

เป้าหมาย Net Profit

696 ล้านบาท
ในปี 2571

ข้อมูลภาพรวมบริษัท ประกอบธุรกิจให้บริการตรวจวิเคราะห์ คัดแยก
เพาะเลี้ยง และรับฝากเซลล์ต้นกำเนิด และตรวจศักยภาพเซลล์ภูมิคุ้มกัน

เป้าหมายทางการเงิน

ตัวชี้วัด (%)	2569	2570	2571
Revenue Growth (YoY)	25%	25%	85%
Net Profit Growth (YoY)	76%	25%	85%
Net Profit Margin	30%	30%	30%

แผนธุรกิจ

ผู้นำการปฏิวัติสุขภาพอายุยืน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของผู้คนทุกวัย

สร้างระบบนิเวศสุขภาพครบวงจรที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เข้ากับการดำเนินธุรกิจจริง เพื่อขับเคลื่อนคุณค่าทางสุขภาพและเศรษฐกิจ
อย่างต่อเนื่องผ่าน 3 เสาหลักกลยุทธ์ได้แก่ Regulatory Leadership, Bio Longevity, และ Health Economy โดยมีโครงการริเริ่มสำคัญ 3 โครงการ

แผนงานที่สำคัญและผลลัพธ์ที่คาดหวัง

แผนงาน	2569	2570	2571
1. โครงการขยายเครือข่ายสุขภาพ สู่สากลผ่านเครือข่ายตัวแทน	ขยายแฟรนไชส์ในประเทศมองโกเลีย	ขยายแฟรนไชส์ในประเทศอินโดนีเซีย	ขยายแฟรนไชส์ในประเทศ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (UAE)
2. โครงการผู้นำนวัตกรรมบำบัด แห่งอนาคต	ได้รับการรับรองมาตรฐาน GMP และ ขึ้นทะเบียนยา 2 โรค ได้แก่ ข้อเท้าเสื่อม และผิวหนังอักเสบตามวัย	ได้รับการรับรองมาตรฐาน GMP และ ขึ้นทะเบียนยา เพิ่ม 2 โรค ได้แก่ ชะลอวัย และฮอร์โมนกระดูกเสื่อม	ทำวิจัยและขึ้นทะเบียนยา NK Cell และเซลล์รากผม
3. โครงการสร้างระบบนิเวศ ชีวเภสัชภัณฑ์	วางแผน ซื้อที่ดิน ก่อสร้าง วางระบบ ตรวจสอบและประเมินความพร้อม ก่อนเริ่มงาน	เปิดตัวธุรกิจและขาย Supply ให้บริษัทแม่เมดิชและแฟรนไชส์	ขยายตัวเชิงพาณิชย์ไปยังมหาวิทยาลัย ห้องปฏิบัติการและสถาบันวิจัย

การบริหารความเสี่ยง

1. ด้านการควบคุมมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานและคุณภาพการให้
บริการ

มาตรการจัดการ

- กำหนดเงื่อนไขสัญญาที่ระบุ
บทลงโทษชัดเจนกรณีไม่ปฏิบัติตาม
มาตรฐาน
- เข้าตรวจประเมินสม่ำเสมอ
- จัดฝึกอบรมและทดสอบความสามารถ
ของตัวแทนแฟรนไชส์ทุกปี

2. ด้านการปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ
ข้อบังคับและกฎหมาย และการบังคับ
ใช้ พ.ร.บ. เซลล์บำบัด (ร่าง)

มาตรการจัดการ

- ติดตามกฎหมายและประกาศอย่างใกล้ชิด
- เตรียมแผนยกเลิกใช้ตัวแทนจำหน่าย หาก
กฎหมายบังคับใช้
- พัฒนาช่องทางขายตรง มุ่งเน้นขายผ่าน
พนักงานของบริษัท
- สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทางการแพทย์
เป็นช่องทางแนะนำลูกค้า
- อบรมทีมขายภายในอย่างต่อเนื่อง

3. ความเสี่ยงจากการพึ่งพามูลค่า
ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

