการเงิน และค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดีจำนวนจำกัดความรับผิด(รวมสูงสุดจำนวน 34,733,857 บาท (ยูโร 941,930)) ระยะเวลากรมธรรม์ปี 2566
2. ประกันภัยสำหรับคุ้มครองชีวิตและสุขภาพของผู้บริหารสูงสุดตามเงื่อนไขที่เป็นไปตามสัญญาจ้างงาน
3. ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรที่มีการจ่ายในผู้บริหารระดับสูงตามเงื่อนไขที่ได้มีการตกลงตามสัญญาจ้างงานเป็นรายบุคคล
4. รถประจำตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงในบางตำแหน่งงานซึ่งเป็นไปตามนโยบายของบริษัทหรือบริษัทย่อยโดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าตรวจสภาพ ค่าซ่อม ทะเบียนรถ ค่าประกันภัยรถยนต์ ค่าผ่านทาง ค่าน้ำมันตามที่เกิดขึ้นจริงทั้งหมด
5. โทรศัพท์มือถือและค่าใช้จ่ายโทรศัพท์และค่าบริการอินเทอร์เน็ตสำหรับผู้บริหารระดับสูง บางตำแหน่งงานตามนโยบายของบริษัท โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามที่เกิดขึ้นจริง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารอาวุโส ผู้จัดการ และพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้บริหารอาวุโสของบริษัท ที่มีสัญญาจ้างงานตามที่ตกลงกันไว้ ซึ่งในสัญญาจ้างงานจะระบุรายละเอียดปลีกย่อยในการปฏิบัติงานเพื่อบริษัท อาทิ นำเสนอแผนงานรายปี ตัวชี้วัด และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
วิธีการประเมินผล – กรรมการผู้จัดการจะเป็นผู้ประเมินผล โดยประเมินจากแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) ซึ่งจะถูกส่งให้กับผู้บริหารอาวุโสในช่วงต้นปี เพื่อให้ผู้บริหารอาวุโสได้ระบุถึงแผนงานที่จะดำเนินงานตลอดทั้งปี และการให้น้ำหนักของความสำเร็จในแต่ละแผนงาน โดยหากผู้บริหารอาวุโสสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ได้ จะได้รับการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนและรางวัล
2. ผู้จัดการและพนักงานของบริษัทที่มีสัญญาจ้างในลักษณะพนักงานประจำ บริษัทจะใช้ตัวชี้วัดระดับองค์กร (KPI) ในการพิจารณา โดยผู้จัดการและพนักงานแต่ละคนจะมีตัวชี้วัดของตนเอง ซึ่งเป็นไปตามลักษณะการทำงาน การปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย
วิธีการประเมินผล
 - 2.1 การประเมินผลผู้จัดการ จะถูกประเมินโดยผู้บริหารอาวุโส
 - 2.2 การประเมินผลพนักงาน จะถูกประเมินโดยผู้จัดการ

การพิจารณาจ่ายรางวัลเพิ่มเติมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายรางวัลเพิ่มเติม จะกำหนดจากเป้าหมายประสิทธิภาพด้านการเงิน (Financial Performance) โดย Financial Performance จะเป็นตัวเลขที่ได้จากกำไรจากการดำเนินงาน (EBITDA) หักด้วยค่าใช้จ่ายที่จะทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไป (Stay in Business Capital Expenditure) ซึ่งในช่วงต้นปี บริษัทจะแจ้งให้กับผู้บริหารและพนักงานได้ทราบถึงตัวเลข Financial Performance ดังกล่าว โดยการพิจารณาจะเกิดขึ้นภายหลังสิ้นสุดรอบระยะเวลาบัญชี ณ วันที่ 31 ธันวาคม ของแต่ละปี หากผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Financial Performance บริษัทจะพิจารณาจ่ายรางวัลจากผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคนในบริษัท รวมถึงการพิจารณารางวัลพิเศษซึ่งเป็นไปตามผลการดำเนินการตามโครงการซึ่งขึ้นอยู่กับผลการดำเนินการตามเงื่อนไขของแต่ละโครงการ

จำนวนของคำตอบแทนของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ระหว่างปี 2564 - 2566 บริษัทมีการจ่ายคำตอบแทนสำหรับกรรมการบริหาร และผู้บริหาร ดังนี้

คำตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารที่ได้รับจากบริษัท	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564
กรรมการบริหาร	ไม่มีการจ่ายคำตอบแทน		
กรรมการและผู้บริหารที่เป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการกำกับการพัฒนาความยั่งยืน	มีการแต่งตั้งแล้ว แต่ไม่มีการจ่ายคำตอบแทน	มีการแต่งตั้งแล้ว แต่ไม่มีการจ่ายคำตอบแทน	มีการแต่งตั้งแล้ว แต่ไม่มีการจ่ายคำตอบแทน
ผู้บริหารของบริษัท	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564
จำนวนผู้บริหาร ของ บมจ.สุธากัญจน์ (ไม่รวมตำแหน่ง CEO / MD ของกลุ่มบริษัท)	22 ⁽¹⁻²⁾ /17	20 ⁽¹⁻²⁾ /17	17
เงินเดือน	27,461,028	29,321,090	25,624,910
โบนัส	3,670,157	3,137,669	3,100,214
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	879,814	869,316	816,674
คำตอบแทนอื่นๆ ตามสัญญาจ้างงาน	ตามสัญญาแต่ละคน		
ผู้บริหารในบริษัทย่อย	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564
จำนวนผู้บริหารของบริษัทย่อย (ไม่รวม CEO / MD)	7	5	5
เงินเดือน	4,565,234	4,886,495	4,766,605
โบนัส	-	196,216	-
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	196,628	251,706	248,881
คำตอบแทนอื่นๆ ตามสัญญาจ้างงาน	ตามสัญญาจ้างงานของแต่ละคน		
รวมคำตอบแทนผู้บริหาร	36,772,861⁽²⁾	38,662,492⁽²⁾	34,557,284
คำตอบแทน ผู้บริหารสูงสุด CEO/MD ของกลุ่มบริษัท			
จำนวนผู้บริหาร (รวมตำแหน่ง CEO ของกลุ่มบริษัท) (ราย)	2	2	2
เงินเดือน	12,070,002	11,317,012	11,497,461
โบนัส	538,077	598,269	550,550
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	436,977	400,896	-
คำตอบแทนอื่นๆ ตามสัญญาจ้างงาน	ตามสัญญาจ้างงานของผู้บริหารแต่ละบุคคล		
รวมคำตอบแทนผู้บริหารทั้งสิ้น	49,817,917	50,978,669	46,605,295

หมายเหตุ : (1) ผู้บริหาร ของ บมจ.สุธากัญจน์ ณ 31 ธันวาคม 2566 (ไม่รวมตำแหน่ง CEO / MD ของกลุ่มบริษัท) จำนวน 17 ท่าน ตามผังองค์กร ณ 31 ธันวาคม 2566

(2) ผู้บริหาร ที่จ่ายคำตอบแทนระหว่างปี 2566 รวมผู้บริหารตามรายชื่อและที่ที่ลาออกในระหว่างปี