มาตรการจัดการ

- กำหนดนโยบายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
ให้มีทักษะงานตรงตามความต้องการของงาน
- สร้าง Career Path รักษาพนักงานให้อยู่กับ
องค์กรระยะยาว และเสริมแรงจูงใจด้าน
ความก้าวหน้าในอาชีพ
- ทำ Succession Plan ตำแหน่งสำคัญ เพื่อ
เตรียมผู้บริหาร และบุคลากรทดแทน
- วางนโยบายสรรหามูลค่าที่ตรงเป้าหมาย
และมีการประเมินศักยภาพผู้บริหาร
บุคลากรต่อเนื่อง

4. ด้านการลงทุนและการดำเนินงาน

มาตรการจัดการ

- วางแผนและประเมินความคุ้มค่าก่อนลงทุน
- กำหนดมาตรฐานการผลิตและควบคุม
คุณภาพ
- ตั้งทีม R&D และฝ่ายผลิตที่มีความ
เชี่ยวชาญ
- ติดตามความคืบหน้าโครงการและ
ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์
- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดความ
ปลอดภัยและการผลิต
- เตรียมแผนสำรอง กรณีเกิดความล่าช้า
หรือปัญหาทางเทคนิค

5. ด้านความแตกต่างของ
พฤติกรรมผู้บริโภค
และท้องถิ่น

มาตรการจัดการ

- คัดเลือก Local Partner ที่
มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจ
ตลาดเชิงลึก
- ทำวิจัยตลาดก่อนเข้าสู่
ตลาดใหม่เพื่อปรับกลยุทธ์
ให้เหมาะสม
- ปรับกลยุทธ์การตลาดให้
เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น

สื่อประชาสัมพันธ์นี้ จัดทำขึ้นจากข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนที่มีการเผยแพร่อยู่แล้วบนเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลท.”) และข้อมูลจากแผนการเพิ่มมูลค่าบริษัท (“แผน JUMP+”) (รวมเรียกว่า “ข้อมูลของบริษัทจดทะเบียน”) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการนำเสนอข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนต่อผู้ที่สนใจในรูปแบบที่เข้าใจง่ายเท่านั้น ทั้งนี้ ตลท. ไม่อาจรับรองถึงความครบถ้วน ถูกต้อง ความเป็นปัจจุบัน ความเป็นไปได้ ความสมเหตุสมผล รวมถึงความสำเร็จ ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ เป้าหมาย และการคาดการณ์ การประมาณการต่าง ๆ ตามที่ปรากฏในสื่อประชาสัมพันธ์นี้แต่อย่างใด รวมทั้งไม่มีเจตนาในการชี้ชวน แนะนำ จูงใจ หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์ และไม่อาจตีความได้ว่าเป็นการให้คำแนะนำในการลงทุน โดย ตลท. ไม่มีความรับผิดชอบต่อการสูญเสียหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำข้อมูลในสื่อประชาสัมพันธ์นี้ไปใช้ในทุกรูปแบบ ทั้งนี้ หากผู้ลงทุนประสงค์จะลงทุนจะต้องศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจลงทุน

แผนด้านธรรมาภิบาล แผนงานที่สำคัญและผลลัพธ์ที่คาดหวัง

1. แผนเพิ่มความหลากหลายของกรรมการ

แผนงาน	2569	2570	2571
การส่งเสริมความหลากหลายของคณะกรรมการและพัฒนาศักยภาพผู้นำหญิงภายใต้หลักการ DEI และสิทธิมนุษยชน	- ทบทวนนโยบายสรรหาและแต่งตั้งกรรมการครอบคลุมเรื่องความหลากหลาย - จัดทำ Board Skill Matrix ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบช่องว่างของกรรมการ - ทำแผนพัฒนาศักยภาพผู้นำหญิง ภายใต้แนวคิด DEI และสิทธิมนุษยชน	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพผู้นำหญิง - รายงานความคืบหน้าต่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน - จัดอบรม “DEI Awareness and Leadership” แก่กรรมการและผู้บริหารระดับสูง	- ประเมินผลลัพธ์โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำหญิง และปรับหลักสูตรให้เหมาะสม - ขยายผลด้าน DEI และสิทธิมนุษยชนครอบคลุมผู้บริหารและหัวหน้างาน
	เปิดเผย รายงานความก้าวหน้าผ่านช่องทางขององค์กร (รายงานประจำปี ความยั่งยืน หรือเว็บไซต์)		

2. แผนยกระดับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

แผนงาน	2569	2570	2571
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	- ทบทวน ปรับปรุง นโยบายและแนวปฏิบัติการต่อต้านทุจริตตามมาตรฐานและการประเมินในระดับประเทศและสากล - เสนอนโยบายที่มีการทบทวนและปรับปรุงต่อกรรมการสากล - ประกาศใช้นโยบายที่ได้รับอนุมัติโดยกรรมการและสื่อสารแก่พนักงานทุกระดับ - วางแผน ออกแบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติครอบคลุมผู้ที่เกี่ยวข้อง - ได้รับการรับรอง CAC และสื่อสารความสำคัญแก่พนักงาน	- อบรมพนักงานเรื่องการต่อต้านการทุจริต พร้อมประเมินผล - ติดตามละประเมินผลตามแผนการตรวจสอบและได้รับอนุมัติโดยกรรมการ - สรุปผลดำเนินงาน และรายงานต่อกรรมการ พร้อมเสนอแนวทางแก้ไข	ทบทวนและบังคับใช้นโยบายและแนวปฏิบัติต่อต้านการทุจริตอย่างต่อเนื่อง
	เปิดเผย รายงานความก้าวหน้าผ่านช่องทางขององค์กร (รายงานประจำปี ความยั่งยืน หรือเว็บไซต์)		
ยกระดับและพัฒนาศักยภาพคู่ค้า	- ทบทวน ปรับปรุง นโยบายจรรยาบรรณคู่ค้าตามมาตรฐานและการประเมินในระดับประเทศและสากล - พัฒนากรอบสรรหา คัดเลือกประเมินคู่ค้า - สื่อสาร และชี้แจงให้คู่ค้าทราบและลงนามนโยบายที่มีการปรับปรุง - คู่ค้า ≥ 70% ลงนามรับทราบนโยบาย	- สื่อสารการต่อต้านทุจริตให้แก่คู่ค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ประชาสัมพันธ์เชิญคู่ค้าเข้าร่วมโครงการของแนวร่วมปฏิบัติของ CAC - คู่ค้า 85% ลงนามรับทราบนโยบาย - คู่ค้าสำคัญ 20% ได้รับการตรวจประเมิน	- คู่ค้า 100% ลงนามรับทราบนโยบาย - คู่ค้าสำคัญ 50% ได้รับการตรวจประเมิน
	เปิดเผย รายงานความก้าวหน้าผ่านช่องทางขององค์กร (รายงานประจำปี ความยั่งยืน หรือเว็บไซต์)		

3. แผนยกระดับการกำหนดผลตอบแทนระยะยาวของผู้บริหารโดยเชื่อมโยงกับการดำเนินงานด้าน ESG

แผนงาน	2569	2570	2571
กำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนผู้บริหารที่เชื่อมโยงกับผลดำเนินงาน ESG	- ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนปัจจุบัน และกำหนดวงกรอบโครงสร้างใหม่ - วางแผน ออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทนเพื่ออนุมัติอย่างเป็นรูปธรรม - ทบทวนกลยุทธ์ ESG องค์กรและระดับตัวชี้วัด ≥ 2 รายการ - กำหนดคะแนน ESG และเกณฑ์การประเมินผลเชื่อมกับตัวชี้วัดความยั่งยืนองค์กรผู้บริหารระดับสูง - เสนอร่างกระบวนการประเมินต่อกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ	- อบรมโครงสร้างค่าตอบแทนเชื่อมโยงกับ ESG แก่กรรมการและผู้บริหาร เพื่อสร้างความเข้าใจ - สื่อสารการจ่ายค่าตอบแทนใหม่แก่ผู้บริหารและพนักงาน	เปิดเผย รายงานความก้าวหน้าผ่านช่องทางขององค์กร (รายงานประจำปี ความยั่งยืนหรือเว็บไซต์)
		- ประเมินผลผู้บริหารระดับสูงตาม ESG-related KPI ที่ได้รับอนุมัติ - รายงานผล และความคืบหน้าต่อกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน	
กำหนดและดำเนินการตามกระบวนการเรียกคืนค่าตอบแทนผู้บริหาร	- วางแผน ออกแบบกระบวนการเรียกคืน - ทบทวน ปรับปรุงนโยบายสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน - เสนอร่างกระบวนการเรียกคืนต่อกรรมการเพื่อขออนุมัติ	- จัดอบรมเกี่ยวกับกระบวนการเรียกคืนแก่คณะกรรมการและผู้บริหาร เพื่อสร้างความเข้าใจ - สื่อสารแนวทางการเรียกคืนแก่ผู้บริหารและพนักงาน - ดำเนินการตามกระบวนการเรียกคืนตามที่ได้รับอนุมัติ - รายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าต่อคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน - เปิดเผยและรายงานความคืบหน้าผ่านช่องทางต่าง ๆ ขององค์กร	- ดำเนินการตามกระบวนการเรียกคืนตามที่ได้รับอนุมัติ - รายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าต่อคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน - เปิดเผยและรายงานความคืบหน้าผ่านช่องทางต่างขององค์กร

4. แผนยกระดับการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่

เป้าหมาย: กำหนดกระบวนการระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และติดตามผลกระทบของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่			
แผนงาน	2569	2570	2571
พัฒนาและจัดทำกรอบบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่	- ทบทวน/ปรับปรุงนโยบายความเสี่ยงให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจ - ทำกรอบบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ - กำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ และการติดตามของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - วิเคราะห์/ประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอย่างน้อย 3 รายการ พร้อมระบุระดับความสำคัญและมาตรการลดความเสี่ยง	- พื้นฐานข้อมูลความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ - บูรณาการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่เข้ากับการวางแผนกลยุทธ์องค์กร - ทบทวนความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ กำหนดมาตรการเพื่อลดความเสี่ยง - รายงานผลการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ต่อกรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	- ติดตาม/ประเมินประสิทธิภาพกรอบบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ต่อเนื่อง - อบรมแผนฝึกซ้อมและจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ - รายงานผลอบรมต่อกรรมการบริหารความเสี่ยง
		- พัฒนา Risk Heat Map แสดงระดับความรุนแรงและความถี่ของความเสี่ยง - บูรณาการ Risk Profile และ Heat Map เข้ากับการบริหารความเสี่ยงองค์กร เพื่อใช้ติดตามและกำหนดมาตรการลดความเสี่ยง - กำหนดผู้รับผิดชอบหลัก ความเสี่ยงแต่ละประเภท - ทำรายงาน Risk Profile และ Heat map เสนอกรรมการบริหารความเสี่ยง	- ทบทวน/ปรับเกณฑ์ประเมินให้สอดคล้องสภาพแวดล้อมธุรกิจ - อบรมแผนฝึกซ้อมและจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ - รายงานผลต่อกรรมการบริหารความเสี่ยง - ขยายการติดตามความเสี่ยงไปยังห่วงโซ่อุปทาน เพิ่มความยืดหยุ่นและเตรียมพร้อมต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่

สื่อประชาสัมพันธ์นี้ จัดทำขึ้นจากข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนที่มีการเผยแพร่อยู่แล้วบนเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลท.”) และข้อมูลจากแผนการเพิ่มมูลค่าบริษัท (“แผน JUMP+”) (รวมเรียกว่า “ข้อมูลของบริษัทจดทะเบียน”) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการนำเสนอข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนต่อผู้ที่สนใจในรูปแบบที่เข้าใจง่ายเท่านั้น ทั้งนี้ ตลท. ไม่อาจรับรองถึงความครบถ้วน ถูกต้อง ความเป็นปัจจุบัน ความเป็นไปได้ ความสมเหตุสมผล รวมถึงความสำเร็จ ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ เป้าหมาย และการคาดการณ์ การประมาณการต่าง ๆ ตามที่ปรากฏในสื่อประชาสัมพันธ์นี้แต่อย่างใด รวมทั้งไม่มีเจตนาในการชี้ชวน แนะนำ จูงใจ หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการลงทุนในหลักทรัพย์ และไม่อาจตีความได้ว่าเป็นการให้คำแนะนำในการลงทุน โดย ตลท. ไม่มีความรับผิดชอบต่อความสูญเสียหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำข้อมูลในสื่อประชาสัมพันธ์นี้ไปใช้ในทุกกรณี ทั้งนี้ หากผู้ลงทุนประสงค์จะลงทุนจะต้องศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจลงทุน